

A hand holding a scale of justice, rendered in a textured, painterly style. The hand is positioned at the top left, with fingers gripping the handle of the scale. The scale itself is a simple, balanced beam with two pans. The background is a warm, golden-brown color with visible brushstrokes and a slightly mottled texture.

GUÍA

IUSTITIA

RECOPIACIÓN DE NORMAS Y
JURISPRUDENCIA DE LOS
DERECHOS DE LA MUJER.

IUSTITIA ES



IUSTITIA ES

GUÍA IUSTITIA

RECOPIACIÓN DE NORMAS Y JURISPRUDENCIA SOBRE LOS DERECHOS DE LA MUJER.

Promueve:

Departamento FEDIOJ. (Formación, Empleo, Desarrollo e Igualdad de Oportunidades y Juventud).

Equipo de Trabajo:

Dolores Haro Gómez. Licenciada en Derecho.
Francisco Javier Guerrero Haro. Licenciado en Derecho.
Carmelo Baños González. Licenciado en Derecho.
Ana María Sentenac Merayo. Licenciada en Derecho.
Eugenia Prada Boto. Licenciada en Derecho.
Longinos Rodríguez Ramón. Licenciado en Derecho.
María Barreiro del Valle. Diplomada en Relaciones laborales.
Susana Balín Casado. Licenciada en Administración y Dirección de Empresas.

Idea original y coordinación:

Dolores Haro Gómez.

Supervisión técnica:

Francisco Javier Guerrero Haro.

Autoría:

Introducción

Carmelo Baños González.

Normativa Internacional

Presentación y contenidos: Carmelo Baños González.

Normativa Comunitaria

Presentación: Carmelo Baños González.

Contenidos: Carmelo Baños González y Longinos Rodríguez Ramón.

Normativa Constitucional

Presentación y contenidos: Carmelo Baños González.

Normativa Civil

Presentación: Carmelo Baños González.

Contenidos: Beatriz Uría Mirat. (Colabora: Carmelo Baños González).

Normativa Penal

Presentación: Ana María Sentenac Merayo y Carmelo Baños González.

Contenidos: Eugenia Prada Boto. (Colaboran: Ana María Sentenac Merayo y Carmelo Baños González).

Normativa laboral

Presentación: Carmelo Baños González.

Contenidos: Carmelo Baños González y María Barreiro del Valle. (Colaboran: Eugenia Prada Boto y Longinos Rodríguez Ramón).

Normativa Administrativa

Presentación y contenidos: Carmelo Baños González.

Normativa Publicitaria

Presentación: Ana María Sentenac Merayo y Carmelo Baños González.

Contenidos: Susana Balín Casado y Ana María Sentenac Merayo.

Normativa de la violencia hacia las mujeres. Cuadro sinóptico

Presentación: Carmelo Baños González y Francisco Javier Guerrero Haro

Contenidos: Francisco Javier Guerrero Haro.

Normativa Autonómica

Presentación y contenidos: Carmelo Baños González.

Cofinancian: ADBIERZO, Programa Redes por la Igualdad, Iniciativa Comunitaria Equal, Fondo Social Europeo, Junta de Castilla y León (Dirección General de la Mujer).

Organiza: Consejo Comarcal del Bierzo.

GUÍA IUSTITIA

ÍNDICE GENERAL

Índice General	Página
Introducción	11
Abreviaturas	12
I Ámbito Internacional	
A). Organización de las Naciones Unidas. (Selección de normas y artículos)	
1. Carta de las Naciones Unidas.....	15
2. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	15
3. Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.....	16
4. Convención Relativa a la Lucha Contra la Discriminación en la Esfera de la Enseñanza.....	16
5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	16
6. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	17
7. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.....	18
8. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.....	20
B). Organización Internacional del Trabajo. (Selección de normas y artículos)	
1. C100 Convenio sobre Igualdad de Remuneración.....	22
2. C111 Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación.....	22
3. C117 Convenio sobre Política Social.....	22
4. C122 Convenio sobre la Política del Empleo.....	23
5. C156 Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades.....	23
6. C158 Convenio sobre la Terminación de la relación de trabajo.....	24
7. C183 Convenio sobre la Protección de la Maternidad.....	24
II Ámbito Comunitario	
A). Tratados. (Selección de normas)	
1. Versión Consolidada del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. (Selección de artículos).....	29
2. Protocolo adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el 05 de mayo de 1988.....	30
B). Directivas Comunitarias. (Selección de normas y artículos)	
1. D. 75/117 del Consejo sobre el Principio de Igualdad de Retribución.....	30
2. D. 76/2007 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en el Acceso, Formación y Promoción.....	31
3. D. 79/7/ del Consejo sobre Aplicación Progresiva del Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.....	31
4. D. 86/378 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en los Regímenes Profesionales.....	32
5. D.86/613 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en las Actividades Autónomas.....	32
6. D. 92/85 del Consejo sobre la Salud en el Trabajo de la Trabajadora embarazada.....	33
7. D.96/34 del Consejo sobre Permiso Parental.....	35
8. D. 96/97 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en los regímenes de la Seguridad Social.....	36
9. D. 97/80 del Consejo sobre la Carga de la Prueba en casos de Discriminación por razón de Sexo.....	37
10. D. 97/81/ del Consejo sobre el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.....	38
11. D. 2000/78 del Consejo sobre la Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación.....	38
12. D. 2002/73 del Consejo y del Parlamento Europeo sobre modificación de la Directiva 76/207.....	39
13. D. 2004/113 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en el Acceso a Bienes y Servicios.....	41
14. D. 2006/54 del Consejo y del Parlamento Europeo sobre Igualdad en Empleo y Ocupación.....	43
C). Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.	
1. Discriminación por embarazo.....	48
2. Discriminación positiva.....	49
3. Igualdad de retribución.....	49
4. Principio de igualdad de trato.....	50

III Ámbito Constitucional

A). CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. (Selección de artículos)	
TÍTULO PRELIMINAR.	
Artículos 1 y 9	55
TÍTULO I. DE LOS DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES	
Artículo 10	56
Capítulo II. Derechos y libertades.	
Artículo 14	56
Sección 1ª. De los derechos fundamentales y de las libertades públicas.	
Artículo 18	60
Sección 2ª. De los derechos y deberes de los ciudadanos.	
Artículos 32 y 35	60
Capítulo III. De los principios rectores de la política social y económica.	
Artículos 39, 47 y 50	61
Capítulo IV. De las garantías de las libertades y derechos fundamentales.	
Artículo 53	62

IV Ámbito Civil

A). CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. (Selección de artículos).....	67
B). CÓDIGO CIVIL. (Selección de artículos)	
TÍTULO PRELIMINAR. DE LAS NORMAS JURÍDICAS, SU APLICACIÓN Y EFICACIA	
Capítulo IV. Normas de Derecho Internacional Privado. (Art. 9)	68
LIBRO PRIMERO.- De las personas.	
TÍTULO IV. DEL MATRIMONIO (Arts. 42 a 107)	
Capítulo I. De la promesa de matrimonio. (Arts. 42 a 43).....	68
Capítulo II. De los requisitos del matrimonio. (Arts. 44 a 48).....	69
Capítulo III. De la forma de celebración del matrimonio. (Arts. 49 a 60).....	69
Capítulo IV. De la inscripción del matrimonio en el registro civil. (Arts. 61 a 65).....	70
Capítulo V. De los derechos y deberes de los cónyuges. (Arts. 66 a 72).....	71
Capítulo VI. De la nulidad del matrimonio. (Arts. 73 a 80).....	72
Capítulo VII. De la separación. (Arts. 81 a 84).....	73
Capítulo VIII. De la disolución del matrimonio. (Arts. 85 a 89)	73
Capítulo IX. De los efectos comunes a la nulidad, separación y divorcio. (Arts. 90 a 101)	74
Capítulo X. De las medidas provisionales por demanda de nulidad, separación y divorcio. (Arts. 102 a 106).....	77
Capítulo XI. Ley Aplicable a la Nulidad, Separación y Divorcio. (Art. 107)	78
TÍTULO V. DE LA PATERNIDAD Y FILIACIÓN. (Arts. 108 a 141)	
Capítulo I. De la filiación y sus efectos. (Arts. 108 a 111).....	78
Capítulo II. De la determinación y prueba de la filiación. (Arts. 112 a 126)	79
Capítulo III. De las acciones de filiación. (Arts. 127 a 141).....	82
TÍTULO VI. DE LOS ALIMENTOS ENTRE PARIENTES. (Arts. 142 a 153).....	84
TÍTULO VII. DE LAS RELACIONES PATERNO-FILIALES. (Arts. 154 a 180)	
Capítulo I. Disposiciones generales. (Arts. 154 a 161).....	86
Capítulo II. De la representación legal de los hijos. (Arts. 162 a 163).....	88
Capítulo III. De los bienes de los hijos y de su administración. (Arts. 164 a 168)	88
Capítulo IV. De la extinción de la patria potestad. (Arts. 169 a 171)	89
Capítulo V. De la adopción y otras formas de protección de menores. (Arts. 172 a 180).....	90
TÍTULO IX. DE LA INCAPACITACIÓN. (Arts. 199 a 214).....	93
TÍTULO XI. DE LA MAYOR EDAD Y DE LA EMANCIPACIÓN. (Arts. 314 a 324)	93
LIBRO CUARTO.- De las obligaciones y contratos. (Arts. 1088 a 1976)	
TÍTULO III. DEL RÉGIMEN ECONÓMICO MATRIMONIAL. (Arts. 1315 a 1434)	
Capítulo I. disposiciones generales. (Arts. 1315 a 1324)	94
Capítulo II. De las capitulaciones matrimoniales. (Arts. 1325 a 1335).....	96
Capítulo III. De las donaciones por razón de matrimonio. (Arts. 1336 a 1343)	97
Capítulo IV. De la sociedad de gananciales. (Arts. 1344 a 1410).....	97
Capítulo V. del régimen de participación. (Arts. 1411 a 1434)	105
Capítulo VI. Del régimen de separación de bienes. (Arts. 1435 a 1444)	106
C). FISCALIDAD Y FAMILIA	107
D). PAREJAS DE HECHO	110

V **Ámbito Penal**

A). CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. (Selección de artículos).....	117
B). CÓDIGO PENAL. (Selección de artículos)	
-LIBRO I: Disposiciones generales sobre los delitos y las faltas, las personas responsables, las penas, medidas de seguridad y demás consecuencias de la infracción penal.	
Arts. 22, 23, 48, 80, 81, 83 y 88	120
-LIBRO II: Delitos y sus penas. Figuras delictivas y consideraciones jurisprudenciales sobre las mismas.	
1. Delito de aborto	122
2. Lesiones	123
3. Lesiones al feto	126
4. Delitos relativos a la manipulación genética	126
5. Amenazas.....	127
6. Coacciones.....	128
7. Atentados contra la integridad moral	129
8. Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales.....	130
9. Delitos contra relaciones familiares	136
10. Delitos contra los derechos de las personas trabajadoras	139
11. Delitos contra los derechos de los ciudadanos y ciudadanas extranjeras	140
12. Delito contra la Administración Pública.....	140
13. Quebrantamiento de condena	141
14. Delitos contra la Constitución.....	141

VI **Ámbito Laboral**

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. (Selección de artículos).....	145
A). El Contrato de Trabajo	
1. Forma y modalidades del contrato de trabajo	148
2. Bonificaciones y ayudas a la contratación.....	157
B). El Servicio del Hogar Familiar	
1. Normativa de la relación laboral de carácter especial.....	162
2. La Seguridad Social del servicio doméstico	165
C). Discriminación e Igualdad de trato	
1. Normativa laboral de igualdad	168
D). La Dignidad en el trabajo	
1. Normativa	173
E). El Tiempo de trabajo	
1. Normativa	176
F). Movilidad geográfica y Suspensión del Contrato de trabajo	
1. Normativa	182
G). Riesgo durante el embarazo y Maternidad/Paternidad	
1. Normas comunes	185
2. Prestación económica por riesgo durante el embarazo	191
3. Prestación económica por maternidad y lactancia	195
4. Prestación económica por paternidad	201
H). Extinción del contrato de trabajo	
1. Normativa	202
I). Desempleo	
A). Normativa general.....	207
B). Desempleo contributivo	213
C). Subsidio asistencial.....	219

Ámbito Laboral (Continuación)

J). Protección a la Familia	
1. Prestación por muerte y supervivencia	225
a). Auxilio por defunción	225
b). Pensión de viudedad	225
c). Pensión de orfandad	226
d). Prestación a favor de otros familiares o asimilados	226
e). Indemnización a tanto alzado	226
f). Comunes	227
2. Prestaciones familiares. Modalidades contributiva/no contributiva	229
a). Modalidad contributiva	229
b). Modalidad no contributiva	230
i). Modalidad no contributiva- Asignación económica por hijo o menor acogido a cargo	230
ii). Modalidad no contributiva- Prestación por nacimiento o adopción de un tercer o sucesivos hijos	234
iii). Modalidad no contributiva- Prestación por parto o adopción múltiples	235
iv). Modalidad no contributiva- Disposiciones comunes	235
3. Protección a las familias numerosas	236
K). Personal laboral de la Administración Pública	
1. Normativa	240
L). Mobbing	249

VII Ámbito Administrativo

A). Normativa general. (Selección de normas y artículos)	
1. Constitución Española	255
2. Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.	256
3. Medidas de protección integral contra la violencia de género	256
4. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público	256
B). Administración General del Estado. (Selección de normas y artículos)	
1. Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado	260
2. Texto articulado de la ley de funcionarios civiles del estado. 315/1964	261
3. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública	261
4. Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado. Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo 263	
5. Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado. Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo	264
6. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.....	265
7. Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública	265
8. Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.	266
C). Normativa de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. (Selección de artículos)	
1. Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.	267
D). Normativa Local. (Selección de normas y artículos)	
1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases de Régimen Local.	271
2. Real Decreto Legislativo 781/1986. Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local.	271

VIII Ámbito Publicitario

A).	Constitución Española de 1978. (Selección de artículos).....	275
B).	Ley General de Publicidad 34/ 1988, de 11 de noviembre (Selección de artículos)	
	TÍTULO II. De la publicidad ilícita.....	276
	TÍTULO IV. De la acción de cesación y rectificación de los procedimientos	276
C).	Directiva del Consejo sobre la Coordinación de los Estados Miembros en el Ejercicio de la Difusión de Televisión y Radio. (DC 89/552/CEE, 3 de octubre de 1989). (Selección de artículos).....	277
D).	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 actividades de Radiodifusión Televisiva. (Selección de artículos)	
	CAPÍTULO III. De la publicidad por televisión y del patrocinio televisivo	278
	CAPÍTULO IV. De la protección de los menores	278
E).	Resolución sobre el Tratamiento de la Imagen de las Mujeres y de los Hombres en la Publicidad y los Medios de Comunicación. (DOCE C 296, de 10 de noviembre de 1995). (Selección de artículos).....	279
F).	Plataforma de acción de la cuarta conferencia mundial de la mujer (Beijing, 1995)	279
G).	Resolución del Consejo sobre el empleo y la dimensión social de la Sociedad de la información de 17 de noviembre de 1999	
H).	Resolución sobre la Discriminación de la Mujer en la Publicidad. (DOCE C 304, de 6 de octubre de 1997)	280
I).	Normas reguladoras de la emisión de publicidad por TVE 2001. (Selección de artículos)	
	I. Normas Generales	280
J).	Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.	281
K).	Código ético de comercio electrónico y publicidad interactiva 2005. (Selección de artículos)	
	TÍTULO II. Publicidad	281
	TÍTULO III. Comercio Electrónico	281
L).	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. (Selección de artículos)	
	TÍTULO PRELIMINAR	281
	CAPÍTULO I. En el ámbito educativo	282
	CAPÍTULO II. En el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación	282
M).	RD 237/2005, de 4 de marzo, por el que se establecen el rango y funciones de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, prevista en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (Selección de artículos).....	282
N).	Código de conducta publicitaria de la Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial. 2002. (Selección de artículos)	
	II.- NORMAS DEONTOLÓGICAS.....	283

IX Normativa de la violencia hacia las mujeres. Cuadro sinóptico

Cuadro sinóptico	285
-------------------------------	-----

X Ámbito Autonómico

A).	Estatuto de Autonomía de Castilla y León. Ley orgánica 4/1983, de 25 de febrero. (Selección de artículos).....	299
B).	Ley 1/2003, de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Castilla y León. (Selección de artículos).....	299
C).	V Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León. (2007-2011)	
	(Selección de artículos).....	306
D).	Decreto 2/2007, II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León. (2007-2011) (Selección de artículos)	
	309

XI Anexos

ANEXO I. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	311
ANEXO II. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.....	337
Índice legislativo	348
Bibliografía	350

INTRODUCCIÓN

La recopilación de la legislación vigente que favorezca, discrimine o sea de interés para la mujer, acompañada de la jurisprudencia, en un marco de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, ha sido el objetivo de la presente **GUÍA IUSTITIA de recopilación de normas y jurisprudencia sobre los derechos de la mujer**.

Lejos de pretender ser un catálogo exhaustivo y pormenorizado de normas legales, esta Guía ha sido concebida como un texto básico: el contenido es una selección de normas Estatales, Internacionales y Comunitarias. Su finalidad es servir de apoyo y consulta para profesionales del derecho, personal formador o monitor, asociaciones con actividades encuadradas dentro del campo de las relaciones sociales y demás personas interesadas por los temas jurídicos de especial repercusión en la situación jurídica de la Mujer.

Se ha estructurado el texto de la GUÍA en bloques normativos, dividiendo su contenido en tres grandes áreas, dependiendo del ámbito de producción y aplicación de las normas: **Normas de Derecho Internacional, Normas de Derecho Comunitario, y Normas de Derecho Español**; dentro de este último se atiende a sus diferentes ramas, Constitucional, Civil, Penal, Laboral y Seguridad Social y Administrativo. Completa la guía un **capítulo sobre publicidad**, un **cuadro sinóptico de la violencia hacia las mujeres**, y se añade un apartado con **normativa procedente de la Comunidad Autónoma de Castilla y León**, además de dos anexos, el **Anexo I** con la Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Hombre y Mujeres y el **Anexo II**, con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

La ordenación adoptada persigue facilitar una consulta rápida y práctica, razón que obliga a tener en cuenta que dentro de cada bloque se encuentran las diferentes normas y jurisprudencia que le corresponden a su ámbito: así, en el caso de las Normas Internacionales se han incluido las procedentes de la ONU y de la OIT, en el caso de las Normas Comunitarias, el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, una selección de Directivas y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En las Normas Españolas se comienza por su referencia constitucional seguida de las normas de ámbito nacional aplicables y en su caso las reglamentarias (que deberán ir acompañadas de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en las mismas, según la Ley 30/2003, de 13 de Octubre), complementándose (sobre todo aquellos casos en los que el contenido de la norma lo precisa), con la jurisprudencia adoptada por el Tribunal Constitucional o el Tribunal Supremo y otras resoluciones judiciales de diferentes órganos jurisdiccionales o administrativos. Además en algunas materias se han ordenado los temas de una forma relacional, incluyendo otras normativas (Normas Fiscales, etc.) que precisan su contenido, posibilitando de esta forma una consulta más completa.

La delimitación temática y normativa del contenido de la actual guía introduce la perspectiva de género que permite evidenciar cómo los grupos humanos, a partir de las diferencias construidas culturalmente, implantan los conceptos de masculinidad y feminidad y atribuyen simbólicamente competencias, posibilidades de actuación y valoraciones diferentes a las mujeres y a los hombres. Junto con la valoración de género se han tenido en cuenta otros datos (edad, nivel educativo, etnia, pobreza, violencia, etc.) que contribuyen a potenciarla, haciendo, si cabe, mayor la discriminación o exclusión social que en algunos casos sufren las mujeres.

En esta línea se ha de destacar que en su elaboración no ha sido posible tener en cuenta un uso no sexista del lenguaje, no por imposibilidad lingüística, sino por el hecho de tratarse de una obra jurídica que exige el respeto a la redacción de la norma tal como ha sido promulgada.

Coincidiendo en el tiempo con la elaboración de esta Guía se ha aprobado la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, 3/2007, de 22 de marzo, incluida a texto completo en el Anexo I, norma que aborda de forma integral la igualdad en el ámbito español. Esta norma incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, que reforma 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. La entrada en vigor de la nueva Ley ha obligado a los/as autores/as a una revisión del texto para incluir las distintas modificaciones introducidas en las diferentes leyes y que en una recopilación como esta resulta de especial trascendencia.

Otra importante novedad legislativa es el proyecto de la ley de ayudas por nuevo/a hijo/a (por nacimiento o adopción) por importe de 2.500 € aprobado por el Consejo de Ministros y que se tramitará en las Cortes por el trámite de urgencia y lectura única, su aprobación está prevista para el mes de noviembre, pero tendrá efectos retroactivos a fecha de 3 de julio de 2007.

Las normas incluidas en esta selección temática están actualizadas a la fecha de edición de la guía, sin embargo el abundante desarrollo normativo que se prevé tanto en materia de Igualdad, como de Violencia de género y sus normas complementarias, hace previsible la necesidad de una puesta al día constante tras su edición.

ABREVIATURAS

APTOS	Apartados
ART/S	Artículo/s
ATC	Auto/s Tribunal Constitucional
ATS	Auto del Tribunal Supremo
B.O.E	Boletín Oficial del Estado
C.C.	Código Civil
C.E.	Constitución Española
C.P.	Código Penal
CEE.	Comunidad Económica Europea
D	Directiva
ET	Estatuto de los trabajadores
F.J.	Fundamento jurídico
L.E.Crim:	Ley de Enjuiciamiento Criminal
L.O.	Ley Orgánica
LAU	Ley de Arrendamientos Urbanos
LCT	Ley del Contrato de Trabajo
LGSS	Ley Orgánica de Seguridad Social
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical
LOTC	Ley Orgánica del Tribunal Constitucional
NÚM	Número
O.I.T	Organización Internacional del Trabajo
O.N.U	Organización de Naciones Unidas
ORDEN APU	Orden Administración Pública
RD	Real Decreto
R.J.	Repertorio Jurisprudencial
RCL	Repertorio cronológico de legislación
RES. D.G.R.N.	Resolución de la Dirección General del Registro del Notariado
RTC	Repertorio del Tribunal Constitucional
S.	Sentencia
SAP	Sentencia Audiencia provincial
SS	Sentencias
STC	Sentencia/s del Tribunal Constitucional
STJUE	Sentencia/s del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia/s del Tribunal Supremo
TC	Tribunal Constitucional
TRLGSS	Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
TRLISOS	Texto Refundido Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
UNICE	Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa
CEEP	Centro Europeo de la Empresa Pública
CES	Confederación Europea de Sindicatos

La Carta de las Naciones Unidas tiene rango de tratado constitucional y es el instrumento de funcionamiento de la Organización de Naciones Unidas que, en la actualidad, aglutina a la práctica totalidad de las naciones del mundo. Las resoluciones de las Organizaciones Internacionales carecen normalmente de obligatoriedad para los Estados miembros de los tratados instituyentes. Sin embargo, **las resoluciones emanadas de la Asamblea General de las Naciones Unidas**, cuando contienen la enunciación de principios jurídicos pueden constituir fuente de derecho, siempre que la norma haya sido adoptada mayoritariamente y sea aceptada por la comunidad internacional, convirtiéndose, de esta forma, en “*opinio iuris*”, dando lugar a la aparición de Derecho Internacional. Este derecho así creado puede obligar a los Estados con independencia de que hayan o no participado en su elaboración.

Otras resoluciones de la Asamblea General son las llamadas “**soft law**”, resoluciones programáticas que constituyen normas de orientación fundadas en nociones racionales y técnicas, que si no tienen por sí mismas la posibilidad de crear normas positivas de derecho internacional, sí crean un clima de necesidad que implica que un Estado no actúe de forma contraria a ellas. Por último, existen otras normas, las llamadas de Derecho interno de la Organización que pueden ser obligatorias para los Estados destinatarios y su funcionariado.

La cuestión de los derechos humanos ha sido una inquietud permanente en las Naciones Unidas desde el inicio de su existencia. Desde la redacción de la “**Carta de las Naciones Unidas**” los Estados fundadores de la Organización les han dispensado especial importancia. Antes de la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los gobiernos habían sostenido que esos asuntos eran de carácter interno y no competencia de la comunidad internacional. Al aprobar la Declaración, los Estados Miembros de la ONU se comprometieron a reconocer y observar los 30 Artículos de ésta, donde se enumeran los derechos civiles y políticos básicos, así como los derechos económicos y culturales a cuyo disfrute deberían tener acceso derecho todos los seres humanos del mundo.

Se impone en la actualidad la concepción de que el Derecho Internacional no tiene únicamente la función clásica de regular las relaciones entre Estados y distribuir la competencia entre ellos, sino que tiende además al desarrollo de los pueblos e individuos/as. El aumento progresivo del contenido del Derecho Internacional ha propiciado el nacimiento de nuevas instituciones en el ámbito de los derechos individuales.

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, aprobada por la Asamblea General del 10 de diciembre de 1948, fue favorablemente aceptada por la gran mayoría de los países del mundo, pasando a ser considerada la norma internacional que permite evaluar el comportamiento de los Estados. Este documento, en materia de derechos humanos, constituye la piedra fundamental del derecho internacional del siglo XX. La Declaración Universal se basa en el principio de que los derechos humanos se fundamentan en la “*dignidad intrínseca*” de todas las personas. Esa dignidad, los derechos a la libertad y la igualdad que se derivan de ella son indiscutibles. Aunque la Declaración carece del carácter vinculante de un tratado, ha adquirido aceptación universal. Muchos países han citado la Declaración o incluido sus disposiciones en sus constituciones o leyes básicas, y numerosos pactos, convenios y tratados de derechos humanos concertados desde 1948 se han basado en sus principios.

La Carta de las Naciones Unidas establece en su Preámbulo “*la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres*”, posteriormente la Declaración Universal reafirma el principio de la igualdad de hombres y mujeres en los artículos 1 y 2. Como desarrollo de estos principios se aprobó por la Asamblea General dos Pactos Internacionales que entraron en vigor en 1976: **el de derechos civiles y políticos** y **el de derechos económicos, sociales y culturales**. Sin embargo, el convenio más destacado en relación con los derechos de la Mujer es la **Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, adoptada por resolución de 1978.

Junto a estos textos, es destacable la labor que han desarrollado en este terreno **las cuatro conferencias mundiales de la mujer**, (Méjico, Copenhague, Nairobi, Beijing), que se han venido celebrando desde 1975, especialmente la celebrada en Beijing en 1995. En esta conferencia alcanzó reconocimiento internacional la estrategia del “*mainstreaming*” o transversalidad de la perspectiva de género, que surgió para abordar el tránsito de la igualdad meramente formal a la consecución de la igualdad real entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida social, comprometiéndose los gobiernos a integrar la perspectiva de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos públicos.

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** es un organismo especializado de la ONU, cuya finalidad es auspiciar y fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos procurando su desarrollo. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones. En 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

Los primeros antecedentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio del derecho al voto femenino, hay que situarlos en el contexto de la OIT, que desde su constitución, comenzó a ocuparse de la protección de la mujer en el trabajo, para evolucionar posteriormente desde esta orientación inicial, exclusivamente tuitiva, a un planteamiento más amplio orientado a la búsqueda real y no meramente formal de la igualdad entre mujeres y hombres.

La OIT formula normas internacionales del trabajo, que toman la forma de convenios y de recomendaciones, en las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: la libertad sindical, el derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

Se incluyen en el presente bloque de Normas Internacionales una selección de artículos de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de aquellos Pactos y Convenciones que tienen una mayor relación con el objetivo de la Guía. En el apartado de normas de la Organización Internacional del Trabajo se han incluido una selección de artículos de los convenios más relevantes sobre los derechos de la mujer en el campo laboral.

A). Organización de las Naciones Unidas. (Selección de normas y artículos)	
1. Carta de las Naciones Unidas.....	15
2. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	15
3. Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.....	16
4. Convención Relativa a la Lucha Contra la Discriminación en la Esfera de la Enseñanza.....	16
5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	16
6. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	17
7. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.....	18
8. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.....	20
B). Organización Internacional del Trabajo. (Selección de normas y artículos)	
1. C100 Convenio sobre Igualdad de Remuneración.....	22
2. C111 Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación.....	22
3. C117 Convenio sobre Política Social.....	22
4. C122 Convenio sobre la Política del Empleo.....	23
5. C156 Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades.....	23
6. C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo.....	24
7. C183 Convenio sobre la Protección de la Maternidad.....	24

A). **ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS**

Es una organización internacional permanente para la colaboración entre naciones soberanas, tiene entre sus principales fines la instauración y conservación de la paz mundial, fomentar las relaciones amistosas entre naciones sobre los principios de autodeterminación e igualdad de derechos, el respeto a los Derechos Humanos y la mejora de las condiciones sociales y económicas en el terreno internacional. **La Carta de las Naciones Unidas** es el instrumento de funcionamiento de la Organización, tiene rango de tratado constitucional. La Carta establece como órganos principales de las Naciones Unidas una Asamblea General, un Consejo de Seguridad, un Consejo Económico y Social, un Tribunal Internacional de Justicia y una Secretaría. En la actualidad pertenecen a las Naciones Unidas la práctica totalidad de las naciones. La organización tiene su sede en Nueva York (EE.UU.).

1- CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS

Entrada en vigor: 24 de octubre de 1945

PREÁMBULO

NOSOTROS LOS PUEBLOS DE LAS NACIONES UNIDAS RESUELTOS

- a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.

[...]

CAPITULO I. PROPÓSITOS Y PRINCIPIOS

Artículo 1

Los propósitos de las Naciones Unidas son:

[...]

3. Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

[...]

CAPÍTULO X. COOPERACION INTERNACIONAL ECONOMICA Y SOCIAL

Artículo 55

Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá:

[...]

c. el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.

2- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

[...]

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

[...]

Artículo 12

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

[...]

Artículo 16

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.
2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.
3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 21

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.
2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Artículo 23

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

1. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
2. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
3. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

[...]

3- CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS POLÍTICOS DE LA MUJER

Entrada en vigor: 7 de julio de 1954

Artículo I

Las mujeres tendrán derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna.

Artículo II

Las mujeres serán elegibles para todos los organismos públicos electivos establecidos por la legislación nacional, en condiciones de igualdad con los hombres, sin discriminación alguna.

Artículo III

Las mujeres tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna.

[...]

4- CONVENCIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LAS DISCRIMINACIONES EN LA ESFERA DE LA ENSEÑANZA

Entrada en vigor: 22 de mayo de 1962

Artículo 1

1. A los efectos de la presente Convención, se entiende por "discriminación" toda distinción, exclusión, limitación o preferencia fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, que tenga por finalidad o por efecto destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza y, en especial:

- a) Excluir a una persona o a un grupo del acceso a los diversos grados y tipos de enseñanza;
- b) Limitar a un nivel inferior la educación de una persona o de un grupo;

5- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Entrada en vigor: 3 de enero de 1976

Parte II

Artículo 2

1. [...]

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

[...]

Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

[...]

Parte III

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

[...]

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

[...]

Artículo 10

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

[...]

6- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976

Parte II

Artículo 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

[...]

Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

[...]

Parte III

Artículo 23

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

2. Se reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen edad para ello.

3. El matrimonio no podrá celebrarse sin el libre y pleno consentimiento de los contrayentes.

4. Los Estados Partes en el presente Pacto tomarán las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria a los hijos.

Artículo 24

1. Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado.

2. Todo niño será inscrito inmediatamente después de su nacimiento y deberá tener un nombre.

3. Todo niño tiene derecho a adquirir una nacionalidad.

Artículo 25

Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades:

a) Participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos;

b) Votar y ser elegidos en elecciones periódicas, auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores;

c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

Artículo 26

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

[...]

7- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981

Parte I

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 4

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.
2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Artículo 6

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

Parte II

Artículo 7

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
- c) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Artículo 8

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

Artículo 9

1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en ápatrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.
2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

Parte III

Artículo 10

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;
- b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;
- d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;
- f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;
- g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;
- h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 12

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 13

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho a prestaciones familiares;
- b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;
- c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

Artículo 14

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

- a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;

- d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
- e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f) Participar en todas las actividades comunitarias; g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

Parte IV

Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.
2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.
3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.
4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

Artículo 16

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:
 - a) El mismo derecho para contraer matrimonio;
 - b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
 - c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;
 - d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
 - e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos; f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
 - g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;
 - h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.
2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

8- DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993

Artículo 1

A los efectos de la presente Declaración, por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

Artículo 2

Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

- a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;
- b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;
- c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.

Artículo 3

La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole. Entre estos derechos figuran:

- a) El derecho a la vida
- b) El derecho a la igualdad¹
- c) El derecho a la libertad y la seguridad de la persona
- d) El derecho a igual protección ante la ley
- e) El derecho a verse libre de todas las formas de discriminación
- f) El derecho al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar
- g) El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables
- h) El derecho a no ser sometida a tortura, ni a otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes

¹ Ver también Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 26.

Artículo 4

Los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla. Los Estados deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer. Con este fin, deberán:

- a) Considerar la posibilidad, cuando aún no lo hayan hecho, de ratificar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de adherirse a ella o de retirar sus reservas a esa Convención;
- b) Abstenerse de practicar la violencia contra la mujer;
- c) Proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y, conforme a la legislación nacional, castigar todo acto de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares;
- d) Establecer, en la legislación nacional, sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres que sean objeto de violencia; debe darse a éstas acceso a los mecanismos de la justicia y, con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional, a un resarcimiento justo y eficaz por el daño que hayan padecido; los Estados deben además informar a las mujeres de sus derechos a pedir reparación por medio de esos mecanismos;
- e) Considerar la posibilidad de elaborar planes de acción nacionales para promover la protección de la mujer contra toda forma de violencia o incluir disposiciones con ese fin en los planes existentes, teniendo en cuenta, según proceda, la cooperación que puedan proporcionar las organizaciones no gubernamentales, especialmente las que se ocupan de la cuestión de la violencia contra la mujer;
- f) Elaborar, con carácter general, enfoques de tipo preventivo y todas las medidas de índole jurídica, política, administrativa y cultural que puedan fomentar la protección de la mujer contra toda forma de violencia, y evitar eficazmente la reincidencia en la victimización de la mujer como consecuencia de leyes, prácticas de aplicación de la ley y otras intervenciones que no tengan en cuenta la discriminación contra la mujer;
- g) Esforzarse por garantizar, en la mayor medida posible a la luz de los recursos de que dispongan y, cuando sea necesario, dentro del marco de la cooperación internacional, que las mujeres objeto de violencia y, cuando corresponda, sus hijos, dispongan de asistencia especializada, como servicios de rehabilitación, ayuda para el cuidado y manutención de los niños, tratamiento, asesoramiento, servicios, instalaciones y programas sociales y de salud, así como estructuras de apoyo y, asimismo, adoptar todas las demás medidas adecuadas para fomentar su seguridad y rehabilitación física y psicológica;
- h) Consignar en los presupuestos del Estado los recursos adecuados para sus actividades relacionadas con la eliminación de la violencia contra la mujer;
- i) Adoptar medidas para que las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y los funcionarios que han de aplicar las políticas de prevención, investigación y castigo de la violencia contra la mujer reciban una formación que los sensibilice respecto de las necesidades de la mujer;
- j) Adoptar todas las medidas apropiadas, especialmente en el sector de la educación, para modificar las pautas sociales y culturales de comportamiento del hombre y de la mujer y eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias o de otra índole basadas en la idea de la inferioridad o la superioridad de uno de los sexos y en la atribución de papeles estereotipados al hombre y a la mujer;
- k) Promover la investigación, recoger datos y compilar estadísticas, especialmente en lo concerniente a la violencia en el hogar, relacionadas con la frecuencia de las distintas formas de violencia contra la mujer, y fomentar las investigaciones sobre las causas, la naturaleza, la gravedad y las consecuencias de esta violencia, así como sobre la eficacia de las medidas aplicadas para impedir la violencia y reparar sus efectos; se deberán publicar esas estadísticas, así como las conclusiones de las investigaciones;
- l) Adoptar medidas orientadas a eliminar la violencia contra las mujeres especialmente vulnerables;
- m) Incluir, en los informes que se presenten en virtud de los instrumentos pertinentes de las Naciones Unidas relativos a los derechos humanos, información acerca de la violencia contra la mujer y las medidas adoptadas para poner en práctica la presente Declaración;
- n) Promover la elaboración de directrices adecuadas para ayudar a aplicar los principios enunciados en la presente Declaración;
- o) Reconocer el importante papel que desempeñan en todo el mundo el movimiento en pro de la mujer y las organizaciones no gubernamentales en la tarea de despertar la conciencia acerca del problema de la violencia contra la mujer y aliviar dicho problema;
- p) Facilitar y promover la labor del movimiento en pro de la mujer y las organizaciones no gubernamentales, y cooperar con ellos en los planos local, nacional y regional;
- q) Alentar a las organizaciones intergubernamentales regionales a las que pertenezcan a que incluyan en sus programas, según convenga, la eliminación de la violencia contra la mujer.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Es una organización intergubernamental creada en 1919, desde 1946 está vinculada y convertida por tratado en organismo especializado de la ONU. Las funciones de la OIT son esencialmente normativas: la adopción por la Conferencia General de convenciones y recomendaciones en el terreno de las relaciones laborales. Así mismo, el tratado le asigna funciones de control en caso de incumplimiento por un estado miembro de una convención en vigor.

1- C100 CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1951

Fecha de entrada en vigor: 23 de mayo 1953

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:
 - a) la legislación nacional;
 - b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
 - c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
 - d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.
2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.
3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2- C111 CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958

Fecha de entrada en vigor: 15 de junio 1960

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
 - a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.
2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

3- C117 CONVENIO SOBRE POLÍTICA SOCIAL (NORMAS Y OBJETIVOS BÁSICOS), 1962

Fecha de entrada en vigor: 23 de abril 1964

Parte V. Indiscriminación en Materia de Raza, Color, Sexo, Credo, Asociación a una Tribu o Afiliación a un Sindicato

Artículo 14

1. Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de:

- a) legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el país;
 - b) admisión a los empleos, tanto públicos como privados;
 - c) condiciones de contratación y de ascenso;
 - d) facilidades para la formación profesional;
 - e) condiciones de trabajo;
 - f) medidas de higiene, seguridad y bienestar;
 - g) disciplina;
 - h) participación en la negociación de contratos colectivos;
 - i) tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa.
2. Deberán tomarse todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, elevando las tasas aplicables a los trabajadores peor pagados.
 3. Los trabajadores de un país contratados para trabajar en otro país podrán obtener, además de su salario, prestaciones en dinero o en especie, para sufragar cualquier carga familiar o personal razonable que resulte del hecho de estar empleados fuera de su hogar.
 4. Las disposiciones precedentes de este artículo no causarán menoscabo alguno a las medidas que la autoridad competente juzgue necesario u oportuno adoptar con objeto de proteger la maternidad, la salud, la seguridad y el bienestar de las trabajadoras.

4- C122 CONVENIO SOBRE LA POLÍTICA DEL EMPLEO, 1964

Fecha de entrada en vigor: 15 de julio 1966

Artículo 1

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.
 2. La política indicada deberá tender a garantizar:
 - a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
 - b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
 - c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.
 3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.
- [...]

5- C156 CONVENIO SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES, 1981

Fecha de entrada en vigor: 11 de agosto 1983

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.
4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

6-C158 CONVENIO SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, 1982

Fecha de entrada en vigor: 23 de noviembre 1985

Parte I. Métodos de Aplicación, Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.
2. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:
 - a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;
 - b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;
 - c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.[...]

Parte II. Normas de Aplicación General Sección A. Justificación de la Terminación

Artículo 4

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 5

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

7- C183 CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 2000²

Fecha de entrada en vigor: 07 de febrero de 2002

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.
- [...]

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

² Este Convenio revisa el C103 Convenio sobre la protección de la maternidad. Adaptado el 28:06:1952 y que entró en vigor el 07:09:1955.

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.
2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.
3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.
4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.
2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.
3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.
4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.
5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.
6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.
7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.
8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:
 - a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o
 - b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.
[...]

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.
2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.
2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:
 - a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
 - b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.
2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

EXAMEN PERIÓDICO

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

II NORMAS COMUNITARIAS

La incorporación de España como miembro de la Comunidad Económica Europea implicó la apertura del ordenamiento jurídico español a la totalidad del ordenamiento jurídico comunitario. La recepción del repertorio normativo comunitario en el derecho nacional es amparada por el artículo 93 de la Constitución española, el cual prevé la posibilidad de autorizar mediante Ley Orgánica “*la celebración de tratados por los que se atribuya a una organización o institución internacional el ejercicio de competencias derivadas de la Constitución*”. La interpretación de esta disposición, como tiene declarado el Tribunal Constitucional, pone de manifiesto que representa un fundamento constitucional suficiente en orden a la aceptación íntegra del acervo comunitario sin sombras de posible inconstitucionalidad.

Los instrumentos normativos de que disponen las instituciones comunitarias para la realización de su misión, en el marco del **Tratado constitutivo de la Comunidad Europea** y dentro del respeto del principio de subsidiariedad, son los siguientes:

- **El Reglamento:** obligatorio en todos sus elementos, es directamente aplicable en cada Estado miembro.
- **La Directiva:** obliga al Estado miembro en cuanto al resultado que deba obtenerse, exige una transposición al ordenamiento jurídico nacional y deja cierta libertad en cuanto a la forma y los medios de su aplicación no pudiendo servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.
- **La Decisión:** obligatoria en todos sus elementos, vincula a los destinatarios a quienes designa expresamente.
- **La Recomendación y el Dictamen:** no obligatorios, tienen carácter de declaración.

Además de estos actos enumerados en el artículo 249 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, en la práctica se han desarrollado una serie de actos atípicos: Acuerdos Interinstitucionales, Resoluciones, Conclusiones, Comunicaciones, Libros Verdes, Blancos, etc. Tras el “no” de Francia y los Países Bajos a la Constitución Europea en 2005, y después de dos años de reflexión, el 23 de junio de 2007 los dirigentes de la UE acordaron otorgar un mandato detallado para una nueva Conferencia Intergubernamental. Su cometido será elaborar un nuevo Tratado para la Reforma antes de finales de 2007. La Conferencia prevé la simplificación de la tipología de los actos comunitarios.

La realidad social constatada en los Estados miembros ha sido acertadamente encauzada a través de Reglamentos, Directivas y demás actos comunitarios, que de esta forma se han anticipado a las normativas nacionales. El derecho, la jurisprudencia y las políticas comunitarias han influenciado de manera decisiva la penetración del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en las legislaciones y prácticas nacionales.

El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, limitado en sus orígenes a la igualdad de remuneración consagrada en el **Tratado de Roma de 1957 (Art. 119)**, ha vivido un considerable desarrollo y expansión, a través de la adopción de las sucesivas Directivas denominadas “de igualdad de trato”, hasta dar paso al reconocimiento explícito de la igualdad de oportunidades en el **Tratado de Ámsterdam**.

En virtud de lo dispuesto en el Tratado instituyente, cada Estado miembro garantiza la aplicación del principio de igualdad mediante disposiciones legales, reglamentarias y administrativas adecuadas con el fin de permitir la equiparación por la vía del progreso de las condiciones de vida y de trabajo y un desarrollo económico y social equilibrado de la Comunidad. La realización del principio de la igualdad de retribución entre los/as trabajadores/as masculinos y femeninas, tal como consta en el artículo 119 del Tratado, forma parte integrante del establecimiento y del funcionamiento del mercado común.

La igualdad de trato entre hombres y mujeres es un principio fundamental, con arreglo al artículo 2 y al apartado 2 del artículo 3 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea; dichas disposiciones del Tratado proclaman la igualdad entre mujeres y hombres como una “misión” y un “objetivo” de la Comunidad e imponen la obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades, tal como ha expresado la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Esta aplicación efectiva del principio de igualdad exige una protección judicial adecuada contra las represalias empresariales.

La Comisión, en su programa de acción para la aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los/as trabajadores/as, se ha fijado, entre otros objetivos, proponer al Consejo la adopción de diversas directivas sobre protección en el trabajo de la mujer embarazada; de acciones dirigidas a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, de protección de su salud y de su seguridad, de la exposición a riesgos especiales que les afecten de manera específica, entre otras, y expresó la voluntad de aplicar las medidas apropiadas para la consecución de dichos objetivos.

Se incluyen en este bloque temático una selección de artículos de la Versión Consolidada del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y una serie de Directivas que abordan la temática de la presente Guía, de las cuales se han extraído aquellos artículos más significativos. De entre estas Directivas destacan la **Directiva 76/207, 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, a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo**, que ha posibilitado el desarrollo de estos principios y que ha venido a completar lo dispuesto en la **Directiva 75/117 relativa al principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos**. Ambas, junto con las **Directivas 92/85 por la que se mejora la seguridad y la salud en el trabajo de la mujer embarazada y 97/80 relativa a la carga de la prueba en casos de discriminación por razón de sexo**, forman el eje central de la igualdad en el ámbito comunitario. Se incluye la **Directiva 97/81 sobre el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial por afectar de forma especial a las mujeres**.

Se completa el bloque temático con un apartado con diversa **jurisprudencia del tribunal de Justicia de la Unión Europea** con el fin de aclarar el contenido de las diversas Directivas en su aplicación efectiva.

A). Tratados. (Selección de normas)	
1. Versión Consolidada del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. (Selección de artículos).....	29
2. Protocolo adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el 05 de mayo de 1988.....	30
B). Directivas Comunitarias. (Selección de normas y artículos)	
1. D. 75/117 del Consejo sobre el Principio de Igualdad de Retribución.....	30
2. D. 76/2007 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en el Acceso, Formación y Promoción.....	31
3. D. 79/7/ del Consejo sobre Aplicación Progresiva del Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.....	31
4. D. 86/378 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en los Regímenes Profesionales.....	32
5. D.86/613 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en las Actividades Autónomas.....	32
6. D. 92/85 del Consejo sobre la Salud en el Trabajo de la Trabajadora embarazada.....	33
7. D.96/34 del Consejo sobre Permiso Parental.....	35
8. D. 96/97 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en los regímenes de la Seguridad Social.....	36
9. D. 97/80 del Consejo sobre la Carga de la Prueba en casos de Discriminación por razón de Sexo.....	37
10. D 97/81/ del Consejo sobre el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.....	38
11. D. 2000/78 del Consejo sobre la Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación.....	38
12. D. 2002/73 del Consejo y del Parlamento Europeo sobre modificación de la Directiva 76/207.....	39
13. D. 2004/113 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en el Acceso a Bienes y Servicios.....	41
14. D. 2006/54 del Consejo y del Parlamento Europeo sobre Igualdad en Empleo y Ocupación.....	43
C). Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.	
1. Discriminación por embarazo.....	48
2. Discriminación positiva.....	49
3. Igualdad de retribución.....	49
4. Principio de igualdad de trato.....	50

II ÁMBITO COMUNITARIO

A). TRATADOS

1- VERSIÓN CONSOLIDADA DEL TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA

Diario Oficial n.º C321E de 29 diciembre 2006

PRIMERA PARTE

PRINCIPIOS

Artículo 2 (antiguo artículo 2)

La Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes contempladas en los artículos 3 y 4, un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros.

Artículo 3

1. Para alcanzar los fines enunciados en el artículo 2, la acción de la Comunidad implicará, en las condiciones y según el ritmo previstos en el presente Tratado:

- a) la prohibición, entre los Estados miembros, de derechos de aduana y de restricciones cuantitativas a la entrada y salida de las mercancías, así como de cualesquiera otras medidas de efecto equivalente;
- b) una política comercial común;
- c) un mercado interior caracterizado por la supresión, entre los Estados miembros, de los obstáculos a la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales;
- d) medidas relativas a la entrada y circulación de personas, conforme a las disposiciones del título IV;
- e) una política común en los ámbitos de la agricultura y de la pesca;
- f) una política común en el ámbito de los transportes;
- g) un régimen que garantice que la competencia no será falseada en el mercado interior;
- h) la aproximación de las legislaciones nacionales en la medida necesaria para el funcionamiento del mercado común;
- i) el fomento de la coordinación entre las políticas en materia de empleo de los Estados miembros, con vistas a aumentar su eficacia mediante el desarrollo de una estrategia coordinada para el empleo;
- j) una política en el ámbito social que incluya un Fondo Social Europeo;
- k) el fortalecimiento de la cohesión económica y social;
- l) una política en el ámbito del medio ambiente;
- m) el fortalecimiento de la competitividad de la industria de la Comunidad;
- n) el fomento de la investigación y del desarrollo tecnológico;
- o) el fomento de la creación y del desarrollo de redes transeuropeas;
- p) una contribución al logro de un alto nivel de protección de la salud;
- q) una contribución a una enseñanza y a una formación de calidad, así como al desarrollo de las culturas de los Estados miembros;
- r) una política en el ámbito de la cooperación al desarrollo;
- s) la asociación de los países y territorios de ultramar, a fin de incrementar los intercambios y continuar en común el esfuerzo por el desarrollo económico y social;
- t) una contribución al fortalecimiento de la protección de los consumidores;
- u) medidas en los ámbitos de la energía, de la protección civil y del turismo.

2. En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

Artículo 13 (antiguo artículo 6 A)

Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

SEGUNDA PARTE

CIUDADANÍA DE LA UNIÓN

Artículo 17

1. Se crea una ciudadanía de la Unión. Será ciudadano de la Unión toda persona que ostente la nacionalidad de un Estado miembro. La ciudadanía de la Unión será complementaria y no sustitutiva de la ciudadanía nacional.

2. Los ciudadanos de la Unión serán titulares de los derechos y sujetos de los deberes previstos en el presente Tratado.

TÍTULO XI
POLÍTICA SOCIAL, DE EDUCACIÓN, DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DE JUVENTUD

CAPÍTULO 1
DISPOSICIONES SOCIALES

Artículo 137 (antiguo artículo 118)

1. Para la consecución de los objetivos del artículo 136, la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

- la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores;
- las condiciones de trabajo;
- la información y la consulta a los trabajadores;
- la integración de las personas excluidas del mercado laboral, sin perjuicio de las disposiciones del artículo 150;
- la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

[....]

Artículo 141 (antiguo artículo 119)

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

“PROTOCOLO ADICIONAL A LA CARTA SOCIAL EUROPEA, HECHO EN Estrasburgo EL 05 DE MAYO DE 1988”

PARTE I, apartado I: *“Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminaciones por razón de sexo”.*

PARTE II, artículo 1: *“Derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminaciones por razón de sexo:*

1. *Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razones de sexo, las Partes se comprometen a reconocer ese derecho y a tomar las medidas adecuadas para garantizar o promover su aplicación en los siguientes campos: acceso al empleo, protección contra el despido y la reinserción profesional, orientación y formación profesionales, reciclaje, readaptación profesional, condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración, desarrollo de la carrera profesional, incluso el ascenso.*

2. *No se considerarán discriminatorias según el párrafo 1 del presente artículo las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular por lo que respecta al embarazo, al parto y al período postnatal.*

3. *El párrafo 1 del presente artículo no será óbice a la adopción de medidas concretas para remediar las desigualdades de hecho.*

4. *Podrán excluirse del alcance del presente artículo, o de algunas de sus disposiciones, las actividades profesionales que por su naturaleza o las condiciones de su ejercicio, no puedan encomendarse más que a personas de un sexo determinado”.*

B). DIRECTIVAS COMUNITARIAS

1- DIRECTIVA DEL CONSEJO de 10 de febrero de 1975. Relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. (75/117/CEE)

Artículo 1

El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el artículo 119 del Tratado, y que, en lo sucesivo, se denominará «principio de igualdad de retribución», implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

Artículo 2

Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que todo trabajador que se considere perjudicado por la no aplicación del principio de igualdad de retribución, pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional después de haber recurrido, eventualmente, a otras instancias competentes.

Artículo 3

Los Estados miembros suprimirán las discriminaciones entre hombres y mujeres que se deriven de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y que sean contrarias al principio de igualdad de retribución.

Artículo 4

Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las disposiciones que figuren en los convenios colectivos, baremos o acuerdos salariales, o contratos individuales de trabajo, y que sean contrarias al principio de igualdad de retribución, sean nulas, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas.

Artículo 5

Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra todo despido que constituya una reacción del empresario a una queja formulada a nivel de empresa, o a una acción judicial encaminada a hacer respetar el principio de igualdad de retribución.

Artículo 6

Los Estados miembros, conforme a sus circunstancias nacionales y sus sistemas jurídicos, tomarán las medidas necesarias para garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución. Garantizarán la existencia de medios eficaces que permitan velar por el respeto a este principio.

[...]

2- DIRECTIVA DEL CONSEJO 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. (76/207/CEE)³

Artículo 1

1. La presente Directiva contempla la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo y, en las condiciones previstas en el apartado 2, a la seguridad social. Este principio se llamará en lo sucesivo «principio de igualdad de trato».

2. Con el objeto de garantizar la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de seguridad social, el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, disposiciones que precisarán especialmente el contenido, el alcance y las modalidades de aplicación.

3- DIRECTIVA DEL CONSEJO, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. (79/7/CEE)

Artículo 1

La presente Directiva contempla la aplicación progresiva, dentro del ámbito de la seguridad social y otros elementos de protección social previstos en el artículo 3, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, denominado en lo sucesivo « principio de igualdad de trato ».

Artículo 2

La presente Directiva se aplicará a la población activa , incluidos los trabajadores independientes , los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad , accidente o paro involuntario , a las personas que busquen empleo , así como a los trabajadores inválidos .

Artículo 3

1. La presente Directiva se aplicará:

a) a los regímenes legales que aseguren una protección contra los siguientes riesgos:

- enfermedad,
- invalidez,
- vejez,
- accidente laboral y enfermedad profesional,
- desempleo;

b) a las disposiciones relativas a la ayuda social, en la medida en que estén destinadas a completar los regímenes contemplados en la letra a) o a suplirlos.

2. La presente Directiva no se aplicará a las disposiciones relativas a las prestaciones a favor de los supervivientes , ni a las que se refieren a prestaciones familiares , excepto si se trata de prestaciones familiares concedidas con arreglo a los aumentos de las prestaciones debidas en razón de los riesgos previstos en la letra a) del apartado 1 .

3. Con el fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales, el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, las disposiciones que determinarán el contenido, el alcance y las modalidades de aplicación.

Artículo 4

1. El principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a:

- el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos,
- la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones,
- el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

2. El principio de igualdad de trato no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer en razón de su maternidad.

Artículo 5

Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias con el fin de suprimir las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato.

Artículo 6

Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier persona , que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato, pueda hacer valer sus derechos por la vía jurisdiccional después de haber recurrido , eventualmente , a otras autoridades competentes .

Artículo 7

1. La presente Directiva no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación:

- a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación, y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones;
- b) las ventajas concedidas en materia de seguro de vejez a las personas que han educado hijos; la adquisición del derecho a las prestaciones después de períodos de interrupción de empleo debidos a la educación de los hijos;
- c) la concesión de derechos a prestaciones de vejez o invalidez en razón de los derechos derivados de la esposa;

³ Esta Directiva ha sido modificada por la Directiva 2002/73 CE. Ver en la citada Directiva la nueva redacción.

- d) la concesión de aumentos de las prestaciones de larga duración de invalidez, de vejez, de accidente laboral o de enfermedad profesional por la esposa a cargo;
 - e) las consecuencias que resultaren del ejercicio, antes de la adopción de la presente Directiva, de un derecho de opción con objeto de no adquirir derechos o de no contraer obligaciones en el marco de un régimen legal.
- [.....]

4- DIRECTIVA DEL CONSEJO de 24 de julio de 1986. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. (86/378/CEE)⁴

Artículo 1

La presente Directiva se dirige a la aplicación, en los regímenes profesionales de seguridad social, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, denominado en lo sucesivo « principio de igualdad de trato ».

Artículo 4

La presente Directiva se aplicará:

a) a los regímenes profesionales que aseguren una protección contra los siguientes riesgos:

- enfermedad,
- invalidez,
- vejez, incluido el caso de jubilaciones anticipadas,
- accidente laboral y enfermedad profesional,
- desempleo;

b) a los regímenes profesionales que prevean otras prestaciones sociales, en dinero o en especie, y, en particular, prestaciones de sobrevivientes y prestaciones familiares, si dichas prestaciones se destinaren a dichos trabajadores por cuenta ajena y constituyeren por ello gratificaciones pagadas por el empresario al trabajador en razón del empleo de éste último.

Artículo 5

1. En las condiciones establecidas en las disposiciones siguientes, el principio de igualdad de trato implicará la ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a:

- el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos;
- la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones;
- el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

2. El principio de igualdad de trato no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer en razón de la maternidad.

Artículo 7

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

- a) sean nulas, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas, las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos legalmente obligatorios, los reglamentos de empresas o cualquier otro acuerdo relativo a los regímenes profesionales;
- b) los regímenes que contengan tales disposiciones no puedan ser objeto de medidas administrativas de aprobación o de extensión.

[.....]

Artículo 10

Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para permitir a cualquier persona que se estime perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato, hacer valer sus derechos por la vía jurisdiccional previo recurso, eventualmente, a otras instancias competentes.

Artículo 11

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra cualquier despido que se deba a una reacción del empresario por una queja formulada a nivel de la empresa o a una acción ante los tribunales dirigida a que se haga respetar el principio de igualdad de trato.

5- DIRECTIVA DEL CONSEJO de 11 de diciembre de 1986. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad. (86/613/CEE)

SECCIÓN I Objetivos y campo de aplicación

Artículo 1

La presente Directiva va dirigida, de acuerdo con las disposiciones que siguen, a garantizar la aplicación, en los Estados miembros, del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma o que contribuyan al ejercicio de dicha actividad en aquellos aspectos que no estén cubiertos por las Directivas 76/207/CEE y 79/7/CEE.

Artículo 2

La presente Directiva afecta:

- a) a los trabajadores autónomos, a saber, a toda persona que ejerza en las condiciones previstas por el Derecho nacional, una actividad lucrativa por cuenta propia, incluidos los agricultores y los miembros de profesiones liberales;
- b) a sus cónyuges no asalariados, ni asociados, que participen, de manera habitual y en las condiciones previstas por el Derecho nacional, en la actividad del trabajador autónomo, efectuando bien las mismas tareas, bien tareas complementarias.

⁴ En parte modificada por la Directiva 96/97 CE. Ver las modificaciones en la citada Directiva.

Artículo 3

El principio de la igualdad de trato, con arreglo a la presente Directiva, implica la ausencia de cualquier discriminación fundada en el sexo, ya fuese directa o indirectamente, por referencia en particular al estado matrimonial o familiar.

SECCIÓN II

Igualdad de trato a los trabajadores autónomos masculinos y femeninos - Situación de los cónyuges sin estatuto profesional de los trabajadores autónomos - Protección del embarazo y de la maternidad de las mujeres trabajadoras autónomas o cónyuges trabajadores autónomos

Artículo 4

En lo que respecta a los trabajadores autónomos, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que se eliminen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato, tal y como se define en la Directiva 76/207/CEE y en particular en lo que se refiere a la creación, la instalación o la ampliación de una empresa o al inicio o a la extensión de cualquier otra forma de actividad de trabajador autónomo, incluidas las facilidades financieras.

Artículo 5

Sin perjuicio de las condiciones específicas de acceso a determinadas actividades que se apliquen de igual modo para ambos sexos, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que los requisitos de constitución de una sociedad entre esposos no sean más restrictivos que las condiciones de constitución de una sociedad entre personas que no estén casadas.

Artículo 6

Cuando en un Estado miembro exista un sistema contributivo de seguridad social para los trabajadores autónomos, dicho Estado miembro adoptará las medidas necesarias para que los cónyuges mencionados en la letra b) del artículo 2, si no estuvieren protegidos por el régimen de seguridad social del que se beneficie el trabajador autónomo, puedan adherirse, sobre una base voluntaria y contributiva, a un régimen de seguridad social.

Artículo 7

Los Estados miembros se comprometen a examinar en qué condiciones puede favorecerse el reconocimiento del trabajo aportado por los cónyuges que se citan en la letra b) del artículo 2, y, a la luz de dicho examen, a estudiar todas las iniciativas adecuadas con vistas a favorecer este reconocimiento.

Artículo 8

Los Estados miembros se comprometen a examinar la cuestión de saber si, y en qué condiciones, las mujeres trabajadoras autónomas y las cónyuges de los trabajadores autónomos pueden, durante la interrupción de su actividad por razones de embarazo o de maternidad,

- tener acceso a servicios de sustitución o a servicios sociales existentes en el territorio, o
- beneficiarse de una prestación económica en el marco de un régimen de seguridad social o de cualquier otro sistema de protección social pública.

SECCIÓN III

Disposiciones generales y finales

Artículo 9

Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para permitir que toda persona que se estime perjudicada por no haberse aplicado el principio de igualdad de trato en las actividades autónomas, haga valer sus derechos por la vía jurisdiccional, después de recurrir, eventualmente, a otras instancias competentes.

6- DIRECTIVA DEL CONSEJO de 19 de octubre de 1992. Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). (92/85/CEE)

SECCIÓN I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1

Objeto

1. El objeto de la presente Directiva, que es la décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE, es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
2. Las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE, exceptuando el apartado 2 de su artículo 2, son de plena aplicación a la totalidad del ámbito a que se refiere el apartado 1, sin perjuicio de disposiciones más rigurosas y/o específicas estipuladas en la presente Directiva.
3. La presente Directiva no puede tener por efecto la regresión del nivel de protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia en relación con la situación existente en cada Estado miembro en la fecha de su adopción.

Artículo 2

Definiciones

A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- a) trabajadora embarazada: cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;
- b) trabajadora que ha dado a luz: cualquier trabajador que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;
- c) trabajadora en período de lactancia: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.

SECCIÓN II DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3

Líneas directrices

1. La Comisión, en concertación con los Estados miembros y asistida por el Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo, establecerá las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.

Las directrices mencionadas en el párrafo primero deberán referirse asimismo a los movimientos y posturas, la fatiga mental y física y las demás cargas físicas y mentales relacionadas con la actividad de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2.

2. Las directrices mencionadas en el apartado 1 tendrán el objetivo de servir de guía para la evaluación a que se refiere el apartado 1 del artículo 4.

Con este fin, los Estados miembros comunicarán dichas directrices a todos los empresarios y trabajadoras y/o a sus representantes del Estado miembro correspondiente.

Artículo 4

Evaluación e información

1. Para cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico de exposición a alguno de los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo cuya lista no exhaustiva figura en el Anexo I, el empresario, directamente o por medio de los servicios de protección y prevención mencionados en el artículo 7 de la Directiva 89/391/CEE, deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición en las empresas o el establecimiento de que se trate, de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, para poder:

- apreciar cualquier riesgo para la seguridad o la salud, así como cualquier repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2;

- determinar las medidas que deberán adoptarse.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 de la Directiva 89/391/CEE, en la empresa o establecimiento de que se trate, se comunicará a todas las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, y a las trabajadoras que puedan encontrarse en una de las situaciones citadas en el artículo 2, y/o a sus representantes, los resultados de la evaluación contemplada en el apartado 1 y todas las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.

Artículo 5

Consecuencias de los resultados de la evaluación

1. Sin perjuicio del artículo 6 de la Directiva 89/391/CEE, si los resultados de la evaluación mencionada en el apartado 1 del artículo 4 revelan un riesgo para la seguridad o la salud, así como alguna repercusión en el embarazo o la lactancia de una trabajadora a que se refiere el artículo 2, el empresario tomará las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que esta trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

2. Si la adaptación de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, el empresario tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada.

3. Si dicho cambio de puesto no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, la trabajadora afectada estará dispensada de trabajo, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, durante todo el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud.

4. En caso de que una trabajadora estuviera desempeñando una actividad prohibida según el artículo 6 y quedara embarazada o empezara el período de lactancia e informara de ello al empresario, se aplicarán las disposiciones del presente artículo *mutatis mutandis*.

Artículo 6

Prohibiciones de exposición

Además de las disposiciones generales relativas a la protección de los trabajadores y, en particular, las relativas a los valores límite de exposición profesional:

1) La trabajadora embarazada a que se refiere la letra a) del artículo 2 no podrá verse obligada, en ningún caso, a realizar actividades que de acuerdo con la evaluación supongan el riesgo de una exposición a los agentes y condiciones de trabajo enumerados en el Anexo II, sección A, que ponga en peligro la seguridad o la salud;

2) la trabajadora en período de lactancia a que se refiere la letra c) del artículo 2 no podrá verse obligada, en ningún caso, a realizar actividades que de acuerdo con la evaluación supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en el Anexo II, sección B, que ponga en peligro la seguridad o la salud.

Artículo 7

Trabajo nocturno

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 no se vean obligadas a realizar un trabajo nocturno durante el embarazo o durante un período consecutivo al parto, que será determinado por la autoridad nacional competente en materia de seguridad y salud, a reserva de la presentación, según las modalidades fijadas por los Estados miembros, de un certificado médico que dé fe de la necesidad para la seguridad o la salud de la trabajadora afectada.

2. Con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, las medidas contempladas en el apartado 1 deberán incluir la posibilidad:

a) del traslado a un trabajo diurno, o

b) de una dispensa de trabajo, o de una prolongación del permiso de maternidad cuando dicho traslado no sea técnica y/u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados.

Artículo 8

Permiso de maternidad

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El permiso de maternidad que establece el apartado 1 deberá incluir un permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

Artículo 9

Permiso para exámenes prenatales

Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas a que se refiere la letra a) del artículo 2 disfruten, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales, de un permiso sin pérdida de remuneración para realizar los exámenes prenatales en caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo.

Artículo 10

Prohibición de despido

Como garantía para las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

- 1) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.
- 2) Cuando se despidan a una trabajadora, a que se refiere el artículo 2, durante el período contemplado en el punto 1, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito.
- 3) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1.

Artículo 11

Derechos inherentes al contrato de trabajo

Como garantía para las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

- 1) En los casos contemplados en los artículos 5, 6 y 7, deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, con arreglo a las legislaciones y/o a las prácticas nacionales.
- 2) En el caso citado en el artículo 8, deberán garantizarse:
 - a) Los derechos inherentes al contrato de trabajo de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, distintos de los indicados en la siguiente letra b);
 - b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.
- 3) La prestación contemplada en la letra b) del punto 2 se considerará adecuada cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, a los que recibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, dentro de un posible límite máximo determinado por las legislaciones nacionales.
- 4) Los Estados miembros tendrán la facultad de someter el derecho a la remuneración o a la prestación contemplada en el punto 1 y en la letra b) del punto 2 a la condición de que la trabajadora de que se trate cumpla los requisitos que contemplen las legislaciones nacionales para obtener el derecho a tales ventajas. Entre dichos requisitos no se podrán contemplar en ningún caso períodos de trabajo previo superiores a doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto.

Artículo 12

Defensa de los derechos

Los Estados miembros incorporarán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier trabajadora que se estime perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional y/o, de conformidad con las legislaciones y/o las prácticas nacionales, mediante el recurso a otras instancias competentes.

[...]

ANEXO I.⁵

LISTA NO EXHAUSTIVA DE LOS AGENTES, PROCEDIMIENTOS Y CONDICIONES DE TRABAJO.

ANEXO II

LISTA NO EXHAUSTIVA DE LOS AGENTES Y CONDICIONES DE TRABAJO.

DECLARACIÓN DEL CONSEJO Y DE LA COMISIÓN relativa al punto 3 del artículo 11 de la Directiva 92/85/CEE, incluida en el acta de la 1.608 sesión del Consejo (Luxemburgo, 19 de octubre de 1992)

EL CONSEJO Y LA COMISIÓN declaran:

«Para determinar el nivel de las prestaciones a que se refieren la letra b) del punto 2 y el punto 3 del artículo 11, se hace referencia, por razones meramente técnicas, a la prestación que percibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud. Dicha referencia en modo alguno pretende equiparar el embarazo y el parto con una enfermedad. Las legislaciones nacionales en materia de seguridad social de los Estados miembros contemplan el pago de una prestación durante una baja laboral por motivos de salud. En la redacción de la disposición, la relación que se establece con dicha prestación pretende sencillamente indicar una cuantía de referencia concreta y fija en todos los Estados miembros, con el fin de determinar la cantidad mínima que percibirá la trabajadora en concepto de prestación de maternidad. Huelga decir que, cuando las prestaciones que abone un Estado miembro sean superiores a las previstas en la Directiva, continuarán prevaleciendo sobre las de ésta, extremo que se desprende con claridad del apartado 3 del artículo 1 de la Directiva».

7- DIRECTIVA DEL CONSEJO de 3 de junio de 1996. Relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. (96/34/ CE)

Cláusula 1: Objeto y ámbito de aplicación

1. El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas cuyo objetivo es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan.
2. El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tengan un contrato o una relación de trabajo definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.

Cláusula 2: Permiso parental

1. En virtud del presente Acuerdo, y sin perjuicio de la cláusula 2.2, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales.

⁵ Ver listas en el texto íntegro de la Directiva.

2. Para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, las partes firmantes del presente Acuerdo consideran que el derecho de permiso parental previsto en la cláusula 2.1 debe concederse, en principio, de manera no transferible.
3. Las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental se definirán por ley y/o convenios colectivos en los Estados miembros de conformidad con las disposiciones mínimas del presente Acuerdo. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán en particular:
 - a) decidir si el permiso parental se concede en jornada completa, en jornada parcial, de forma fragmentada o en forma de un crédito de tiempo;
 - b) subordinar el derecho de permiso parental a un período de trabajo y/o a una antigüedad que no podrá ser superior a un año;
 - c) ajustar las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental a las circunstancias particulares de la adopción;
 - d) fijar los períodos de preaviso que debe dar al empresario el trabajador que ejerza su derecho de permiso parental, precisando el inicio y el final del período del permiso;
 - e) definir las circunstancias en que el empresario, previa consulta con arreglo a la legislación, los convenios colectivos y los usos nacionales, estará autorizado a posponer la concesión del permiso parental por motivos justificables relacionados con el funcionamiento de la empresa (por ejemplo, si el trabajo es de tipo estacional, si no se puede encontrar un sustituto durante el período objeto del preaviso, si una proporción significativa de la mano de obra solicita al mismo tiempo un permiso parental, si una función determinada es de importancia estratégica). Cualquier dificultad resultante de la aplicación de esta disposición deberá resolverse conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales;
 - f) además de la letra e), autorizar acuerdos particulares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas.
4. Con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por haber solicitado la solicitud o cogido un permiso parental, conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales.
5. Al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su situación laboral.
6. Los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental. Al finalizar el permiso parental se aplicarán dichos derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación, de los convenios colectivos o de los usos nacionales.
7. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán el régimen del contrato o de la situación laboral para el período de permiso parental.
8. Todos los asuntos de seguridad social vinculados con el presente Acuerdo habrán de ser examinados y determinados por los Estados miembros de conformidad con la legislación nacional, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de seguridad social para los diferentes riesgos, y en particular los cuidados sanitarios.

Cláusula 3: Ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor

1. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos y/o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.
2. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán precisar las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación de la cláusula 3.1 y limitar dicho derecho a una duración determinada por año y/o por caso.

8-DIRECTIVA DEL CONSEJO de 20 de diciembre de 1996, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social. (96/97/CE)

Artículo 1

La Directiva 86/378/CEE quedará modificada como sigue:

1) El artículo 2 se sustituirá por el texto siguiente:

«Artículo 2

1. Se consideran "regímenes profesionales de seguridad social" los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.

2. La presente Directiva no se aplicará:

- a) a los contratos individuales de los trabajadores autónomos;
- b) a los regímenes de los trabajadores autónomos de un solo miembro;
- c) en el caso de trabajadores por cuenta ajena, a los contratos de seguro en los que no participe el empresario;
- d) a las disposiciones opcionales de los regímenes profesionales que se ofrezcan individualmente a los participantes con el fin de garantizarles:
 - bien prestaciones complementarias,
 - bien la elección de la fecha inicial de percepción de las prestaciones normales de los trabajadores autónomos, o la elección entre varias prestaciones;
- e) a los regímenes profesionales en la medida en que las prestaciones se financien a partir de las contribuciones abonadas por los trabajadores con carácter voluntario.

3. La presente Directiva no se opone a que un empresario conceda a personas que ya hayan alcanzado la edad de la jubilación para la obtención de una pensión con arreglo a un régimen profesional, pero que aún no hubieren alcanzado la edad de la jubilación para la obtención de una pensión de jubilación legal, un complemento de pensión con objeto de igualar o acercarse al importe de las prestaciones globales con relación a las personas del sexo opuesto en la misma situación que hubieren ya alcanzado la edad de la jubilación legal, hasta que los beneficiarios del complemento alcancen la edad de jubilación legal.»

2) El artículo 3 se sustituirá por el texto siguiente:

«Artículo 3

La presente Directiva se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores autónomos, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, maternidad, accidente o paro involuntario, y a las personas que busquen empleo, a los trabajadores jubilados y a los trabajadores inválidos, así como a los derechohabientes de dichos trabajadores, de conformidad con la legislación o a las prácticas nacionales.»

3) El artículo 6 se sustituirá por el texto siguiente:

«Artículo 6

1. Deberán considerarse entre las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato las que se basen en el sexo, directa o indirectamente, en particular las que se refieren al estado civil o familiar, para:

- a) definir a las personas admitidas a participar en un régimen profesional;
- b) establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional;
- c) establecer normas diferentes en lo que se refiere a la edad de entrada en un régimen o a la duración mínima de empleo o de afiliación al régimen para la obtención de las prestaciones correspondientes;
- d) prever normas diferentes, salvo en la medida prevista en las letras h) e i), para el reembolso de las cotizaciones cuando el trabajador abandone el régimen sin haber cumplido las condiciones que le garanticen un derecho diferido a las prestaciones a largo plazo;
- e) establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar éstas a los trabajadores de uno de los sexos;
- f) imponer edades diferentes de jubilación;
- g) interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de permiso por maternidad o por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario;
- h) establecer niveles diferentes para las prestaciones, salvo en la medida necesaria para tener en cuenta elementos de cálculo actuarial que sean diferentes según el sexo en el caso de los regímenes de cotización definida.

En el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, ciertos elementos (de los que algunos ejemplos figuran en el Anexo) pueden ser desiguales en la medida que la desigualdad de los importes se deba a las consecuencias de la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen;

i) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores;

establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los empresarios, salvo:

- en el caso de regímenes de cotización definida, si lo que se pretende es igualar o aproximar los importes de las prestaciones de pensión para ambos sexos;

- en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, cuando las cotizaciones patronales estén destinadas a completar la asignación financiera indispensable para cubrir los costes de dichas prestaciones definidas;

j) prever normas diferentes o normas aplicables solamente a los trabajadores de un sexo determinado, salvo en la medida prevista en las letras h) e i), en lo que se refiera a la garantía o al mantenimiento del derecho a prestaciones diferidas cuando el trabajador abandone el régimen.

2. Cuando la concesión de prestaciones dependientes de la presente Directiva se deje a la discreción de los órganos de gestión del régimen, éstos deberán respetar el principio de igualdad de trato.»

4) El artículo 8 se sustituirá por el texto siguiente:

«Artículo 8

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las disposiciones de los regímenes profesionales de los trabajadores autónomos contrarias al principio de igualdad de trato sean revisadas con efecto anterior al 1 de enero de 1993, a más tardar.

2. La presente Directiva no será obstáculo para que los derechos y obligaciones correspondientes a un período de afiliación a un régimen profesional de los trabajadores autónomos anterior a la revisión de este régimen permanezcan regidos por las disposiciones del régimen en vigor a lo largo de dicho período.»

5) El artículo 9 se sustituirá por el texto siguiente:

«Artículo 9

En cuanto al régimen de los trabajadores autónomos, los Estados miembros podrán aplazar la aplicación obligatoria del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de pensiones de vejez y de jubilación, así como las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones, a su criterio:

- bien hasta la fecha en la que dicha igualdad se realiza en los regímenes legales,

- bien, como máximo, hasta que una directiva imponga dicha igualdad;

b) las pensiones de supervivencia hasta que el Derecho comunitario imponga el principio de igualdad de trato en los regímenes legales de seguridad social al respecto;

c) la aplicación del párrafo primero de la letra i) del apartado 1 del artículo 6, para tener en cuenta los elementos de cálculo actuarial diferentes, como máximo hasta el 1 de enero de 1999.»

6) Se añadirá el artículo siguiente:

«Artículo 9 bis.

El hecho de que hombres y mujeres puedan exigir una edad de jubilación flexible según las mismas condiciones no deberá considerarse incompatible con la presente Directiva».

[...]

9- DIRECTIVA DEL CONSEJO de 15 de diciembre de 1997. Relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. (97/80/CE)

Artículo 1

Objetivo

El objetivo de la presente Directiva es mejorar la eficacia de las medidas adoptadas por los Estados miembros en aplicación del principio de igualdad de trato, que permitan que todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato puedan invocar sus derechos en vía jurisdiccional después de haber recurrido, en su caso, a otros órganos competentes.

Artículo 2

Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirecta.

2. A efectos del principio de igualdad de trato contemplado en el apartado 1, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica no resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Artículo 3

Ámbito de aplicación

1. La presente Directiva se aplicará:

- a) a las situaciones cubiertas por el artículo 119 del Tratado CE y las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, y en la medida en que exista discriminación por razón de sexo, las Directivas 92/85/CEE y 93/34/CE;
- b) a cualquier procedimiento civil o administrativo relativo a los sectores público o privado que prevea un recurso con arreglo al Derecho nacional en aplicación de las disposiciones contempladas en la letra a), con excepción de los procedimientos extrajudiciales de carácter voluntario o previstos en el Derecho nacional.

2. La presente Directiva no se aplicará a los procesos penales, salvo que los Estados miembros así lo dispusieren.

Artículo 4

Carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

2. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

3. Los Estados miembros podrán abstenerse de aplicar el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.

10- DIRECTIVA DEL CONSEJO de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (97/81/CE)

Cláusula 1: Objetivo

El objetivo de este Acuerdo marco es:

- a) garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial;
- b) facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.

Cláusula 3: Definiciones

1. A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por «trabajador a tiempo parcial» a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias.

En caso de que no exista ningún trabajador a tiempo completo comparable en el mismo establecimiento, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.

11- DIRECTIVA DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000. Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.(2000/78/CE)

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto

La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

Artículo 2

Concepto de discriminación

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

- a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;
- b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:
 - i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que
 - ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.

3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.

4. Toda orden de discriminar a personas por alguno de los motivos indicados en el artículo 1 se considerará discriminación con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1.
5. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.
- [....]

12-DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002, que modifica la directiva 76/207/CEE del consejo 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. (2002/73/CE)

Artículo 1

La Directiva 76/207/CEE se modificará como sigue:

1) En el artículo 1 se insertará el apartado siguiente: "1 bis. Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en el apartado 1."

2) El artículo 2 se sustituirá por el texto siguiente: "Artículo 2

1. A efectos de las disposiciones siguientes, el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.

2. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- "discriminación directa": la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo,

- "discriminación indirecta": la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios,

- "acoso": la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo,

- "acoso sexual": la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. El acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirán.

El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte.

4. Toda orden de discriminar a personas por razón de su sexo se considerará discriminación en el sentido de la presente Directiva.

5. Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

6. Los Estados miembros podrán disponer, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en 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.

7. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad.

La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Un trato menos favorable dispensado a una mujer en relación con su embarazo o su permiso de maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE constituirá discriminación en el sentido de la presente Directiva.

La presente Directiva no afectará a lo dispuesto en la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES(14) y en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)(15). La presente Directiva tampoco afectará al derecho de los Estados miembros o reconocer derechos específicos al permiso de paternidad y/o de adopción. Los Estados miembros que reconozcan tales derechos tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores -hombres y mujeres- del despido motivado por el ejercicio de dichos derechos y garantizarán que, al término de dicho permiso, tengan derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

8. Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el apartado 4 del artículo 141 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres."

3) El artículo 3 se sustituirá por el texto siguiente: "Artículo 3

1. La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;

b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido y de retribución de conformidad con lo establecido en la Directiva 75/117/CEE;

d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

2. Para ello, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que:

a) se derogue cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa contraria al principio de igualdad de trato;

b) Se declare o pueda declararse nula o se modifique cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato que figure en contratos o convenios colectivos, en los reglamentos internos de empresas o en los estatutos de profesiones independientes y de organizaciones sindicales y empresariales."

4) Se suprimirán los artículos 4 y 5.

5) El artículo 6 se sustituirá por el texto siguiente: "Artículo 6

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales y/o administrativos, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la presente Directiva en favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o la reparación, según determinen los Estados miembros, real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación contraria al artículo 3, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado a priori, excepto en aquellos casos en que el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la presente Directiva sea la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo.

3. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre o en apoyo del demandante, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial y/o administrativo establecido para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

4. Los apartados 1 y 3 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el principio de igualdad de trato."

6) El artículo 7 se sustituirá por el texto siguiente: "Artículo 7

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los que sean representantes de los trabajadores según las leyes y/o prácticas nacionales, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato."

7) Se añadirán los artículos siguientes: "Artículo 8 bis

1. Cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, y adoptará en este sentido las disposiciones necesarias. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales.

2. Los Estados miembros velarán por que entre las competencias de estos organismos figuren las siguientes:

a) sin perjuicio del derecho de víctimas y asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas contempladas en el apartado 3 del artículo 6, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación;

b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;

c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.

Artículo 8 ter.

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, mediante, entre otros, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

2. Siempre que ello sea coherente con sus tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva. Dichos convenios respetarán los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo.

3. Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato de mujeres y hombres en el lugar de trabajo de forma planificada y sistemática.

4. A tal fin, debería alentarse a los empresarios a presentar con una periodicidad regular adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de mujeres y hombres en la empresa.

Esta información podrá incluir estadísticas sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la organización así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores.

Artículo 8 quater.

Los Estados miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a las prácticas y a las legislaciones nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por razón de sexo con el fin de promover el principio de igualdad de trato.

Artículo 8 quinto

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en cumplimiento de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación.

Las sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán a la Comisión las disposiciones adoptadas a más tardar el 5 de octubre de 2005 y comunicarán lo antes posible cualesquiera modificaciones ulteriores.

Artículo 8 sexto

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las establecidas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos cubiertos por la misma".

[...]

13- DIRECTIVA DEL CONSEJO de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. (2004/113/CE)

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1

Objeto

La presente Directiva tiene por objeto crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro, con vistas a que entre en vigor en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Artículo 2

Definiciones

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- a) "discriminación directa": la situación en que una persona haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que es, ha sido o sería tratada otra en una situación comparable, por razón de sexo;
- b) "discriminación indirecta": la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúa a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;
- c) "acoso": la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;
- d) "acoso sexual": la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 3

Ámbito de aplicación

1. Dentro de los límites de los poderes conferidos a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas que suministren bienes y servicios disponibles para el público, con independencia de la persona de que se trate, tanto en lo relativo al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, y que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar, y a las transacciones que se efectúen en ese contexto.
2. La presente Directiva no afectará a la libertad de la persona a la hora de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no se base en el sexo de la persona contratante.
3. La presente Directiva no se aplicará al contenido de los medios de comunicación o de la publicidad, ni a la educación.
4. La presente Directiva no se aplicará a asuntos relacionados con el empleo y la ocupación. No se aplicará a asuntos relacionados con el trabajo por cuenta propia, en la medida en que dichos asuntos estén cubiertos por otros actos legislativos comunitarios.

Artículo 4

Principio de igualdad de trato

1. A efectos de la presente Directiva, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres significa que
 - a) no habrá discriminación directa por razones de sexo, como el trato menos favorable a las mujeres por razón de embarazo y maternidad;
 - b) no habrá discriminación indirecta por razones de sexo.
2. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de disposiciones más favorables relativas a la protección de las mujeres con respecto al embarazo y la maternidad.
3. En el sentido de la presente Directiva, el acoso y el acoso sexual se consideran discriminación sexual, por lo cual quedan prohibidos. El rechazo de tales comportamientos por una persona o su sumisión a ellos no se utilizará como base de una decisión que le afecte.
4. Toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo se considerará discriminación en el sentido de la presente Directiva.
5. La presente Directiva no prohíbe las diferencias de trato cuando la prestación de bienes y servicios de forma exclusiva o principal a las personas de uno de los sexos esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr ese propósito sean adecuados y necesarios.

Artículo 5

Factores actuariales

1. Los Estados miembros velarán por que en todos los nuevos contratos que se celebren después del 21 de diciembre de 2007 a más tardar, el hecho de tener en cuenta el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones a efectos de seguros y servicios financieros afines no dé lugar a diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, los Estados miembros podrán decidir, antes del 21 de diciembre de 2007 autorizar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente en los casos en que la consideración del sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos. Los Estados miembros que se acojan a esta disposición informarán a la Comisión y velarán por que los datos exactos pertinentes en relación con la consideración del sexo como factor actuarial determinante se recopilen, se publiquen y se actualicen con regularidad. Dichos Estados miembros reexaminarán su decisión cinco años después de 21 de diciembre de 2007 atendiendo al informe de la Comisión a que se refiere el artículo 16, y transmitirán a la Comisión el resultado de este nuevo examen.
3. En cualquier caso, los costes relacionados con el embarazo y la maternidad no darán lugar a diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente.

Los Estados miembros podrán aplazar la aplicación de las medidas necesarias para cumplir el presente apartado hasta dos años después del 21 de diciembre de 2007 a más tardar. En tal caso los Estados miembros de que se trate informarán inmediatamente a la Comisión.

Artículo 6

Acción positiva

Con objeto de garantizar la plena igualdad en la práctica entre hombres y mujeres, el principio de igualdad de trato no impedirá a los Estados miembros mantener o adoptar medidas específicas destinadas a evitar o compensar las desventajas sufridas por razón de sexo.

Artículo 7

Requisitos mínimos

1. Los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad entre hombres y mujeres que las previstas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir, en los ámbitos que ésta trata, el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros.

CAPÍTULO II RECURSOS Y APLICACIÓN

Artículo 8

Defensa de derechos

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva, disponibles para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos internos las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada a causa de una discriminación en el sentido de la presente Directiva reciba una indemnización o compensación reales y efectivas del Estado miembro, de manera disuasiva y proporcional al daño sufrido. La fijación de un límite máximo predeterminado no limitará dicha compensación o indemnización.
3. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones o entidades jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en su Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para hacer cumplir las obligaciones que se derivan de la presente Directiva.
4. Los apartados 1 y 3 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos para incoar acciones judiciales en relación con el principio de igualdad de trato.

Artículo 9

Carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán, con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato aduzca, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.
2. Lo dispuesto en el apartado 1 no impedirá a los Estados miembros adoptar normas sobre admisibilidad de las pruebas que sean más favorables a la parte demandante.
3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.
4. Lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 se aplicará asimismo a todo procedimiento tramitado de conformidad con el apartado 3 del artículo 8.
5. Los Estados miembros no precisan aplicar el apartado 1 en las gestiones en que el tribunal u otra autoridad competente debe investigar los hechos del caso.

Artículo 10

Represalias

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para proteger a las personas contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una denuncia o un procedimiento judicial destinado a hacer cumplir el principio de igualdad de trato.

Artículo 11

Diálogo con las partes interesadas

Con el fin de promover el principio de igualdad de trato, los Estados miembros fomentarán el diálogo con las partes interesadas pertinentes que tengan, con arreglo a su legislación y práctica nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación sexual en el ámbito del acceso a bienes y servicios y su suministro.

CAPÍTULO III ORGANISMOS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO

Artículo 12

1. Los Estados miembros designarán uno o más organismos para que se encarguen de promover, analizar, controlar y apoyar la igualdad entre todas las personas sin discriminación por razones de sexo, y adoptarán las disposiciones necesarias a tal fin. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos encargados a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos de las personas, o la aplicación del principio de igualdad de trato.
2. Los Estados miembros velarán por que los organismos mencionados en el apartado 1 tengan, entre otras, las siguientes competencias:
 - a) sin perjuicio del derecho de las víctimas y asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas consideradas en el apartado 3 del artículo 8, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación al iniciar un procedimiento por discriminación;
 - b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;
 - c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con esta discriminación.

14- DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (REFUNDICIÓN). (2006/54/CE).
Con efecto a partir del 15 de agosto de 2009, las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE quedarán derogadas

**TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1

Finalidad

La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

- a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional;
- b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;
- c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.

Artículo 2

Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- a) "discriminación directa": la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable;
- b) "discriminación indirecta": la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;
- c) "acoso": la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;
- d) "acoso sexual": la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;
- e) "retribución": el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo;
- f) "regímenes profesionales de seguridad social": los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social, cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.

2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:

- a) el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo;
- b) la orden de discriminar a personas por razón de su sexo;
- c) el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE.

Artículo 3

Acción positiva

Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4, del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.

**TÍTULO II
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

**CAPÍTULO 1
Igualdad de retribución**

Artículo 4

Prohibición de la discriminación

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

**CAPÍTULO 2
Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social**

Artículo 5

Prohibición de la discriminación

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, en los regímenes profesionales de seguridad social no se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo, en particular en lo relativo a:

- a) el ámbito de aplicación de dichos regímenes y las condiciones de acceso a los mismos;
- b) la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones;

c) el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

Artículo 6

Ámbito de aplicación personal

El presente capítulo se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores autónomos, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, maternidad, accidente o paro involuntario, y a las personas que busquen empleo, a los trabajadores jubilados y a los trabajadores inválidos, así como a los derechohabientes de dichos trabajadores, de conformidad con la legislación y/o a las prácticas nacionales.

Artículo 7

Ámbito de aplicación material

1. El presente capítulo se aplicará a:

a) los regímenes profesionales de seguridad social que aseguren una protección contra los siguientes riesgos:

- i) enfermedad,
- ii) invalidez,
- iii) vejez, incluido el caso de jubilaciones anticipadas,
- iv) accidente laboral y enfermedad profesional,
- v) desempleo;

b) los regímenes profesionales de seguridad social que prevean otras prestaciones sociales, en dinero o en especie, y, en particular, prestaciones de supervivientes y prestaciones familiares, si dichas prestaciones constituyeran gratificaciones pagadas por el empresario al trabajador en razón del empleo de este último.

2. El presente capítulo se aplicará también a los regímenes de pensión para una categoría particular de trabajadores, como los funcionarios públicos, si las prestaciones devengadas en virtud de dicho régimen se abonan al trabajador en razón de su relación laboral con el empleador público. El hecho de que el régimen en cuestión forme parte de un régimen general obligatorio no tendrá ningún efecto a este respecto.

Artículo 8

Exclusiones del ámbito de aplicación material

1. El presente capítulo no se aplicará:

- a) a los contratos individuales de los trabajadores autónomos;
- b) a los regímenes de los trabajadores autónomos de un solo miembro;
- c) en el caso de trabajadores por cuenta ajena, a los contratos de seguro en los que no participe el empresario;
- d) a las disposiciones opcionales de los regímenes profesionales de seguridad social que se ofrezcan individualmente a los participantes con el fin de garantizarles:
 - i) bien prestaciones complementarias,
 - ii) bien la elección de la fecha inicial de percepción de las prestaciones normales de los trabajadores autónomos, o la elección entre varias prestaciones;
- e) a los regímenes profesionales de seguridad social en la medida en que las prestaciones se financien a partir de las contribuciones abonadas por los trabajadores con carácter voluntario.

2. El presente capítulo no se opone a que un empresario conceda a personas que ya hayan alcanzado la edad de la jubilación para la obtención de una pensión con arreglo a un régimen profesional de seguridad social, pero que aún no hubieren alcanzado la edad de la jubilación para la obtención de una pensión de jubilación legal, un complemento de pensión con objeto de igualar o acercarse al importe de las prestaciones globales con relación a las personas del sexo opuesto en la misma situación que hubieren ya alcanzado la edad de la jubilación legal, hasta que los beneficiarios del complemento alcancen la edad de jubilación legal.

Artículo 9

Ejemplos de discriminación

1. Deberán considerarse entre las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato las que se basen en el sexo, directa o indirectamente, para:

- a) definir a las personas admitidas a participar en un régimen profesional de seguridad social;
- b) establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional de seguridad social;
- c) establecer normas diferentes en lo que se refiere a la edad de entrada en un régimen o a la duración mínima de empleo o de afiliación al régimen para la obtención de las prestaciones correspondientes;
- d) prever normas diferentes, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), para el reembolso de las cotizaciones cuando el trabajador abandone el régimen sin haber cumplido las condiciones que le garanticen un derecho diferido a las prestaciones a largo plazo;
- e) establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar estas a los trabajadores de uno de los sexos;
- f) imponer edades diferentes de jubilación;
- g) interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de permiso por maternidad o por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario;
- h) establecer niveles diferentes para las prestaciones, salvo en la medida necesaria para tener en cuenta elementos de cálculo actuarial que sean diferentes según el sexo en el caso de los regímenes de cotización definida; en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, ciertos elementos pueden ser desiguales en la medida que la desigualdad de los importes se deba a las consecuencias de la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen;
- i) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores;
- j) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los empresarios, salvo:
 - i) en el caso de regímenes de cotización definida, si lo que se pretende es igualar o aproximar los importes de las prestaciones de pensión para ambos sexos,
 - ii) en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, cuando las cotizaciones patronales estén destinadas a completar la asignación financiera indispensable para cubrir los costes de dichas prestaciones definidas;
- k) prever normas diferentes o normas aplicables solamente a los trabajadores de un sexo determinado, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), en lo que se refiera a la garantía o al mantenimiento del derecho a prestaciones diferidas cuando el trabajador abandone el régimen.

2. Cuando la concesión de prestaciones dependientes del presente capítulo se deje a la discreción de los órganos de gestión del régimen, estos respetarán el principio de igualdad de trato.

Artículo 10

Aplicación en lo que se refiere a los trabajadores autónomos

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las disposiciones de los regímenes profesionales de seguridad social de los trabajadores autónomos contrarias al principio de igualdad de trato sean revisadas con efecto anterior al 1 de enero de 1993, a más tardar, o, por lo que se refiere a los Estados miembros cuya adhesión tuvo lugar posteriormente, en la fecha en que la Directiva 86/378/CEE empezara a ser aplicable en su territorio.
2. El presente capítulo no será obstáculo para que los derechos y obligaciones correspondientes a un período de afiliación a un régimen profesional de seguridad social de los trabajadores autónomos anterior a la revisión de este régimen permanezcan regidos por las disposiciones del régimen en vigor a lo largo de dicho período.

Artículo 11

Posibilidad de aplazamiento en el caso de los trabajadores autónomos

En cuanto al régimen profesional de seguridad social de los trabajadores autónomos, los Estados miembros podrán aplazar la aplicación obligatoria del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

- a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de pensiones de vejez y de jubilación, así como las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones, a su criterio:
 - i) bien hasta la fecha en la que dicha igualdad se realiza en los regímenes legales,
 - ii) bien, como máximo, hasta que una directiva imponga dicha igualdad;
- b) las pensiones de supervivencia hasta que el Derecho comunitario imponga el principio de igualdad de trato en los regímenes legales de seguridad social al respecto;
- c) la aplicación del artículo 9, apartado 1, letra i), en relación con el uso de elementos de cálculo actuarial hasta el 1 de enero de 1999 o, en el caso de Estados miembros cuya adhesión tuvo lugar después de esta fecha, hasta la fecha en que la Directiva 86/378/CEE empezara a ser aplicable en su territorio.

Artículo 12

Efecto retroactivo

1. Toda medida de aplicación del presente capítulo, en lo que se refiere a los trabajadores, cubrirá todas las prestaciones correspondientes a regímenes profesionales de seguridad social derivadas de períodos de trabajo a partir del 17 de mayo de 1990 y se aplicará retroactivamente hasta esa fecha, sin perjuicio de los trabajadores o sus derechohabientes que, antes de esa fecha, hubieren incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional. En ese caso, las medidas de aplicación se aplicarán retroactivamente hasta el 8 de abril de 1976 y cubrirán todas las prestaciones derivadas de períodos de trabajo después de esa fecha. Para los Estados miembros que se hayan adherido a la Comunidad después del 8 de abril de 1976 y antes del 17 de mayo de 1990, la fecha se sustituirá por la fecha en la que empezara a ser aplicable en su territorio el artículo 141 del Tratado.
2. La segunda frase del apartado 1 no obsta a que las normas nacionales relativas a los plazos de recurso de Derecho interno se opongan a los trabajadores o sus derechohabientes que hubieren incoado una acción ante los tribunales en virtud del Derecho interno antes del 17 de mayo de 1990, a condición de que no sean menos favorables a dicho tipo de acción que a acciones semejantes de carácter nacional y no imposibiliten en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el Derecho comunitario.
3. Para los Estados miembros cuya adhesión haya tenido lugar después del 17 de mayo de 1990, y que a 1 de enero de 1994 fueran Partes contratantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, la fecha de 17 de mayo de 1990 de la primera frase del apartado 1 se sustituirá por la de 1 de enero de 1994.
4. Para otros Estados miembros, cuya adhesión haya tenido lugar después del 17 de mayo de 1990, la fecha de 17 de mayo de 1990 que figura en los apartados 1 y 2 se sustituirá por la fecha en la que empezara a ser aplicable en su territorio el artículo 141 del Tratado.

Artículo 13

Flexibilidad de la edad de jubilación

El hecho de que hombres y mujeres puedan exigir una edad de jubilación flexible según las mismas condiciones no deberá considerarse incompatible con el presente capítulo.

CAPÍTULO 3

Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo

Artículo 14

Prohibición de discriminación

1. No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:
 - a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;
 - b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;
 - c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado;
 - d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
2. Los Estados miembros podrán disponer, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 15

Reintegración tras un permiso de maternidad

La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 16

Permiso de paternidad y de adopción

La presente Directiva no afectará al derecho de los Estados miembros a reconocer derechos específicos al permiso de paternidad y/o de adopción. Los Estados miembros que reconozcan tales derechos tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores —hombres y mujeres— del despido motivado por el ejercicio de dichos derechos y garantizarán que, al término de dicho permiso, tengan derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

TÍTULO III DISPOSICIONES HORIZONTALES

CAPÍTULO 1 Recursos y cumplimiento

Sección 1. Recursos

Artículo 17

Defensa de los derechos

1. Los Estados miembros velarán por que, tras el posible recurso a otras autoridades competentes, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, existan procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la presente Directiva en favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiera, del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la discriminación.
2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre o en apoyo del demandante, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial y/o administrativo establecido para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.
3. Los apartados 1 y 2 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el principio de igualdad de trato.

Artículo 18

Indemnización o reparación

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o la reparación, según determinen los Estados miembros, real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación por razón de su sexo, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado a priori, excepto en aquellos casos en que el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la presente Directiva sea la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo.

Sección 2. Carga de la prueba

Artículo 19

Carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.
2. El apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.
3. Los Estados miembros podrán abstenerse de aplicar el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.
4. Los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán también:
 - a) a las situaciones cubiertas por el artículo 141 del Tratado y, en la medida en que exista discriminación por razón de sexo, por las Directivas 92/85/CEE y 96/34/CE;
 - b) a cualquier procedimiento civil o administrativo relativo a los sectores público o privado que prevea un recurso con arreglo al Derecho nacional en aplicación de las disposiciones contempladas en la letra a), con excepción de los procedimientos extrajudiciales de carácter voluntario o previstos en el Derecho nacional.
5. El presente artículo no se aplicará a los procesos penales, salvo que los Estados miembros así lo dispusieren.

CAPÍTULO 3 Disposiciones horizontales generales

Artículo 23

Cumplimiento

Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar que:

- a) se derogue cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa contraria al principio de igualdad de trato;
- b) se declare o pueda declararse nula o se modifique cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato en contratos o convenios individuales o colectivos, estatutos del personal, reglamentos internos de empresas, estatutos de profesiones independientes y de organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier otro acuerdo;
- c) los regímenes profesionales de seguridad social que contengan tales disposiciones no puedan ser objeto de medidas administrativas de aprobación o de extensión.

Artículo 24

Victimización

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los que sean representantes de los trabajadores según las leyes y/o prácticas nacionales, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Artículo 25

Sanciones

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en cumplimiento de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Las sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán a la Comisión las disposiciones adoptadas a más tardar el 5 de octubre de 2005 y comunicarán lo antes posible cualesquiera modificaciones ulteriores.

Artículo 26

Prevención de la discriminación

Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción.

Artículo 27

Exigencias mínimas

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las establecidas en la presente Directiva.
2. La aplicación de las disposiciones de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo suficiente para justificar la reducción del nivel de protección de los trabajadores en el ámbito regulado por ella, sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a adoptar, habida cuenta de la evolución de la situación, disposiciones legales, reglamentarias o administrativas diferentes de las existentes en el momento de la notificación de la presente Directiva, siempre y cuando se respeten las disposiciones de la presente Directiva.

Artículo 28

Relación con las disposiciones comunitarias y nacionales

1. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad.
2. La presente Directiva no afectará a lo dispuesto en la Directiva 96/34/CE y en la Directiva 92/85/CEE.

Artículo 29

Transversalidad de la perspectiva de género

Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en la presente Directiva.

Artículo 30

Difusión de la información

Los Estados miembros velarán por que las medidas adoptadas en aplicación de la presente Directiva y las disposiciones ya en vigor en la materia se pongan en conocimiento de todos los interesados por todos los medios apropiados, y, en su caso, en el lugar de trabajo.

[.....]

C). JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

1- **DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO**

(STJUE de 18-03-2004) Solapamiento de la fecha del descanso maternal y de la fecha fijada colectivamente para el disfrute de las vacaciones de la plantilla.

Varios Tribunales superiores, tales como el Tribunal Supremo, en sus sentencias de 30 de noviembre de 1995 y de 27 de junio de 1996, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en sentencia de 10 de febrero de 2000, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en sentencia de 7 de diciembre de 1999, y el de Madrid, en sentencia de 13 de julio de 1999, sostienen que el criterio de que, en estos supuestos, la trabajadora no tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en período distinto del fijado por Acuerdo Colectivo, alcanzado por la empresa, pues primaría el respeto a lo así pactado sobre el derecho individualizado al disfrute por parte de la trabajadora.

Según artículo 38 del Estatuto de los trabajadores, en sus apartados 2 y 3: la regulación del Convenio Colectivo sería válida, de tal modo, que si la trabajadora es adscrita a un turno de vacaciones, no podría solicitar sus vacaciones en otro turno fuera del período de vacaciones.

El Órgano jurisdiccional remitente no comparte este criterio: **el principio de igualdad de trato y no discriminación de la mujer por razón de su embarazo y/o lactancia** implica que una trabajadora debe tener derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto no coincidente con el de su descanso maternal, si las fechas de las vacaciones anuales previamente fijadas por acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores coinciden con la fecha de disfrute del permiso de maternidad de la trabajadora. Admitir el solapamiento de ambos períodos de descanso supondría la anulación de uno de ellos, en este caso, el disfrute de vacaciones anuales.

La finalidad del derecho a disfrutar vacaciones anuales es diferente de la del derecho al permiso de maternidad. Este último tiene por objeto, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después de éste, y, por otra parte, la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto.

Los artículos 7, apartado 1, de la Directiva 93/104,11, apartado 2, letra a), de la Directiva 92/85 y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 han de interpretarse en el sentido de que una trabajadora deberá poder disfrutar de sus vacaciones anuales durante un período distinto del de su permiso de maternidad, también en caso de coincidencia entre el período de permiso de maternidad y el fijado con carácter general, mediante un acuerdo colectivo, para las vacaciones anuales de la totalidad de la plantilla.

(STJUE de 04-10-2001) Tele Danmark A/S contra Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), despido de trabajadora embarazada: la trabajadora no está obligada a informar al empresario de su estado cuando éste no precisa tener noticia para el cumplimiento de sus obligaciones: **el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa por razón de sexo**, independientemente de la naturaleza y el alcance del perjuicio económico sufrido por el empresario debido a la ausencia ocasionada por el embarazo, el hecho de que el contrato de trabajo celebrado sea de una duración determinada o por tiempo indefinido sigue careciendo de incidencia sobre el carácter discriminatorio del despido. En ambos casos, la capacidad de la trabajadora para ejecutar su contrato de trabajo se debe al embarazo.

(STJUE de 03-02-2000) Silke-Karin Mahlburg contra Land Mecklenburg-Vorpommern, igualdad de trato. **Negativa a contratar a una mujer embarazada**: un empleador no puede negarse a contratar a una mujer por una duración indeterminada con el pretexto de que no la podía ocupar hasta el fin de su embarazo. En el mismo sentido ver **caso Habermann-Beltermann, STJUE de 05-05-1994**. Además, a diferencia del caso **Dekker**, la desigualdad de trato en este caso no se basa directamente en el embarazo de la trabajadora, sino que resulta de la prohibición general de trabajo vinculada a dicho estado (punto 21).

(STJUE de 30-06-1998) Mary Brown contra Rentokil Ltd., igualdad de trato. **Despido mujer encinta**: el TJUE reconoció que se había equivocado en **Larsson** y que en base a la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de 09 de febrero de 1976, **no se puede admitir que ausencias causadas por el embarazo sean contabilizadas para justificar un despido**. Declara opuesto al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres el despido de una trabajadora en cualquier momento en el curso de su embarazo en razón de ausencias debidas a una incapacidad de trabajo causada por una enfermedad que encuentra su origen en ese embarazo, aclarando que, a estos efectos una cláusula contractual que permita al empleador despedir a los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, después de un número determinado de semanas de ausencia (parte dispositiva, punto 1).

(STJUE de 29-05-1997) Handels og Kontorfunktionærernes Fondund i Danmark en representación de Helle Larsson contra Dansk Handel & Service, en representación de Supermarked A/S. Dinamarca. **Igualdad de trato entre hombres y mujeres. Condiciones de despido. Ausencia enfermedad causada por embarazo o el parto**. Ausencia durante el embarazo y después del parto: El art. 2-3º de la Directiva 76/207/CEE, no se opone a los despidos que son consecuencia de ausencias debidas a una enfermedad causada por el embarazo o el parto, aunque dicha enfermedad haya aparecido durante el embarazo y se haya prolongado durante y después de transcurrido el período de descanso por maternidad (parte dispositiva). **La doctrina jurisprudencial recogida en esta sentencia fue revisada en la sentencia Brown**. (Ver sentencia anterior).

(STJUE de 14-07-1994) Asunto Webb, discriminación, **despido por embarazo**: Se declara **opuesto al principio de igualdad entre hombre y mujeres** el despido de una trabajadora que ha sido contratada por tiempo indefinido con el objeto de sustituir, en un primer momento, a otra trabajadora durante el permiso de maternidad de esta última y que no puede llevar a cabo dicha sustitución porque poco después de su contratación se encuentra embarazada.

(STJUE de 05-05-1994) Gabriele Habermann-Beltermann contra Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb/opf. E.V. Petición de decisión prejudicial. **Trabajo nocturno de mujeres embarazadas: la ruptura del contrato ni siquiera puede justificarse por el hecho de que una prohibición legal, impuesta por causa de embarazo, impida temporalmente a la trabajadora desempeñar un trabajo nocturno**. Declara opuesto al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que, un contrato de trabajo, de duración indeterminada, relativo a un trabajo que debe ser efectuado de noche y celebrado entre un empresario y una trabajadora embarazada, ignorando ambos dicho embarazo, sea, por una parte, declarado nulo debido a la prohibición legal del trabajo nocturno que se aplica, conforme el Derecho nacional, durante el embarazo y la lactancia materna, y, por otra, impugnado por el empresario debido a un error sobre las cualidades esenciales de la trabajadora en el momento en que se celebró el contrato (puntos 18 y 25).

(STJUE de 08-11-1990) Asunto Dekker, embarazo, discriminación sexista directa: la negativa a contratar a una mujer embarazada constituye una discriminación directa basada en el sexo. El caso Dekker aplica un test de detección de la discriminación, conocido como “**but for**”, consistente en cambiar, en una situación dada, el sexo del sujeto, para verificar si las consecuencias jurídicas son o no idénticas. Dicho test cobra especial interés en supuestos como el del embarazo. El empresario no tiene derecho a preguntar a la trabajadora si está encinta o si quiere tener hijos; si lo hace, ella tiene derecho a no contestar, incluso a mentir; y si, tras la contratación, se pone de manifiesto el embarazo, el empresario no puede extraer consecuencia alguna para cuestionar la validez del contrato. Además la negativa de contratación debida al embarazo solamente puede oponerse a las mujeres, y por lo tanto constituye una discriminación directa por razón de sexo (punto 12).

2- DISCRIMINACION POSITIVA

(STJUE de 06-07-2000) Katarina Abrahamsson y Leif Anderson contra Elisabet Fogelqvist, igualdad de trato entre hombres y mujeres, y discriminación positiva a favor de las mujeres: el art. 2-1º y 4º de la Directiva 76/207/CEE y el art. 141-4º CE, **se oponen a una normativa nacional según la cual un candidato a un empleo en la función pública perteneciente al sexo infrarrepresentado, con capacitación suficiente para dicho empleo, debe ser seleccionado con preferencia a un candidato del sexo opuesto que, en caso contrario, habría sido designado, cuando esta medida fuere necesaria para seleccionar al candidato del sexo infrarrepresentado y cuando la diferencia entre los respectivos méritos de los candidatos no sea tan considerable como para vulnerar la exigencia de objetividad en la provisión de los puestos** (punto 56, y parte dispositiva, punto 1). El primer artículo mencionado no se opone a una práctica jurisprudencial nacional según la cual a un candidato perteneciente al sexo infrarrepresentado puede concedérsele la preferencia frente a un competidor del sexo opuesto, siempre que los candidatos posean méritos equivalentes o sensiblemente equivalentes y cuando las candidaturas sean objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos (parte dispositiva, punto 3). Además, la apreciación de la conformidad de las normas nacionales que establecen una discriminación positiva para el acceso al empleo en la enseñanza superior no puede depender del nivel del puesto que se deba proveer (parte dispositiva, punto 4).

(STJUE de 28-03-2000) Georg Badeck y otros con intervención de Hessische Ministerpräsident contra Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen, principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Normativa estatal con medida de discriminación positiva: una acción encaminada a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de la función pública en los que se encuentran infrarrepresentadas debe considerarse compatible con el Derecho comunitario: **a) cuando no conceda de modo automático e incondicional preferencia a las candidatas femeninas que tengan una cualificación igual a la de sus competidores masculinos, y b) cuando las candidaturas sean objeto de una apreciación objetiva que tengan en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos** (punto 23 y parte dispositiva, punto 1).

(STJUE de 11-11-1997) Hellmut Marschall contra Land Nordrhein-Westfalen, principio de igualdad de trato. Normativa estatal con medida de discriminación positiva. Igual capacitación de candidatos de distinto sexo-preferencia por candidatas femeninas, “**cláusula de apertura**”: A diferencia de lo que ocurría con la normativa examinada en la **sentencia Kalanke**, una normativa nacional que, como la que es objeto del procedimiento principal, contiene una cláusula de apertura, que no sobrepasa esos límites, si en cada caso particular, garantiza, a los candidatos masculinos con igual capacitación que las candidatas femeninas, que las candidaturas serán objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos de ambos sexos e ignore la preferencia concedida a las candidatas femeninas cuando uno o varios de esos criterios haga que la balanza se incline a favor del candidato de sexo masculino. No obstante, debe recordarse, a este respecto, que tales criterios no podrán ser discriminatorios en perjuicio de las candidatas femeninas (punto 33). Además, el art. 2-1º y 4º, de la Directiva 76/207/CEE, no se opone a una norma nacional que, en caso de que candidatos de ambos sexos presenten igual capacitación, desde el punto de vista de su aptitud, competencia y prestaciones profesionales, obliga a conceder preferencia en la promoción a candidatas femeninas en aquellos sectores de actividad de la Administración que, en el nivel del puesto de que se trate, tengan un menor número de mujeres que de hombres, salvo que concurran en la persona de un candidato masculino motivos que inclinen la balanza a su favor, siempre que: **a/ dicha norma garantice, en cada caso particular, a los candidatos masculinos con igual capacitación que las candidatas femeninas, que las candidaturas serán objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos de ambos sexos e ignore la preferencia concedida a las candidatas femeninas cuando uno o varios criterios hagan que la balanza se incline a favor del candidato masculino, y b/ que tales criterios no sean discriminatorios en perjuicio de las candidatas femeninas**” (parte dispositiva). No obstante, a diferencia de la normativa examinada en la **Sentencia Kalanke**, **la disposición controvertida contiene una cláusula conforme a la cual las mujeres no gozan de preferencia en la promoción si concurren en la persona de un candidato masculino motivos que inclinen la balanza a su favor** (cláusula de apertura) (punto 24).

(STJUE de 17-10-1995) Eckhard Kalanke contra Freie Hansestadt Bremen, igual capacitación por candidatos de distinto sexo-preferencia por candidatas femeninas, principio de igualdad de trato. Normativa nacional con discriminación positiva: **una norma nacional que establece que, en una promoción las mujeres que tienen la misma capacitación que sus competidores masculinos gozan automáticamente de preferencia en los sectores en los que estén infrarrepresentadas, entraña una discriminación por razón de sexo** (punto 16 y parte dispositiva). La Directiva 76/207/CEE, no incluye el grado de representación como elemento discriminatorio sobre el que tengan que aplicarse medidas positivas a favor de las mujeres, cuando el nivel de capacitación entre ambos sexos es el mismo. El resultado-igualdad de representación- no mejora la capacidad de competir en el mercado de trabajo ni el desarrollo por la mujer de una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres, premisas ineludibles para la igualdad real.

3- IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN

(STJUE de 18-11-2004) Land Brandenburg contra Ursula Sass. Paso a un grado retributivo superior: La Directiva 76/207/CEE, de 09-02-1976, se opone a que un convenio colectivo federal para los empleados de las administraciones públicas de Alemania del Este impida incluir en el período necesario a efectos de ascenso la parte del período durante el que la trabajadora disfrutó, al amparo de la normativa de la antigua República Democrática Alemana, a la que se refiere dicho Convenio, **siempre que los objetivos y la finalidad de ambos permisos respondan a los objetivos de protección de la mujer en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad**, establecida en el art. 2, apartado 3, de dicha Directiva. Corresponde al órgano jurisdiccional comprobar si se cumplen estos requisitos (parte dispositiva).

(STJUE de 26-06-2001) *Susanna Brunnhöfer contra Bank der Österreichischen Postsparkasse A.G.*: Incumbe normalmente a la persona que alega determinados hechos en apoyo de una demanda aportar la prueba de su realidad. En consecuencia, la **“carga de la prueba”**, de la existencia de una **discriminación de retribución por razón de sexo** recae, en principio, sobre el trabajador que, considerándose víctima de tal discriminación, ejercita una acción judicial contra su empleador para que se ponga fin a la misma (también sentencia **ENDERBY de 27-10-1993, punto 13**) (punto 52). Corresponde al trabajador que se considera víctima de una discriminación probar que percibe una retribución inferior a la que el empresario paga a su compañero de trabajo del sexo opuesto y que, en realidad, es el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, comparable al que efectúa su compañero de referencia; el empresario tendrá entonces la posibilidad no sólo de negar que los requisitos de aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras se cumplan en su caso, sino también de invocar razones objetivas y ajenas a toda discriminación por razón de sexo, para justificar la diferencia de retribución señalada (parte dispositiva, punto 3). Así, en particular, cuando una empresa aplica un sistema retributivo que consiste en un mecanismo de complementos individuales aplicados a los salarios de base caracterizado por la falta total de transparencia, **recae sobre el empresario la “carga de la prueba” de que su política salarial no es discriminatoria**, una vez que la trabajadora haya demostrado, con respecto a un número importante de trabajadores por cuenta ajena, que la retribución media de las trabajadoras es inferior a la de los trabajadores (también sentencia **DANFOSS de 17-12-1989**) (punto 54). Una diferencia de retribución puede estar justificada por circunstancias que el Convenio Colectivo aplicable a los trabajadores afectados no tienen en cuenta, siempre que constituyan razones objetivas, ajenas a toda discriminación por razón de sexo y conformes al principio de proporcionalidad (parte dispositiva, punto 4). Por lo que respecta al **trabajo pagado por unidad de tiempo**, una diferencia de retribución asignada a dos trabajadores de sexo opuesto, en el momento de su contratación para un mismo puesto de trabajo de igual valor no puede justificarse por razones que sólo son conocidas tras la entrada en funciones de los trabajadores afectados y que sólo pueden ser apreciadas durante la ejecución del contrato de trabajo, como una diferencia en la que la capacidad de trabajo personal de los interesados o en la calidad de las prestaciones de un determinado trabajador con respecto a las de su compañero de trabajo (parte dispositiva, punto 5).

(STJUE de 27-10-1998) *Margaret Boyle y otras contra Equal Opportunities Commission*; **igualdad de retribución: Las gratificaciones que el empresario abona, en virtud de disposiciones legislativas o en razón de un contrato de trabajo, a una trabajadora durante su permiso de maternidad constituye una retribución** en el sentido del art. 119 (actual art. 141) del Tratado CE y del art. 1 de la Directiva 75/117 (también sentencia *Guillespie y otros*, punto 14). Por lo tanto, no pueden estar comprendidas también en el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207/CEE (punto 38). El art. 119 del Tratado CE (actual art. 141), el art. 1 de la Directiva 75/117/CEE y el art. 11 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19-10-1992, no se oponen a que una cláusula de un contrato de trabajo supedita, durante el permiso de maternidad a que se refiere el art. 8 de la Directiva 92/85/CEE, el abono de una retribución más elevada que la prestación prevista por la legislación nacional en materia del permiso de maternidad al requisito de que la trabajadora se comprometa a reintegrarse al trabajo después del parto durante al menos un mes, so pena de tener que devolver la diferencia entre el importe de la retribución que se haya pagado durante el permiso de maternidad y el de dicha retribución (parte dispositiva, punto 1).

(STJUE de 27-10-1993) *Caso Enderby*: cuando existen estadísticas significativas que ponen de manifiesto una **diferencia considerable de retribución entre dos funciones del mismo valor, una de las cuales es desempeñada casi exclusivamente por mujeres y la otra fundamentalmente por hombres**, el art. 119 (actual art. 141) del Tratado exige que el empleador justifique dicha diferencia mediante factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

4- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO

(STJUE de 10-03-2005) *Vasiliki Nikoloudi contra organismos Tilepikoinonion Ellados A.E*, **igualdad de trato en régimen laboral a tiempo parcial**: la exclusión total del empleo a tiempo parcial en relación con el cálculo de la antigüedad constituye una **discriminación indirecta por razón de sexo** contraria a la Directiva 76/207, a menos que esta exclusión se explique por factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar si ése es el caso. **Un cómputo proporcional del empleo a tiempo parcial, al realizar dicho cálculo, también es contrario a esta Directiva**, a menos que el empresario pruebe que está justificado por factores cuya objetividad dependa, en particular, de la finalidad perseguida por la consideración de la antigüedad y, si se tratase de un reconocimiento de la experiencia adquirida, de la relación entre la naturaleza de la función desempeñada y la experiencia que el ejercicio de esta función proporciona después de un determinado número de horas de trabajo efectuadas (punto 66). Asimismo, la Directiva 97/80, del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, extendió al principio de igualdad de trato una jurisprudencia anterior según la cual **la carga de la prueba** que corresponde en principio al trabajador, **puede invertirse** cuando ello resulte necesario para no privar a los trabajadores víctimas de una discriminación aparente de medios eficaces para hacer respetar el principio de igualdad de retribución (Punto 69).

(STJUE de 12-10-2004) *Nicole Wippel contra Peek & Cloppenburg GMBH & Co. KG*, **principio de igualdad de trato entre trabajadores/as**: es jurisprudencia reiterada que una normativa nacional **discrimina indirectamente** a los trabajadores femeninos cuando, a pesar de estar **redactada en términos neutros**, en realidad perjudica a un porcentaje mucho más elevado de mujeres que de hombres, a no ser que esta diferencia de trato esté justificada por razones objetivas ajenas a cualquier discriminación por razón de sexo (Punto 43).

(STJUE de 27-02-2003) *Wiebke Busch contra Klinikum Neustadt HmbH & Co. Betriebs-KG*, **principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres**: el art. 2-1º de la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de 9 de febrero de 1976, **se opone a que una trabajadora** que, con el consentimiento de su empresario, desea reincorporarse a su puesto de trabajo antes de finalizar su permiso parental para crianza, **esté obligada a informar a éste de su embarazo** cuando, a causa de determinadas prohibiciones legales de trabajo, no pueda ejercer algunas de sus funciones (parte dispositiva, punto 1). También se opone a que un empresario pueda, en virtud del derecho nacional, impugnar el consentimiento que ha dado para la reincorporación de una trabajadora a su puesto de trabajo antes de finalizar un permiso parental para crianza, debido a que incurrió en error en cuanto al embarazo de la interesada (parte dispositiva, punto 2).

(STJUE de 19-03-2002) H. Lommers contra Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, **igualdad de trato** entre trabajadores/as. **Plazas guardería subvencionadas reservadas a hijos de funcionarias salvo casos de urgencia apreciado por el empleador**: se desprende de una jurisprudencia reiterada que el art. 2-4º de la Directiva 76/207/CEE, tiene como finalidad precisa y limitada autorizar medidas que, aunque sean discriminatorias en apariencia, están destinadas efectivamente a eliminar o reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social. La referida disposición autoriza medidas nacionales en el ámbito del acceso al empleo, incluida la promoción, que, favoreciendo especialmente a las mujeres, están destinadas a mejorar la capacidad de la mujer de competir en el mercado de trabajo y desarrollar una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres (en el mismo sentido: **Sentencias KALANKE**, puntos 18 y 19; **MARSCHALL**, puntos 26 y 27; **BADECK** y otros, punto 19) (punto 32). Igualmente, el art. 2-1º y 4º, no se opone a una normativa adoptada por un Ministerio para remediar la considerable infrarrepresentación de las mujeres entre su personal y que, en un contexto caracterizado por la insuficiencia manifiesta de guarderías adecuadas y asequibles, reserva a las funcionarias las plazas de guardería que subvenciona y pone a disposición de su personal en número limitado, mientras que los funcionarios únicamente pueden tener acceso a ellas en casos de urgencia que corresponde apreciar al empleador. Todo ello siempre que la excepción establecida a favor de los funcionarios se interprete, en particular, en el sentido de que permite el acceso al sistema de guardería en las mismas condiciones que las funcionarias a aquellos funcionarios que asumen solos la guarda de sus hijos (parte dispositiva).

(STJUE de 30-04-1998) Caso Thibault, **promoción profesional**: el ejercicio de los derechos concedidos a las mujeres no puede dar lugar a un trato desfavorable, ni en lo que atañe a su acceso al empleo, ni en lo que respecta a sus condiciones de trabajo. La sentencia establece que el **principio de no discriminación exige que la trabajadora, que en virtud del contrato de trabajo sigue vinculada al empresario durante su permiso de maternidad, no se vea privada de sus condiciones de trabajo que se aplican tanto a los trabajadores de sexo femenino como a los de sexo masculino** y que derivan de dicha relación laboral, y que, en particular, aquel **principio impide privarla del derecho a ser objeto de una calificación anual a efectos de una promoción profesional de la que, de no haber estado encinta y de no haber hecho uso del permiso por maternidad al que tenía derecho, habría podido beneficiarse.**

III ÁMBITO CONSTITUCIONAL

La aprobación de la vigente Constitución de 1978 vino a reformar totalmente el sistema jurídico anterior propiciando el advenimiento de un sistema político radicalmente distinto. La redacción del texto constitucional fue fruto de un pacto de amplio consenso entre la mayoría de las fuerzas políticas con relevancia social en aquel momento. Fue ratificada por el pueblo español en referéndum el 6 de diciembre de 1978.

La Constitución como norma suprema del Ordenamiento Jurídico, sujeta a la ciudadanía y a los poderes públicos, vincula al sector judicial, el cual debe interpretar y aplicar las leyes y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, y conforme a la interpretación que de los mismos resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional en todo tipo de procesos.

Establece la Constitución, en su artículo primero, un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. Estos principios que impregnan todo el texto constitucional sirven de fundamento al Ordenamiento jurídico que se debe elaborar e interpretar en función de ellos. Profundizando en estos valores, -el Título I, **de los derechos y deberes fundamentales**,- recoge minuciosamente un conjunto de derechos que, por aplicación del artículo 53.1, vinculan a todos los poderes públicos, siendo obligada su regulación por ley debiendo respetar, en todo caso, su contenido esencial.

El Tribunal Constitucional es el intérprete supremo de la Constitución según indica el artículo 1.1 de su ley. Es un órgano constitucional e independiente. No forma parte del Poder Judicial y sólo está sometido a la Constitución y a su propia Ley Orgánica. Entre otras competencias se encuentra el control de constitucionalidad de las leyes. Control que se lleva a cabo a través del **recurso de inconstitucionalidad**, en el caso de leyes o disposiciones normativas con rango de ley, y del **control previo de constitucionalidad** dictaminando la constitucionalidad del texto de los tratados antes de serles prestado el consentimiento.

No obstante, su competencia más importante es el **recurso de amparo** regulado en el número 2 del artículo 53 de la Constitución y en la propia Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, en el artículo 41. Dicho **recurso de amparo** constitucional puede ser interpuesto por cualquier persona, nacional o extranjera, física o jurídica, en defensa de los derechos reconocidos en los artículos 14 a 30 de la Constitución, esta protección, posibilita la interposición del recurso ante el propio Tribunal Constitucional.

Estas garantías, es decir, la regulación por ley de los derechos y deberes fundamentales y el recurso de amparo, dan una idea de la importancia de los derechos fundamentales y de las libertades públicas en el Ordenamiento vigente, sin olvidar, por lo tanto, que el mandato constitucional condiciona todo el desarrollo normativo posterior que debe realizarse partiendo de las premisas constitucionales. Principios constitucionales que el Poder Legislativo ha desarrollado normativamente incluyendo el **principio de igualdad**, desarrollado por una parte en el articulado de las diferentes normas y por otra elaborando normas especiales con esa exclusiva finalidad.

Pretendiendo hacer efectiva la igualdad propugnada en el artículo 1, y posteriormente matizada por el artículo 14 de la Constitución, “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, se han realizado numerosas modificaciones legislativas en todos los campos del Derecho español, proceso que culmina con la de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres que se ofrece a texto completo en el Anexo I, al final de esta Guía.

La presente selección de artículos constitucionales se ha realizado teniendo en cuenta únicamente aquellos que de forma expresa tienen relación con el ámbito de los derechos referidos a la mujer, incidiendo de una forma general o especial en su actuación jurídica, razón por la cual únicamente se hace mención al **Título Preliminar** y al **Título I**. Como complemento y aclaración de los diferentes artículos completa esta selección la **jurisprudencia del tribunal Constitucional**, referida a la fijación del valor normativo de la Constitución y al principio de igualdad y no discriminación consagrado en el artículo 14 de la Constitución.

A). CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. (Selección de artículos)**TÍTULO PRELIMINAR.**

Artículos 1 y 9	55
-----------------------	----

TÍTULO I. DE LOS DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES

Artículo 10	56
-------------------	----

Capítulo II. Derechos y libertades.

Artículo 14	56
-------------------	----

Sección 1ª. De los derechos fundamentales y de las libertades públicas.

Artículo 18	60
-------------------	----

Sección 2ª. De los derechos y deberes de los ciudadanos.

Artículos 32 y 35	60
-------------------------	----

Capítulo III. De los principios rectores de la política social y económica.

Artículos 39, 47 y 50	61
-----------------------------	----

Capítulo IV. De las garantías de las libertades y derechos fundamentales.

Artículo 53	62
-------------------	----

A). CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978
(SELECCIÓN DE ARTÍCULOS)

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. [Principios básicos]

1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, **la igualdad** y el pluralismo político.

(STC 8/1983)

*“El superior valor que en el régimen democrático tiene el **principio de la igualdad** básico de todos los ciudadanos y de lo que esto supone en orden a la supresión de toda desigualdad de trato. La igualdad se configura como un valor superior que, en lo que ahora importa, **se proyecta con una eficacia trascendente de modo que toda situación de desigualdad persistente a la entrada en vigor de la norma constitucional deviene incompatible con el orden de valores que la Constitución, como norma suprema, proclama. Aquí están, según entendemos, las claves para la respuesta que en este punto se nos pide: la de la eficacia derogatoria de la Constitución de todas aquellas disposiciones que no son susceptibles de reconducir por vías interpretativas al marco constitucional y la de la extensión del amparo que el principio de igualdad reclama a todas aquellas situaciones de desigualdad que persistan a la entrada en vigor de la Constitución**”.*

(STC 104/1983)

“La igualdad es un valor preeminente en nuestro ordenamiento jurídico, al que debe colocarse en un rango central, como demuestra el art. 1.1 de la Constitución”.

Artículo 9. [Principios constitucionales]

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y **la igualdad** del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

(STC 8/1986)

*“Como ya ha declarado este TC, **la igualdad es un valor preeminente en el ordenamiento jurídico español, al que debe colocarse en un rango central, según dispone el art. 1.1 de la C.E. (Sentencias 103 y 104/1983, de 22 y 23 de noviembre, respectivamente). Este valor tiene numerosas manifestaciones específicas y concretas en el propio Texto constitucional y, entre ellas, el principio de igualdad que ha de inspirar el sistema tributario, establecido en el art. 31. 1 de la C.E. y además los poderes públicos tienen el deber de promover las condiciones para que la igualdad sea efectiva y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (art. 9.2 de la C.E.)***

En conexión directa con aquel valor superior y central, el art. 14 de la C.E. establece el principio de igualdad jurídica o igualdad de los españoles ante la ley, que constituye, por imperativa constitucional, un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna, esto es, a no ser tratada jurídicamente de manera diferente a quienes se encuentren en su misma situación, sin que exista una justificación objetiva y razonable de esa desigualdad de trato”

(STC 216/1991)

*“Al respecto, cabe observar que **la igualdad** que el art. 1.1 de la Constitución proclama como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico - inherente, junto con el valor justicia, a la forma de Estado Social que ese ordenamiento reviste, pero también a la de Estado de Derecho- no sólo se traduce en la de carácter formal contemplada en el art. 14 y que, en principio, parece implicar únicamente un deber de abstención en la generación de diferenciaciones arbitrarias, sino asimismo en la de índole sustancial recogida en el art. 9.2, que **obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la de los individuos y de los grupos sea real y efectiva***

*La incidencia del mandato contenido en el art. 9.2 sobre el que, en cuanto se dirige a los poderes públicos, encierra el art. 14 supone una modulación de este último, en el sentido, por ejemplo, de que **no podrá reputarse de discriminatoria y constitucionalmente prohibida -antes al contrario- la acción de favorecimiento, siquiera temporal, que aquellos poderes emprendan en beneficio de determinados colectivos, históricamente preteridos y marginados, a fin de que, mediante un trato especial más favorable, vean suavizada o compensada su situación de desigualdad sustancial**. Así lo viene entendiendo este Tribunal constantemente (SSTC 128/1987, 166/1988, 19/1989 y 145/1991, que versan precisamente sobre pretendidas discriminaciones por razón de sexo y a cuya doctrina en este punto procede remitirse)”.*

TITULO I De los derechos y deberes fundamentales

Artículo 10. [Derechos y deberes fundamentales]

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.
2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España.

(STC 216/1991)

“Como se dice en la STC 207/1987, «el sexo en sí mismo no puede ser motivo de trato desigual, ya que la igualdad entre ambos sexos está reconocida expresamente por el art. 14 de la Constitución». Prohíbe tal precepto constitucional de manera explícita el «mantenimiento de determinadas diferenciaciones históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos, como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 de la C.E. En este sentido no debe ciertamente olvidarse que la expresa exclusión de la discriminación por razón de sexo halla su razón concreta, como resulta de los mismos antecedentes parlamentarios del art. 14 C.E. y es unánimemente admitido por la doctrina científica, en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad en que, en la vida social y jurídica, se había colocado a la población femenina...» (STC-128/1987)”.

(STC 58/1994)

“Al no tratarse de trabajos iguales, el juicio constitucional se hace más complejo, y ha de tener en cuenta una serie de criterios que han de ser utilizados conjuntamente, para lo que cabe contar, al amparo de lo previsto en el art. 10.2 C.E., con las reglas que al respecto ha elaborado el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en materia de discriminación salarial”

(STC 17/2003)

“La prohibición de discriminación contenida en el art. 14 CE representa una explícita interdicción frente al mantenimiento de determinadas diferenciaciones históricamente muy arraigadas y que han situado a sectores de la población, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, en posiciones no sólo desventajosas sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 CE.

El examen de la normativa que, ex art. 10.2 CE, sirve de fuente interpretativa del art. 14 CE corrobora la amplitud de esa protección, como recordábamos en nuestra reciente STC 41/2002, de 25 de febrero. En efecto, el art. 5 d) del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la terminación de la relación de trabajo, de 1982, señala que el embarazo no constituirá causa justificada para la resolución de la relación de trabajo. El ordenamiento comunitario recoge soluciones análogas. De la Directiva 76/207/CEE se desprende que el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo (SSTJCE de 8 de noviembre de 1990, asunto Hertz, y de 14 de julio de 1994, asunto Webb), aunque no se haya producido la comunicación expresa al empresario del estado de gestación (STJCE de 4 de octubre de 2001, asunto Tele Danmark). La protección de esa Directiva frente a perjuicios causados por razón de embarazo incluye, como es sabido, otras muchas situaciones aunque tengan menor conexión con el caso que ahora analizamos. Por ejemplo, protege frente a extinciones por ausencias por los trastornos relacionados con su embarazo (STJCE de 30 de junio de 1998, asunto Brown); ampara a la empleada, siempre que aquél sea el fundamento extintivo, ya sea temporal o indefinido el contrato (STJCE de 4 de octubre de 2001, asunto Tele Danmark); prohíbe la no contratación debida al embarazo (STJCE de 8 de noviembre de 1990, asunto Dekker) o la no renovación por esa causa (STJCE de 4 de octubre de 2001, asunto Jiménez Melgar), incluso cuando el estado de gestación impida ocupar desde el primer momento el puesto de trabajo (STJCE de 3 de febrero de 2000, asunto Mahlburg), y determina que será igualmente discriminatoria la ruptura del contrato fundada en el hecho de que una prohibición legal, impuesta por causa del embarazo, impida temporalmente a la trabajadora desempeñar un trabajo (respecto del trabajo nocturno, STJCE de 5 de mayo de 1994, asunto Habermann-Beltermann).

La protección frente a la extinción del contrato de trabajo por razón de embarazo tiene, así pues, fundamento constitucional, reflejo en las normas legales y sustento, ex art. 10.2 CE, en las fuentes interpretativas del art. 14 CE”.

CAPITULO II Derechos y libertades

Artículo 14. [Principio de igualdad]

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

(STC 49/1982)

“Como tiene con reiteración señalado este Tribunal el art. 14 de la Constitución, al establecer el principio general de que «los españoles son iguales ante la Ley» establece un derecho subjetivo a obtener un trato igual, impone una obligación a los poderes públicos, de llevar a cabo ese trato igual y, al mismo tiempo, limita el poder legislativo y los poderes de los órganos encargados de la aplicación de las normas jurídicas. La igualdad a que el art. 14 se refiere, que es la igualdad jurídica o igualdad ante la Ley, no comporta necesariamente una igualdad material o igualdad económica real y efectiva. Significa que a los supuestos de hecho iguales deben serles aplicadas unas consecuencias jurídicas que sean iguales también y que para introducir diferencias entre los supuestos de hecho tiene que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados.

La regla general de la igualdad ante la Ley contenida en el art. 14 de la Constitución contempla, en primer lugar, la igualdad en el trato dado por la Ley o igualdad en la Ley y constituye desde este punto de vista un límite puesto al ejercicio del poder legislativo, pero es asimismo igualdad en la aplicación de la Ley, lo que impone que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable. Distinto es el problema de la igualdad en la aplicación de la Ley cuando ésta no se refiere a un único órgano, sino a órganos plurales. Para tales casos, la institución que realiza el principio de igualdad y a través de la que se busca la uniformidad, es la jurisprudencia, encomendada a órganos jurisdiccionales de superior rango, porque el principio de igualdad en la aplicación de la Ley tiene necesariamente que coherarse con el principio de independencia de los órganos encargados de la aplicación de la Ley cuando éstos son órganos jurisdiccionales”.

(STC 103/1983)

“Como ha dicho con reiteración este Tribunal, el art. 14 de la Constitución, al consagrar el principio llamado de «igualdad ante la Ley», ha impuesto un límite a la potestad del legislador y ha otorgado un derecho subjetivo en los términos expresados en nuestra Sentencia 76/1983, de 5 de agosto (fundamento jurídico 2.A). Consiste el primero en que las normas legales no creen entre los ciudadanos situaciones desiguales o discriminatorias y consiste el segundo en el poder de poner en marcha los mecanismos jurídicos idóneos para restablecer la igualdad rota. También ha sido dicho que la igualdad ante la ley consiste en que cuando los supuestos de hecho sean iguales, las consecuencias jurídicas que se extraigan de tales supuestos de hecho han de ser asimismo iguales. Y que deben considerarse iguales los supuestos de hecho cuando la introducción en uno de ellos de un elemento o factor que permita diferenciarlo del otro, haya de considerarse falta de un fundamento racional y -sea por ende arbitraria- por no ser tal factor diferencial necesario para la protección de bienes y derechos, buscada por el legislador. De esta suerte, dos situaciones consideradas como supuestos de hecho normativos son iguales si el elemento diferenciador debe considerarse carente de la suficiente relevancia y fundamento racional.

El art. 14 de la Constitución, además, establece una serie de supuestos de discriminaciones que pueden considerarse como típicas, entre las cuales se encuentra sin ningún género de dudas la diferenciación o discriminación del trato jurídico que deriva del sexo de la persona”

(STC 38/1986)

“Queda por analizar la cuestión de si se ha producido una **discriminación por razón de sexo**, y, en su caso, si la actividad probatoria del demandante ha sido insuficiente. Antes de entrar en el tema, conviene precisar algunos puntos:

a) En los supuestos en que se alegue una discriminación, este Tribunal ha mantenido que la dificultad probatoria que esa conducta siempre comporta impone en ocasiones la necesidad de aliviar su **prueba**, si es preciso, mediante la **inversión de las reglas que regulan su carga** (STC 38/1981, 23 de noviembre, fundamento jurídico 3.º), porque así lo impone «un principio de justicia, que opera en el tratamiento de las reglas de la prueba», que puede ser deducido en otros supuestos distintos de aquellos que originaron la citada resolución, puesto que sin él, en ocasiones, probar una discriminación real y existente puede originar dificultades casi insalvables que el Juez no puede permitir que contribuyan a perpetuar una situación contraria a la Constitución Española.

b) No obstante, lo anterior debe coordinarse con **que es el demandante el principal gestor de su propio derecho, de ahí que siempre le sea exigible la diligencia suficiente, también en el terreno probatorio, incluso cuando alega la existencia de una discriminación**. Esa actividad probatoria ha de recaer, sobre la existencia real y efectiva de una diferenciación de trato, y por lo menos, sobre la existencia de indicios racionales de los que pueda deducirse que esa desigualdad está vinculada a algún factor prohibido de diferenciación (STC 34/1984, de 9 de marzo, fundamento jurídico 3º). Ello es así porque la mera alegación de una diferencia de trato «que no se vincula por el actor a ninguna de las causas previstas en la Constitución y la ley no puede servir (...) como presunta prueba de la discriminación»”.

(STC 216/1991)

“Desde luego, el precepto constitucional que prohíbe **toda discriminación por razón de sexo (art. 14) es de aplicación directa e inmediata desde la entrada en vigor de la Constitución**. Su adecuada interpretación exige, sin embargo, la integración sistemática del mismo con otros preceptos de la Ley fundamental, pues así lo precisa la unidad de ésta.

[...] **exige de los poderes públicos, enfrentados a una situación de desigualdad de origen histórico, la adopción de una actitud positiva y diligente tendente a su corrección**; de tal modo que, si bien no cabe, por lo general, mesurar ex constitutione la falta de celo y presteza del legislador en la procura de aquella corrección cuando una desigualdad de hecho no se traduce en una desigualdad jurídica, la concurrencia de esta última por la pervivencia en el ordenamiento de una discriminación no rectificada en un lapso de tiempo razonable habrá de nevar a la calificación como inconstitucionales de los actos que la mantengan.

[...] como se dice en la STC 207/1987, «**el sexo en si mismo no puede ser motivo de trato desigual, ya que la igualdad entre ambos sexos está reconocida expresamente por el art. 14 de la Constitución**». Prohíbe tal precepto constitucional de manera explícita el «mantenimiento de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos, como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 de la C.E. En este sentido no debe ciertamente olvidarse que la expresa exclusión de la discriminación por razón de sexo halla su razón concreta, como resulta de los mismos antecedentes parlamentarios del art. 14 C.E. y es unánimemente admitido por la doctrina científica, en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad en que, en la vida social y jurídica, se había colocado a la población femenina...» (STC-128/1987)”.

(STC 58/1994)

“Al no tratarse de trabajos iguales, el juicio constitucional se hace más complejo, y ha de tener en cuenta una serie de criterios que han de ser utilizados conjuntamente, para lo que cabe contar, al amparo de lo previsto en el art. 10.2 C.E., con las reglas que al respecto ha elaborado el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en materia de discriminación salarial. Partiendo de ellas, es posible sintetizar tres **requisitos que integran las diversas facetas de este complejo juicio de igualdad**: a) En los supuestos en que existan categorías predominantemente ocupadas por trabajadores de uno u otro sexo, desigualmente retribuidas, y no exista transparencia en la determinación de los criterios retributivos, **corresponde plenamente al empleador la carga de poner de manifiesto los citados criterios, para excluir cualquier sospecha de que el sexo haya podido ser el factor determinante de dicha diferencia** (Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades, caso ENDERBY, de 27 de octubre de 1993). b) Para entender cumplida tal exigencia no basta con poner de manifiesto la desigualdad de las tareas realizadas; el parámetro de igualdad en este punto **es la igualdad de valor del trabajo, único elemento relevante para captar la razonabilidad o no de una diferencia retributiva**. c) En la valoración del trabajo, además, ha de garantizarse, y exigirse por tanto, **que los propios criterios de evaluación del trabajo no sean, por sí mismos, discriminatorios**; deberá evidenciarse que se ha recurrido a criterios de evaluación neutros, que garanticen la igualdad de condiciones de los trabajadores de ambos sexos, salvo que en circunstancias excepcionales y por razón de la específica naturaleza del trabajo, se requieran criterios diversos para la referida evaluación; todo ello porque la prohibición de discriminación por sexo en materia salarial también se ignora cuando se produce una hipervaloración de trabajos en los que sólo han sido tomados en consideración, a efectos salariales, rasgos inherentes a uno de los sexos en detrimento del otro (STC 145/1991; Directiva CEE 75/117 cit. art. 1, párrafo 2). **Sólo del juego conjunto de estas reglas es posible deducir si se ha realizado correctamente el juicio de igualdad y si, en consecuencia, se ha apreciado adecuadamente la existencia o no de discriminación, dispensando a los afectados la tutela que los Tribunales, como poderes públicos, están obligados a dar [F.J.]**.

El esfuerzo físico, en cuanto rasgo de la actividad humana que puede proyectarse sobre una determinada tarea, puede ser tomado en consideración, pero su clara falta de neutralidad, por el diverso impacto que produce en ambos sexos, requiere de los órganos judiciales un especial rigor al estimar las

alegaciones y pruebas en este sentido por parte de quien pretenda defender su virtualidad para justificar una diferencia retributiva. En virtud de ese rigor, sólo sería posible la admisión de criterios de esta naturaleza si se acreditase de forma indubitada que el esfuerzo físico constituye un elemento determinante absoluto de la aptitud para el desarrollo de la tarea, o bien que se trate de un elemento esencial en ésta, siendo preciso, aun en estos casos, que se combine con otros rasgos tipificadores neutros desde el punto de vista que interesa considerar [F.J. 6]"

(STC 20/2001)

*"Que **la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca**". Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, en tanto que "hecho biológico incontrovertible" (STC 240/1999, de 20 de diciembre, FJ 7), incide de forma exclusiva sobre las mujeres (STC 173/1994, de 7 de junio, FJ 2). En estos pronunciamientos se ha subrayado que, tanto de los Tratados internacionales como del ordenamiento comunitario, se desprende que la extinción causal del contrato de trabajo de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo.*

*[...]Pues bien, por el contrario, debe tenerse presente que **la protección específica de la maternidad de los períodos pre y postnatales persigue una clara finalidad social, esto es, la protección de la maternidad, a la que se añade la finalidad de promocionar el establecimiento de una relación de carácter familiar, absolutamente necesaria con el que acaba de nacer. La protección extiende, por ello, su campo de actuación, alcanzado tanto al neonato como a la familia en su conjunto. Por ello, como en su día recordó la STC 203/2000, de 24 de agosto (FJ 5), "no resulta admisible, desde la perspectiva del art. 14 CE, fundar la denegación de un derecho con trascendencia constitucional (arts. 9.2 y 39.1 CE) exclusivamente en el carácter temporal y en la necesaria y urgente prestación del servicio propia de la situación de interinidad"**. De modo que "esta interpretación de la legalidad, atendiendo a las circunstancias destacadas, resulta, como ya hemos afirmado, en extremo formalista y no aporta una justificación objetiva y razonable desde la perspectiva del art. 14 CE, sin que tal resultado perturbe la facultad de la Administración de proceder a la cobertura reglamentaria de la plaza conforme a criterios organizativos generales".*

(STC 17/2003)

*"La prohibición de discriminación contenida en el art. 14 CE representa una explícita interdicción frente al mantenimiento de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado a sectores de la población, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, en posiciones no sólo desventajosas sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 CE. En este sentido, la exclusión de la discriminación por razón del sexo halla su razón de ser, como resulta de los mismos antecedentes parlamentarios del art. 14 CE y es unánimemente admitido por la doctrina científica, en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer (STC 166/1988, de 26 de septiembre). Por tanto, en contraste con el principio genérico de igualdad que no postula ni como fin ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia de trato, **la prohibición de discriminación entre los sexos impone como fin y generalmente como medio la parificación, de modo que la distinción entre los sexos sólo puede ser utilizada excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica de trato entre los varones y las mujeres**, resultando un principio también vigente en materia de empleo (STC 229/1992, de 14 de diciembre).*

*Centrada la cuestión de la denunciada discriminación en el embarazo de la actora se ha de recordar que, como este Tribunal ha tenido ya ocasión de mantener, **la discriminación por razón de sexo no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También engloba estos mismos tratamientos cuando se funden en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca** (SSTC 166/1988, de 26 de septiembre; 173/1994, de 7 de junio; 136/1996, de 23 de julio, o 20/2001, de 29 de enero). [...] Por ello, partiendo de que los tratos desfavorables en el trabajo basados en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE, hemos estimado diversos recursos de amparo relativos a la materia aquí enjuiciada, incluso respecto de decisiones empresariales ad nutum, como la resolución de la relación laboral en período de prueba (SSTC 94/1984, de 16 de octubre, y 166/1988, de 26 de septiembre) o la no renovación de un contrato temporal (STC 173/1994, de 7 de junio), y hemos afirmado igualmente que la misma conclusión debe prevalecer ante decisiones causales, como el despido (STC 136/1996, de 23 de julio), pues la paridad que impone el segundo inciso del art. 14 CE en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendido el supuesto extintivo, implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones en el empleo, sin discriminación por razón de sexo.*

*En consecuencia, **la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, sino que también, en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empresario evitando las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora y afianzando, al mismo tiempo, todos los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado.***

La protección frente a la extinción del contrato de trabajo por razón de embarazo tiene, así pues, fundamento constitucional, reflejo en las normas legales y sustento, ex art. 10.2 CE, en las fuentes interpretativas del art. 14 CE.

Cuando se prueba indiciariamente que una extinción contractual puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, este Tribunal ha reiterado, desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, que incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate. La necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, dificultad de prueba en la que se fundó nuestra jurisprudencia desde sus primeros pronunciamientos, que ha tenido concreciones en nuestra legislación procesal y que viene recibiendo consideración en los más diversos ámbitos de creación normativa, como revela, por ejemplo, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997.

*Es sabido que **la prueba indiciaria se articula en un doble plano** (por todas, SSTC 90/1997, de 6 de mayo, y 66/2002, de 21 de marzo). El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia (STC 207/2001, de 22 de octubre). Bajo esas circunstancias, el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que ha podido producirse (SSTC 87/1998, de 21 de abril; 293/1993, de 18 de octubre; 140/1999, de 22 de julio; 29/2000, de 31 de enero; 207/2001, de 22 de octubre; 214/2001, de 29 de octubre; 14/2002, de 28 de enero; 29/2002, de 11 de febrero, y 30/2002, de 11 de febrero). Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar*

la decisión adoptada. En otro caso, la ausencia de prueba empresarial trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en última instancia, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental del trabajador”

(STC 175/2005)

“Centrándonos en esta causa de discriminación, que es, precisamente, la que se aduce en la demanda de amparo, conviene recordar que **su exclusión tiene razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer** (STC 166/1988, de 26 de septiembre). [...]”

Tal clase de discriminación comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con **el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres** (STC 173/1994, de 7 de junio, FJ 2; 136/1996, de 23 de julio, FJ 5; 20/2001, de 29 de enero, FJ 4; 41/2002, de 25 de febrero, FJ 3; y 17/2003, de 30 de enero, FJ 3). Por ello, partiendo de que los tratos desfavorables en el trabajo basados en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE, hemos estimado diversos recursos de amparo relativos a la materia aquí enjuiciada, no sólo con relación a decisiones causales como el despido, sino también respecto de decisiones empresariales *ad nutum*, como la resolución de la relación laboral en período de prueba (SSTC 94/1984, de 16 de octubre, y 166/1988, de 26 de septiembre) o la no renovación de un contrato temporal (STC 173/1994, de 7 de junio). Ciertamente como mantuvimos en esta última Sentencia (FJ 3), “no puede sostenerse en modo alguno que sólo cuando está en curso una relación laboral pueda generarse una conducta de esta naturaleza, y mucho menos cuando esa relación laboral podría haber continuado normalmente, a través de la oportuna prórroga o nueva contratación sucesiva, y ello no se produce a consecuencia del hecho del embarazo sobrevenido de la mujer. De sostenerse la postura anterior, quedarían al margen de tutela algunas de las más notorias consecuencias de la discriminación como mal social a erradicar por mandato constitucional (las especiales dificultades en el acceso al empleo de los colectivos discriminados o, en el caso de la mujer, la continuidad de su propia carrera profesional por la maternidad) y, además, quedarían virtualmente vacíos de contenido compromisos internacionales adquiridos por España en esta materia, de cuya virtualidad interpretativa de lo dispuesto en el art. 14 CE no cabe dudar (art. 10.2 CE). Así sucedería con lo establecido en el Convenio núm. 111 de la OIT, que prohíbe también las discriminaciones “en el empleo y la ocupación” (lo que obviamente incluye los momentos preliminares a la contratación). Y así sucedería con lo establecido en el Convenio sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979 (ratificado el 16 de diciembre de 1983), cuyo art. 11 extiende el compromiso de los Estados firmantes a establecer mecanismos adecuados de tutela contra la discriminación de la mujer en relación con el empleo y el ejercicio del “derecho al trabajo, como derecho inalienable de todo ser humano”.

(STC 182/2005)

“De ello se deduce, en relación con la **prohibición de discriminación por maternidad**, la limitación de las potestades organizativas y disciplinarias del empresario en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, pues **es obligado evitar las consecuencias físicas y psíquicas que las medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora**, resultando un imperativo constitucional, al mismo tiempo, afianzar los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora (por todas, STC 17/2003, de 30 de enero, FJ 3). Y, aunque ciertamente el art. 14 CE no consagra la promoción de la maternidad o de la natalidad, sí excluye toda distinción o trato peyorativo a la mujer en la relación laboral fundado en dichas circunstancias. **La protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo”.**

(STC 342/2006)

“Por otra parte, cuando se prueba indiciariamente que una extinción contractual puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, este Tribunal ha reiterado, desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, que incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate.

Es sabido que la **prueba indiciaria** se articula en un doble plano. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia. Bajo esas circunstancias, el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que ha podido producirse. Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. Dicho de otro modo, para que opere este desplazamiento de la carga probatoria no basta que el trabajador tache de discriminatoria la decisión empresarial, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato. Ahora bien, una vez producida esta prueba indiciaria, la empresa demandada asume ya la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo —la no discriminación—, sino la de acreditar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales. Por este motivo es exigible un principio de prueba revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de la discriminación (por todas, SSTC 17/2003, de 30 de enero, FJ 3, 98/2003, de 2 de junio, FJ 2, y 175/2005, de 4 de julio, FJ 4).

Por eso, como ya dijimos en la STC 17/2003, de 30 de enero, FJ 4 —reiterando un criterio ya expresado en la STC 41/2002, de 25 de febrero, FJ 4—, en casos como el presente, “al hecho del embarazo a la circunstancia concurrente de la extinción del contrato será preciso añadir otros elementos que pongan indiciariamente en conexión lo uno (el factor protegido: embarazo) con lo otro (el resultado de perjuicio que concretaría la discriminación: extinción contractual), por cuanto que el estado de gestación constituye únicamente, en principio, un presupuesto de la posibilidad misma de la lesión del art. 14 CE, pero no un indicio de vulneración que por sí solo desplace al demandado la obligación de probar la regularidad constitucional de su acto”.

(STC 3/2007)

“En el asunto ahora sometido a nuestra consideración el órgano judicial ha denegado la reducción de jornada solicitada por la trabajadora, convalidando la previa decisión denegatoria de la empresa, con base a consideraciones de estricta legalidad, derivadas de la interpretación que efectúa de la expresión “dentro de su jornada ordinaria” utilizada por el apartado 6 del art. 37 LET al referirse a la decisión de la trabajadora respecto de la concreción horaria de la reducción de jornada. A juicio del órgano judicial, la jornada reducida propuesta por la trabajadora no se ajustaba a los límites establecidos en el citado precepto, al pretenderse el establecimiento de una jornada a desarrollar exclusivamente de lunes a miércoles y en horario de tarde, siendo así que la jornada ordinaria de la trabajadora se desarrollaba de lunes a sábados y en turnos rotativos de mañana y tarde.

Esta fundamentación de la resolución judicial prescinde de toda ponderación de las circunstancias concurrentes y de cualquier valoración de la importancia que para la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora, implícito en su ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares, pudiera tener la concreta opción planteada y, en su caso, las dificultades que ésta pudiera ocasionar en el funcionamiento regular de la empresa para oponerse a la misma.

El hecho de que el órgano judicial no se haya planteado la cuestión de si denegar a la trabajadora la reducción de jornada solicitada constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y profesional supone no valorar adecuadamente la dimensión constitucional ex art. 14 CE de la cuestión que se le planteaba, de suerte que, como hemos afirmado en diversas ocasiones en relación con otros derechos fundamentales, el reproche que desde la perspectiva constitucional merece formularse contra la Sentencia recurrida en amparo "no es tanto ni sólo que haya renunciado a interpretar la normativa aplicable de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, sino que ni siquiera haya tenido en cuenta que este derecho estaba en juego y podía quedar afectado" (SSTC 191/1998, de 29 de septiembre, FJ 5; y 92/2005, de 18 de abril, FJ 5).

La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendientes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego".

Sección 1ª. De los derechos fundamentales y de las libertades públicas

Artículo 18. [Derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen]

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

(STC 185/1989)

"El contenido del derecho al honor, que la Constitución garantiza como derecho fundamental en su art. 18, apartado 1, es, sin duda, dependiente de las normas, valores e ideas sociales vigentes en cada momento. Tal dependencia se manifiesta tanto con relación a su contenido más estricto, protegidos por regla general con normas penales, como a su ámbito más extenso, cuya protección es de naturaleza meramente civil. Por otra parte, es un derecho respecto al cual las circunstancias concretas en que se producen los hechos y las ideas dominantes que la sociedad tiene sobre la valoración de aquél son especialmente significativas para determinar si se ha producido o no lesión".

(STC 214/1991)

"El derecho al honor y otros de los derechos reconocidos por el art. 18 C.E. aparecen como derechos fundamentales vinculados a la propia personalidad, derivados sin duda de la «dignidad de la persona» que reconoce el art. 10 C.E.1. A diferencia de otros ordenamientos, nuestra Ley fundamental no otorga la legitimación activa exclusivamente a la «víctima» o titular del derecho fundamental infringido, sino a toda persona que invoque un «interés legítimo».

Tratándose de un derecho personalísimo, como es el honor, la legitimación activa corresponderá, en principio, al titular de dicho derecho fundamental. Esta legitimación originaria no excluye, ni la existencia de otras legitimaciones (v. gr., la legitimación por sucesión de los descendientes, contemplada en los arts. 4 y 5 de la L.O. 11/982 de Protección del Derecho al Honor), ni que haya de considerarse también como legitimación originaria la de un miembro de un grupo étnico o social determinado, cuando la ofensa se dirigiera contra todo ese colectivo, de tal suerte que, menospreciando a dicho grupo socialmente diferenciado, se tienda a provocar en el resto de la comunidad social sentimientos hostiles o, cuando menos, contrarios a la dignidad, estima personal o respeto al que tienen derecho todos los ciudadanos con independencia de su nacimiento, raza o circunstancia personal o social (arts. 10.1 y 14 C.E.)".

Sección 2ª. De los derechos y deberes de los ciudadanos

Artículo 32. [Matrimonio]

1. El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.
2. La ley regulará las formas de matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los derechos y deberes de los cónyuges, las causas de separación y disolución y sus efectos.

(STC 58/1984)

"La suspensión del contrato de trabajo para el personal femenino (de la C.T.N.E.) por el hecho de contraer matrimonio, constituye una discriminación por razón del sexo, pues no se hace derivar idéntica consecuencia en relación con el personal masculino de la misma Empresa que contrajera matrimonio», y que la situación es discriminatoria ex Constitutione, es decir, «por su oposición al art. 14 de la Constitución, y por consiguiente que perdió todo valor desde el momento mismo de la entrada en vigor de la Constitución".

(STC 45/1989)

"En el apartado primero del art. 39 C.E. la familia, una institución cuya trascendencia social no necesita ponderación y cuya definición exacta desde el punto de vista constitucional no es problema que ahora deba ocuparnos. Sea cual fuere, en efecto, el concepto constitucionalmente adecuado de familia, no es discutible que tal concepto incluya sin duda la familia que se origina en el matrimonio, que es en todo caso la que especialmente toman en consideración tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas en 1948 (art. 16.1), como los Tratados sobre Derechos Fundamentales suscritos por España (así el Convenio de Roma -art. 12-, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos -art 23- y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 10.1). El régimen del matrimonio está deferido por la Constitución (art. 32) a la Ley, con la importante precisión de que ésta ha de asegurar en, todo caso, la plena igualdad jurídica de los cónyuges, un mandato éste del que se deduce naturalmente la necesidad de que el legislador, teniendo siempre en cuenta la realidad objeto de regulación, no condicione o determine la situación de los cónyuges de manera que ésta no

sea efectivamente igual en el ejercicio de los derechos, por ejemplo, y por la inmediata relación que guarda con el tema que ahora nos ocupa, en el ejercicio del derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio”.

Artículo 35. [Derecho al trabajo]

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

(STC 31/1984)

“El art. 35.1 de la C.E., dentro de una sección situada fuera del marco de los derechos dotados de la protección constitucional de amparo no especifique a la hora de proclamar el derecho a una remuneración suficiente más que la discriminación por razón de sexo, no debe llevarnos a la idea de que en el campo particular de las relaciones laborales la fórmula del art. 14 de la C.E. sufre una tan rotunda reducción”.

CAPITULO III

De los principios rectores de la política social y económica

Artículo 39. [Protección de la familia]

1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.
2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.
3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.
4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.

(STC 47/1993)

*“Se ha dicho que la Constitución no identifica a la familia a la que manda proteger en el art. 39.1 «con la que tiene su origen en el matrimonio, conclusión que se impone no sólo por la regulación bien diferenciada de una institución y otra (arts. 32 y 39), sino también, junto a ello, por el mismo sentido amparador o tuitivo con el que la norma fundamental considera siempre a la familia y, en especial, en el repetido art. 39, protección que corresponde a imperativos ligados al carácter social” de nuestro Estado y a la atención, por consiguiente, de la realidad efectiva de los modos de convivencia que en la sociedad se expresen». Por ello, se ha estimado que **no cabe derivar del propio art. 39.1 C.E. «una diferenciación necesaria entre familias matrimoniales y no matrimoniales»**; y que si bien el matrimonio y la convivencia extramatrimonial no son a todos los efectos «realidades equivalentes» -como se dijo en la STC 184/1990 y se ha reiterado posteriormente- ya se afirmó entonces que de aquella no equivalencia no se deducía necesariamente que «toda medida que tenga como únicos destinatarios a los cónyuges, con exclusión de quienes conviven establemente en unión de hecho, sea siempre y en todos los casos compatible con la igualdad jurídica y la prohibición de discriminación que la Constitución garantiza en su art. 14»”.*

(STC 74/1997)

*“Conviene recordar que cuando nuestra Constitución, en su art. 39.1, proclama que los poderes públicos han de **asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia no constriñe este concepto, en términos exclusivos y excluyentes, a la fundada en el matrimonio, debiendo subsumirse también en el mismo a familias de origen no matrimonial (STC 222/1992)**. Sentado ello, es cierto que esta igualación entre una y otra clase de familias no impone una paridad de trato en todos los aspectos y en todos los órdenes de las uniones matrimoniales y las no matrimoniales (STC 184/1990) y que, por consiguiente, toda distinción entre unas y otras no puede decirse sea incompatible con la igualdad jurídica y la prohibición de discriminación que la Constitución garantiza en su art. 14. Por lo tanto, si el art. 487 bis del Código Penal pretendía proteger a los miembros económicamente más débiles de la unidad familiar en momento de crisis, en principio cabría afirmar que la limitación de la protección a los miembros de unidades familiares de origen matrimonial, con exclusión de los miembros de las extramatrimoniales, necesariamente no tenía por qué ser contraria al art. 14 de la Constitución.*

*Pero la anterior conclusión, que tiene su fundamento en el hecho de que la decisión de vivir en matrimonio o convivir more uxorio es libremente adoptada por los sujetos de una y otra clase de unión, no es válida para el caso de **los hijos, a quienes la Constitución obliga a dispensar una protección integral con independencia de su filiación y respecto de quienes los padres deben prestar asistencia con independencia de su origen matrimonial o extramatrimonial (art. 39.2 y 3 C.E.)**, en otras palabras, de su nacimiento, y cuyo desvalimiento motiva incluso una intensa protección internacional (Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, de 20 de noviembre de 1989, ratificada por España mediante Instrumento de 30 de noviembre de 1990), pues su filiación y su condición de habidos dentro o fuera del matrimonio es el resultado de decisiones ajenas a los mismos (STC 184/1990). En definitiva, el legislador, ejerciendo su libertad de configuración normativa, puede elegir libremente proteger o no penalmente a los hijos en las crisis familiares frente al incumplimiento por sus progenitores de las obligaciones asistenciales que les incumben y judicialmente declaradas, pero una vez hecha esta elección no puede dejar al margen de la protección a los hijos no matrimoniales sin incidir en una discriminación por razón de nacimiento que proscribe el art. 14 de la Constitución”.*

(STC 203/2000)

“La excedencia para el cuidado de los hijos menores además de cooperar al efectivo cumplimiento del deber de los padres de prestar asistencia de todo orden a los hijos, durante su minoría de edad (art. 39.3 C.E.), constituye, en efecto, un derecho atribuido por el legislador a trabajadores y empleados públicos en orden a hacer efectivo el mandato constitucional dirigido a los poderes públicos de garantizar el instituto de la familia (art. 39.1 C.E.).

La transcendencia constitucional del derecho a la excedencia para el cuidado de hijos menores, desde la perspectiva de la garantía del instituto familiar, cobra, además, en la actualidad un especial relieve, que no puede ser ignorado. Así, la protección de la familia que la Constitución exige asegurar a los poderes públicos ha llevado al legislador, atendiendo a las nuevas relaciones sociales surgidas como consecuencia de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, a dictar recientemente la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, con fundamento en los arts. 39.1 y 9.2 de la Constitución, y en objetivos expresados en el ámbito internacional y europeo (concretamente, en el ámbito comunitario, en la Directiva del Consejo 92/85, de 19 de octubre de 1992, relativa a la 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, y en la Directiva 96/34, de 3 de junio de 1996, que incorpora el Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la U.N.I.C.E., el C.E.E.P. y la C.E.S.). Los órganos judiciales no pueden, por tanto, ignorar la dimensión constitucional de la cuestión ante ellos suscitada y limitarse a valorar, para excluir la violación del art. 14 C.E., si la diferencia de trato en relación con el disfrute del derecho a la excedencia por cuidado de hijos tiene en abstracto una justificación objetiva y razonable, sino que han de efectuar su análisis atendiendo a las circunstancias concurrentes, y sobre todo, a la trascendencia constitucional de este derecho de acuerdo con los intereses y valores familiares a que el mismo responde. Como señalamos en nuestra STC 95/2000, de 10 de abril, F.J. 5, la razonabilidad de las decisiones judiciales es también una exigencia de adecuación al logro de los valores, bienes y derechos constitucionales (STC 82/1990, de 4 de mayo, F.J. 2, 126/1994, de 25 de abril, F.J. 5) y, desde esa perspectiva, debe recordarse que los principios rectores de la política social y económica no son meras normas sin contenido (STC 19/1982, de 5 de mayo, F.J. 6), sino que, por lo que a los órganos judiciales se refiere, sus resoluciones habrán de estar informadas por su reconocimiento, respeto y protección, tal como dispone el art. 53.3 C.E. De ese modo, una decisión que desconoce la orientación que debió tener la aplicación de la legalidad acentúa la falta de justificación y razonabilidad de la resolución impugnada, como ya mantuvimos en nuestra STC 126/1994, de 25 de abril”.

Artículo 47. [Vivienda]

Todos los españoles tienen derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada. Los poderes públicos promoverán las condiciones necesarias y establecerán las normas pertinentes para hacer efectivo este derecho, regulando la utilización del suelo de acuerdo con el interés general para impedir la especulación. La comunidad participará en las plusvalías que genere la acción urbanística de los entes públicos.

(STC 152/1988)

“La política de vivienda, junto a su dimensión estrictamente económica, debe tener un señalado acento social, en atención al principio rector que establece el art. 47 de la Norma fundamental, siendo así que uno y otro aspecto -el económico y el social- se revelan difícilmente separables. Sin embargo, el art. 47 no constituye por sí mismo un título competencial autónomo en favor del Estado, sino un mandato o directriz constitucional que ha de informar la actuación de todos los poderes públicos (art. 53 de la Constitución), en el ejercicio de sus respectivas competencias. Por lo que se refiere al art. 149.1.1, éste faculta al Estado para regular las condiciones no ya que establezcan, sino que garanticen la igualdad sustancial de los españoles en el ejercicio de los derechos constitucionales. Pero esta función de garantía básica en lo que atañe al derecho a disfrutar de una vivienda digna, es la que puede y debe desempeñar el Estado al instrumentar sus competencias sobre las bases y coordinación de la planificación económica del subsector vivienda y sobre las bases de ordenación del crédito. En otros términos, como declaramos en nuestra STC 146/1986, de 25 de noviembre, «la persecución del interés general -en este caso, el relativo a la garantía de una vivienda adecuada para todos los españoles- se ha de materializar “a través de”, no “a pesar de” los sistemas de reparto de competencias articulados en la C.E.» (fundamento jurídico 3º), de manera que la promoción de la igualdad sustancial y la acción estatal destinada al efecto «debe desplegarse teniendo en cuenta las peculiaridades de un sistema de autonomías territoriales»”.

Artículo 50. [Pensiones]

Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.

(STC 19/1982)

“Pero la determinación de qué deba entenderse, en el contexto del presente caso, por desigualdad que entrañe discriminación, viene dada esencialmente por la propia Constitución, que obliga a dar relevancia a determinados puntos de vista entre los cuales descuella el principio del Estado social y democrático de derecho del art. 1.1, que informa una serie de disposiciones como el mandato del art. 9.2, que prescribe a los poderes públicos «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas» y «remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud», y el conjunto de los principios rectores de la política social y económica del Capítulo III del Título I, cuyo «reconocimiento, respeto y protección» informarán «la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos», según dice el art. 53.3 de la Constitución, que impide considerar a tales principios como normas sin contenido y que obliga a tenerlos presentes en la interpretación tanto de las restantes normas constitucionales como de las leyes.

Entre tales principios se encuentra el del art. 50, que ordena a los poderes públicos garantizar, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, «la suficiencia económica de los ciudadanos durante la tercera edad», y que debe considerarse criterio de interpretación preferente en el presente caso. El principio de igualdad ha de interpretarse, por tanto, en el sentido más favorable a la realización de este objetivo, lo que significa un especial rigor a la hora de considerar justificada una desigualdad en este terreno. Desde este punto de vista, parece claro que no es motivo suficiente para establecer un trato diferente en cuanto a la compatibilidad de pensiones el dato de que el hecho causante se haya producido antes o después de una determinada fecha.

Atentaría contra el principio de igualdad, según la interpretación a que la Constitución obliga, conectar con ella una consecuencia como la del presente caso, en el cual un derecho a la pensión de viudedad queda condicionado, en cuanto a su efectividad, a que su titular renuncie previamente a la prestación de jubilación que viene percibiendo, renuncia que no se requeriría si el hecho causante se hubiera producido con posterioridad a la entrada en vigor del nuevo régimen”.

CAPITULO IV

De las garantías de las libertades y derechos fundamentales

Artículo 53.[Garantías, libertades y derechos fundamentales]

1. Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161.1 a).
2. Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo 2º ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.
3. El reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el Capítulo 3º informará la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen.

(STC 6/1998)

"En este sentido, no es ocioso recordar lo declarado en la STC 159/1997, dictada por el Pleno del Tribunal, conforme a cuya doctrina «el recurso de amparo tiene como "finalidad esencial" (STC 1/1981, fundamento jurídico 2.) la protección, en sede constitucional, de los derechos y libertades contemplados en el art. 53.2 C.E. a los que exclusivamente se circunscribe su ámbito (SSTC 10/1985, 32/1987 y 54/1993, entre otras), de tal modo que a lo único que este Tribunal puede dar respuesta en dicho proceso es a la existencia o no de una vulneración de los mencionados derechos y libertades fundamentales, sin que le resulte posible hacer pronunciamiento alguno que exceda de dicho ámbito. Pues, aun cuando pueda admitirse" una pretensión directa de inconstitucionalidad sostenida por particulares", esta posibilidad queda doblemente limitada: de una parte por los derechos y libertades reconocidos en los arts. 14 a 30 C.E.; de otra "a los casos en que el recurrente haya experimentado una lesión concreta y actual de sus derechos" (STC 41/1981, fundamento jurídico 1.) (fundamento jurídico 6.)".

IV ÁMBITO CIVIL

Las realidades sociales cambian a medida que la sociedad sobre la que se asientan evoluciona, este cambio que se está poniendo de manifiesto en la actualidad, se realiza de forma más acelerada y visible en la cultura occidental demandado por la propia sociedad, sobre la base de nuevas inquietudes y sensibilidades favorecidas por dicha evolución.

Evolución que ha propiciado nuevas realidades que tienen una evidente incidencia en el **ámbito civil** de la sociedad y condicionan y modifican la estructura social y familiar. Desapareciendo la dependencia económica de la mujer en el seno de la familia, ésta pasa a representar un papel que se revela como más igualitario, es por tanto, la independencia económica la que posibilita la aparición de nuevos roles en las relaciones entre ambos sexos, a la vez que socialmente la posibilita de una forma más clara como agente dinamizador de la igualdad en el ámbito social donde era una figura secundaria. Sin embargo, estos cambios requieren una adecuación legislativa acorde con la nueva realidad social.

Este proceso legislativo, de evidente complejidad, puede tener lugar de dos formas, la primera, exige una detección de las inquietudes sociales, para su posterior regulación, siendo ésta la solución óptima. En otro caso, se limitará a adaptar las normas a los cambios sociales ya producidos y puestos de manifiesto en la sociedad destinataria de las normas. Ambas, utilizadas por el Poder Legislativo, han propiciado las últimas reformas del Código Civil en materia de derecho matrimonial, la Ley 13/2005, de 1 de julio y la Ley 15/2005, de 8 de julio, que modifica el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil.

La Ley 13/2005, ha realizado un cambio sustancial en la relación jurídica matrimonial posibilitando el matrimonio entre personas del mismo sexo, reforma de gran calado, ya que, en la diferencia de sexo se ha encontrado tradicionalmente uno de los fundamentos del reconocimiento de la institución matrimonial por el Derecho del Estado y por el Derecho Canónico. La razón de la reforma está en que el Poder Legislativo no puede ignorar lo evidente: que la sociedad evoluciona en el modo de conformar y reconocer los diversos modelos de convivencia, y que, por ello, el legislador puede, incluso debe, actuar en consecuencia y evitar toda quiebra entre el Derecho y los valores de la sociedad cuyas relaciones ha de regular. En este sentido, no cabe duda de que la realidad social española de nuestro tiempo deviene mucho más rica, plural y dinámica que la sociedad en que surge el Código Civil de 1889. La convivencia como pareja entre personas del mismo sexo basada en la afectividad ha sido objeto de reconocimiento y aceptación social creciente, y ha superado arraigados prejuicios y estigmatizaciones. Se admite hoy sin dificultad que esta convivencia en pareja es un medio a través del cual se desarrolla la personalidad de un amplio número de personas, convivencia mediante la cual se prestan entre sí apoyo emocional y económico, sin más trascendencia que la que tiene lugar en una estricta relación privada, dada su, hasta ahora, falta de reconocimiento formal por el Derecho, tal y como indica la Ley en su exposición de motivos.

La Ley 15/2005, viene a modificar los cambios que había introducido la Ley 30/1981, de 7 de julio, hacia una nueva regulación del matrimonio en el Código Civil, dado el tiempo transcurrido y habiéndose constatado la necesidad de actualizar sus contenidos, la ley, de acuerdo con el contenido del artículo 32 de la Constitución, configura el derecho a contraer matrimonio según los valores y principios constitucionales. De esta forma, reconoce mayor importancia a la voluntad de la persona cuando ya no desea seguir vinculado con su cónyuge. Así, el ejercicio de su derecho a no continuar casado/a no puede hacerse depender de la demostración de la concurrencia de causa alguna, pues la causa determinante no es más que el fin de esa voluntad expresada en su solicitud, ni, desde luego, de una previa e ineludible situación de separación. De esta forma se persigue ampliar el ámbito de libertad de los/as cónyuges en lo relativo al ejercicio de la facultad de solicitar la disolución de la relación matrimonial.

No obstante, y de conformidad con el artículo 32 de la Constitución, se mantiene la separación judicial como figura autónoma, para aquellos casos en los que las partes, por las razones que les asistan, decidan no optar por la disolución de su matrimonio. En suma, la separación y el divorcio se conciben como dos opciones, a las que las partes pueden acudir para solucionar las vicisitudes de su vida en común. De este modo, se pretende reforzar el principio de libertad de los/as cónyuges en el matrimonio, pues tanto la continuación de su convivencia como su vigencia depende de la voluntad individual de ambos.

Las posibilidades de enfocar la legislación civil desde la perspectiva de género es evidente y, adquieren especial relevancia en el caso de instituciones como la constitución del matrimonio, su régimen económico y extinción, paternidad y filiación, patria potestad, adopción, incapacitaciones y alimentos entre parientes, instituciones todas ellas encuadradas dentro del concepto de "Derecho de Familia". Este campo normativo es especialmente sensible a las últimas realidades sociales de género, por ser aquel en el que la relación con la mujer adquiere una mayor relevancia ya que se refieren de una forma importante al ámbito doméstico, que era hasta ahora el reservado de una forma principal a ésta.

Por esta razón se han incluido las citadas instituciones del **Derecho de Familia** en esta selección de normas, en la cual se ha seguido básicamente el esquema que proporciona el **Código Civil**, concordada con la normativa de **Registro Civil** y la **Ley 29/1994 de Arrendamientos Urbanos** y completado con algunas **citas jurisprudenciales y Fiscales** que pretenden aportar una visión complementaria de la norma. Se ha añadido como complemento una reseña sobre las **parejas de hecho**.

A).	CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. (Selección de artículos).....	67
B).	CÓDIGO CIVIL. (Selección de artículos)	
	TÍTULO PRELIMINAR. DE LAS NORMAS JURÍDICAS, SU APLICACIÓN Y EFICACIA	
	Capítulo IV. Normas de Derecho Internacional Privado. (Art. 9)	68
	LIBRO PRIMERO.- De las personas.	
	TÍTULO IV. DEL MATRIMONIO (Arts. 42 a 107)	
	Capítulo I. De la promesa de matrimonio. (Arts. 42 a 43).....	68
	Capítulo II. De los requisitos del matrimonio. (Arts. 44 a 48).....	69
	Capítulo III. De la forma de celebración del matrimonio. (Arts. 49 a 60).....	69
	Capítulo IV. De la inscripción del matrimonio en el registro civil. (Arts. 61 a 65).....	70
	Capítulo V. De los derechos y deberes de los cónyuges. (Arts. 66 a 72).....	71
	Capítulo VI. De la nulidad del matrimonio. (Arts. 73 a 80).....	72
	Capítulo VII. De la separación. (Arts. 81 a 84).....	73
	Capítulo VIII. De la disolución del matrimonio. (Arts. 85 a 89).....	73
	Capítulo IX. De los efectos comunes a la nulidad, separación y divorcio. (Arts. 90 a 101).....	74
	Capítulo X. De las medidas provisionales por demanda de nulidad, separación y divorcio. (Arts. 102 a 106).....	77
	Capítulo XI. Ley Aplicable a la Nulidad, Separación y Divorcio. (Art. 107).....	78
	TÍTULO V. DE LA PATERNIDAD Y FILIACIÓN. (Arts. 108 a 141)	
	Capítulo I. De la filiación y sus efectos. (Arts. 108 a 111).....	78
	Capítulo II. De la determinación y prueba de la filiación. (Arts. 112 a 126).....	79
	Capítulo III. De las acciones de filiación. (Arts. 127 a 141).....	82
	TÍTULO VI. DE LOS ALIMENTOS ENTRE PARIENTES. (Arts. 142 a 153).....	84
	TÍTULO VII. DE LAS RELACIONES PATERNO-FILIALES. (Arts. 154 a 180)	
	Capítulo I. Disposiciones generales. (Arts. 154 a 161).....	86
	Capítulo II. De la representación legal de los hijos. (Arts. 162 a 163).....	88
	Capítulo III. De los bienes de los hijos y de su administración. (Arts. 164 a 168).....	88
	Capítulo IV. De la extinción de la patria potestad. (Arts. 169 a 171).....	89
	Capítulo V. De la adopción y otras formas de protección de menores. (Arts. 172 a 180).....	90
	TÍTULO IX. DE LA INCAPACITACIÓN. (Arts. 199 a 214).....	93
	TÍTULO XI. DE LA MAYOR EDAD Y DE LA EMANCIPACIÓN. (Arts. 314 a 324).....	93
	LIBRO CUARTO.- De las obligaciones y contratos. (Arts. 1088 a 1976)	
	TÍTULO III. DEL RÉGIMEN ECONÓMICO MATRIMONIAL. (Arts. 1315 a 1434)	
	Capítulo I. Disposiciones generales. (Arts. 1315 a 1324).....	94
	Capítulo II. De las capitulaciones matrimoniales. (Arts. 1325 a 1335).....	96
	Capítulo III. De las donaciones por razón de matrimonio. (Arts. 1336 a 1343).....	97
	Capítulo IV. De la sociedad de gananciales. (Arts. 1344 a 1410).....	97
	Capítulo V. Del régimen de participación. (Arts. 1411 a 1434).....	105
	Capítulo VI. Del régimen de separación de bienes. (Arts. 1435 a 1444).....	106
C).	FISCALIDAD Y FAMILIA	107
D).	PAREJAS DE HECHO	110

A). **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA**

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 9.

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

CAPÍTULO PRIMERO

De los españoles y los extranjeros

Artículo 12.

Los españoles son mayores de edad a los 18 años.

CAPÍTULO SEGUNDO

Derechos y libertades

Artículo 14.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Sección 2ª. De los derechos y deberes de los ciudadanos

Artículo 32.

1. El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.
2. La ley regulará las formas de matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los derechos y deberes de los cónyuges, las causas de separación y disolución y sus efectos.

(STC 45/1989) “El régimen del matrimonio está deferido por la Constitución (art. 32) a la Ley, con la importante precisión de que ésta ha de asegurar en, todo caso, **la plena igualdad jurídica de los cónyuges**, un mandato éste del que se deduce naturalmente la necesidad de que el legislador, teniendo siempre en cuenta la realidad objeto de regulación, no condicione o determine la situación de los cónyuges de manera que ésta no sea efectivamente igual en el ejercicio de los derechos, por ejemplo, y por la inmediata relación que guarda con el tema que ahora nos ocupa, en el ejercicio del derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio”.

(STC 47/1993) “No es este un derecho de ejercicio individual, pues no hay matrimonio sin consentimiento mutuo (art. 45 del Código Civil)”.

CAPÍTULO TERCERO

De los principios rectores de la política social y económica

Artículo 39.

1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.
2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.
3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.
4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.

(STC 222/1992) “Que «los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia», y es claro que corresponde a la libertad de configuración del legislador articular los instrumentos, normativos o de otro tipo, a través de los que hacer efectivo tal mandato constitucional, sin que ninguna de ellos resulte a priori constitucionalmente obligado. Tan claro como esto es, sin embargo, que, configurado por la ley un determinado mecanismo o expediente para la protección familiar, su articulación concreta deberá llevarse a cabo en el respeto a las determinaciones de la Constitución y, muy específicamente, a lo que impone el principio de igualdad (art. 14)”.

B). CÓDIGO CIVIL

TÍTULO PRELIMINAR De las normas jurídicas, su aplicación y eficacia

CAPÍTULO IV Normas de Derecho internacional privado

Artículo 9

1. La ley personal correspondiente a las personas físicas es la determinada por su nacionalidad. Dicha ley regirá la capacidad y el estado civil, los derechos y deberes de familia y la sucesión por causa de muerte.

El cambio de ley personal no afectará a la mayoría de edad adquirida de conformidad con la ley personal anterior.

2. Los efectos del matrimonio se regirán por la ley personal común de los cónyuges al tiempo de contraerlo; en defecto de esta ley, por la ley personal o de la residencia habitual de cualquiera de ellos, elegida por ambos en documento auténtico otorgado antes de la celebración del matrimonio; a falta de esta elección, por la ley de la residencia habitual común inmediatamente posterior a la celebración, y, a falta de dicha residencia, por la del lugar de celebración del matrimonio.

La nulidad, la separación y el divorcio se regirán por la ley que determina el artículo 107.

3. Los pactos o capitulaciones por los que se estipule, modifique o sustituya el régimen económico del matrimonio serán válidos cuando sean conformes bien a la ley que rija los efectos del matrimonio, bien a la ley de la nacionalidad o de la residencia habitual de cualquiera de las partes al tiempo del otorgamiento.

4. El carácter y contenido de la filiación, incluida la adoptiva y las relaciones paterno-filiales, se regirán por la Ley personal del hijo y si no pudiera determinarse ésta, se estará a la de la residencia habitual del hijo.

5. La adopción constituida por Juez español se regirá, en cuanto a los requisitos, por lo dispuesto en la Ley española. No obstante, deberá observarse la ley nacional del adoptando en lo que se refiere a su capacidad y consentimiento necesarios:

1. ° Si tuviera su residencia habitual fuera de España.

2. ° Aunque resida en España, si no adquiere, en virtud de la adopción, la nacionalidad española.

A petición del adoptante o del Ministerio Fiscal, el Juez, en interés del adoptando, podrá exigir, además, los consentimientos, audiencias o autorizaciones requeridas por la Ley nacional o por la Ley de la residencia habitual del adoptante o del adoptando.

Para la constitución de la adopción, los Cónsules españoles tendrán las mismas atribuciones que el Juez, siempre que el adoptante sea español y el adoptando esté domiciliado en la demarcación consular. La propuesta previa será formulada por la entidad pública correspondiente al último lugar de residencia del adoptante en España. Si el adoptante no tuvo residencia en España en los dos últimos años, no será necesaria propuesta previa, pero el Cónsul recabará de las autoridades del lugar de residencia de aquél informes suficientes para valorar su idoneidad.

En la adopción constituida por la competente autoridad extranjera, la Ley del adoptando regirá en cuanto a capacidad y consentimientos necesarios. Los consentimientos exigidos por tal Ley podrán prestarse ante una autoridad del país en que se inició la constitución o, posteriormente, ante cualquier otra autoridad competente. En su caso, para la adopción de un español será necesario el consentimiento de la entidad pública correspondiente a la última residencia del adoptando en España.

No será reconocida en España como adopción la constituida en el extranjero por adoptante español, si los efectos de aquélla no se corresponden con los previstos por la legislación española. Tampoco lo será, mientras la entidad pública competente no haya declarado la idoneidad del adoptante, si éste fuera español y estuviera domiciliado en España al tiempo de la adopción.

La atribución por la ley extranjera de un derecho de revocación de la adopción no impedirá el reconocimiento de ésta si se renuncia a tal derecho en documento público o por comparecencia ante el encargado del Registro Civil.

6. La tutela y las demás instituciones de protección del incapaz se regularán por la Ley nacional de éste. Sin embargo, las medidas provisionales o urgentes de protección se regirán por la ley de su residencia habitual.

Las formalidades de constitución de la tutela y demás instituciones de protección en que intervengan autoridades judiciales o administrativas españolas se sustanciarán, en todo caso, con arreglo a la ley española.

Será aplicable la ley española para tomar las medidas de carácter protector y educativo respecto de los menores o incapaces abandonados que se hallen en territorio español.

7. El derecho a la prestación de alimentos entre parientes habrá de regularse por la ley nacional común del alimentista y del alimentante. No obstante se aplicará la ley de la residencia habitual de la persona que los reclame cuando ésta no pueda obtenerlos de acuerdo con la ley nacional común. En defecto de ambas leyes, o cuando ninguna de ellas permita la obtención de alimentos, se aplicará la ley interna de la autoridad que conoce de la reclamación.

En caso de cambio de la nacionalidad común o de la residencia habitual del alimentista, la nueva ley se aplicará a partir del momento del cambio.

[...]

TÍTULO IV. DEL MATRIMONIO

CAPÍTULO PRIMERO. DE LA PROMESA DE MATRIMONIO

Artículo 42.

La promesa de matrimonio no produce obligación de contraerlo ni de cumplir lo que se hubiere estipulado para el supuesto de su no celebración.

No se admitirá a trámite la demanda en que se pretenda su cumplimiento.

Artículo 43.

El incumplimiento sin causa de la promesa cierta de matrimonio hecha por persona mayor de edad o por menor emancipado sólo producirá la obligación de resarcir a la otra parte de los gastos hechos y las obligaciones contraídas en consideración al matrimonio prometido.

Esta acción caducará al año contado desde el día de la negativa a la celebración del matrimonio.

CAPÍTULO II. DE LOS REQUISITOS DEL MATRIMONIO

Artículo 44.

El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio conforme a las disposiciones de este Código. El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.

Artículo 45.

No hay matrimonio sin consentimiento matrimonial.

La condición, término o modo del consentimiento se tendrá por no puesta.

Artículo 46.

No pueden contraer matrimonio:

1. Los menores de edad no emancipados.
2. Los que estén ligados con vínculo matrimonial.

Artículo 47.

Tampoco pueden contraer matrimonio entre sí.

1. Los parientes en línea recta por consanguinidad o adopción.
2. Los colaterales por consanguinidad hasta el tercer grado.
3. Los condenados como autores o cómplices de la muerte dolosa del cónyuge de cualquiera de ellos.

Artículo 48.

El Ministro de Justicia puede dispensar, a instancia de parte, el impedimento de muerte dolosa del cónyuge anterior.

El Juez de Primera Instancia podrá dispensar, con justa causa o a instancia de parte, los impedimentos del grado tercero entre colaterales, y de edad a partir de los catorce años. En los expedientes de dispensa de edad deberán ser oídos el menor y sus padres o guardadores.

La dispensa ulterior convalida, desde su celebración, el matrimonio cuya nulidad no haya sido instada judicialmente por alguna de las partes.

CAPÍTULO III. DE LA FORMA DE CELEBRACIÓN DEL MATRIMONIO

SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 49.

Cualquier español podrá contraer matrimonio dentro o fuera de España:

1. Ante el Juez, Alcalde o funcionario señalado por este Código.
2. En la forma religiosa legalmente prevista.

También podrá contraer matrimonio fuera de España con arreglo a la forma establecida por la Ley del lugar de celebración.

Artículo 50.

Si ambos contrayentes son extranjeros, podrá celebrarse el matrimonio en España con arreglo a la forma prescrita para los españoles o cumpliendo la establecida por la ley personal de cualquiera de ellos.

SECCIÓN SEGUNDA. DE LA CELEBRACIÓN ANTE EL JUEZ, ALCALDE O FUNCIONARIO QUE HAGA SUS VECES

Artículo 51.

Será competente para autorizar el matrimonio:

1. El Juez encargado del Registro Civil y el Alcalde del municipio donde se celebre el matrimonio o concejal en quien éste delegue.
2. En los municipios en que no resida dicho Juez, el delegado designado reglamentariamente.
3. El funcionario diplomático o consular encargado del Registro Civil en el extranjero.

Artículo 238. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del Registro Civil.)

Es competente para la instrucción del expediente previo a la celebración del matrimonio el Juez Encargado o de Paz, o el Encargado del Registro Civil consular, correspondiente al domicilio de cualquiera de los contrayentes.

Artículo 52.

Podrá autorizar el matrimonio del que se halle en peligro de muerte:

1. El Juez encargado del Registro Civil, el delegado o el Alcalde, aunque los contrayentes no residan en la circunscripción respectiva.
2. En defecto del Juez, y respecto de los militares en campaña, el Oficial o Jefe superior inmediato.
3. Respecto de los matrimonios que se celebren a bordo de nave o aeronave, el Capitán o Comandante de la misma.

Este matrimonio no requerirá para su autorización la previa formación de expediente, pero sí la presencia, en su celebración, de dos testigos mayores de edad, salvo imposibilidad acreditada.

Artículo 253. 1er párrafo (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del Registro Civil.)

La autoridad o funcionario competente, para autorizar el matrimonio del que se halle en peligro de muerte, extenderá el acta oportuna, que deberá contener las circunstancias necesarias para practicar la inscripción.

Artículo 72. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

Los que contrajeran matrimonio canónico in articulo mortis podrán dar aviso al encargado del Registro en cualquier instante anterior a la celebración y acreditar de cualquier manera que cumplieron este deber.

Artículo 53.

La validez del matrimonio no quedará afectada por la incompetencia o falta de nombramiento legítimo del Juez, Alcalde o funcionario que lo autorice, siempre que al menos uno de los cónyuges hubiera procedido de buena fe y aquéllos ejercieran sus funciones públicamente.

Artículo 54.

Cuando concorra causa grave suficientemente probada, el Ministro de Justicia podrá autorizar el matrimonio secreto. En este caso, el expediente se tramitará reservadamente, sin la publicación de edictos o proclamas.

Artículo 267.1er párrafo. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del Registro Civil.)

El matrimonio secreto, cualquiera que sea la forma legal en que se celebre, se inscribirá en el Libro Especial.

Artículo 55.

Podrá autorizarse en el expediente matrimonial que el contrayente que no resida en el distrito o demarcación del Juez, Alcalde o funcionario autorizante celebre el matrimonio por apoderado a quien haya concedido poder especial en forma auténtica, pero siempre será necesaria la asistencia personal del otro contrayente. En el poder se determinará la persona con quien ha de celebrarse el matrimonio, con expresión de las circunstancias personales precisas para establecer su identidad.

El poder se extinguirá por la revocación del poderdante, por la renuncia del apoderado o por la muerte de cualquiera de ellos. En caso de revocación por el poderdante bastará su manifestación en forma auténtica antes de la celebración del matrimonio. La revocación se notificará de inmediato al Juez, Alcalde o funcionario autorizante.

Artículo 258.2º párrafo. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del Registro Civil.)

En la inscripción de matrimonio por poder se expresará quién es el poderdante, menciones de identidad del apoderado y fecha y autorizante del poder; en la del contraído con intérprete, sus menciones de identidad, idioma en que se celebra y contrayente a quien se traduce.

Artículo 56.

Quienes deseen contraer matrimonio acreditarán previamente, en expediente tramitado conforme a la legislación del Registro Civil, que reúnen los requisitos de capacidad establecidos en este Código.

Si alguno de los contrayentes estuviere afectado por deficiencias o anomalías psíquicas, se exigirá dictamen médico sobre su aptitud para prestar el consentimiento.

Artículo 57.

El matrimonio deberá celebrarse ante el Juez, Alcalde o funcionario correspondiente al domicilio de cualquiera de los contrayentes y dos testigos mayores de edad.

La prestación del consentimiento podrá también realizarse, por delegación del instructor del expediente, bien a petición de los contrayentes o bien de oficio, ante Juez, Alcalde o funcionario de otra población distinta.

Artículo 58.

El Juez, Alcalde o funcionario, después de leídos los artículos 66, 67 y 68, preguntará a cada uno de los contrayentes si consienten en contraer matrimonio con el otro y si efectivamente lo contraen en dicho acto y, respondiendo ambos afirmativamente, declarará que los mismos quedan unidos en matrimonio y extenderá la inscripción o el acta correspondiente.

Artículo 73. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

El funcionario que autoriza el matrimonio civil extenderá el acta, al mismo tiempo que se celebra, con los requisitos y circunstancias que determina esta Ley y con la firma de los contrayentes y testigos. Cuando el matrimonio se contrajere en país extranjero con arreglo a la forma del país o en cualquier otro supuesto en que no se hubiere levantado aquella acta, la inscripción sólo procederá en virtud de expediente.

SECCIÓN III. DE LA CELEBRACIÓN EN FORMA RELIGIOSA.

Artículo 59.

El consentimiento matrimonial podrá prestarse en la forma prevista por una confesión religiosa inscrita, en los términos acordados con el Estado o, en su defecto, autorizados por la legislación de éste.

Artículo 60.

El matrimonio celebrado según las normas del Derecho canónico o en cualquiera de las formas religiosas previstas en el artículo anterior produce efectos civiles. Para el pleno reconocimiento de los mismos se estará a lo dispuesto en el capítulo siguiente.

Artículo 71. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

Están obligados a promover la inscripción del matrimonio canónico los propios contrayentes. A este fin pondrán por escrito en conocimiento del encargado del Registro competente, con veinticuatro horas de anticipación, por lo menos, el día, hora y lugar del acto. El encargado dará recibo de dicho aviso y asistirá, por sí o por delegado, a la celebración, al solo efecto de verificar la inmediata inscripción.

En todo caso, la inscripción podrá hacerse en cualquier momento, aun fallecidos los contrayentes, a petición de cualquier interesado, mediante la simple presentación de copia auténtica del acta sacramental o de certificación eclesiástica acreditativa del matrimonio. La inscripción deberá ser comunicada al párroco.

CAPÍTULO IV.

DE LA INSCRIPCIÓN DEL MATRIMONIO EN EL REGISTRO CIVIL

Artículo 61.

El matrimonio produce efectos civiles desde su celebración. Para el pleno reconocimiento de los mismos será necesaria su inscripción en el Registro Civil. El matrimonio no inscrito no perjudicará los derechos adquiridos de buena fe por terceras personas.

Artículo 69. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

La inscripción hace fe del acto del matrimonio y de la fecha, hora y lugar en que se contrae.

Artículo 258.1er párrafo. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del Registro Civil.)

En la inscripción de matrimonio constarán la hora, fecha y sitio en que se celebre, las menciones de identidad de los contrayentes, nombre, apellidos y cualidad del autorizante y, en su caso, la certificación religiosa o el acta civil de celebración.

Artículo 70.1er párrafo. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

Los efectos civiles del matrimonio canónico o civil se producirán desde la celebración. Para que los efectos sean reconocidos bastará la inscripción del matrimonio. Sin embargo, cuando la inscripción sea solicitada, transcurridos cinco días, no perjudicará los derechos legítimamente adquiridos por terceras personas.

Artículo 62.

El Juez, Alcalde o funcionario ante quien se celebre el matrimonio extenderá, inmediatamente después de celebrado, la inscripción o el acta correspondiente con su firma y la de los contrayentes y testigos.

Asimismo, practicada la inscripción o extendida el acta, el Juez, Alcalde o funcionario entregará a cada uno de los contrayentes documento acreditativo de la celebración del matrimonio.

Artículo 75. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

El mismo funcionario que autorice el acto de matrimonio entregará a los contrayentes, inmediatamente, un ejemplar del Libro de Familia en el que conste con valor de certificación la realidad del matrimonio.

Artículo 63.

La inscripción del matrimonio celebrado en España en forma religiosa se practicará con la simple presentación de la certificación de la Iglesia o confesión respectiva, que habrá de expresar las circunstancias exigidas por la legislación del Registro Civil.

Se denegará la práctica del asiento cuando de los documentos presentados o de los asientos del Registro conste que el matrimonio no reúne los requisitos que para su validez se exigen en este título.

Artículo 64.

Para el reconocimiento del matrimonio secreto basta inscripción en el libro especial del Registro Civil Central, pero no perjudicará los derechos adquiridos de buena fe por terceras personas sino desde su publicación en el Registro Civil ordinario.

Artículo 70.2º párrafo. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

Para los efectos civiles del matrimonio secreto o de conciencia, basta la inscripción en el Libro Especial de matrimonios secretos, pero no perjudicará los derechos legítimamente adquiridos por terceras personas sino desde su publicación en el Registro Civil.

Artículo 65.

Salvo lo dispuesto en el artículo 63, en todos los demás casos en que el matrimonio se hubiere celebrado sin haberse tramitado el correspondiente expediente, el Juez o funcionario encargado del Registro, antes de practicar la inscripción, deberá comprobar si concurren los requisitos legales para su celebración.

Artículo 257. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del Registro Civil.)

En cualquier otro supuesto el matrimonio sólo puede inscribirse en virtud de expediente, en el que se acreditará debidamente la celebración en forma del matrimonio y la inexistencia de impedimentos.

CAPÍTULO V. DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS CÓNYUGES

Artículo 66.

Los cónyuges son iguales en derechos y deberes.

(STS de 20 de enero de 1989) "El matrimonio no limita la capacidad jurídica de los esposos, ambos pueden obligarse individualmente y responder con sus propios bienes".

(STS de 2 de julio de 1990) "El derecho actual basado en la cogestión, en la igualdad de los cónyuges -art. 66 del CC.- reconoce a ambos capacidad para obligar a la sociedad conyugal".

Artículo 67.

Los cónyuges deben respetarse y ayudarse mutuamente y actuar en interés de la familia.

Artículo 68.

Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo.

(STS 23 de julio de 1970) "El CC consagra el deber de los esposos de respetarse mutuamente y guardarse fidelidad y es causa de desheredación del cónyuge la infidelidad conyugal traducida en el incumplimiento grave y reiterado de los deberes conyugales".

Artículo 69.

Se presume, salvo prueba en contrario, que los cónyuges viven juntos.

Artículo 70.

Los cónyuges fijarán de común acuerdo el domicilio conyugal y, en caso de discrepancia, resolverá el Juez, teniendo en cuenta el interés de la familia.

Artículo 7. Condición de arrendamiento de vivienda. (Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos)

El arrendamiento de vivienda no perderá esta condición aunque el arrendatario no tenga en la finca arrendada su vivienda permanente, siempre que en ella habiten su cónyuge no separado legalmente o de hecho, o sus hijos dependientes.

Artículo 12. Desistimiento y vencimiento en caso de matrimonio o convivencia del arrendatario. (Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos)

1. Si el arrendatario manifestase su voluntad de no renovar el contrato o de desistir de él, sin el consentimiento del cónyuge que conviviera con dicho arrendatario, podrá el arrendamiento continuar en beneficio de dicho cónyuge.

2. A estos efectos, podrá el arrendador requerir al cónyuge del arrendatario para que manifieste su voluntad al respecto. Efectuado el requerimiento, el arrendamiento se extinguirá si el cónyuge del arrendatario no contesta en un plazo de quince días a contar de aquél. El cónyuge deberá abonar la renta correspondiente hasta la extinción del contrato, si la misma no estuviera ya abonada.

3. Si el arrendatario abandonara la vivienda sin manifestación expresa de desistimiento o de no renovación, el arrendamiento podrá continuar en beneficio del cónyuge que conviviera con aquél, siempre que en el plazo de un mes de dicho abandono, el arrendador reciba notificación escrita del cónyuge manifestando su voluntad de ser arrendatario.

Si el contrato se extinguiera por falta de notificación, el cónyuge quedará obligado al pago de la renta correspondiente a dicho mes.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación en favor de la persona que hubiera venido conviviendo con el arrendatario de forma permanente en análoga relación de afectividad a la de cónyuge, con independencia de su orientación sexual, durante, al menos, los dos años anteriores al desistimiento o abandono, salvo que hubieran tenido descendencia en común, en cuyo caso bastará la mera convivencia.

(STS de 15 de febrero de 1983) "La obligación de convivencia de los cónyuges en manera alguna puede venir impuesta por el marido en el domicilio que éste fije, en el caso como en el presente de existencia de hijos comunes, como ejerciente de la patria potestad, sin perjuicio de que a instancia del otro cónyuge pueda el Juez determinar lo procedente en interés de la familia, sino «en el domicilio que ambos cónyuges fijen de común acuerdo» y «en caso de discrepancia, resolviendo el juez, teniendo en cuenta el interés de la familia»".

Artículo 71.

Ninguno de los cónyuges puede atribuirse la representación del otro sin que le hubiere sido conferida.

(Res. DGRN. de 5 de marzo de 1996) "Para entablar recurso en nombre de otras personas, la legislación de procedimiento administrativo (vid. artículo 32 de la Ley 30/1992, de 26 noviembre), exige la acreditación de la representación por cualquier medio válido en derecho que deje constancia fidedigna o mediante declaración en comparecencia personal del interesado, ninguna de cuyos supuestos concurre en el presente caso, donde el recurrente no puede atribuirse la representación de su cónyuge sin que le hubiera sido conferida como preceptúa el artículo 71 del Código Civil, todo lo cual demuestra su falta de legitimación".

CAPÍTULO VI. DE LA NULIDAD DEL MATRIMONIO

Artículo 73.

Es nulo cualquiera que sea la forma de su celebración:

1. El matrimonio celebrado sin consentimiento matrimonial.
2. El matrimonio celebrado entre las personas a que se refieren los artículos 46 y 47, salvo los casos de dispensa conforme al artículo 48.
3. El que se contraiga sin la intervención del Juez, Alcalde o funcionario ante quien deba celebrarse, o sin la de los testigos.
4. El celebrado por error en la identidad de la persona del otro contrayente o en aquellas cualidades personales que, por su entidad, hubieren sido determinantes de la prestación del consentimiento.
5. El contraído por coacción o miedo grave.

(STS de 14 de julio de 2004) "Parece probado que el demandante en el momento de contraer matrimonio se hallaba aquejado por enfermedad apta para producir su falta de capacidad, y en plena crisis de tal enfermedad, teniendo en tal fecha sensiblemente reducida su capacidad de conocer y de querer con pensamientos negativos e ideas autodestructivas aptas para abocarle a tomar decisiones contrarias a sus intereses, como acto subconsciente de agresividad autodirigida, y habiéndose revelado entre sus angustias el temor y la indecisión ante el próximo enlace matrimonial, la conclusión lógica, es que el demandante en el momento de contraer matrimonio prestó su consentimiento teniendo gravemente afectada su inteligencia y voluntad como consecuencia de su enfermedad y no podía por ello conocer y querer el acto que estaba realizando, pues en tal momento sobrepasaba su capacidad. . .
... procediendo en consecuencia, por reconocerse la falta del consentimiento del demandante a la celebración del matrimonio, al amparo del artículo 73-1º del Código, la declaración de nulidad del mismo".

(Res. DGRN. de 6 de junio de 2000) "El matrimonio de complacencia es indudablemente nulo en nuestro Derecho por falta de verdadero consentimiento matrimonial. Para evitar en la medida de lo posible la existencia, aparente de estos matrimonios y su inscripción en el Registro Civil, esta Dirección General dictó en su momento la instrucción de 9/1/2005 dirigida a impedir que algunos extranjeros obtengan la entrada en España o regularicen su estancia en ella por medio de un matrimonio simulado con ciudadanos españoles".

Artículo 74.

La acción para pedir la nulidad del matrimonio corresponde a los cónyuges, al Ministerio Fiscal y a cualquier persona que tenga interés directo y legítimo en ella, salvo lo dispuesto en los artículos siguientes.

(STS de 26 de mayo de 1982) "La acción en cuyo ejercicio la recurrente pretende suceder a su difunto padre es la de separación matrimonial, que tiene carácter personalísimo al contrario de la acción de nulidad matrimonial en que expresamente se permite el ejercicio de la acción no solo a los cónyuges y al ministerio Fiscal sino a cualquier persona que tenga interés en ello".

Artículo 75.

Si la causa de nulidad fuere la falta de edad, mientras el contrayente sea menor, sólo podrá ejercitar la acción cualquiera de sus padres, tutores o guardadores y, en todo caso, el Ministerio Fiscal.

Al llegar a la mayoría de edad sólo podrá ejercitar la acción el contrayente menor, salvo que los cónyuges hubieren vivido juntos durante un año después de alcanzada aquélla.

Artículo 76.

En los casos de error, coacción o miedo grave solamente podrá ejercitar la acción de nulidad el cónyuge que hubiera sufrido el vicio.

Caduca la acción y se convalida el matrimonio si los cónyuges hubieran vivido juntos durante un año después de desvanecido el error o de haber cesado la fuerza o la causa del miedo.

Artículo 78.

El Juez no acordará la nulidad de un matrimonio por defecto de forma, si al menos uno de los cónyuges lo contrajo de buena fe, salvo lo dispuesto en el número 3 del artículo 73.

Artículo 79.

La declaración de nulidad del matrimonio no invalidará los efectos ya producidos respecto de los hijos y del contrayente o contrayentes de buena fe. La buena fe se presume.

(Res. DGNR de 26 de junio de 1982) "Incluso en el supuesto más desfavorable de que el matrimonio no llegara a ser inscribible y fuera declarado nulo por los Tribunales, siempre quedarían a salvo los efectos ya producidos respecto de los hijos".

Artículo 80.

Las resoluciones dictadas por los Tribunales eclesiásticos sobre nulidad de matrimonio canónico o las decisiones pontificias sobre matrimonio rato y no consumado tendrán eficacia en el ordenamiento civil, a solicitud de cualquiera de las partes, si se declaran ajustados al Derecho del Estado en resolución dictada por el Juez civil competente conforme a las condiciones a las que se refiere el artículo 954 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

(STS de 23 de marzo de 2005) "La cooperación del Estado con la Iglesia Canónica no implica automatismo en el reconocimiento de las resoluciones dictadas por los Tribunales eclesiásticos (STC 66/1982, de 12 de noviembre)...

... el examen de fondo a que obliga el requisito del respeto o no contradicción con el orden público de la sentencia cuyo reconocimiento se pretende, solamente se extiende «a constatar si las declaraciones de la sentencia dictadas conforme al Derecho canónico no están en contradicción con los conceptos jurídicos y disposiciones equiparables o análogas del Derecho estatal» (SSTS 1-7-1994; 5-3-2001), esto es, si no contradicen el orden público interno integrado por principios no solo jurídicos públicos y privados, sino también por políticos, económicos, morales e incluso religiosos y hasta supranacionales» (STS 23-11-1995), en definitiva por los principios constitucionales y rectores del matrimonio según el derecho interno del foro.

Si se entiende que el control de homologación no se proyecta sobre el derecho sustantivo aplicado -en igual sentido el Reglamento (CEE) 1347/2000, del Consejo, de 29 de mayo de 2000, cuyo ámbito alcanza también a las resoluciones de los Tribunales Eclesiásticos cuando median Acuerdos o Tratados particulares- no cabría cuestionar la causa de nulidad aplicada que incide en un elemento esencial coincidente en ambos ordenamientos como es el consentimiento".

CAPÍTULO VII. DE LA SEPARACIÓN

Artículo 81.

Se decretará judicialmente la separación, cualquiera que sea la forma de celebración del matrimonio:

1. A petición de ambos cónyuges o de uno con el consentimiento del otro, una vez transcurridos tres meses desde la celebración del matrimonio. A la demanda se acompañará una propuesta de convenio regulador redactada conforme al artículo 90 de este Código.
2. A petición de uno solo de los cónyuges, una vez transcurridos tres meses desde la celebración del matrimonio. No será preciso el transcurso de este plazo para la interposición de la demanda cuando se acredite la existencia de un riesgo para la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o libertad e indemnidad sexual del cónyuge demandante o de los hijos de ambos o de cualquiera de los miembros del matrimonio.

A la demanda se acompañará propuesta fundada de las medidas que hayan de regular los efectos derivados de la separación.

(STS de 25 de junio de 1987) "La permisibilidad de esta clase de pactos (de regulación de las relaciones económicas entre los cónyuges) aparece reforzada a partir de la vigencia de la Ley 30/1981, de 7 de julio, que modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil, y en la que, como ha hecho notar la doctrina científica, se reconoce un auténtico contractualismo en el ámbito del derecho familiar, hasta el punto de que la eficacia de los pactos relativos al matrimonio irrumpe en un doble campo: por un lado, se atribuye relevancia jurídica a los pactos de separación matrimonial, hasta el punto de que el número 1.º del artículo 81 dispone que se decretará la separación judicial a petición de ambos cónyuges o de uno con el consentimiento del otro, estableciéndose, junto a una separación causal, otra de evidente carácter consensual...".

Artículo 83.

La sentencia de separación produce la suspensión de la vida común de los casados y cesa la posibilidad de vincular bienes del otro cónyuge en el ejercicio de la potestad doméstica.

Artículo 84.

La reconciliación pone término al procedimiento de separación y deja sin efecto ulterior lo resuelto en él, pero ambos cónyuges separadamente deberán ponerlo en conocimiento del Juez que entienda o haya entendido en el litigio.

Ello no obstante, mediante resolución judicial, serán mantenidas o modificadas las medidas adoptadas en relación a los hijos, cuando exista causa que lo justifique.

CAPÍTULO VIII. DE LA DISOLUCIÓN DEL MATRIMONIO

Artículo 85.

El matrimonio se disuelve, sea cual fuere la forma y el tiempo de su celebración, por la muerte o la declaración de fallecimiento de uno de los cónyuges y por el divorcio.

Artículo 86.

Se decretará judicialmente el divorcio, cualquiera que sea la forma de celebración del matrimonio, a petición de uno solo de los cónyuges, de ambos o de uno con el consentimiento del otro, cuando concurren los requisitos y circunstancias exigidos en el artículo 81.

Artículo 88.

La acción de divorcio se extingue por la muerte de cualquiera de los cónyuges y por su reconciliación, que deberá ser expresa cuando se produzca después de interpuesta la demanda.

La reconciliación posterior al divorcio no produce efectos legales, si bien los divorciados podrán contraer entre sí nuevo matrimonio.

Artículo 89.

La disolución del matrimonio por divorcio sólo podrá tener lugar por sentencia que así lo declare y producirá efectos a partir de su firmeza. No perjudicará a terceros de buena fe sino a partir de su inscripción en el Registro Civil.

CAPÍTULO IX. DE LOS EFECTOS COMUNES A LA NULIDAD, SEPARACIÓN Y DIVORCIO

Artículo 76. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

Las sentencias y resoluciones sobre validez, nulidad o separación del matrimonio y cuantos actos pongan término a éste se inscribirán al margen de la inscripción de matrimonio.

Artículo 90.

El convenio regulador a que se refieren los artículos 81 y 86 de este Código deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- a. El cuidado de los hijos sujetos a la patria potestad de ambos, el ejercicio de ésta y, en su caso, el régimen de comunicación y estancia de los hijos con el progenitor que no viva habitualmente con ellos.
- b. Si se considera necesario, el régimen de visitas y comunicación de los nietos con sus abuelos, teniendo en cuenta, siempre, el interés de aquéllos.
- c. La atribución del uso de la vivienda y ajuar familiar.
- d. La contribución a las cargas del matrimonio y alimentos, así como sus bases de actualización y garantías, en su caso.
- e. La liquidación, cuando proceda, del régimen económico del matrimonio.
- f. La pensión que, conforme al artículo 97, correspondiere satisfacer, en su caso, a uno de los cónyuges.

Los acuerdos de los cónyuges, adoptados para regular las consecuencias de la nulidad, separación o divorcio serán aprobados por el juez, salvo si son dañosos para los hijos o gravemente perjudiciales para uno de los cónyuges. Si las partes proponen un régimen de visitas y comunicación de los nietos con los abuelos, el juez podrá aprobarlo previa audiencia de los abuelos en la que éstos presten su consentimiento. La denegación de los acuerdos habrá de hacerse mediante resolución motivada y en este caso los cónyuges deben someter a la consideración del juez la nueva propuesta para su aprobación, si procede. Desde la aprobación judicial, podrán hacerse efectivos por la vía de apremio.

Las medidas que el Juez adopte en defecto de acuerdo, o las convenidas por los cónyuges, podrán ser modificadas judicialmente o por nuevo convenio cuando se alteren sustancialmente las circunstancias.

El Juez podrá establecer las garantías reales o personales que requiera el cumplimiento del convenio.

Artículo 33. Concepto. . Ganancias y pérdidas patrimoniales (Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio.)

1. Son ganancias y pérdidas patrimoniales las variaciones en el valor del patrimonio del contribuyente que se pongan de manifiesto con ocasión de cualquier alteración en la composición de aquél, salvo que por esta Ley se califiquen como rendimientos.

2. Se estimará que no existe alteración en la composición del patrimonio:

- a) En los supuestos de división de la cosa común.*
- b) En la disolución de la sociedad de gananciales o en la extinción del régimen económico matrimonial de participación.*
- d) En la extinción del régimen económico matrimonial de separación de bienes, cuando por imposición legal o resolución judicial se produzcan adjudicaciones por causa distinta de la pensión compensatoria entre cónyuges.*

El supuesto al que se refiere este párrafo no podrá dar lugar, en ningún caso, a las actualizaciones de los valores de los bienes o derechos adjudicados.

Artículo 55. Reducciones por pensiones compensatorias. (Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio.)

Las pensiones compensatorias a favor del cónyuge y las anualidades por alimentos, con excepción de las fijadas en favor de los hijos del contribuyente, satisfechas ambas por decisión judicial, podrán ser objeto de reducción en la base imponible.

Artículo 15. Separación, divorcio o nulidad del matrimonio del arrendatario. (Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos)

1. En los casos de nulidad del matrimonio, separación judicial o divorcio del arrendatario, el cónyuge no arrendatario podrá continuar en el uso de la vivienda arrendada cuando le sea atribuida de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 90 y 96 del Código Civil.

2. La voluntad del cónyuge de continuar en el uso de la vivienda deberá ser comunicada al arrendador en el plazo de dos meses desde que fue notificada la resolución judicial correspondiente, acompañando copia de dicha resolución judicial o de la parte de la misma que afecte al uso de la vivienda.

IMPUESTO SOBRE EL INCREMENTO DE VALOR DE LOS TERRENOS DE NATURALEZA URBANA

Artículo 104. Naturaleza y hecho imponible. Supuestos de no sujeción. (Texto Refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales. Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo)

1. El Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana es un tributo directo que grava el incremento de valor que experimenten dichos terrenos y se ponga de manifiesto a consecuencia de la transmisión de la propiedad de los terrenos por cualquier título o de la constitución o transmisión de cualquier derecho real de goce, limitativo del dominio, sobre los referidos terrenos.

[...]

3. No se producirá la sujeción al impuesto en los supuestos de aportaciones de bienes y derechos realizadas por los cónyuges a la sociedad conyugal, adjudicaciones que a su favor y en pago de ellas se verifiquen y transmisiones que se hagan a los cónyuges en pago de sus haberes comunes.

Tampoco se producirá la sujeción al impuesto en los supuestos de transmisiones de bienes inmuebles entre cónyuges o a favor de los hijos, como consecuencia del cumplimiento de sentencias en los casos de nulidad, separación o divorcio matrimonial, sea cual sea el régimen económico matrimonial.

(STS de 21 de diciembre de 1998) *“Como tiene reconocido esta Sala (sentencias de 25 de junio de 1987, 26 de enero de 1993, 24 de abril y 19 de diciembre de 1997), la Ley de 7 de julio de 1981 ha supuesto un amplio reconocimiento de la autonomía privada de los cónyuges para regular los efectos de la separación y el divorcio, con la limitación que resulta de lo indisponible de algunas de las cuestiones afectadas por la separación o el divorcio, cuestiones entre las que no se encuentran las económicas o patrimoniales entre los cónyuges; los convenios así establecidos tienen un carácter contractualista por lo que en ellos han de*

concurrir los requisitos que, con carácter general, establece el Código Civil para toda clase de contratos en el artículo 1261, siendo la aprobación judicial que establece el artículo 90 del Código un requisito o "conditio iuris" de eficacia del convenio regulado, no de su validez, y atributiva de fuerza ejecutiva al quedar integrado en la sentencia".

(STS de 22 de abril de 1997) "La cuestión jurídica esencial que se plantea es la naturaleza jurídica del convenio regulador, en las situaciones de crisis matrimonial, contemplado y previsto su contenido mínimo en el artículo 90 del Código Civil, que no ha obtenido la aprobación judicial. En principio, debe ser considerado como un negocio jurídico de derecho de familia, expresión del principio de autonomía privada que, como tal convenio regulador, requiere la aprobación judicial, como conditio iuris, determinante de su eficacia jurídica.

Deben, por ello, distinguirse tres supuestos: en primer lugar, el convenio, en principio y en abstracto, es un negocio jurídico de derecho de familia; en segundo lugar, el convenio regulador aprobado judicialmente queda integrado en la resolución judicial, con toda la eficacia procesal que ello conlleva; en tercer lugar, el convenio que no ha llegado a ser aprobado judicialmente, tiene la eficacia correspondiente a todo negocio jurídico, tanto más si contiene una parte ajena al contenido mínimo que prevé el artículo 90 del Código Civil. La sentencia de 25 de junio de 1987 declara expresamente que se atribuye trascendencia normativa a los pactos de regulación de las relaciones económicas entre los cónyuges, para los tiempos posteriores a la separación matrimonial; la de 26 de enero de 1993 añade que la aprobación judicial del convenio regulador no despoja a éste del carácter de negocio jurídico que tiene, como manifestación del modo de autorregulación de sus intereses querido por las partes".

Artículo 91.

En las sentencias de nulidad, separación o divorcio, o en ejecución de las mismas, el Juez, en defecto de acuerdo de los cónyuges o en caso de no aprobación del mismo, determinará conforme a lo establecido en los artículos siguientes las medidas que hayan de sustituir a las ya adoptadas con anterioridad en relación con los hijos, la vivienda familiar, las cargas del matrimonio, liquidación del régimen económico y las cautelas o garantías respectivas, estableciendo las que procedan si para alguno de estos conceptos no se hubiera adoptado ninguna. Estas medidas podrán ser modificadas cuando se alteren sustancialmente las circunstancias.

(STS de 26 de abril de 2003) "Dice la sentencia de esta Sala de 27 de diciembre de 1999 que "aun cuando es cierto que la sentencia de 22 de septiembre de 1988 recoge el criterio aludido en la instancia, esta doctrina ha sido rectificada por la de las sentencias de 22 de diciembre de 1992, 20 de marzo de 1993, 14 de julio de 1994 y 16 de diciembre de 1995, con arreglo a las que, si bien el titular dominical puede pedir la división de la cosa común mediante el ejercicio de la acción procesal, la cesación de la comunidad no afecta a la subsistencia del derecho de uso (cualquiera que sea su naturaleza) que corresponde al otro cotitular, ex- cónyuge en virtud de sentencia de divorcio. Por tanto, el derecho de uso se mantiene indemne y una eventual venta de la cosa en subasta pública debe garantizar la subsistencia de aquella medida, lo que sólo puede ser modificado por la voluntad de los interesados, o por decisión judicial adoptada por el órgano jurisdiccional competente en relación con el proceso matrimonial en que se acordó".

Artículo 92.

1. La separación, la nulidad y el divorcio no eximen a los padres de sus obligaciones para con los hijos.
2. El Juez, cuando deba adoptar cualquier medida sobre la custodia, el cuidado y la educación de los hijos menores, velará por el cumplimiento de su derecho a ser oídos.
3. En la sentencia se acordará la privación de la patria potestad cuando en el proceso se revele causa para ello.
4. Los padres podrán acordar en el convenio regulador o el Juez podrá decidir, en beneficio de los hijos, que la patria potestad sea ejercida total o parcialmente por unos de los cónyuges.
5. Se acordará el ejercicio compartido de la guarda y custodia de los hijos cuando así lo soliciten los padres en la propuesta de convenio regulador o cuando ambos lleguen a este acuerdo en el transcurso del procedimiento. El Juez, al acordar la guarda conjunta y tras fundamentar su resolución, adoptará las cautelas procedentes para el eficaz cumplimiento del régimen de guarda establecido, procurando no separar a los hermanos.
6. En todo caso, antes de acordar el régimen de guarda y custodia, el Juez deberá recabar informe del Ministerio Fiscal, y oír a los menores que tengan suficiente juicio cuando se estime necesario de oficio o a petición del Fiscal, partes o miembros del Equipo Técnico Judicial, o del propio menor, valorar las alegaciones de las partes vertidas en la comparecencia y la prueba practicada en ella, y la relación que los padres mantengan entre sí y con sus hijos para determinar su idoneidad con el régimen de guarda.
7. No procederá la guarda conjunta cuando cualquiera de los padres esté incurso en un proceso penal iniciado por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos que convivan con ambos. Tampoco procederá cuando el Juez advierta, de las alegaciones de las partes y las pruebas practicadas, la existencia de indicios fundados de violencia doméstica.
8. Excepcionalmente, aun cuando no se den los supuestos del apartado cinco de este artículo, el Juez, a instancia de una de las partes, con informe favorable del Ministerio Fiscal, podrá acordar la guarda y custodia compartida fundamentándola en que sólo de esta forma se protege adecuadamente el interés superior del menor.
9. El Juez, antes de adoptar alguna de las decisiones a que se refieren los apartados anteriores, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar dictamen de especialistas debidamente cualificados, relativo a la idoneidad del modo de ejercicio de la patria potestad y del régimen de custodia de los menores.

(STS de 23 de febrero de 1999) "La separación de los cónyuges no exime a los padres de las obligaciones para con los hijos (art. 92 del a.C.) de manera que el incumplimiento de estos deberes pueda dar lugar a la privación de la patria potestad".

Artículo 93.

El Juez, en todo caso, determinará la contribución de cada progenitor para satisfacer los alimentos y adoptará las medidas convenientes para asegurar la efectividad y acomodación de las prestaciones a las circunstancias económicas y necesidades de los hijos en cada momento.

Si convivieran en el domicilio familiar hijos mayores de edad o emancipados que carecieran de ingresos propios, el Juez, en la misma resolución, fijará los alimentos que sean debidos conforme a los artículos 142 y siguientes de este Código.

Artículo 7. Rentas exentas. (Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio.)

Estarán exentas las siguientes rentas:

k) Las anualidades por alimentos percibidas de los padres en virtud de decisión judicial.

(STS de 24 de abril de 2000) “El cónyuge con el cual conviven hijos mayores de edad que se encuentran en la situación de necesidad a que se refiere el art. 93, párrafo 2º, del Código Civil, se halla legitimado para demandar del otro progenitor la contribución de éste a los alimentos de aquellos hijos, en los procesos matrimoniales entre los comunes progenitores”.

Artículo 94.

El progenitor que no tenga consigo a los hijos menores o incapacitados gozará del derecho de visitarlos, comunicar con ellos y tenerlos en su compañía. El Juez determinará el tiempo, modo y lugar del ejercicio de este derecho, que podrá limitar o suspender si se dieran graves circunstancias que así lo aconsejen o se incumplieren grave o reiteradamente los deberes impuestos por la resolución judicial.

Igualmente podrá determinar, previa audiencia de los padres y de los abuelos, que deberán prestar su consentimiento, el derecho de comunicación y visita de los nietos con los abuelos, conforme al artículo 160 de este Código, teniendo siempre presente el interés del menor.

(STS de 21 de julio de 1993) “La negación del derecho de visitas es una excepción a la regla general, de carácter imperativo, que sienta su inciso primero, por lo que como excepción debe probar que concurren los presupuestos para que opere quien la alegare”.

Artículo 95.

La sentencia firme producirá, respecto de los bienes de matrimonio, la disolución del régimen económico matrimonial. Si la sentencia de nulidad declara la mala fe de uno solo de los cónyuges, el que hubiere obrado de buena fe podrá optar por aplicar en la liquidación del régimen económico matrimonial las disposiciones relativas al régimen de participación y el de mala fe no tendrá derecho a participar en las ganancias obtenidas por su consorte.

(STS de 14 de abril de 1992) “El artículo 95.1, que revela una técnica en verdad defectuosa, precisa ser interpretado partiendo de que, como es obvio, no son equiparables las consecuencias, en el aspecto que nos ocupa, de la nulidad del matrimonio o el divorcio y la separación, pues en esta última subsiste el matrimonio y ello hace necesario un régimen económico, siendo adecuado el de separación de bienes, solución concorde con el artículo 1435.3 que puede fundamentarse en que: a) Este es el criterio del Código Civil en supuestos de disolución de la sociedad conyugal por otras causas (así, artículo 1374); b) Cuando el artículo 1443 del mismo Código dispone que «la separación de bienes decretada no se alterará por la reconciliación de los cónyuges en caso de separación personal», presupone la existencia de aquélla; c) Aunque, en puridad, la «disolución del régimen económico matrimonial» prevista en el artículo 95.1 no se identifica con la necesidad de que se establezca el régimen económico matrimonial de separación de bienes, pudiendo quizá bastar la adopción de las medidas legalmente previstas en los artículos 90 y siguientes, nada se opone a entender aquel precepto en el razonable sentido de que, en aplicación del artículo 1435.3, al extinguirse la sociedad de gananciales anterior, se someta el matrimonio al régimen de separación de bienes, cuánto más si, como sucede en el presente caso, así se acordó en el convenio regulador de la separación matrimonial; y d) Por último, y aunque éste no sea el caso, tampoco se ve inconveniente en referir el artículo 95.1 sólo a los regímenes económico-matrimoniales comunitarios, pues en el supuesto de previa separación de bienes carece, en rigor, de finalidad”.

Artículo 96.

En defecto de acuerdo de los cónyuges aprobado por el Juez, el uso de la vivienda familiar y de los objetos de uso ordinario en ella corresponde a los hijos y al cónyuge en cuya compañía queden.

Cuando algunos de los hijos queden en la compañía de uno y lo restantes en la del otro, el Juez resolverá lo procedente.

No habiendo hijos, podrá acordarse que el uso de tales bienes, por el tiempo que prudencialmente se fije, corresponda al cónyuge no titular, siempre que, atendidas las circunstancias, lo hicieran aconsejable y su interés fuera el más necesitado de protección.

Para disponer de la vivienda y bienes indicados cuyo uso corresponda al cónyuge no titular se requerirá el consentimiento de ambas partes o, en su caso, autorización judicial.

(STS de 4 de diciembre de 2000) “El uso de la vivienda atribuido judicialmente al cónyuge no propietario es un derecho oponible a terceros, que, como tal, debe tener acceso al Registro de la Propiedad, constituyendo una carga que pesa sobre el inmueble con independencia de quienes sean sus posteriores titulares. Por ello, en determinadas condiciones la atribución judicial se erigen en título legítimo, justificativo de la ocupación incluso frente a propietarios que traigan causa del cónyuge primitivo”.

Artículo 97.

El cónyuge al que la separación o el divorcio produzca un desequilibrio económico en relación con la posición del otro, que implique un empeoramiento en su situación anterior en el matrimonio, tendrá derecho a una compensación que podrá consistir en una pensión temporal o por tiempo indefinido, o en una prestación única, según se determine en el convenio regulador o en la sentencia.

A falta de acuerdo de los cónyuges, el Juez, en sentencia, determinará su importe teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

1. Los acuerdos a que hubieran llegado los cónyuges.
2. La edad y el estado de salud.
3. La cualificación profesional y las probabilidades de acceso a un empleo.
4. La dedicación pasada y futura a la familia.
5. La colaboración con su trabajo en las actividades mercantiles, industriales o profesionales del otro cónyuge.
6. La duración del matrimonio y de la convivencia conyugal.
7. La pérdida eventual de un derecho de pensión.
8. El caudal y los medios económicos y las necesidades de uno y otro cónyuge.
9. Cualquier otra circunstancia relevante.

En la resolución judicial se fijarán las bases para actualizar la pensión y las garantías para su efectividad.

(STS de 28 de abril de 2005) “La pensión compensatoria tiene una finalidad reequilibradora. Responde a un presupuesto básico: el efectivo desequilibrio económico, producido con motivo de la separación o el divorcio (no es la nulidad matrimonial), en uno de los cónyuges, que implica un empeoramiento económico en relación con la situación existente constante matrimonio. Como se afirma en la doctrina, el presupuesto esencial estriba en la desigualdad que resulta de la confrontación entre las condiciones económicas de cada uno, antes y después de la ruptura. No hay que probar la existencia de necesidad -el cónyuge más desfavorecido en la ruptura de la relación puede ser acreedor de la pensión aunque tenga medios suficientes para mantenerse por sí mismo-, pero sí ha de probarse que se ha sufrido un empeoramiento en su situación económica en relación a la que disfrutaba en el matrimonio y respecto a la posición que disfrutaba el otro cónyuge. Pero tampoco se trata de equiparar económicamente los patrimonios, porque no significa paridad o igualdad absoluto entre dos patrimonios”.

... Los factores a tomar en cuenta en orden a la posibilidad de establecer una pensión compensatoria son numerosos, y de imposible enumeración. Entre los más destacados, y, sin ánimo exhaustivo, cabe citar: la edad, duración efectiva de la convivencia conyugal, dedicación al hogar y a los hijos; cuantos de estos precisan atención futura; estado de salud, y su recuperabilidad; trabajo que el acreedor desempeñe o pueda desempeñar por su cualificación profesional; circunstancias del mercado laboral en relación con la profesión del perceptor; facilidad de acceder a un trabajo remunerado -perspectivas reales y efectivas de incorporación al mercado laboral-; posibilidades de reciclaje o volver -reinserción- al anterior trabajo (que se dejó por el matrimonio); preparación y experiencia laboral o profesional; oportunidades que ofrece la sociedad, etc.”.

(SAP de BARCELONA. Secc. 18) “La extinción de la pensión alimenticia compensatoria se produce en los casos de separación, por razón de nueva convivencia marital, entendiéndose que se da en todos aquellos casos de parejas en que, habitando cada uno de los componentes de la misma en su propio domicilio o en el que comparten vivienda sólo durante algunos determinados días, gocen de los elementos de sentimiento de exclusiva afectividad y estabilidad emocional con vocación de continuidad.

No es el mero hecho de residir siempre juntos dos miembros de la pareja, sino la existencia de una relación de afectiva o sentimental entre ambos, es decir, la voluntad de estos de ser o de constituir una pareja estable”.

Artículo 98.

El cónyuge de buena fe cuyo matrimonio haya sido declarado nulo tendrá derecho a una indemnización si ha existido convivencia conyugal, atendidas las circunstancias previstas en el artículo 97.

(STS de 10 de marzo de 1992) “La indemnización que dicho art. 98 del C.C. reconoce no es de naturaleza alimenticia ni tampoco se corresponde a la pensión compensatoria a que se refiere el art. 97 de aquel cuerpo legal, sino que mas bien se trata, en un cierto sentido, de una equitativa reparación económica equilibradora de los amplios y variados desajustes que puede ocasionar la nulidad de un matrimonio por la extinción de un proyecto común de vida de los esposos afectados que no ha ido consolidándose en los años de convivencia hasta producir su desaparición”.

Artículo 99.

En cualquier momento podrá convenirse la sustitución de la pensión fijada judicialmente conforme al artículo 97 por la constitución de una renta vitalicia, el usufructo de determinados bienes o entrega de un capital en bienes o en dinero.

(STS de 4 de julio de 2001) “Ante la ausencia de normativa reguladora de las parejas de hecho, ha de acudir a la fuerza expansiva del ordenamiento jurídico a través de la aplicación analógica del derecho y precisamente en estos casos de uniones de hecho “more uxorio” encuentra su semejanza en su disolución y final por la voluntad unilateral de una de las partes con algunos efectos recogidos para las sentencias de separación y divorcio, y así en el art. 97 atribuye al cónyuge al que tal contingencia produzca un desequilibrio económico con relación al otro y que implique un empeoramiento en relación a su situación anterior al matrimonio, el derecho a una pensión, pudiendo convenir en cualquier momento la sustitución de la misma por la constitución de una renta vitalicia, el usufructo de determinados bienes o la entrega de un capital en bienes o en dinero”.

Artículo 100.

Fijada la pensión y las bases de su actualización en la sentencia de separación o de divorcio, sólo podrá ser modificada por alteraciones sustanciales en la fortuna de uno u otro cónyuge.

(STSJ de Cataluña de 26 de julio de 1999) “El fundamento fáctico u jurídico de los artículos 100 y 101 del CC son distintos. El primero permite una modificación de la pensión, partiendo de la obligación personal convenida o fijada judicialmente por alteración sustancial de la fortuna de uno u otro cónyuge; se trata pues de un cambio en el status económico de los intervinientes primarios de la obligación. El segundo precepto, en cambio, marca un rumbo inesperado y excepcional, el pago de la pensión compensatoria que en puridad es una obligación de carácter personalísimo derivada de una situación de matrimonio, y más en concreto de su quiebra, se transmite a los herederos”.

Artículo 101.

El derecho a la pensión se extingue por el cese de la causa que lo motivó, por contraer el acreedor nuevo matrimonio o por vivir maritalmente con otra persona. El derecho a la pensión no se extingue por el solo hecho de la muerte del deudor. No obstante, los herederos de éste podrán solicitar del Juez la reducción o supresión de aquélla, si el caudal hereditario no pudiera satisfacer las necesidades de la deuda o afectara a sus derechos en la legítima.

CAPÍTULO X. DE LAS MEDIDAS PROVISIONALES POR DEMANDA DE NULIDAD, SEPARACIÓN Y DIVORCIO

Artículo 102.

Admitida la demanda de nulidad, separación o divorcio, se producen, por ministerio de la Ley, los efectos siguientes:

1. Los cónyuges podrán vivir separados y cesa la presunción convivencia conyugal.
 2. Quedan revocados los consentimientos y poderes que cualquiera de los cónyuges hubiera otorgado al otro.
- Asimismo, salvo pacto en contrario, cesa la posibilidad de vincular los bienes privativos del otro cónyuge en el ejercicio de la potestad doméstica. A estos efectos, cualquiera de las partes podrá instar la oportuna anotación en el Registro Civil, y en su caso, en los de la Propiedad y Mercantil.

Artículo 103.

Admitida la demanda, el Juez, a falta de acuerdo de ambos cónyuges aprobado judicialmente, adoptará, con audiencia de estos las medidas siguientes:

1. Determinar, en interés de los hijos, con cuál de los cónyuges han de quedar los sujetos a la patria potestad de ambos y tomar las disposiciones apropiadas de acuerdo con lo establecido en este Código y, en particular, la forma en que el cónyuge que no ejerza la guarda y custodia de los hijos podrá cumplir el deber de velar por éstos y el tiempo, modo y lugar en que podrá comunicar con ellos y tenerlos en su compañía.

Excepcionalmente, los hijos podrán ser encomendados a los abuelos, parientes u otras personas que así lo consintieren y, de no haberlos, a una institución idónea, confiriéndoseles las funciones tutelares que ejercerán bajo la autoridad del juez.

Cuando exista riesgo de sustracción del menor por alguno de los cónyuges o por terceras personas podrán adoptarse las medidas necesarias y, en particular, las siguientes:

- a. Prohibición de salida del territorio nacional, salvo autorización judicial previa.

- b. Prohibición de expedición del pasaporte al menor o retirada del mismo si ya se hubiere expedido.
 - c. Sometimiento a autorización judicial previa de cualquier cambio de domicilio del menor.
2. Determinar, teniendo en cuenta el interés familiar más necesitado de protección, cuál de los cónyuges ha de continuar en el uso de la vivienda familiar y asimismo, previo inventario, los bienes y objetos del ajuar que continuarán en ésta y los que se ha de llevar el otro cónyuge, así como también las medidas cautelares convenientes para conservar el derecho de cada uno.
3. Fijar la contribución de cada cónyuge a las cargas del matrimonio, incluidas, si procede, las litis expensas, establecer las bases para la actualización de cantidades y disponer las garantías, depósitos, retenciones u otras medidas cautelares convenientes, a fin de asegurar la efectividad de lo que por estos conceptos un cónyuge haya de abonar al otro.
- Se considerará contribución a dichas cargas el trabajo que uno de los cónyuges dedicara a la atención de los hijos comunes sujetos a patria potestad.
4. Señalar, atendidas las circunstancias, los bienes gananciales que, previo inventario, se hayan de entregar a uno u otro cónyuge y las reglas que deban observar en la administración y disposición, así como en la obligatoria rendición de cuentas sobre los bienes comunes o parte de ellos que reciban y los que adquieran en lo sucesivo.
5. Determinar, en su caso, el régimen de administración y disposición de aquellos bienes privativos que por capitulaciones o escritura pública estuvieran especialmente afectados a las cargas del matrimonio.

(STS de 23 de enero de 1998) "La adjudicación del uso, de la que no se le puede privar mientras no se decida especialmente, no es un plus de atribución a la hora de partir, es un medio legal de dar satisfacción a la necesidad de vivienda de quien merece mayor tutela y en ningún caso, cabe hablar de derecho de usufructo, aunque alguna escasa sentencia de esta Sala ha apreciado la atribución alguna forma de derecho real".

Artículo 104.

El cónyuge que se proponga demandar la nulidad, separación o divorcio de su matrimonio puede solicitar los efectos y medidas a que se refieren los dos artículos anteriores.

Estos efectos y medidas sólo subsistirán si, dentro de los treinta días siguientes a contar desde que fueron inicialmente adoptados, se presenta la demanda ante el Juez o Tribunal competente.

Artículo 105.

No incumple el deber de convivencia el cónyuge que sale del domicilio conyugal por una causa razonable y en el plazo de treinta días presenta la demanda o solicitud a que se refieren los artículos anteriores.

Artículo 106.

Los efectos y medidas previstos en este capítulo terminan, en todo caso, cuando sean sustituidos por los de la sentencia estimatoria o se ponga fin al procedimiento de otro modo.

La revocación de consentimientos y poderes se entiende definitiva.

**CAPÍTULO XI.
LEY APLICABLE A LA NULIDAD, LA SEPARACIÓN Y EL DIVORCIO**

Artículo 107.

1. La nulidad del matrimonio y sus efectos se determinarán de conformidad con la Ley aplicable a su celebración.
2. La separación y el divorcio se regirán por la Ley nacional común de los cónyuges en el momento de la presentación de la demanda; a falta de nacionalidad común, por la Ley de la residencia habitual común del matrimonio en dicho momento y, en defecto de ésta, por la Ley de la última residencia habitual común del matrimonio si uno de los cónyuges aún reside habitualmente en dicho Estado.

En todo caso, se aplicará la Ley española cuando uno de los cónyuges sea español o resida habitualmente en España:

- a. Si no resultara aplicable ninguna de las leyes anteriormente mencionadas.
- b. Si en la demanda presentada ante tribunal español la separación o el divorcio se pide por ambos cónyuges o por uno con el consentimiento del otro.
- c. Si las leyes indicadas en el párrafo primero de este apartado no reconocieran la separación o el divorcio o lo hicieran de forma discriminatoria o contraria al orden público.

(Res. DGRN. De 29 de octubre de 1992) "El reconocimiento de la sentencia extranjera conforme a lo dispuesto en la LEC, al que alude el art. 107.2 CC sólo es exigible para contraer nuevo matrimonio en España cuando uno de los cónyuges divorciados tuviera en el momento del divorcio la nacionalidad española o, a lo sumo, si el matrimonio disuelto por sentencia extranjera esta inscrito en el Registro Civil Español".

**TÍTULO V.
DE LA PATERNIDAD Y FILIACIÓN**

**CAPÍTULO PRIMERO.
DE LA FILIACIÓN Y SUS EFECTOS**

Artículo 108.

La filiación puede tener lugar por naturaleza y por adopción. La filiación por naturaleza puede ser matrimonial y no matrimonial. Es matrimonial cuando el padre y la madre están casados entre sí. La filiación matrimonial y la no matrimonial, así como la adoptiva, surten los mismos efectos, conforme a las disposiciones de este Código.

(STS de 17 de marzo de 1995) "La doctrina científica ha valorado la retroactividad de determinados efectos de la filiación con el principio constitucional de igualdad y de no discriminación por razón de nacimiento, tomando en consideración la jurisprudencia constitucional referente a la eficacia en el tiempo de los derechos fundamentales y en especial reconoció el carácter normativo de la Constitución Española y la vinculatoriedad inmediata del art. 14 en la STC 78/1982, de 20 de diciembre".

Artículo 109.

La filiación determina los apellidos con arreglo a lo dispuesto en la ley.

Si la filiación está determinada por ambas líneas, el padre y la madre de común acuerdo podrán decidir el orden de transmisión de su respectivo primer apellido, antes de la inscripción registral. Si no se ejercita esta opción, regirá lo dispuesto en la ley.

El orden de apellidos inscrito para el mayor de los hijos regirá en las inscripciones de nacimiento posteriores de sus hermanos del mismo vínculo.

El hijo, al alcanzar la mayor edad, podrá solicitar que se altere el orden de los apellidos.

Artículo 194. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del registro Civil.)

Si la filiación está determinada por ambas líneas y a salvo la opción prevista en el artículo 109 del Código Civil, primer apellido de un español es el primero del padre y segundo apellido el primero de los personales de la madre, aunque sea extranjera.

Artículo 55. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

La filiación determina los apellidos.

En los supuestos de nacimiento con una sola filiación reconocida, ésta determina los apellidos, pudiendo el progenitor que reconozca su condición de tal determinar, al tiempo de la inscripción, el orden de los apellidos.

El orden de los apellidos establecido para la primera inscripción de nacimiento determina el orden para la inscripción de los posteriores nacimientos con idéntica filiación.

Alcanzada la mayoría de edad, se podrá solicitar la alteración del orden de los apellidos.

El encargado del Registro impondrá un nombre y unos apellidos de uso corriente al nacido cuya filiación no pueda determinarlos.

El encargado del Registro, a petición del interesado o de su representante legal, procederá a regularizar ortográficamente los apellidos cuando la forma inscrita en el Registro no se adecue a la gramática y fonética de la lengua española correspondiente.

Artículo 53. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

Las personas son designadas por su nombre y apellidos, correspondientes a ambos progenitores, que la Ley ampara frente a todos.

Artículo 110.

El padre y la madre, aunque no ostenten la patria potestad están obligados a velar por los hijos menores y a prestarles alimentos.

(STS de 5 de Octubre de 1993) “El tratamiento jurídico de los alimentos debidos al hijo menor de edad presenta una marcada preferencia, y precisamente por incardinarse en la patria potestad derivando básicamente de la relación paterno filial, no ha de verse afectado por las limitaciones propias del régimen legal de los alimentos y obligaciones entre parientes”.

Artículo 111.

Quedará excluido de la patria potestad y demás funciones tuitivas y no ostentará derechos por ministerio de la Ley respecto del hijo o de sus descendientes, o en sus herencias, el progenitor:

1. Cuando haya sido condenado a causa de las relaciones a que obedezca la generación, según sentencia penal firme.
2. Cuando la filiación haya sido judicialmente determinada contra su oposición.

En ambos supuestos, el hijo no ostentará el apellido del progenitor en cuestión más que si lo solicita él mismo o su representante legal. Dejarán de producir efecto estas restricciones por determinación del representante legal del hijo aprobada judicialmente, o por voluntad del propio hijo una vez alcanzada la plena capacidad. Quedarán siempre a salvo las obligaciones de velar por los hijos y prestarles alimentos.

(STS de 11 de mayo de 1995) “Las conductas tipificadas en el art. 111 del CC están consideradas por la jurisprudencia y por la doctrina científica mayoritaria como Leyes civiles sancionadoras con pérdida de derecho y, por tanto, incluidas en el ámbito restrictivo señalado en el art. 4.2, ya que el calificativo de “penal” que allí aparece debe interpretarse extensivamente comprendido en el mismo la penalidad civil de que se habla en la Disposición Transitoria Tercera del Código junto a la privación de derechos”.

CAPÍTULO II. DE LA DETERMINACIÓN Y PRUEBA DE LA FILIACIÓN

SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 112.

La filiación produce sus efectos desde que tiene lugar. Su determinación legal tiene efectos retroactivos siempre que la retroactividad sea compatible con la naturaleza de aquéllos y la ley no dispusiere lo contrario.

En todo caso, conservarán su validez los actos otorgados, en nombre del hijo menor o incapaz, por su representante legal, antes de que la filiación hubiere sido determinada.

(STS de 20 de junio de 1988) “Toda la materia referida a la determinación, prueba y efectos de la filiación regulados en la Ley 11/1981, al resultar favorable, para los hijos, viene a concedérseles unos efectos de retroactividad de grado máximo”.

Artículo 113.

La filiación se acredita por la inscripción en el Registro Civil, por el documento o sentencia que la determina legalmente, por la presunción de paternidad matrimonial y, a falta de los medios anteriores, por la posesión de estado. Para la admisión de pruebas distintas a la inscripción se estará a lo dispuesto en la Ley de Registro Civil.

No será eficaz la determinación de una filiación en tanto resulte acreditada otra contradictoria.

Artículo 41. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

La inscripción hace fe del hecho, fecha, hora y lugar del nacimiento, del sexo y, en su caso, de la filiación del inscrito.

Artículo 42. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

La inscripción se practica en virtud de declaración de quien tenga conocimiento cierto del nacimiento. Esta declaración se formulará entre las veinticuatro horas y los ocho días siguientes al nacimiento, salvo los casos en que el Reglamento señale un plazo superior.

Artículo 43. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

Están obligados a promover la inscripción por la declaración correspondiente:

1. El padre.
2. La madre.
3. El pariente más próximo o, en su defecto, cualquier persona mayor de edad presente en el lugar del alumbramiento al tiempo de verificarse.
4. El jefe del establecimiento o el cabeza de familia de la casa en que el nacimiento haya tenido lugar.
5. Respecto a los recién nacidos, abandonados, la persona que los haya recogido.

Artículo 114.

Los asientos de filiación podrán ser rectificadas conforme a la Ley de Registro Civil, sin perjuicio de lo especialmente dispuesto en el presente título sobre acciones de impugnación.

Podrán también rectificarse en cualquier momento los asientos que resulten contradictorios con los hechos que una sentencia penal declare probados.

Artículo 57. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

El Ministerio de Justicia puede autorizar cambios de nombre y apellidos, previo expediente instruido en forma reglamentaria.

Son requisitos necesarios de la petición de cambio de apellidos:

1. Que el apellido en la forma propuesta constituya una situación de hecho no creada por el interesado.
2. Que el apellido o apellidos que se tratan de unir o modificar pertenezcan legítimamente al peticionario.
3. Que provenga de la línea correspondiente al apellido que se trata de alterar.

Podrá formularse oposición fundada únicamente en el incumplimiento de los requisitos exigidos.

Artículo 58. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

No será necesario que concurra el primer requisito del artículo anterior para cambiar o modificar un apellido contrario al decoro o que ocasione graves inconvenientes, o para evitar la desaparición de un apellido español.

[...]

En todos estos casos, la oposición puede fundarse en cualquier motivo razonable.

Artículo 59. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

El juez de 1ª Instancia puede autorizar, previo expediente:

1. El cambio del apellido Expósito u otros análogos, indicadores de origen desconocido, por otro que pertenezca al peticionario o, en su defecto, por un apellido de uso corriente.
2. El de nombre y apellidos impuestos con infracción de las normas establecidas.
3. La conservación por el hijo natural o sus descendientes de los apellidos que vinieren usando, siempre que insten el procedimiento dentro de los dos meses siguientes a la inscripción del reconocimiento o, en su caso, a la mayoría de edad.
4. El cambio del nombre por el impuesto canónicamente, cuando éste fuere el usado habitualmente.
5. La traducción de nombre extranjero o adecuación gráfica al español de la fonética de apellidos también extranjeros.

Artículo 60. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

Para el cambio de nombre y apellidos a que se refiere el artículo anterior se requiere, en todo caso, justa causa y que no haya perjuicio de tercero.

Artículo 61. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

El cambio gubernativo de apellidos alcanza a los sujetos a la patria potestad y también a los demás descendientes que expresamente lo consientan.

Artículo 62. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

Las autorizaciones de cambios de nombre y apellidos no surten efecto mientras no se inscriban al margen de la correspondiente inscripción de nacimiento.

El artículo 208 (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del registro Civil.)

No será necesario que concurra el primer requisito del artículo 205 para cambiar o modificar un apellido contrario al decoro o que ocasione graves inconvenientes o para evitar la desaparición de un apellido español. Se entiende que un apellido ocasiona graves inconvenientes cuando, por cualquier razón, lleve consigo deshonra.

Cuando se den circunstancias excepcionales, y a pesar de faltar los requisitos que señala dicho artículo, podrá accederse al cambio por Real Decreto a propuesta del Ministerio de Justicia, con audiencia del Consejo de Estado.

En caso de que el solicitante de la autorización del cambio de sus apellidos sea objeto de violencia de género, podrá accederse al cambio por Orden del Ministro de Justicia. Para ello deberá acreditarse que quien alegue ser objeto de violencia de género ha obtenido alguna medida cautelar de protección judicial en el citado ámbito. También se podrá acceder al cambio de apellidos en la misma forma en cualquier supuesto en que la urgencia de la situación así lo requiera.

La Orden ministerial a que se refiere el párrafo anterior no será objeto de publicación en el "Boletín Oficial del Estado" ni en cualquier otro medio.

En todos estos casos la oposición puede fundarse en cualquier motivo razonable.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan proceder una vez concedida la autorización del cambio y, en particular, en caso de que se apreciare con posteridad a la autorización del cambio la existencia de simulación o fraude por parte del solicitante.

SECCIÓN SEGUNDA. DE LA DETERMINACIÓN DE LA FILIACIÓN MATRIMONIAL.

Artículo 115.

La filiación matrimonial materna y paterna quedará determinada legalmente:

1. Por la inscripción del nacimiento junto con la del matrimonio de los padres.
2. Por sentencia firme.

Artículo 47. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

En la inscripción de nacimiento constará la filiación materna siempre que en ella coincidan la declaración y el parte o comprobación reglamentaria.

No constando de matrimonio de la madre ni el reconocimiento por ésta de la filiación, el encargado del Registro, sin demora, notificará el asiento personalmente a la interesada o a sus herederos.

La mención de esta filiación podrá suprimirse en virtud de sentencia o por desconocimiento de la persona que figura como madre formalizado ante el encargado del Registro, el cual lo inscribirá marginalmente. Este desconocimiento no podrá efectuarse transcurridos quince días de aquella notificación. La supresión de la mención será notificada del mismo modo al inscrito, o si hubiere fallecido, a sus herederos; en su caso, si el representante legal de inscrito no fuere conocido, esta notificación se hará al Ministerio Fiscal.

Artículo 48. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

La filiación paterna o materna constará en la inscripción de nacimiento a su margen, por referencia a la inscripción de matrimonio de los padres o por inscripción del reconocimiento.

Artículo 116.

Se presumen hijos del marido los nacidos después de la celebración del matrimonio y antes de los trescientos días siguientes a su disolución o a la separación legal o de hecho de los cónyuges.

Artículo 183. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del registro Civil.)

Cuando, por lo que resulta de la declaración o título de la inscripción, se presume que el hijo lo es del marido, conforme a lo dispuesto en el Código Civil, en la inscripción de nacimiento, y en su defecto, por nota al margen, se hará referencia a la inscripción de matrimonio de los padres, y si no fueren conocidos todos los datos de la referencia, constará la fecha de matrimonio, y cuando menos, que éste tuvo lugar.

En este supuesto constarán en la inscripción las menciones de identidad del padre.

(Res. DGRN. de 17 de junio de 2000) “Si bien el hecho de que el nacimiento del menor hubiere acaecido transcurrido en plazo superior al de los ciento ochenta días iniciales siguientes a la celebración del matrimonio determina la imposibilidad de utilizar como solo instrumento para desvirtuar la presunción de filiación matrimonial del art. 116 del CC, la declaración auténtica en contrario realizada unilateralmente por el marido, conforme a la previsión del art. 117 del mismo Código, no por ello se debe anudar a aquel hecho la conclusión de que dicha presunción pasa a ser inalterable sino exclusivamente la imposibilidad de utilizar el citado medio simplificado por su destrucción pero ello sin perjuicio de los demás medios probatorios en contrario que autoriza el art. 125 del CC”.

Artículo 117.

Nacido el hijo dentro de los ciento ochenta días siguientes a la celebración del matrimonio, podrá el marido destruir la presunción mediante declaración auténtica en contrario formalizada dentro de los seis meses siguientes al conocimiento del parto. Se exceptúan los casos en que hubiere reconocido la paternidad expresa o tácitamente o hubiese conocido el embarazo de la mujer con anterioridad a la celebración del matrimonio, salvo que, en este último supuesto, la declaración auténtica se hubiera formalizado, con el consentimiento de ambos, antes del matrimonio o después del mismo, dentro de los seis meses siguientes al nacimiento del hijo.

Artículo 184. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del registro Civil.)

Nacido el hijo dentro de los ciento ochenta días siguientes a la celebración del matrimonio, se inscribirá la paternidad del marido, salvo que conste la declaración auténtica en contrario de éste a que se refiere el artículo 117 del Código Civil.

Inscrita la paternidad, podrá ser cancelada por expediente gubernativo si la declaración auténtica del marido, para desvirtuar la presunción, se ha formulado en el tiempo y condiciones exigidos por el Código Civil.

(Res. DGRN. de 14 de noviembre de 1989) “El nacimiento tuvo lugar a los 192 días siguientes al matrimonio de la madre por lo que no entra en juego el derecho del marido de ésta para desconocer la paternidad en las condiciones que señala el art. 117 del CC, ya que este derecho está limitado a los casos en que el nacimiento acaece dentro de los 180 días siguientes a la celebración del matrimonio”.

Artículo 118.

Aun faltando la presunción de paternidad del marido por causa de la separación legal o de hecho de los cónyuges, podrá inscribirse la filiación como matrimonial si concurre el consentimiento de ambos.

Artículo 119.

La filiación adquiere el carácter de matrimonial desde la fecha del matrimonio de los progenitores cuando éste tenga lugar con posterioridad al nacimiento del hijo siempre que el hecho de la filiación quede determinado legalmente conforme a lo dispuesto en la sección siguiente.

Lo establecido en el párrafo anterior aprovechará, en su caso, a los descendientes del hijo fallecido.

(STS de 28 de noviembre de 2002) “Por el matrimonio de los padres, el estado de filiación de los hijos habidos antes cambia de régimen y se cumple la prevención del artículo 119 de que el hecho de la filiación quede determinado legalmente con el hecho del subsiguiente reconocimiento. Este reconocimiento deja sin efecto la indeterminación de la filiación no matrimonial por interpretación a contrario sensu de la RDGRN 22-1-98”.

SECCIÓN TERCERA. DE LA DETERMINACIÓN DE LA FILIACIÓN NO MATRIMONIAL

Artículo 120.

La filiación no matrimonial quedará determinada legalmente:

1. Por el reconocimiento ante el encargado del Registro Civil, en testamento o en otro documento público.
2. Por resolución recaída en expediente tramitado con arreglo a la legislación del Registro Civil.
3. Por sentencia firme.
4. Respecto de la madre, cuando se haga constar la filiación materna en la inscripción de nacimiento practicada dentro del plazo, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Registro Civil.

(STS de 14 de mayo de 2004) “No cabe duda que, con independencia de los testamentos, el documento público notarial adecuado para el reconocimiento es la escritura pública, ya sea, la otorgada con este fin, ya se trate de la que se refiere a las capitulaciones matrimoniales, si bien nada parece impedir que pueda hacerse el reconocimiento en escrituras que no sean otorgadas con ese exclusivo objeto”.

(STS de 28 de septiembre de 1966) “La cuestión relativa a qué debe entenderse respecto a la frase «o en otro documento público» impone la referencia al art. 1.216 del CC en el que se dice que son documentos públicos los autorizados por un Notario o empleado público competentes”.

Artículo 49. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

El reconocimiento puede hacerse con arreglo a las formas establecidas en el Código Civil, o mediante declaración del padre o de la madre, en cualquier tiempo, ante el encargado del Registro, inscrita al margen y firmada por aquéllos. En este último supuesto deberá concurrir también el consentimiento de hijo o la aprobación judicial, según dispone dicho Código.

Podrá inscribirse la filiación natural mediante expediente gubernativo aprobado por el juez de 1ª instancia, siempre que no hubiera oposición del Ministerio Fiscal o de parte interesada notificada personal y obligatoriamente, si concurre alguna de las siguientes circunstancias;

- 1. Cuando exista escrito indubitado del padre o de la madre en que expresamente reconozca la filiación.*
- 2. Cuando el hijo se halle en la posesión continua del estado de hijo natural del padre o de la madre, justificada por actos directos del mismo padre o de su familia.*
- 3. Respecto de la madre, siempre que se pruebe cumplidamente el hecho del parto y la identidad del hijo.*

Formulada oposición, la inscripción de la filiación sólo puede obtenerse por el procedimiento ordinario.

Artículo 185. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del registro Civil.)

Sólo se podrá inscribir, en virtud de declaración formulada dentro del plazo, la filiación no matrimonial de hijo de casada, así como el reconocimiento de la filiación paterna de progenitor distinto del marido si se comprueba antes de la inscripción que no rige la presunción de legal de paternidad de éste.

Artículo 186. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del registro Civil.)

Son documentos públicos aptos para el reconocimiento la escritura pública, el acta civil de la celebración del matrimonio de los padres, el expediente de inscripción de nacimiento fuera de plazo, las capitulaciones matrimoniales y el acto de conciliación.

La declaración de reconocimiento ante el Encargado cuando no pueda inscribirse inmediatamente, se diligenciará con las circunstancias del asiento, las de identidad del hijo y la firma del declarante, en acta por duplicado, uno de cuyos ejemplares se remitirá primero, en su caso, con la solicitud correspondiente, a la aprobación judicial, y después, con el testimonio de la aprobación, tras de diligenciar ésta en el duplicado, al Registro competente para, en su virtud, practicar la inscripción.

Artículo 121.

El reconocimiento otorgado por los incapaces o por quienes no puedan contraer matrimonio por razón de edad necesitará para su validez aprobación judicial con audiencia del Ministerio Fiscal.

Artículo 122.

Cuando un progenitor hiciera el reconocimiento separadamente, no podrá manifestar en él la identidad del otro a no ser que esté ya determinada legalmente.

Artículo 123.

El reconocimiento de un hijo mayor de edad no producirá efectos sin su consentimiento expreso o tácito.

Artículo 124.

La eficacia del reconocimiento del menor o incapaz requerirá el consentimiento expreso de su representante legal o la aprobación judicial con audiencia del Ministerio Fiscal y del progenitor legalmente conocido.

No será necesario el consentimiento o la aprobación si el reconocimiento se hubiere efectuado en testamento o dentro del plazo establecido para practicar la inscripción del nacimiento. La inscripción de paternidad así practicada podrá suspenderse a simple petición de la madre durante el año siguiente al nacimiento. Si el padre solicitara la confirmación de la inscripción, será necesaria la aprobación judicial con audiencia del Ministerio Fiscal.

Artículo 125.

Cuando los progenitores del menor o incapaz fueren hermanos o consanguíneos en línea recta, legalmente determinada la filiación respecto de uno, sólo podrá quedar determinada legalmente respecto del otro, previa autorización judicial que se otorgará, con audiencia del Ministerio Fiscal, cuando convenga al menor o incapaz. Alcanzada por éste la plena capacidad, podrá, mediante declaración auténtica, invalidar esta última determinación si no la hubiere consentido.

Artículo 126.

El reconocimiento del ya fallecido sólo surtirá efecto si lo consintieren sus descendientes por sí o por sus representantes legales.

CAPÍTULO III. DE LAS ACCIONES DE FILIACIÓN

SECCIÓN SEGUNDA. DE LA RECLAMACIÓN

Artículo 131.

Cualquier persona con interés legítimo tiene acción para que se declare la filiación manifestada por la constante posesión de estado.

Se exceptúa el supuesto en que la filiación que se reclame contradiga otra legalmente determinada.

(STS de 16 de marzo de 2005) "La acción de declaración de filiación del vigente artículo 131 CC... legitima a terceros portadores de un interés legítimo para pedir se declare una filiación determinada por la constante posesión de estado. Como resulta de una interpretación sistemática, el régimen de las acciones de reclamación de la filiación -en esa línea se pronuncia la sentencia recurrida- diferencia entre las acciones que corresponden a los presuntos hijos o presuntos progenitores (artículos 132, 133, 134 CC) y las que se atribuyen a otras personas. Respecto de las primeras, y salvo el supuesto de sucesión prevista en el artículo 132, párrafo 2º CC, la acción de reclamación es intransmisible mortis causa. En cuanto a los terceros, el artículo 131 CC conforma la acción de declaración de filiación -o de reconocimiento de filiación- atendiendo a la concurrencia conjunta de dos requisitos o elementos constitutivos; interés legítimo y posesión de estado".

(STS de 29 de diciembre de 1997) "Para obtener una declaración de paternidad no solamente es precisa la legitimación procesal en ese sentido sino que la referida pretensión ha de estar avalada por el principio de la verdad biológica o por la posesión de estado paterno filial".

Artículo 132.

A falta de la correspondiente posesión de estado, la acción de reclamación de la filiación matrimonial, que es imprescriptible, corresponde al padre, a la madre o al hijo.

Si el hijo falleciere antes de transcurrir cuatro años desde que alcanzase plena capacidad, o durante el año siguiente al descubrimiento de las pruebas en que se haya de fundar la demanda, su acción corresponde a sus herederos por el tiempo que faltare para completar dichos plazos.

Artículo 133.

La acción de reclamación de filiación no matrimonial, cuando falte la respectiva posesión de estado, corresponde al hijo durante toda su vida. Si el hijo falleciere antes de transcurrir cuatro años desde que alcanzare plena capacidad, o durante el año siguiente al descubrimiento de las pruebas en que se funde la demanda, su acción corresponde a sus herederos por el tiempo que faltare para completar dichos plazos.

(STC de 27 de octubre de 2005) “En el presente caso es evidente que no procede declarar la nulidad de la regla legal que, en ausencia de posesión de estado, otorga al hijo la legitimación para reclamar la filiación no matrimonial durante toda su vida, pues tal pronunciamiento, además de no reparar la inconstitucionalidad apreciada, dañaría, sin razón alguna, a quienes ostentan, en virtud del art. 133 CC, y en forma plenamente conforme con los mandatos del art. 39 CE, una acción que no merece tacha alguna de inconstitucionalidad. Así pues, la declaración de nulidad de este precepto, consecvente a la declaración de inconstitucionalidad, generaría un vacío normativo, sin duda no deseable.

En suma, resuelta en los términos señalados para el caso concreto la cuestión planteada, la apreciación de la inconstitucionalidad de la insuficiencia normativa del precepto cuestionado exige que sea el legislador, dentro de la libertad de configuración de que goza, derivada de su posición constitucional y, en última instancia, de su específica legitimidad democrática (STC 55/1996, de 28 de marzo, FJ 6), el que regule con carácter general la legitimación de los progenitores para reclamar la filiación no matrimonial en los casos de falta de posesión de estado, con inclusión, en su caso, de los requisitos que se estimen pertinentes para impedir la utilización abusiva de dicha vía de determinación de la filiación, siempre dentro de límites que resulten respetuosos con el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).

FALLO: Estimar la presente cuestión de inconstitucionalidad y, en su virtud, declarar inconstitucional el párrafo primero del art. 133 del Código civil, en la redacción dada por la Ley 11/1981, de 13 de mayo, en cuanto impide al progenitor no matrimonial la reclamación de la filiación en los casos de inexistencia de posesión de estado”.

Artículo 134.

El ejercicio de la acción de reclamación, conforme a los artículos anteriores, por el hijo o el progenitor, permitirá en todo caso la impugnación de la filiación contradictoria.

(STS de 26 de noviembre de 2004) “La mera negativa a someterse a la prueba biológica, cuando no existe en el proceso ninguna otra clase de pruebas, al no constituir una “ficta confessio”, no puede por sí sola, ser determinante de una declaración de paternidad”, pero “constituye un muy valioso indicio probatorio cuando concurren otras pruebas que evidencian la existencia de relaciones sentimentales o amorosas entre los litigantes... y la probabilidad de relaciones sexuales entre ellos que puedan ser las determinantes de la paternidad reclamada”. En el mismo sentido SSTs de 22 de junio de 1998, 1 de octubre de 1999, 28 y 29 de marzo, 24 de abril, 24 y 30 de mayo de 2000, 27 de diciembre de 2001, 17 de julio y 3 de noviembre de 2002 y 1 de septiembre de 2004”.

STS de 6 de junio de 1991 “Cabe valorar la negativa de que se trata como una falta de solidaridad y colaboración del demandado a la administración de justicia para determinar derechos de terceros...”.

SECCIÓN TERCERA. DE LA IMPUGNACIÓN

Artículo 136.

El marido podrá ejercitar la acción de impugnación de la paternidad en el plazo de un año contado desde la inscripción de la filiación en el Registro Civil. Sin embargo, el plazo no correrá mientras el marido ignore el nacimiento.

Si el marido falleciere antes de transcurrir el plazo señalado en párrafo anterior, la acción corresponde a cada heredero por el tiempo que faltare para completar dicho plazo.

Fallecido el marido sin conocer el nacimiento, el año se contará desde que lo conozca el heredero.

(STC de 26 de mayo de 2005) “El Tribunal Constitucional declaró inconstitucional el párrafo primero de este artículo, en cuanto comporta que el plazo para el ejercicio de la acción de impugnación de la paternidad matrimonial empiece a correr aunque el marido ignore no ser el progenitor biológico de quien ha sido inscrito como hijo suyo en el Registro Civil”.

Artículo 137.

La paternidad podrá ser impugnada por el hijo durante el año siguiente a la inscripción de la filiación. Si fuere menor o incapaz, el plazo contará desde que alcance la mayoría de edad o la plena capacidad legal.

El ejercicio de la acción, en interés del hijo que sea menor o incapacitado, corresponde, asimismo, durante el año siguiente a la inscripción de la filiación, a la madre que ostente la patria potestad o al Ministerio Fiscal.

Si falta en las relaciones familiares la posesión de estado de filiación matrimonial, la demanda podrá ser interpuesta en cualquier tiempo por el hijo o sus herederos.

Artículo 138.

Los reconocimientos que determinen conforme a la Ley una filiación matrimonial podrán ser impugnados por vicio de consentimiento conforme a lo dispuesto en el artículo 141. La impugnación de la paternidad por otras causas se atenderá a las normas contenidas en esta sección.

(STS de 20 de junio de 1996) “El art. 138 distingue dos supuestos impugnatorios de la paternidad: uno, el derivado del reconocimiento realizado con vicios en el consentimiento; y el otro, el derivado de otras causas, lo que implica la remisión a los supuestos prevenidos en los arts. 117, 118, 119 y 120.1 a cuya acción de impugnación del reconocimiento a que se refiere el art. 141. Ahora bien, esta acción difiere de la asimismo impugnatoria regulada en el art. 136 la cual se encuentra íntimamente vinculada a la presunción legal establecida en el art. 116”.

Artículo 139.

La mujer podrá ejercitar la acción de impugnación de su maternidad justificando la suposición del parto o no ser cierta la identidad del hijo.

Artículo 140.

Cuando falte en las relaciones familiares la posesión de estado, la filiación paterna o materna no matrimonial podrá ser impugnada por aquellos a quienes perjudique.

Cuando exista posesión de estado, la acción de impugnación corresponderá a quien aparece como hijo o progenitor y a quienes por la filiación puedan resultar afectados en su calidad de herederos forzosos. La acción caducará pasados cuatro años desde que el hijo, una vez inscrita la filiación, goce de la posesión de estado correspondiente.

Los hijos tendrán en todo caso acción durante un año después de haber llegado a la plena capacidad.

(STS de 23 de septiembre de 1996) “El art. 140 se refiere a la legitimación de las personas que pueden impugnar la filiación no matrimonial, tanto paterna como materna, estableciendo es su párrafo primero un supuesto amplio al referirse a todos aquellos a quienes perjudique, cuando falte la posesión de estado, y que hay que proyectar no solo sobre perjuicios económicos, sino también a los de condición moral. El supuesto segundo- cuando concurra posesión de estado- resulta mas concreto en cuanto designa a quien aparece como hijo progenitor para abrirse a quienes por la filiación pueda resultar afectado en calidad de heredero forzosos”.

Artículo 141.

La acción de impugnación del reconocimiento realizado mediante error, violencia o intimidación corresponde a quien lo hubiere otorgado. La acción caducará al año del reconocimiento o desde que cesó el vicio de consentimiento, y podrá ser ejercitada o continuada por los herederos de aquél, si hubiere fallecido antes de transcurrir el año.

Artículo 190. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del registro Civil.)

Es inscribible la sentencia penal firme que, en su fallo, determine una filiación.

Artículo 50. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

No podrá extenderse asiento alguno contradictorio con el estado de filiación que prueba el Registro mientras no se disponga otra cosa por sentencia firme dictada en juicio declarativo con audiencia del Ministerio Fiscal.

TÍTULO VI. DE LOS ALIMENTOS ENTRE PARIENTES

Artículo 142.

Se entiende por alimentos todo lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido y asistencia médica.

Los alimentos comprenden también la educación e instrucción del alimentista mientras sea menor de edad y aun después cuando no haya terminado su formación por causa que no le sea imputable.

Entre los alimentos se incluirán los gastos de embarazo y parto, en cuanto no estén cubiertos de otro modo.

(STS de 4 de febrero de 1988) “Los alimentos consisten, según los arts. 142 y 146 del Código Civil, en una amplia asistencia que comprende, según una variable proporción entre los medios de quien los recibe, sustento, habitación, vestido, asistencia médica y educación. Ello se traduce en una actitud activa de atenciones”.

(STS de 12 de septiembre 2005) “La valoración de la cuantía que se fija conforme al artículo 142 es facultad exclusiva de los Tribunales de Instancia y teniendo en cuenta los principios que están en el artículo 146... Aunque el recurrente dice que la madre no contribuye a la alimentación del hijo, ello no es cierto, ... pues la madre contribuye con la correspondiente atención en su casa, lo que de por si revela una dedicación importante...”.

Artículo 143.

Están obligados recíprocamente a darse alimentos en toda la extensión que señala el artículo precedente:

1. Los cónyuges.
2. Los ascendientes y descendientes.

Los hermanos sólo se deben los auxilios necesarios para la vida cuando los necesiten por cualquier causa que no sea imputable al alimentista, y se extenderán en su caso a los que precisen para su educación.

(STS de 23 de septiembre de 1996) “Producido el divorcio dejan de ser cónyuges, desaparece la razón legal de alimentos; por esta causa, la sentencia de alimentos pierde su eficacia, conforme se deduce de la S de 29 de junio de 1988 y no genera, en cuanto a los cónyuges divorciados, causa de aplicación de los arts. 143, 150 y 152 del CC sino a la fijación de una pensión a tenor del art. 97, lo que no puede confundirse con la prestación de alimentos, pues la mención de ellos del art. 90 CC hay que entenderla con limitación a quienes producida la extinción del vínculo matrimonial siguen teniendo derechos a ellos”.

(STS de 25 de noviembre de 1985) “La separación de hecho libremente consentida de los esposos no priva a cada uno de recibir alimentos de su consorte conforme a los arts. 142 y ss, incluso aunque el marido siga pernoctando bajo el mismo techo si la mujer no dispone de bienes propios suficientes, en cuyo caso puede reclamarlos al marido”.

(STS de 2 de febrero de 1983) “Si los progenitores no están en condiciones de de cumplir la obligación alimenticia han de satisfacer alimentos a los menores de edad escolar los abuelos que cuenten con medios de fortuna”.

(STS de 17 de abril de 1974) “El derecho de alimentos que con carácter recíproco para los cónyuges se establece en el art. 143 del CC constituye, a su vez, uno de los deberes que como efectos comunes del matrimonio se señalan en el art. 56 del mismo y comprenden no sólo lo que materialmente pueda entenderse como alimentación sino también toda clase de ayudas y cuidados de orden ético y afectivo”.

Artículo 144.

La reclamación de alimentos cuando proceda y sean dos o más los obligados a prestarlos, se hará por el orden siguiente:

1. Al cónyuge.
2. A los descendientes de grado más próximo.
3. A los ascendientes, también de grado más próximo.
4. A los hermanos, pero estando obligados en ultimo lugar los que sólo sean uterinos o consanguíneos.

Entre los descendientes y ascendientes se regulará la gradación por el orden en que sean llamados a la sucesión legítima de la persona que tenga derecho a los alimentos.

(STS de 5 de noviembre de 1996) “Es preciso demandar a todos y cada uno de los obligados, en el caso que examinamos padre y madre conjuntamente (art. 144.3º). Fijar la deuda de uno de los padres supone entonces inexcusablemente fijar simultáneamente el porcentaje de deuda del otro, lo cual exige para no producir indefensión a esa otra parte y para evitar sentencias contradictorias traer a todos los deudores conjuntamente al proceso como parte demandadas”.

Artículo 145.

Cuando recaiga sobre dos o más personas la obligación dar alimentos, se repartirá entre ellas el pago de la pensión en cantidad proporcional a su caudal respectivo.

Sin embargo, en caso de urgente necesidad y por circunstancias especiales, podrá el Juez obligar a una sola de ellas a que los preste provisionalmente, sin perjuicio de su derecho a reclamar de los demás obligados la parte que les corresponda.

Cuando dos o más alimentistas reclamaren a la vez alimentos de una misma persona obligada legalmente a darlos, y ésta no tuviere fortuna bastante para atender a todos, se guardará el orden establecido en el artículo anterior, a no ser que los alimentistas concurrentes fuesen el cónyuge y un hijo sujeto a la patria potestad, en cuyo caso éste será preferido a aquél.

(STS de 28 de noviembre de 2003) “La obligación de prestar alimentos no es solidaria a cargo de los progenitores, sino mancomunada y en proporción a sus caudales respectivos, y cuando la obligación recae sobre ambos, en conformidad al artículo 145 del Código Civil (STS 5-11-1996)”.

(STS de 23 de marzo de 2001) “La pretensión del padre de dividir el pago de la pensión con la madre está perfectamente excusada en la sentencia recurrida al razonar sobre como, debido a las diferencias de las economías de ambos progenitores, también las atenciones, en este caso, del progenitor, menos favorecido, prestándolas personalmente al tener los hijos en su compañía, satisface su obligación alimenticia, aun cuando no sea en metálico. Como razona el Ministerio Fiscal, los alimentos que presta la madre son los que derivan de la convivencia con esta y no excluye los pecuniarios, acordados por la sentencia a cargo del padre”

Artículo 146.

La cuantía de los alimentos será proporcionada al caudal o medios de quien los da y a las necesidades de quien los recibe.

(STS de 12 de septiembre de 2005) “El juicio de proporcionalidad del artículo 146 del Código Civil corresponde a los Tribunales que resuelven las instancias y no debe entrar en él el Tribunal Supremo, a no ser que se haya vulnerado claramente el mismo o no se haya razonado lógicamente con arreglo a la regla del artículo 146”... “la atribución de la pensión alimenticia,... de la entidad económica de la misma, y su fijación o mensura, entra de lleno en el espacio de los pronunciamientos discrecionales, facultativos o de equidad, que constituyen materia reservada a la soberanía del Tribunal de Instancia y, por consiguiente, no puede ser objeto del recurso de casación”.

Artículo 147.

Los alimentos, en los casos a que se refiere el anterior, se reducirán o aumentarán proporcionalmente según el aumento o disminución que sufran las necesidades del alimentista y la fortuna del que hubiere de satisfacerlos.

(STS de 16 de noviembre de 1978) “El art. 147 esta proclamando, sin duda alguna, que lo que se ha de tener en cuenta al respecto no es meramente las alteraciones de valor monetario, sino el de las necesidades del que los recibe y de los que haya de abonarlos, a cuyo efecto ciertamente han de ser susceptibles de tomar en cuenta entre otras circunstancias, las que pueden demandar de actualizaciones que provengan de estabilizaciones y devaluaciones monetarias”.

Artículo 148.

La obligación de dar alimentos será exigible desde que los necesitare, para subsistir, la persona que tenga derecho a percibirlos pero no se abonarán sino desde la fecha en que se interponga la demanda.

Se verificará el pago por meses anticipados, y, cuando fallezca el alimentista, sus herederos no estarán obligados a devolver lo que éste hubiese recibido anticipadamente.

El Juez, a petición del alimentista o del Ministerio Fiscal, ordenará con urgencia las medidas cautelares oportunas para asegurar los anticipos que haga una entidad pública u otra persona y proveer a las futuras necesidades.

(STS de 6 de noviembre de 1984) “La obligación es real y exigible desde que surja la necesidad pero cuando se reclama judicialmente tan solo se deben desde el momento de presentación de la demanda”.

Artículo 149.

El obligado a prestar alimentos podrá, a su elección, satisfacerlos, o pagando la pensión que se fije, o recibiendo y manteniendo en su propia casa al que tiene derecho a ellos.

Esta elección no será posible en cuanto contradiga la situación de convivencia determinada para el alimentista por las normas aplicables o por resolución judicial. También podrá ser rechazada cuando concurra justa causa o perjudique el interés del alimentista menor de edad.

(STS de 15 de febrero de 1983) “En manera alguna cabe decir, no puede eximirse el marido de la prestación de alimentos que le viene impuesto por los núms. 1.º y 2.º del art. 143 del Código Civil, dado que la facultad de elección que autoriza el art. 149 del mencionado, Cuerpo Legal sustantivo de pagar la pensión que se fije, o recibiendo y manteniendo en la propia casa del obligado al que tenga derecho a ellos, únicamente es posible, cual tiene reiteradamente declarado esta Sala en sentencias, entre otras, como las citadas por el recurrente en apoyo del motivo que ahora se examina, cuando no exista motivo justificativo de la incorporación a la casa del obligado, lo que no puede evidenciarse en tanto el correspondiente juez competente no decida cuál debe ser el domicilio conyugal y determinado se niegue a incorporarse a él”.

Artículo 150.

La obligación de suministrar alimentos cesa con la muerte del obligado, aunque los prestase en cumplimiento de una sentencia firme.

Artículo 151.

No es renunciable ni transmisible a un tercero el derecho a los alimentos. Tampoco pueden compensarse con lo que el alimentista deba al que ha de prestarlos. Pero podrán compensarse y renunciarse las pensiones alimenticias atrasadas, y transmitirse a título oneroso o gratuito el derecho a demandarlas.

Artículo 152.

Cesará también la obligación de dar alimentos:

1. Por muerte del alimentista.
2. Cuando la fortuna del obligado a darlos se hubiere reducido hasta el punto de no poder satisfacerlos sin desatender sus propias necesidades y las de su familia.

3. Cuando el alimentista pueda ejercer un oficio, profesión o industria, o haya adquirido un destino o mejorado de fortuna, de suerte que no le sea necesaria la pensión alimenticia para su subsistencia.
4. Cuando el alimentista, sea o no heredero forzoso, hubiere cometido alguna falta de las que dan lugar a la desheredación.
5. Cuando el alimentista sea descendiente del obligado a dar alimentos y la necesidad de aquél provenga de mala conducta o de falta de aplicación al trabajo, mientras subsista esta causa.

(STS de 28 de noviembre de 2003) “Los derechos de los hijos a la prestación de alimentos no cesan automáticamente por haber alcanzado la mayoría de edad, sino que subsisten si se mantiene la situación de necesidad no imputable a ellos, conforme ha declarado esta Sala de Casación Civil en sentencias de 24 de abril y 30 de diciembre de 2000 y resulta decretado en el artículo 39-3 de la Constitución”.

Artículo 153.

Las disposiciones que preceden son aplicables a los demás casos en que por este Código, por testamento o por pacto se tenga derecho a alimentos, salvo lo pactado, lo ordenado por el testador o lo dispuesto por la ley para el caso especial de que se trate.

TÍTULO VII. DE LAS RELACIONES PATERNO-FILIALES

CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 154.

Los hijos no emancipados están bajo la potestad de sus progenitores.

La patria potestad se ejercerá siempre en beneficio de los hijos de acuerdo con su personalidad, y comprende los siguientes deberes y facultades:

1. Velar por ellos, tenerlos en su compañía, alimentarlos, educarlos y procurarles una formación integral.
2. Representarlos y administrar sus bienes.

Si los hijos tuvieren suficiente juicio deberán ser oídos siempre antes de adoptar decisiones que les afecten.

Los padres podrán en el ejercicio de su potestad recabar el auxilio de la autoridad. Podrán también corregir razonable y moderadamente a los hijos.

Artículo 46. 2º párrafo. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

Cuantos hechos afectan a la patria potestad, salvo la muerte de los progenitores, se inscribirán al margen de la inscripción de nacimiento de los hijos.

(STS de 2 de julio de 2004) “Es deber de los padres el de velar por sus hijos sujetos a la patria potestad (art. 154.1 del CC), deber que no cesa por la atribución de la guarda y custodia al otro padre en proceso matrimonial; por ello, la adopción por el progenitor separado de sus hijos de medidas dirigidas a comprobar que éstos hijos se encuentren correctamente atendidos por aquél a cuya guarda y custodia han sido confiados, mediada como son las aquí controvertida, encuentran plena justificación ya que, en otro caso, el padre o madre separado de sus hijos se vería imposibilitado de cumplir con ese deber impuesto por la patria potestad de la que no ha sido privado e incluso, caso de tener que acudir a los tribunales para impetrar las medidas necesarias para el correcto cuidado de los menores, se vería impedido de utilizar medios de defensa legalmente admitidos”.

(STS de 9 de julio de 2002) “La patria potestad de la prole actúa como derecho inherente de la paternidad y maternidad y en nuestro ámbito tiene indudable carácter de función tutelar que la configura como institución a favor de los hijos, así lo dice el referido artículo 154, y lo tiene declarado la jurisprudencia desde antiguo (Sentencias de 28-10-1891, 25-6-1923, 3-3-1950, 18-2-1969, 9-3-1984) así como las más recientes (Sentencias de 23-7-1987, 18-10-1996, y 5-3-1998)”.

(STS de 11 de octubre de 1991) “El derecho de los padres a la patria potestad con relación a sus hijos menores y dentro del mismo, el específico a la guarda y tutela de los mismos, viene incluido entre los que la doctrina dominante denomina derechos-función, en los que, la especial naturaleza que les otorga su carácter social, que trasciende del ámbito meramente privado, hace que su ejercicio se constituya, no en meramente facultativo para su titular -como sucede en la generalidad de los derechos subjetivos- sino en obligatorio para quien lo ostenta, toda vez que adecuado cumplimiento llena unas finalidades sociales -en este caso de interés familiar- que le hacen especialmente preciado para el ordenamiento jurídico. Corolario forzoso de ello es el carácter de irrenunciable que ostentan los derechos -como consecuencia de la forzosidad de su ejercicio por parte de su legítimo titular- que impide al mismo abandonar las finalidades que su cumplimiento persigue, así como su imprescriptibilidad, hasta el punto de que su no ejercicio, voluntario o forzoso, durante un cierto tiempo carece de virtualidad extintiva del mismo, subsistiendo la posibilidad de su ejercicio, a no ser que, por alguna razón legal, y previa resolución judicial, se haya producido su extinción”.

Artículo 155.

Los hijos deben:

1. Obedecer a sus padres mientras permanezcan bajo su potestad y respetarles siempre.
2. Contribuir equitativamente, según sus posibilidades, al levantamiento de las cargas de la familia mientras convivan con ella.

Artículo 156.

La patria potestad se ejercerá conjuntamente por ambos progenitores o por uno solo con el consentimiento expreso o tácito del otro. Serán válidos los actos que realice uno de ellos conforme al uso social y a las circunstancias, o en situaciones de urgente necesidad.

En caso de desacuerdo, cualquiera de los dos podrá acudir al Juez quien, después de oír a ambos y al hijo si tuviera suficiente juicio y, en todo caso, si fuera mayor de doce años, atribuirá sin ulterior recurso la facultad de decidir al padre o a la madre. Si los desacuerdos fueran reiterados, o concurriera cualquier otra causa que entorpezca gravemente el ejercicio de la patria potestad, podrá atribuir la total o parcialmente a uno de los padres o distribuir entre ellos sus funciones. Esta medida tendrá vigencia durante el plazo que se fije, que no podrá nunca exceder de dos años.

En los supuestos de los párrafos anteriores, respecto de terceros de buena fe, se presumirá que cada uno de los progenitores actúa en el ejercicio ordinario de la patria potestad con el consentimiento del otro.

En defecto o por ausencia, incapacidad o imposibilidad de uno los padres, la patria potestad será ejercida exclusivamente por el otro.

Si los padres viven separados la patria potestad se ejercerá por aquel con quien el hijo conviva. Sin embargo el juez, a solicitud fundada del otro progenitor, podrá, en interés del hijo, atribuir al solicitante la patria potestad para que la ejerza conjuntamente con el otro progenitor, o distribuir entre el padre y la madre las funciones inherentes a su ejercicio.

(STS de 15 de febrero de 1983) “El art. 156 del C.C. confiere el ejercicio de la patria potestad no prioritariamente al padre, sino conjuntamente a ambos progenitores o por uno solo con el consentimiento expreso o tácito del otro, y en caso de desacuerdo confiriéndola el Juez a uno u otro, después de oír a los cónyuges y al hijo si tuviera suficiente juicio, y en todo caso si fuese mayor de 12 años, y de producirse desacuerdos reiterados, o concurrencia de cualquier otra causa que entorpezca gravemente el ejercicio de la patria potestad, atribuyéndola total o parcialmente a uno de los padres, o distribuir entre ellos sus funciones, con vigencia durante el plazo que se fije, que no podrá nunca exceder de dos años, y para lo que tienen las partes abierto el correspondiente cauce decisorio a tal fin por el correspondiente juez competente”.

(Res. DGRN. de 25 de mayo de 1992) “En los supuestos normales de la patria potestad conjunta, si hay desacuerdo entre los progenitores, el Juez ha de limitarse a atribuir la facultad de decidir al padre o a la madre sin que pueda adoptar una solución distinta a la propuesta por uno y otro de los padres”.

Artículo 157.

El menor no emancipado ejercerá la patria potestad sobre sus hijos con la asistencia de sus padres, y a falta de ambos, de su tutor, en casos de desacuerdo o imposibilidad, con la del Juez.

Artículo 158.

El Juez, de oficio o a instancia del propio hijo, de cualquier pariente o del Ministerio Fiscal, dictará:

1. Las medidas convenientes para asegurar la prestación de alimentos y proveer a las futuras necesidades del hijo, en caso de incumplimiento de este deber, por sus padres.
2. Las disposiciones apropiadas a fin de evitar a los hijos perturbaciones dañosas en los casos de cambio de titular de la potestad de guarda.
3. Las medidas necesarias para evitar la sustracción de los hijos menores por alguno de los progenitores o por terceras personas y, en particular, las siguientes:
 - a. Prohibición de salida del territorio nacional, salvo autorización judicial previa.
 - b. Prohibición de expedición del pasaporte al menor o retirada del mismo si ya se hubiere expedido.
 - c. Sometimiento a autorización judicial previa de cualquier cambio de domicilio del menor.
4. En general, las demás disposiciones que considere oportunas, a fin de apartar al menor de un peligro o de evitarle perjuicios.

Todas estas medidas podrán adoptarse dentro de cualquier proceso civil o penal o bien en un procedimiento de jurisdicción voluntaria.

(STS de 7 de julio de 2004) “En la adopción de las medidas a tomar respecto de los hijos menores de edad, sean o no matrimoniales, es preponderante el interés de los hijos, cuya protección se encomienda al juzgador y así se establece en el art. 159 del Código Civil, al facultar al Juez para que, de oficio, adopte las medidas en él contempladas, e, igualmente, en el art. 91 se impone al Juez la obligación de adoptar las medidas pertinentes, a falta de acuerdo entre los cónyuges, principio que es aplicable fuera de los procesos matrimoniales”.

(Juzgado de 1ª Instancia nº 9 de Murcia) “Otorga provisionalmente la custodia de dos hijas a su padre al entender que la relación lésbica que mantiene la madre con otra mujer influye negativamente en la educación y crecimiento armónico de las menores, «porque este ambiente homosexual perjudica a las menores y aumenta sensiblemente el riesgo de que éstos también lo sean. Esa formación integral es imposible que se la dé un progenitor homosexual, por mucho respeto que se merezcan las personas homosexuales, pero aquí prevalece el interés superior del menor»”.

(Juzgado de Instrucción nº 1 de Fuenlabrada) “Ordena con carácter urgente que un padre entregue a un menor a su madre, antes de la finalización del régimen de vacacional en que le correspondía tenerlo con él, por haberlo puesto en peligro al inducirle a participar en un encierro de los Sanfermines”.

(Juzgado de 1ª Instancia nº 4 de Manresa) “Otorga a un padre la custodia de su hija de seis meses para intentar remediar la aversión que la niña siente hacia él y que ha sido inculcada por la madre, al haber impedido que le viera desde su separación”.

Artículo 159.

Si los padres viven separados y no decidieren de común acuerdo, el Juez decidirá, siempre en beneficio de los hijos, al cuidado de qué progenitor quedarán los hijos menores de edad. El Juez oír, antes de tomar esta medida, a los hijos que tuvieran suficiente juicio y, en todo caso, a los que fueran mayores de doce años.

(STS de 12 de julio de 2004) “El art. 160 CC no lo dice expresamente, pero la necesidad de oír al menor con anterioridad a la decisión judicial resulta del artículo 9 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, además del artículo 159 del Código Civil (y del propio artículo 92)”.

(STS de 22 de mayo de 1999) “Ciertamente los preceptos constitucionales, especialmente el art. 14 consagra el principio contrario a cualquier discriminación por razón de sexo, entre otras, el cual parece haber sido acogido en el art. 159 del CC, respecto a la decisión judicial de a qué progenitor se le encomendará el cuidado de los hijos menores de edad, estableciendo como única cortapisa a la decisión la relativa al beneficio de los hijos, siendo incontestable que el juzgador conserva una libertad de criterio a tal fin”.

Artículo 160.

Los progenitores, aunque no ejerzan la patria potestad, tienen el derecho de relacionarse con sus hijos menores, excepto con los adoptados por otro o conforme a lo dispuesto en resolución judicial.

No podrán impedirse sin justa causa las relaciones personales del hijo con sus abuelos y otros parientes y allegados.

En caso de oposición, el juez, a petición del menor, abuelos, parientes o allegados, resolverá atendidas las circunstancias. Especialmente deberá asegurar que las medidas que se puedan fijar para favorecer las relaciones entre abuelos y nietos, no faculten la infracción de las resoluciones judiciales que restrinjan o suspendan las relaciones de los menores con alguno de sus progenitores.

(STS de 12 de julio de 2004) “Establece el artículo 9.3 de la Convención sobre los derechos del niño, de 20 de noviembre de 1989 (ratificado el 30 de noviembre de 1990, BOE de 31 de diciembre de 1990) que los Estados partes respetarán el derecho del niño que esté separado de uno o de los dos padres a mantener relaciones personales y contacto directo con ambos de modo regular, salvo si ello es contrario a su interés superior. Como recuerda la Sentencia de 17 de septiembre de 1996, el interés del menor constituye principio inspirador de todo lo relacionado con él y vincula al Juzgador, a todos los poderes públicos e, incluso, a los padres y ciudadanos, de manera que han de adoptarse aquellas medidas que sean más adecuadas a su edad y circunstancias, para ir construyendo progresivamente el control acerca de su situación personal y proyección de futuro, evitando siempre que pueda ser manipulado y buscando, por el contrario, su formación integral y su integración familiar y social”.

(STS de 21 de julio de 1993) “El derecho del progenitor que no convive con su hijo a comunicarse con él, llamado tradicionalmente «de visitas», no es incondicionado en su ejercicio sino subordinado al interés y beneficio de éste. Ciertamente que el art. 160, que lo reconoce, no se ocupa más que de los supuestos en que aquel progenitor carece de él, y el caso de autos no está comprendido en ninguno de ellos. Pero también puede ser suspendido o limitado «si

se dieran graves circunstancias que así lo aconsejen o se incumplieren grave o reiteradamente los deberes impuestos por la resolución judicial», según dispone el art. 94 aplicable por analogía a la situación de progenitores que no conviven, teniendo uno de ellos la guarda y custodia del hijo”.

Artículo 161.

Tratándose del menor acogido, el derecho que a sus padres, abuelos y demás parientes corresponde para visitarle y relacionarse con él, podrá ser regulado o suspendido por el juez, atendidas las circunstancias y el interés del menor.

(STS de 9 de julio de 2002) “El derecho de visitas no debe ser objeto de interpretación restrictiva por su propia fundamentación filosófica y tratarse de un derecho que actúa válidamente para la reanudación de las relaciones entre los padres y los hijos, evitando rupturas definitivas o muy prolongadas por el tiempo, que resultan difíciles de recuperar. Este derecho sólo se cede en caso de darse peligro concreto y real para la salud física, psíquica o moral del menor (SSTS de 30-4-1991, 19-10-1992, 22-5 y 21-7-1993)”.

CAPÍTULO II. DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS HIJOS

Artículo 162.

Los padres que ostenten la patria potestad tienen la representación legal de sus hijos menores no emancipados.

Se exceptúan:

1. Los actos relativos a derechos de la personalidad u otros que el hijo, de acuerdo con las leyes y con sus condiciones de madurez, pueda realizar por sí mismo.
2. Aquellos en que exista conflicto de intereses entre los padres y el hijo.
3. Los relativos a bienes que estén excluidos de la administración de los padres.

Para celebrar contratos que obliguen al hijo a realizar prestaciones personales se requiere el previo consentimiento de éste si tuviere suficiente juicio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 158.

(STS de 3 de marzo de 2006) “La cuestión jurídica que ha llegado a casación, por medio del presente recurso interpuesto por un conjunto de codemandados, es el tipo de ineficacia del negocio jurídico de disposición de inmueble (en este caso, la compraventa en documento privado, de 30 de marzo de 1959, de un determinado piso) celebrado por la madre representante legal, titular de la patria potestad (única, pues el padre había fallecido) en nombre y representación (legal) de sus hijos menores de edad, pero sin la autorización judicial que exige el artículo 166, párrafo primero, del Código civil.

El Código civil exige tal autorización, pero no prevé explícitamente la sanción en caso de que se realice aquel negocio jurídico sin la misma; débese entender que se trata de anulabilidad, por asimilación del acto que realiza una persona -como el representante legal- sin la capacidad necesaria para ello, por faltarle el complemento de capacidad consistente en la autorización judicial, con la situación semejante, que produce igualmente la anulabilidad, del incapacitado parcial sujeto a curatela que realiza un negocio jurídico que precisa la intervención del curador sin ella (artículo 293 del Código civil) o al que realiza el tutor sin autorización judicial (artículo 271, que tampoco concreta la sanción). Es decir, aunque las semejanzas nunca son idénticas, el representante legal no actúa sin representación, ya que la tiene por ley; actúa sin autorización judicial, complemento de su actuación jurídica que le falta; esta ausencia produce que el negocio jurídico que realiza esté falto de la capacidad completa; lo cual da lugar a la anulabilidad”.

Artículo 163.

Siempre que en algún asunto el padre y la madre tengan un interés opuesto al de sus hijos no emancipados, se nombrará a éstos un defensor que los represente en juicio y fuera de él. Se procederá también a este nombramiento cuando los padres tengan un interés opuesto al del hijo menor emancipado cuya capacidad deban completar.

Si el conflicto de intereses existiera sólo con uno de los progenitores corresponde al otro por Ley y sin necesidad de especial nombramiento representar al menor o completar su capacidad.

(STS de 4 de marzo de 2003) “El artículo 163 del Código Civil constituye el desarrollo del artículo 162.2 del mismo texto legal; la representación legal de los padres, en relación a sus hijos sometidos a la patria potestad, queda excluida cuando, en la realización de uno o varios actos, se compruebe la existencia de conflicto de intereses, que puede poner en peligro el interés del hijo al que representan; una vez acreditado este extremo, el Juez procederá al nombramiento de un defensor que represente al menor en juicio y fuera de él; el nombramiento de defensor judicial opera siempre en situaciones concretas: siempre que, en algún asunto, el padre y la madre tengan un interés opuesto al del hijo no emancipado; y el defensor judicial se nombra para el acto concreto en el que haya conflicto de intereses”.

CAPÍTULO III. DE LOS BIENES DE LOS HIJOS Y DE SU ADMINISTRACIÓN

Artículo 164.

Los padres administrarán los bienes de los hijos con la misma diligencia que los suyos propios, cumpliendo las obligaciones generales de todo administrador y las especiales establecidas en la Ley Hipotecaria.

Se exceptúan de la administración paterna:

1. Los bienes adquiridos por título gratuito cuando el disponente lo hubiere ordenado de manera expresa. Se cumplirá estrictamente la voluntad de éste sobre la administración de estos bienes y destino de sus frutos.
2. Los adquiridos por sucesión en que uno o ambos de los que ejerzan la patria potestad hubieran sido justamente desheredados o no hubieran podido heredar por causa de indignidad, que serán administrados por la persona designada por el causante y, en su defecto y sucesivamente, por el otro progenitor o por un administrador judicial especialmente nombrado.
3. Los que el hijo mayor de dieciséis años hubiera adquirido con su trabajo o industria. Los actos de administración ordinaria serán realizados por el hijo, que necesitará el consentimiento de los padres para los que excedan de ella.

(STS de 1 de enero de 1981) “En la administración de las sumas que como representante legal de sus hijos el padre reciba, está sujeto a la diligencia que exige el art. 164 y a la intervención judicial que en caso de poner en peligro el patrimonio del hijo se prevé en el art. 167 ambos del Código Civil”.

Artículo 165.

Pertenecen siempre al hijo no emancipado los frutos de sus bienes, así como todo lo que adquiera con su trabajo o industria.

No obstante los padres podrán destinar los del menor que viva con ambos o con uno solo de ellos, en la parte que le corresponda, al levantamiento de las cargas familiares, y no estarán obligados a rendir cuentas de lo que hubieren consumido en tales atenciones.

Con este fin se entregarán a los padres, en la medida adecuada, los frutos de los bienes que ellos no administren. Se exceptúan los frutos de los bienes a que se refieren los números 1 y 2 del artículo anterior y los de aquellos donados o dejados a los hijos, especialmente para su educación o carrera; pero si los padres carecieren de medios, podrán pedir al Juez que se les entregue la parte que en equidad proceda.

Artículo 166.

Los padres no podrán renunciar a los derechos de que los hijos sean titulares ni enajenar o gravar sus bienes inmuebles, establecimientos mercantiles o industriales, objetos preciosos y valores mobiliarios, salvo el derecho de suscripción preferente de acciones, sino por causas justificadas de utilidad o necesidad y previa la autorización del Juez del domicilio, con audiencia del Ministerio Fiscal.

Los padres deberán recabar autorización judicial para repudiar la herencia o legado deferidos al hijo. Si el Juez denegase la autorización, la herencia sólo podrá ser aceptada a beneficio de inventario.

No será necesaria autorización judicial si el menor hubiese cumplido dieciséis años y consintiere en documento público, ni para la enajenación de valores mobiliarios siempre que su importe se reinvierta en bienes o valores seguros.

(STS de 21 de enero de 2000) "Son radicalmente nulas las enajenaciones llevadas a cabo por los padres que ostentan la patria potestad contraviniendo el art. 166 del Código Civil que exige autorización judicial".

Artículo 167.

Quando la administración de los padres ponga en peligro el patrimonio del hijo, el Juez, a petición del propio hijo, del Ministerio Fiscal o de cualquier pariente del menor, podrá adoptar las providencias que estime necesarias para la seguridad y recaudo de los bienes, exigir caución o fianza para la continuación en la administración, o incluso nombrar un administrador.

(STS de 1 de julio de 1981) "El padre en la administración de las sumas que como representante legal de sus hijos reciba, está sujeto a la diligencia que exige el art. 164 y a la intervención judicial que en caso de poner en peligro el patrimonio del hijo se prevé en el art. 167, ambos del CC".

Artículo 168.

Al término de la patria potestad podrán los hijos exigir a los padres la rendición de cuentas de la administración que ejercieron sobre sus bienes hasta entonces. La acción para exigir el cumplimiento de esta obligación prescribirá a los tres años.

En caso de pérdida o deterioro de los bienes por dolo o culpa grave, responderán los padres de los daños y perjuicios sufridos.

(STS 30 de noviembre de 1990) "Quien ha tenido desde entonces la administración de todos los bienes que integran el caudal hereditario, al tiempo que ejercía la patria potestad sobre su hija menor hasta que ésta alcanzó la mayoría de edad; una vez alcanzada la mayoría de edad, doña Juana, después de salir del domicilio familiar, formuló demanda contra doña Elena en cuyo suplico interesaba: 1º Se condene a la demandada a rendir cuentas de la administración de los bienes de la actora durante y después de su minoría de edad, así como presentar toda la documentación al respecto, con indemnización de daños y perjuicios en todo aquello que resulte probado haya perjudicado a la actora. 2º Condenar a la demandada a justificar la autorización judicial para la venta de las tres parcelas referidas y el destino dado al producto de la misma".

CAPÍTULO IV. DE LA EXTINCIÓN DE LA PATRIA POTESTAD

Artículo 169.

La patria potestad se acaba:

1. Por la muerte o la declaración de fallecimiento de los padres o del hijo.
2. Por la emancipación.
3. Por la adopción del hijo.

Artículo 170.

El padre o la madre podrán ser privados total o parcialmente de su potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.

Los Tribunales podrán, en beneficio o interés del hijo, acordar la recuperación de la patria potestad cuando hubiere cesado la causa que motivó la privación.

(STS de 12 de julio de 2004) "El artículo 170 del Código Civil vincula al incumplimiento de los deberes que integran el contenido de la patria potestad la privación total o parcial de la misma, respecto del padre o madre incumplidor. Dicha privación, sin embargo, no constituye una consecuencia necesaria o inevitable del incumplimiento, sino sólo posible, en función de las circunstancias concurrentes en cada caso y siempre en beneficio del menor (Sentencia de 31 de siembre de 1996). . .

... de un lado, la medida ha de adoptarse en beneficio de los hijos. Así lo establece el artículo 39.2 de la Constitución Española, en cuanto impone a los poderes públicos una actuación que asegure la protección integral de aquellos.

De otro lado, la privación de la patria potestad, total o parcial, no constituye una sanción perpetua, sino condicionada a la persistencia de la causa que la motivó, como establece el artículo 170.2 del Código Civil al regular la recuperación de aquella.

... la privación de la patria potestad, total o parcial, no constituye una sanción perpetua, sino condicionada (tampoco necesariamente) a la persistencia de la causa que la motivó, como establece el artículo 170 del Código Civil al regular la recuperación de aquella".

(STS de 9 de julio 2002) "El artículo 170 del Código Civil establece que se pueda privar total o parcialmente de su potestad a los progenitores mediante sentencia civil, que ha de fundarse en incumplimiento de los deberes inherentes a la misma, lo que ha de presentarse plenamente probado. (Sentencia de 6-7-1996)."

"... La despreocupación y alejamiento temporal al menos externo y formal, sin perjuicio de la concurrencia de posibles desavenencias con la madre, no constituye causa suficiente para decretar privación de la patria potestad, ya que, tampoco estamos ante un supuesto de desamparo total del menor (Sentencias de 5-10-1987 y 11-10-1991)".

(Auto Audiencia Provincial de Sevilla de 30-12-2005) *“Las presentes actuaciones traen causa de dos resoluciones de esta Sala, la una, del año 2000, por la que se declara la inexistencia de situación legal de desamparo, se deja sin efecto el acogimiento de dos menores, se declara la recuperación de su guarda y custodia por parte de la madre y, en consecuencia, se ordena a la Administración que había asumido una función tutelar sobre ellos, la Junta de Andalucía, que proceda a la devolución de los mismos; esta devolución no tuvo lugar, y, como consecuencia de un recurso y subsiguiente Sentencia dictada en Amparo por el Tribunal Constitucional, esta Sala hubo de dictar una segunda resolución, en el año 2002, en la que nuevamente se vuelve a declarar que no ha existido situación legal de desamparo por parte de la madre respecto de sus dos hijos apartados, se vuelve a denegar el acogimiento preadoptivo interesado y se vuelve a acordar que los referidos menores vuelvan a convivir con su indicada madre bajo cuya guarda y custodia quedarían; sucedió que a la vez, y por las circunstancias y hechos hasta entonces acaecidos, que después resumiremos, en la propia resolución se declaraba la imposibilidad de ejecución de cuanto quedaba acordado y a la vez se ordenaba la incoación de “incidente” para la determinación de indemnización sustitutoria. Sara fue apartada de sus hijos Marcelina y Álvaro cuando éstos tenían cinco y cuatro años de edad respectivamente. A partir de ahí la madre vino sufriendo un largo y tortuoso calvario. Lo expuesto pone de manifiesto la índole y gravedad, cualitativa y cuantitativa del sufrimiento de la solicitante, sufrimiento que se ha traducido en el actual padecimiento de dos graves enfermedades, como lo acreditan los informes médicos aportados. Razón por la cual se acuerda fijar como importe de la indemnización que la Junta de Andalucía deberá pagar a la referida recurrente, la suma de un millón cuatrocientos mil euros”.*

Artículo 171.

La patria potestad sobre los hijos que hubieran sido incapacitados quedará prorrogada, por ministerio de la ley, al llegar aquéllos a la mayor edad. Si el hijo mayor de edad soltero que viviere en compañía de sus padres o de cualquiera de ellos fuere incapacitado, se rehabilitará la patria potestad que será ejercida por quien correspondiere si el hijo fuera menor de edad. La patria potestad prorrogada en cualquiera de estas dos formas se ejercerá con sujeción a lo especialmente dispuesto en la resolución de incapacitación y, subsidiariamente, en las reglas del presente título.

La patria potestad prorrogada terminará:

1. Por la muerte o declaración de fallecimiento de ambos padres o del hijo.
2. Por la adopción del hijo.
3. Por haberse declarado la cesación de la incapacidad.
4. Por haber contraído matrimonio el incapacitado.

Si al cesar la patria potestad prorrogada subsistiere el estado de incapacitación, se constituirá la tutela o curatela, según proceda.

CAPÍTULO V. DE LA ADOPCIÓN Y OTRAS FORMAS DE PROTECCIÓN DE MENORES

SECCIÓN PRIMERA. DE LA GUARDA Y ACOGIMIENTO DE MENORES

Artículo 172.

1. La entidad pública a la que, en el respectivo territorio, esté encomendada la protección de los menores, cuando constate que un menor se encuentra en situación de desamparo, tiene por ministerio de la Ley la tutela del mismo y deberá adoptar las medidas de protección necesarias para su guarda, poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal, y notificando en legal forma a los padres, tutores o guardadores, en un plazo de cuarenta y ocho horas. Siempre que sea posible, en el momento de la notificación se les informará de forma presencial y de modo claro y comprensible de las causas que dieron lugar a la intervención de la Administración y de los posibles efectos de la decisión adoptada.

Se considera como situación de desamparo la que se produce de hecho a causa del incumplimiento, o del imposible o inadecuado ejercicio de los deberes de protección establecidos por las leyes para la guarda de los menores, cuando éstos queden privados de la necesaria asistencia moral o material.

La asunción de la tutela atribuida a la entidad pública lleva consigo la suspensión de la patria potestad o de la tutela ordinaria. No obstante, serán válidos los actos de contenido patrimonial que realicen los padres o tutores en representación del menor y que sean beneficiosos para él.

2. Cuando los padres o tutores, por circunstancias graves, no puedan cuidar al menor, podrán solicitar de la entidad pública competente que ésta asuma su guarda durante el tiempo necesario.

La entrega de la guarda se hará constar por escrito dejando constancia de que los padres o tutores han sido informados de las responsabilidades que siguen manteniendo respecto del hijo, así como de la forma en que dicha guarda va a ejercerse por la Administración.

Cualquier variación posterior de la forma de ejercicio será fundamentada y comunicada a aquéllos y al Ministerio Fiscal.

Asimismo, se asumirá la guarda por la entidad pública cuando así lo acuerde el Juez en los casos en que legalmente proceda.

3. La guarda asumida a solicitud de los padres o tutores o como función de la tutela por ministerio de la Ley, se realizará mediante el acogimiento familiar o el acogimiento residencial. El acogimiento familiar se ejercerá por la persona o personas que determine la entidad pública. El acogimiento residencial se ejercerá por el Director del centro donde sea acogido el menor.

4. Se buscará siempre el interés del menor y se procurará, cuando no sea contrario a ese interés, su inserción en la propia familia y que la guarda de los hermanos se confíe a una misma institución o persona.

5. Si surgieren problemas graves de convivencia entre el menor y la persona o personas a quien hubiere sido confiado en guarda, aquél o persona interesada podrá solicitar la remoción de ésta.

6. Las resoluciones que aprecien el desamparo y declaren la asunción de la tutela por ministerio de la Ley serán recurribles ante la jurisdicción civil sin necesidad de reclamación administrativa previa.

(STC de 26 de septiembre de 1990) *“La falta de un trámite legal, como es la audiencia de la madre, sin culpa de ella, produce la nulidad de la adopción, porque esa infracción adquiere dimensión constitucional al producir indefensión y constituir, en consecuencia, una vulneración del artículo 24-1 de la Constitución”.*

Artículo 173.

1. El acogimiento familiar produce la plena participación del menor en la vida de familia e impone a quien lo recibe las obligaciones de velar por él, tenerlo en su compañía, alimentarlo, educarlo y procurarle una formación integral.

Este acogimiento se podrá ejercer por la persona o personas que sustituyan al núcleo familiar del menor o por responsable del hogar funcional.

2. El acogimiento se formalizará por escrito, con el consentimiento de la entidad pública, tenga o no la tutela o la guarda, de las personas que reciban al menor y de éste si tuviera doce años cumplidos. Cuando fueran conocidos los padres que no estuvieran privados de la patria potestad, o el tutor, será necesario también que presten o hayan prestado su consentimiento, salvo que se trate de un acogimiento familiar provisional a que hace referencia el apartado 3 de este artículo.

El documento de formalización del acogimiento familiar, a que se refiere el párrafo anterior, incluirá los siguientes extremos:

1. Los consentimientos necesarios.
 2. Modalidad del acogimiento y duración prevista para el mismo.
 3. Los derechos y deberes de cada una de las partes, y en particular:
 - a. La periodicidad de las visitas por parte de la familia del menor acogido.
 - b. El sistema de cobertura por parte de la entidad pública o de otros responsables civiles de los daños que sufra el menor o de los que pueda causar a terceros.
 - c. La asunción de los gastos de manutención, educación y atención sanitaria.
 4. El contenido del seguimiento que, en función de la finalidad del acogimiento, vaya a realizar la entidad pública, y el compromiso de colaboración de la familia acogedora al mismo.
 5. La compensación económica que, en su caso, vayan a recibir los acogedores.
 6. Si los acogedores actúan con carácter profesionalizado o si el acogimiento se realiza en un hogar funcional, se señalará expresamente.
 7. Informe de los servicios de atención a menores.
Dicho documento se remitirá al Ministerio Fiscal.
3. Si los padres o el tutor no consienten o se oponen al mismo, el acogimiento sólo podrá ser acordado por el Juez, en interés del menor, conforme a los trámites de la Ley de Enjuiciamiento Civil. La propuesta de la entidad pública contendrá los mismos extremos referidos en el número anterior. No obstante, la entidad pública podrá acordar en interés del menor, un acogimiento familiar provisional, que subsistirá hasta tanto se produzca resolución judicial. La entidad pública, una vez realizadas las diligencias oportunas, y concluido el expediente, deberá presentar la propuesta al Juez de manera inmediata y, en todo caso, en el plazo máximo de quince días.
4. El acogimiento del menor cesará:
1. Por decisión judicial.
 2. Por decisión de las personas que lo tienen acogido, previa comunicación de éstas a la entidad pública.
 3. A petición del tutor o de los padres que tengan la patria potestad y reclamen su compañía.
 4. Por decisión de la entidad pública que tenga la tutela o guarda del menor, cuando lo considere necesario para salvaguardar el interés de éste oídos los acogedores.
- Será precisa resolución judicial de cesación cuando el acogimiento haya sido dispuesto por el Juez.
5. Todas las actuaciones de formalización y cesación del acogimiento se practicarán con la obligada reserva.

Artículo 173 bis.

El acogimiento familiar, podrá adoptar las siguientes modalidades atendiendo a su finalidad:

1. Acogimiento familiar simple, que tendrá carácter transitorio, bien porque de la situación del menor se prevea la reinserción de éste en su propia familia bien en tanto se adopte una medida de protección que revista un carácter más estable.
2. Acogimiento familiar permanente, cuando la edad u otras circunstancias del menor y su familia así lo aconsejen y así lo informen los servicios de atención al menor. En tal supuesto, la entidad pública podrá solicitar del Juez que atribuya a los acogedores aquellas facultades de la tutela que faciliten el desempeño de sus responsabilidades, atendiendo en todo caso al interés superior del menor.
3. Acogimiento familiar preadoptivo, que se formalizará por la entidad pública cuando ésta eleve la propuesta de adopción del menor, informada por los servicios de atención al menor, ante la autoridad judicial, siempre que los acogedores reúnan los requisitos necesarios para adoptar, hayan sido seleccionados y hayan prestado ante la entidad pública su consentimiento a la adopción, y se encuentre el menor en situación jurídica adecuada para su adopción.

La entidad pública podrá formalizar, asimismo, un acogimiento familiar preadoptivo cuando considere, con anterioridad a la presentación de la propuesta de adopción, que fuera necesario establecer un período de adaptación del menor a la familia. Este período será lo más breve posible y, en todo caso, no podrá exceder del plazo de un año.

Artículo 174.

1. Incumbe al Fiscal la superior vigilancia de la tutela, acogimiento o guarda de los menores a que se refiere esta Sección.
2. A tal fin, la entidad pública le dará noticia inmediata de los nuevos ingresos de menores y le remitirá copia de las resoluciones administrativas y de los escritos de formalización relativos a la constitución, variación y cesación de las tutelas, guardas y acogimientos. Igualmente le dará cuenta de cualquier novedad de interés en las circunstancias del menor.

El Fiscal habrá de comprobar, al menos semestralmente, la situación del menor, y promoverá ante el Juez las medidas de protección que estime necesarias.

3. La vigilancia del Ministerio Fiscal no eximirá a la Entidad pública de su responsabilidad para con el menor y de su obligación de poner en conocimiento del Ministerio Fiscal las anomalías que observe.

SECCIÓN SEGUNDA. DE LA ADOPCIÓN

Artículo 175.

1. La adopción requiere que el adoptante sea mayor de veinticinco años. En la adopción por ambos cónyuges basta que uno de ellos haya alcanzado dicha edad. En todo caso, el adoptante habrá de tener, por lo menos, catorce años más que el adoptado.
2. Únicamente podrán ser adoptados los menores no emancipados. Por excepción, será posible la adopción de un mayor de edad o de un menor emancipado cuando, inmediatamente antes de la emancipación, hubiere existido una situación no interrumpida de acogimiento o convivencia, iniciada antes de que el adoptando hubiere cumplido los catorce años.
3. No puede adoptarse:
 1. A un descendiente.
 2. A un pariente en segundo grado de la línea colateral por consanguinidad o afinidad.
 3. A un pupilo por su tutor hasta que haya sido aprobada definitivamente la cuenta general justificada de la tutela.
4. Nadie puede ser adoptado por más de una persona, salvo que la adopción se realice conjunta o sucesivamente por ambos cónyuges. El matrimonio celebrado con posterioridad a la adopción permite al cónyuge la adopción de los hijos de su consorte. En caso de muerte del adoptante, o cuando el adoptante sufra la exclusión prevista en el artículo 179, es posible una nueva adopción del adoptado.

Artículo 7. Rentas exentas. (Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio.)

Estarán exentas las siguientes rentas:

h)

[...]

Igualmente estarán exentas las demás prestaciones públicas por nacimiento, parto o adopción múltiple, adopción, hijos a cargo y orfandad.

Artículo 48. Reducción por cuidado de hijos. (Real Decreto 1775/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas).

A efectos de lo previsto en el artículo 54 de la Ley del Impuesto, cuando tenga lugar la adopción de un menor que hubiera estado en régimen de acogimiento, o se produzca un cambio en la situación del acogimiento, la reducción por cuidado de hijos se practicará durante los períodos impositivos restantes hasta agotar el plazo máximo fijado en el citado artículo.

Artículo 56. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

En la escritura de adopción se puede convertir que el primer apellido del adoptante o adoptantes se anteponga a los de la familia natural del adoptado. Los apellidos no naturales pueden ser sustituidos por los de los adoptantes.

Artículo 201. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del Registro Civil.)

El adoptado en forma plena por una sola persona tendrá por su orden los apellidos del adoptante. Se exceptúa el caso en que uno de los cónyuges adopte al hijo de su consorte, aunque haya fallecido, y aquel en que la única adoptante sea mujer. En este último supuesto podrá invertirse el orden con el consentimiento de la adoptante y del adoptado si es mayor de edad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 207.

Artículo 176.

1. La adopción se constituye por resolución judicial, que tendrá en cuenta siempre el interés del adoptando y la idoneidad del adoptante o adoptantes para el ejercicio de la patria potestad.

2. Para iniciar el expediente de adopción es necesaria la propuesta previa de la entidad pública a favor del adoptante o adoptantes que dicha entidad pública haya declarado idóneos para el ejercicio de la patria potestad. La declaración de idoneidad podrá ser previa a la propuesta.

No obstante, no se requiere propuesta cuando en el adoptando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1. Ser huérfano y pariente del adoptante en tercer grado por consanguinidad o afinidad.
2. Ser hijo del consorte del adoptante.
3. Llevar más de un año acogido legalmente bajo la medida de un acogimiento preadoptivo o haber estado bajo su tutela por el mismo tiempo.
4. Ser mayor de edad o menor emancipado.
5. En los tres primeros supuestos del apartado anterior podrá constituirse la adopción, aunque el adoptante hubiere fallecido, si éste hubiese prestado ya ante el Juez su consentimiento. Los efectos de la resolución judicial en este caso se retrotraerán a la fecha de prestación de tal consentimiento.

(STS de 18 de junio de 1998) "El instituto de la adopción se encuentra inspirado en el interés del menor, al ser el más digno de protección y debe evitarse que pueda perjudicarse las puras situaciones humanas y afectivas que deben informar las relaciones paterno-filiales por lo que es preciso examinar las circunstancias de cada caso concreto para poder llegar a una solución justa y estable, especialmente para el menor, relaciones estas que se recogen en la STS de 20/04/87, desde luego los intereses del menor deben prevalecer en la adopción".

Artículo 177.

1. Habrán de consentir la adopción, en presencia del Juez, el adoptante o adoptantes y el adoptando mayor de doce años.

2. Deberán asentir a la adopción en la forma establecida en la Ley de Enjuiciamiento Civil:

1. El cónyuge del adoptante, salvo que medie separación legal por sentencia firme o separación de hecho por mutuo acuerdo que conste fehacientemente.
2. Los padres del adoptando que no se hallare emancipado, a menos que estuvieran privados de la patria potestad por sentencia firme o recursos en causa legal para tal privación. Esta situación sólo podrá apreciarse en procedimiento judicial contradictorio, el cual podrá tramitarse como dispone el artículo 1.827 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
No será necesario el asentimiento cuando los que deban prestarlo se encuentren imposibilitados para ello, imposibilidad que se apreciará motivadamente en la resolución judicial que constituya la adopción.
El asentimiento de la madre no podrá prestarse hasta que hayan transcurrido treinta días desde el parto.

3. Deberán ser simplemente oídos por el Juez:

1. Los padres que no hayan sido privados de la patria potestad, cuando su asentimiento no sea necesario para la adopción.
2. El tutor y, en su caso, el guardador o guardadores.
3. El adoptando menor de doce años, si tuviere suficiente juicio.
4. La entidad pública, a fin de apreciar la idoneidad del adoptante, cuando el adoptando lleve más de un año acogido legalmente por aquél.

Artículo 178.

1. La adopción produce la extinción de los vínculos jurídicos entre el adoptado y su familia anterior.

2. Por excepción subsistirán los vínculos jurídicos con la familia del progenitor que, según el caso, corresponda:

1. Cuando el adoptado sea hijo del cónyuge del adoptante, aunque el consorte hubiere fallecido.
2. Cuando sólo uno de los progenitores haya sido legalmente determinado, siempre que tal efecto hubiere sido solicitado por el adoptante, el adoptado mayor de doce años y el progenitor cuyo vínculo haya de persistir.

3. Lo establecido en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de lo dispuesto sobre impedimentos matrimoniales.

Artículo 179.

1. El Juez, a petición del Ministerio Fiscal, del adoptado o de su representante legal acordará que el adoptante que hubiere incurrido en causa de privación de la patria potestad quede excluido de las funciones tuitivas y de los derechos que por ley le correspondan respecto del adoptado o sus descendientes, o en sus herencias.

2. Una vez alcanzada la plena capacidad, la exclusión sólo podrá ser pedida por el adoptado dentro de los dos años siguientes.

3. Dejarán de producir efecto estas restricciones por determinación del propio hijo una vez alcanzada la plena capacidad.

Artículo 180.

1. La adopción es irrevocable.
2. El Juez acordará la extinción de la adopción a petición del padre o de la madre que sin culpa suya, no hubieren intervenido en el expediente en los términos expresados en el artículo 177. Será también necesario que la demanda se interponga dentro de los dos años siguientes a la adopción y que la extinción solicitada no perjudique gravemente al menor.
3. La extinción de la adopción no es causa de pérdida de la nacionalidad ni de la vecindad civil adquiridas, ni alcanza a los efectos patrimoniales anteriormente producidos.
4. La determinación de la filiación que por naturaleza corresponda al adoptado no afecta a la adopción.

Artículo 46. 1º párrafo. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

La adopción, las modificaciones judiciales de capacidad, las declaraciones de concurso, ausencia o fallecimiento, los hechos relativos a la nacionalidad o vecindad y, en general, los demás inscribibles para los que no se establece especialmente que la inscripción se haga en otra Sección del Registro, se inscribirán al margen de la correspondiente inscripción de nacimiento.

TÍTULO IX. DE LA INCAPACITACIÓN

Artículo 199.

Nadie puede ser incapacitado sino por sentencia judicial en virtud de las causas establecidas en la Ley.

Artículo 177.1er párrafo. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del registro Civil.)

La inscripción de la incapacitación expresará la extensión y límites de ésta, así como si el incapacitado queda sujeto a tutela o curatela, según la resolución judicial.

(STS de 30 de junio de 2004) “El derecho a la personalidad jurídica del ser humano, consagrado en el art. 6 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948, lleva implícito el reconocimiento del derecho a la capacidad jurídica de la persona, por lo que toda restricción o limitación de su capacidad de obrar afecta a la dignidad de la persona y a los derechos inviolable que le son inherentes, así como al libre desarrollo de la personalidad -art. 10.1 CE- (SSTC 174/2002, 9 de octubre).

Al ser la capacidad de las personas físicas un atributo de la personalidad (STS 19 de mayo de 1998), trasunto del principio de la dignidad de la persona (STS 16 de septiembre de 1999), rige la presunción legal de su existencia e integridad, de modo que su restricción y control queda sujeto a las siguientes exigencias: la declaración de incapacitación de una persona sólo puede acordarse por sentencia judicial en virtud de las causas establecidas en la Ley (art. 199 CC); observancia de las garantías fundamentales del procedimiento de incapacitación; cumplida demostración de la deficiencia y su alcance (SSTS 28 de junio de 1990; 19 de mayo de 1998-pruebas concluyentes y rotundas, dado que se priva a la persona de su libertad de disposición subjetiva y patrimonial-; 16 de septiembre de 1999 -la situación de inidoneidad debe quedar claramente acreditada y correctamente valorada); adecuación de la restricción y control, en su extensión y límites, al grado de inidoneidad (pues no debe extenderse más de lo necesario: STS 26 de julio de 1999), en armonía con el principio básico que debe inspirar la materia de protección del presunto incapaz; y la aplicación de un criterio restringido (STS 16 de septiembre de 1999) en la determinación del ámbito de la restricción”.

Artículo 200.

Son causas de incapacitación las enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico que impidan a la persona gobernarse por sí misma.

(STS de 26 de julio de 1999) “Es aplicable la doctrina de la Sentencia de esta Sala de 1º de febrero de 1986, que no consideró obstáculo para la aplicación del art. 200 CC el que la situación de incapacidad no fuese constante o permanente, sino esporádica, cuando las fases clínicas o críticas se produjesen, ya que el precepto está considerando únicamente la existencia de enfermedad o deficiencia persistente que impida a la persona gobernarse por sí misma, y no la fase temporal en que esta consecuencia se produzca, circunstancia ésta que se ha de tener en cuenta al determinar la extensión y límites de la incapacitación, así como el régimen de guarda a que haya de quedar sometido el incapacitado”.

Artículo 201.

Los menores de edad podrán ser incapacitados cuando concurra en ellos causa de incapacitación y se prevea razonablemente que la misma persistirá después de la mayoría de edad.

TÍTULO XI. DE LA MAYOR EDAD Y DE LA EMANCIPACIÓN

Artículo 314.

La emancipación tiene lugar:

1. Por la mayor edad.
2. Por el matrimonio del menor.
3. Por concesión de los que ejerzan la patria potestad.
4. Por concesión judicial.

(STS de 16 de mayo de 1984) “La emancipación representa siempre dentro de la minoría de edad... un periodo diferenciado en la vida del menor que tiene por finalidad la de prepararle para la mayoría aunque el Código Civil siga diciendo en el art. 314 que la emancipación tiene lugar por la mayoría de edad”.

Artículo 315.

La mayor edad empieza a los dieciocho años cumplidos. Para el cómputo de los años de la mayoría de edad se incluirá completo el día del nacimiento.

Artículo 316.

El matrimonio produce de derecho la emancipación.

Artículo 317.

Para que tenga lugar la emancipación por concesión de quienes ejerzan la patria potestad, se requiere que el menor tenga dieciséis años cumplidos y que la consienta. Esta emancipación se otorgará por escritura pública o por comparecencia ante el Juez encargado del Registro.

(STS de 7 de julio de 1978) “Siendo radicalmente nula y carente de eficacia la emancipación concedida por el padre que ha perdido la patria potestad, claro es que no puede desplegar los efectos de independencia y capacidad que acompañan a ese medio extintivo cuando es ilícitamente actuado, siguiéndose en consecuencia la nulidad de los contratos celebrados y en general de las declaraciones de voluntad que emitiera”.

Artículo 318.

La concesión de emancipación habrá de inscribirse en el Registro Civil, no produciendo entre tanto efectos contra terceros. Concedida la emancipación, no podrá ser revocada.

Artículo 176. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del registro Civil.)

La emancipación por concesión de quienes ejercen la patria potestad se inscribe en virtud de escritura o de comparecencia ante el Encargado del Registro.

La emancipación por concesión judicial y el beneficio de la mayor edad se inscriben en virtud del testimonio correspondiente.

Artículo 319.

Se reputará para todos los efectos como emancipado al hijo mayor de dieciséis años que con el consentimiento de los padres viviere independientemente de éstos, los padres podrán revocar este consentimiento.

(STS de 22 de enero de 1991) “No es admisible alegar que el recurrente estaba ya emancipado de hecho al ocurrir el accidente por vivir de su trabajo, puesto que aparte de que esta circunstancia no se ha demostrado, es lo cierto que el CC no permite más medios de emancipación que los señalados en el art. 319 puesto que nada se ha probado de que el hijo menor de edad viviera independientemente de su madre”.

Artículo 320.

El Juez podrá conceder la emancipación de los hijos mayores de dieciséis años, si éstos la pidieren y previa audiencia de los padres:

1. Cuando quien ejerce la patria potestad contrajere nupcias o conviviere maritalmente con persona distinta del otro progenitor.
2. Cuando los padres vivieren separados.
3. Cuando concorra cualquier causa que entorpezca gravemente el ejercicio de la patria potestad.

Artículo 321.

También podrá el Juez, previo informe del Ministerio Fiscal, conceder el beneficio de la mayor edad al sujeto a tutela mayor de dieciséis años que lo solicitare.

Artículo 322.

El mayor de edad es capaz para todos los actos de la vida civil, salvo las excepciones establecidas en casos especiales por este Código.

Artículo 323.

La emancipación habilita al menor para regir su persona y bienes como si fuera mayor: pero hasta que llegue a la mayor edad no podrá el emancipado tomar dinero a préstamo, gravar o enajenar bienes inmuebles y establecimientos mercantiles o industriales y, objetos de extraordinario valor sin consentimiento de sus padres, y a falta de ambos, sin el de su curador.

El menor emancipado podrá por sí solo comparecer en juicio.

Lo dispuesto en este artículo es aplicable también al menor que hubiere obtenido judicialmente el beneficio de la mayor edad.

Artículo 324.

Para que el casado menor de edad pueda enajenar o gravar bienes inmuebles, establecimientos mercantiles u objetos de extraordinario valor que sean comunes, basta, si es mayor el otro cónyuge, el consentimiento de los dos; si también es menor, se necesitará, además, el de los padres o curadores de uno y otro.

LIBRO IV DE LAS OBLIGACIONES Y CONTRATOS

TÍTULO III. DEL RÉGIMEN ECONÓMICO MATRIMONIAL

CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1315.

El régimen económico del matrimonio será el que los cónyuges estipulen en capitulaciones matrimoniales, sin otras limitaciones que las establecidas en este Código.

Artículo 77. (Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.)

Al margen también de la inscripción del matrimonio podrá hacerse indicación de la existencia de los pactos, resoluciones judiciales y demás hechos que modifiquen el régimen económico de la sociedad conyugal.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1322 del Código Civil, en ningún caso el tercero de buena fe resultará perjudicado sino desde la fecha de dicha indicación.

(STS de 14 de abril de 1992) “Los que se unen en matrimonio tienen la facultad para estipular con libertad las condiciones de la sociedad conyugal, relativamente a los bienes presentes y futuros, sin más limitaciones que las señaladas en el mismo Código. No obstante esto, a falta de contrato se entenderá el matrimonio contraído bajo el régimen ordinario de la sociedad de gananciales, es decir, que ésta se establece los mismo por el consentimiento expreso de los contrayentes que por el tácito que impone la ley a falta de convención terminante”.

Artículo 1316.

A falta de capitulaciones o cuando éstas sean ineficaces, el régimen será el de la sociedad de gananciales.

(STS de 20 de noviembre de 1991) “La presunción ganancial que goza de larga tradición en nuestro Derecho (L 203 del Estilo y Novísima Recopilación), para ser desplazada a la privacidad de los bienes sobre los que se proyecta, requiere prueba expresa y cumplida al efecto”.

Artículo 1317.

La modificación del régimen económico matrimonial realizada durante el matrimonio no perjudicará en ningún caso los derechos ya adquiridos por terceros.

(STS de 29 de julio de 2003) “Y ahora es preciso decir que la modificación del régimen patrimonial realizada durante el matrimonio no puede perjudicar en caso alguno los derechos ya adquiridos por terceros, según determina la sentencia de 18 de noviembre de 1.998 interpretando el artículo 1.317 del Código Civil, y que la responsabilidad preconizada en el artículo 1.365 actúa hacia el exterior en proyección de defensa de los acreedores, según la sentencia de 27 de marzo de 1.999; por lo que no debe haber la menor duda de la obligación de responder de la parte recurrente como cónyuge del firmante de la póliza de fianzamiento”.

Artículo 1318.

Los bienes de los cónyuges están sujetos al levantamiento de las cargas del matrimonio.

Cuando uno de los cónyuges incumpliera su deber de contribuir al levantamiento de estas cargas, el Juez, a instancia del otro, dictará las medidas cautelares que estime conveniente a fin de asegurar su cumplimiento y los anticipos necesarios o proveer a las necesidades futuras.

Cuando un cónyuge carezca de bienes propios suficientes, los gastos necesarios causados en litigios que sostenga contra el otro cónyuge sin mediar mala fe o temeridad, o contra tercero si redundan en provecho de la familia, serán a cargo del caudal común y, faltando éste, se sufragarán a costa de los bienes propios del otro cónyuge cuando la posición económica de éste impida al primero, por imperativo de la Ley de Enjuiciamiento Civil, la obtención del beneficio de justicia gratuita.

Artículo 1319.

Cualquiera de los cónyuges podrá realizar los actos encaminados a atender las necesidades ordinarias de la familia, encomendadas a su cuidado, conforme al uso del lugar y a las circunstancias de la misma.

De las deudas contraídas en el ejercicio de esta potestad responderán solidariamente los bienes comunes y los del cónyuge que contraiga la deuda y, subsidiariamente, los del otro cónyuge.

El que hubiere aportado caudales propios para satisfacción de tales necesidades tendrá derecho a ser reintegrado de conformidad con su régimen matrimonial.

Artículo 1320.

Para disponer de los derechos sobre la vivienda habitual y los muebles de uso ordinario de la familia, aunque tales derechos pertenezcan a uno sólo de los cónyuges, se requerirá el consentimiento de ambos o, en su caso, autorización judicial.

La manifestación errónea o falsa del disponente sobre el carácter de la vivienda no perjudicará al adquirente de buena fe.

(STS de 22 de abril de 2004) “Dice la sentencia de 11 de diciembre de 1992 que «hoy en día, teniendo en cuenta las Leyes vigentes (art. 1320 y art. 96 ambos del Código Civil, 94.1 del Reglamento Hipotecario y disposición adicional 9ª de la Ley 30/1981, de 7 de julio) que obstaculizan o condicionan la comisión de fraudes o errores perjudiciales por disposición unilateral, no parece dudoso que dicho uso deba configurarse como un derecho oponible a terceros que como tal debe tener acceso al Registro de la Propiedad cuya extensión y límites viene manifestado en la decisión judicial que lo autoriza u homologa y, en estos términos, constituye una carga que pesa sobre el inmueble con independencia de quienes sean sus posteriores titulares, todo ello sin perjuicio de la observancia de las reglas que establece el Derecho inmobiliario Registral»”.

(STS de 18 de febrero de 1995) “El art. 1320 del CC solamente se refiere a los actos dispositivos de la vivienda habitual, realizados de forma unilateral y voluntaria por uno de los cónyuges, pero no prohíbe en modo alguno, pues no podía hacerlo, que la referida vivienda habitual pueda ser embargada por los acreedores, a virtud de deudas contraídas por uno de los cónyuges, inembargabilidad que tampoco aparece por ningún otro precepto sustantivo o procesal, bastando para realizar dicho embargo, cuando la vivienda habitual o una parte indivisa de la misma pertenece a uno de los cónyuges, con que se notifique la demanda y el embargo al otro cónyuge”.

Artículo 1321.

Fallecido uno de los cónyuges, las ropas, el mobiliario y enseres que constituyan el ajuar de la vivienda habitual común de los esposos se entregarán al que sobreviva, sin computárselo en su haber.

No se entenderán comprendidos en el ajuar las alhajas, objetos artísticos, históricos y otros de extraordinario valor.

Artículo 1322.

Cuando la Ley requiera para un acto de administración o disposición que uno de los cónyuges actúe con el consentimiento del otro, los realizados sin él y que no hayan sido expresa o tácitamente confirmados podrán ser anulados a instancia del cónyuge cuyo consentimiento se haya omitido o de sus herederos.

No obstante, serán nulos los actos a título gratuito sobre bienes comunes si falta, en tales casos, el consentimiento del otro cónyuge.

(STS de 19 de julio de 1993) “Ya que es doctrina reiterada de esta Sala (Sentencias de 5 de Mayo de 1986, 20 de Febrero y 6 de Octubre de 1988, 26 de Junio de 1989, 7 de Junio de 1990, 20 de Junio y 25 de Noviembre de 1991, 22 de Diciembre de 1992, entre otras) la de que la venta de un bien inmueble ganancial (disposición a título oneroso) por uno de los cónyuges sin el consentimiento del otro no es nula de pleno derecho, sino simplemente anulable a instancia del cónyuge que no concurrió a prestar el consentimiento o de sus herederos, no a instancia del que vendió, ni de la persona que con él contrató, por lo que si tal acción de anulabilidad no se ejercita, el contrato es plenamente válido y vinculante para los que lo concertaron. Todo ello aparte de que el consentimiento de uno de los cónyuges, cuando concurre el expreso del otro, puede revestir forma tácita o presunta, tanto por su asentimiento, como por su aquietamiento y conformidad a la actividad dispositiva materializada por el otro, pero con apoyo en las voluntades coincidentes de ambos (Sentencias de 10 de Octubre de 1982, 28 de Enero y 6 de Diciembre de 1983, 5 de Mayo de 1986, 20 de Junio de 1991, por citar algunas), consentimiento tácito que, como declaran las coincidentes sentencias de la instancia, aparece evidenciado en el presente supuesto litigioso, no solo “al plasmar (la esposa del vendedor), aunque sea tardíamente, su consentimiento en la margen del contrato” (dice textualmente la sentencia recurrida), sino también por su aquietamiento ante la posesión”.

Artículo 1323.

Los cónyuges podrán transmitirse por cualquier título bienes y derechos y celebrar entre sí toda clase de contratos.

(STS de 19 de diciembre de 1997) “Los propios interesados podrán transmitirse cualquier tipo de bienes, celebrando toda clase de contratos y esa transmisión operará no sólo sobre los bienes de su exclusiva pertenencia de uno de ellos, sino también podrá referirse a posibles derechos inherentes a favor de cada cónyuge sobre su cuota ganancial, expectante, de forma que, con toda libertad, se le permite realizar contratos que estimen convenientes”.

Artículo 1324.

Para probar entre cónyuges que determinados bienes son propios de uno de ellos, será bastante la confesión del otro, pero tal confesión por sí sola no perjudicará a los herederos forzosos del confesante, ni a los acreedores, sean de la comunidad o de cada uno de los cónyuges.

(STS de 25 de septiembre de 2001) “La prevalencia confesoria que el artículo 1324 establece, efectivamente no es absoluta y cabe prueba en contrario, pruebas que han de ser eficaces y contundentes, como declaró la sentencia de 18 de julio de 1994...”.

CAPÍTULO II. DE LAS CAPITULACIONES MATRIMONIALES

Artículo 1325.

En capitulaciones matrimoniales podrán los otorgantes estipular, modificar o sustituir el régimen económico de su matrimonio o cualesquiera otras disposiciones por razón del mismo.

(STS de 25 de febrero de 1999) “Si bien el art. 1325 autoriza a los cónyuges a modificar o sustituir el régimen económico matrimonial por el que se venían rigiendo, ello ha de verificarse de acuerdo con la legalidad, pues el art. 1328 sanción con nulidad las estipulaciones contrarias a las leyes”.

Artículo 1326.

Las capitulaciones matrimoniales podrán otorgarse antes o después de celebrado el matrimonio.

Artículo 1327.

Para su validez, las capitulaciones habrán de constar en escritura pública.

(STS de 3 de julio de 1999) “El requisito que establece del art. 1327 del Código Civil es de ius cogens o de observancia ineludible, determinante de la propia validez de las capitulaciones y de su contenido en los términos del art. 1325 del mismo cuerpo legal, mientras que el del art. 1333 es un requisito de garantía o como regla de terceros- en estricta dogmática hipotecarista como un efecto de mera publicidad y no de eficacia-, y no obvio, como el de la escritura determinante de la viabilidad jurídica de los capítulos matrimoniales”.

(STS de 4 de febrero de 1995) “El artículo 1327 del Código Civil, correctamente interpretado, se refiere exclusivamente a las capitulaciones matrimoniales, o sea, a las estipulaciones a través de las cuales los esposos establezcan el régimen económico de su matrimonio, lo modifiquen o lo sustituyan por otro, con todos los demás pactos relacionados con ello y que, por tanto, tengan naturaleza capitular, pero de dicha naturaleza carecen evidentemente las operaciones liquidatorias o particionales de una sociedad conyugal ya disuelta, aunque las mismas se practiquen en una misma escritura de concurrentes o simultáneas capitulaciones matrimoniales, a cuyas operaciones particionales o liquidatorias no es aplicable, para la validez de las mismas, la exigencia de escritura pública con el expresado carácter constitutivo o “ad validitatem”, según tiene ya declarado esta Sala en sentencias de 4 de Diciembre de 1985 y 7 de Noviembre de 1990, cuya doctrina, que aquí se ratifica”.

Artículo 1328.

Será nula cualquier estipulación contraria a las leyes o a las buenas costumbres o limitativa de la igualdad de derechos que corresponda a cada cónyuge.

(STS de 31 de enero de 1988) “No se infringe el art. 1328 del CC, al otorgarse capitulaciones matrimoniales derogando el anterior régimen de gananciales y sustituyéndolo por el de separación de bienes, por la circunstancia de que al siguiente día los cónyuges estipularan su separación de hecho por documento privado debida al adulterio del marido, por lo que al no poder imponerse a la esposa la continuación de la convivencia conyugal era lícito y moral pactar la separación y proceder a acordar sobre la situación de los hijos y cuestiones de carácter económico”.

Artículo 1329.

El menor no emancipado que con arreglo a la Ley pueda casarse podrá otorgar capitulaciones, pero necesitará el concurso y consentimiento de sus padres o tutor, salvo que se limite a pactar el régimen de separación o el de participación.

Artículo 1330.

El incapacitado judicialmente sólo podrá otorgar capitulaciones matrimoniales con la asistencia de sus padres, tutor o curador.

Artículo 1331.

Para que sea válida la modificación de las capitulaciones matrimoniales deberá realizarse con la asistencia y concurso de las personas que en éstas intervinieron como otorgantes si vivieren y la modificación afectare a derechos concedidos por tales personas.

Artículo 1332.

La existencia de pactos modificativos de anteriores capitulaciones se indicará mediante nota en la escritura que contenga la anterior estipulación, y el Notario lo hará constar en las copias que expida.

Artículo 1333.

En toda inscripción de matrimonio en el Registro Civil se hará mención, en su caso, de las capitulaciones matrimoniales que, se hubieren otorgado, así como de los pactos, resoluciones judiciales y demás hechos que modifiquen el régimen económico del matrimonio. Si aquéllas o éstos afectaren a inmuebles, se tomará razón en el Registro de la Propiedad, en la forma y a los efectos previstos en la Ley Hipotecaria.

Artículo 36. (Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del Registro Civil).

El Libro de Familia se abre con la certificación del matrimonio no secreto y contiene sucesivas hojas destinadas a certificar las indicaciones registrales sobre el régimen económico de la sociedad conyugal, el nacimiento de los hijos comunes y de los adoptados conjuntamente por ambos contrayentes, el fallecimiento de los cónyuges y la nulidad, divorcio o separación del matrimonio.

(STS de 15 de junio de 2005) "El cambio del régimen patrimonial no desplaza los derechos adquiridos con anterioridad por terceros sobre el patrimonio de los cónyuges, mientras no se publiquen en los registros correspondientes".

Artículo 1334.

Todo lo que se estipule en capitulaciones bajo el supuesto de futuro matrimonio quedará sin efecto en el caso de no contraerse en el plazo de un año.

Artículo 1335.

La invalidez de las capitulaciones matrimoniales se regirá por las reglas generales de los contratos. Las consecuencias de la anulación no perjudicarán a terceros de buena fe.

STS de 18 de noviembre de 1998 "Los esposos demandados procedieron a la modificación de su régimen matrimonial de bienes y a la adjudicación que se hizo de las hasta entonces bienes gananciales con del fin de procurar al marido una situación de insolvencia o de insuficiencia económica para no cumplir obligaciones válidamente contraídas, lo cual hace a las capitulaciones «rescindibles por fraude de acreedores»".

CAPÍTULO III. DE LAS DONACIONES POR RAZÓN DE MATRIMONIO

Artículo 1336.

Son donaciones por razón de matrimonio las que cualquier persona hace, antes de celebrarse, en consideración al mismo y en favor de uno o de los dos esposos.

(STS de 30 de enero de 2004) "Los regalos de boda... constituyen donaciones por razón del matrimonio de acuerdo con el concepto que de las mismas da el art. 1336 del Código Civil, donaciones que por realizarse «antes de celebrarse» el matrimonio, nunca pueden calificarse de bienes gananciales".

Artículo 1337.

Estas donaciones se rigen por las reglas ordinarias en cuanto no se modifiquen por los artículos siguientes.

Artículo 1338.

El menor no emancipado que con arreglo a la Ley pueda casarse, también puede en capitulaciones matrimoniales o fuera de ellas hacer donaciones por razón de su matrimonio, con la autorización de sus padres o del tutor. Para aceptarlas, se estará a lo dispuesto en el título II del Libro tercero de este Código.

Artículo 1339.

Los bienes donados conjuntamente a los esposos pertenecerán a ambos en pro indiviso ordinario y por partes iguales, salvo que el donante haya dispuesto otra cosa.

Artículo 1340.

El que diere o prometiére por razón de matrimonio sólo estará obligado a saneamiento por evicción o vicios ocultos si hubiere actuado con mala fe.

Artículo 1341.

Por razón de matrimonio los futuros esposos podrán donarse bienes presentes.

Igualmente podrán donarse antes del matrimonio en capitulaciones bienes futuros, sólo para el caso de muerte, Y en la medida marcada por las disposiciones referentes a la sucesión testada.

Artículo 1342.

Quedarán sin efecto las donaciones por razón de matrimonio si no llegara a contraerse en el plazo de un año.

Artículo 1343.

Estas donaciones serán revocables por las causas comunes excepto la supervivencia o superveniencia de hijos.

En las otorgadas por terceros, se reputará incumplimiento de cargas, además de cualesquiera otras específicas a que pudiera haberse subordinado la donación, la anulación del matrimonio por cualquier causa, la separación y el divorcio si al cónyuge donatario le fueren imputables, según la sentencia, los hechos que los causaron.

En las otorgadas por los contrayentes, se reputará incumplimiento de cargas, además de las específicas, la anulación del matrimonio si el donatario hubiere obrado de mala fe. Se estimará ingratitud, además de los supuestos legales, el que el donatario incurra en causa de desheredación del artículo 855 o le sea imputable según la sentencia la causa de separación o divorcio.

CAPÍTULO IV. DE LA SOCIEDAD DE GANANCIALES

SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1344.

Mediante la sociedad de gananciales se hacen comunes para los cónyuges las ganancias o beneficios obtenidos indistintamente por cualquiera de ellos, que les serán atribuidos por mitad al disolverse aquella.

(STS de 29 del diciembre de 1987) "Siendo doctrina de esta Sala que durante el matrimonio el consorcio no da nacimiento a una forma de copropiedad de las contempladas en los artículos 392 y siguientes del Código Civil, al faltar por completo el concepto de parte característica de la comunidad de tipo romano que en ellos se recoge, ni atribuye a la mujer viviendo el marido, la propiedad de la mitad de los gananciales, porque para saber si existen o no, es preciso la previa liquidación, único medio de conocer el remanente y hacerse en pago de él, la consiguiente adjudicación, no teniendo hasta entonces la mujer más que un derecho expectante que no le legitima para entablar la tercería de dominio".

Artículo 1345.

La sociedad de gananciales empezará en el momento de la celebración del matrimonio o, posteriormente, al tiempo de pactarse en capitulaciones.

SECCIÓN SEGUNDA. DE LOS BIENES PRIVATIVOS Y COMUNES

Artículo 1346.

Son privativos de cada uno de los cónyuges:

1. Los bienes y derechos que le pertenecieran al comenzar la sociedad.
2. Los que adquiera después por título gratuito.
3. Los adquiridos a costa o en sustitución de bienes privativos.
4. Los adquiridos por derecho de retracto perteneciente a uno solo de los cónyuges.
5. Los bienes y derechos patrimoniales inherentes a la persona y los no transmisibles inter vivos.
6. El resarcimiento por daños inferidos a la persona de uno de los cónyuges o a sus bienes privativos.
7. Las ropas y objetos de uso personal que no sean de extraordinario valor.
8. Los instrumentos necesarios para el ejercicio de la profesión u oficio, salvo cuando éstos sean parte integrante o pertenencias de un establecimiento o explotación de carácter común.

Los bienes mencionados en los apartados 4) y 8) no perderán su carácter de privativos por el hecho de que su adquisición se haya realizado con fondos comunes; pero en este caso, la sociedad será acreedora del cónyuge propietario por el valor satisfecho.

Artículo 1347.

Son bienes gananciales:

1. Los obtenidos por el trabajo o la industria de cualquiera de los cónyuges.
2. Los frutos, rentas o intereses que produzcan tanto los bienes privativos como los gananciales.
3. Los adquiridos a título oneroso a costa del caudal común, bien se haga la adquisición para la comunidad, bien para uno de los esposos.
4. Los adquiridos por derecho de retracto de carácter ganancial, aun cuando lo fueran con fondos privativos, en cuyo caso la sociedad será deudora del cónyuge por el valor satisfecho.
5. Las empresas y establecimientos fundados durante la vigencia de la sociedad por uno cualquiera de los cónyuges a expensas de los bienes comunes. Si a la formación de la empresa o establecimiento concurren capital privativo y capital común, se aplicará lo dispuesto en el artículo 1.354.

(STS de 15 de julio de 2005) “Conviene señalar lo manifestado en Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de septiembre de 2001: en el caso presente ha quedado suficientemente acreditado que la sociedad avalada era una compañía familiar, que desenvolvía su negocio en la órbita de la sociedad ganancial de la que resultaba beneficiaria de las actividades negativas positivas que se desarrollaban. En el caso presente se trata de deuda derivada de la actividad comercial desplegada por el marido, en su condición de administrador único y socio mayoritario de la sociedad familiar dicha, vigente el régimen de gananciales, lo que la hace deuda común, pues la recurrente conocía perfectamente las actividades comerciales que realizaba su esposo, constituyendo medio económico para el sustento de su familia (sentencia de 30 de diciembre de 1999), integrándose dichas actividades en el número 5º del artículo 1347 del Código Civil y hace aplicable los artículos 6 y 7 del Código de Comercio”.

(STS de 29 de junio de 2005) “Una vez producida la separación legal, es decir, disuelta la comunidad de gananciales (artículo 1392.3º del Código Civil), háyase o no practicado la liquidación de la misma que se exige legalmente (artículo 1396), la percepción de una pensión de jubilación o de una indemnización por despido o una cantidad por un concepto análogo, relativo todo a la extinción de una relación laboral, no se conecta con ésta para ser considerada como bien ganancial (artículo 1347.1º), sino que se estima que es un bien adquirido una vez extinguida la comunidad de gananciales, por lo que no se imputa a ésta, ya inexistente; ni siquiera puede llamarse bien privativo, puesto que la distinción entre ganancial y privativo ya no procede cuando ha dejado de existir aquella comunidad”.

Artículo 1348.

Siempre que pertenezca privativamente a uno de los cónyuges una cantidad o crédito pagadero en cierto número de años, no serán gananciales las sumas que se cobren en los plazos vencidos durante el matrimonio, sino que se estimarán capital de uno u otro cónyuge, según a quien pertenezca el crédito.

Artículo 1349.

El derecho de usufructo o de pensión, perteneciente a uno de los cónyuges, formará parte de sus bienes propios; pero los frutos, pensiones o intereses devengados durante el matrimonio serán gananciales.

(STS de 20 de diciembre de 2003) “La sentencia impugnada no infringe los preceptos que la recurrente considera vulnerados, sino que se ajusta a cuanto previene el artículo 1.349 del CC, que es el último que se menciona en el recurso, que afirma el carácter privativo del derecho de pensión perteneciente a uno de los cónyuges, cual en el presente caso acontece, pues la pensión de jubilación controvertida corresponde exclusivamente al esposo de la demandada, que la generó por su actividad laboral, y su nacimiento y su extinción dependen de vicisitudes estrictamente personales del mismo (el hecho de su jubilación, en cuanto al primero, y el de su eventual fallecimiento, respecto a la segunda). Otra cosa es que los frutos o pensiones que se perciban por el Sr. S. durante la vigencia de la sociedad de gananciales con motivo de su jubilación tengan carácter ganancial como afirma el citado artículo 1.349”.

Artículo 1350.

Se reputarán gananciales las cabezas de ganado que al disolverse la sociedad excedan del número aportado por cada uno de los cónyuges con carácter privativo.

Artículo 1351.

Las ganancias obtenidas por cualquiera de los cónyuges en el juego o las procedentes de otras causas que eximan de la restitución pertenecerán a la sociedad de gananciales.

(STS de 22 de diciembre de 2000) “Los bienes gananciales son, como concepto, los procedentes de las ganancias que obtienen los cónyuges directa o indirectamente, y, en primer lugar, como esenciales, los procedentes de la actividad de los mismos, sea constitutiva o no de esfuerzo o trabajo y en ella se incluyen las ganancias obtenidas en el juego, según dispone el art. 1351 del Código Civil”.

Artículo 1352.

Las nuevas acciones u otros títulos o participaciones sociales suscritos como consecuencia de la titularidad de otros privativos serán también privativos. Asimismo lo serán las cantidades obtenidas por la enajenación del derecho a suscribir.

Si para el pago de la suscripción se utilizaren fondos comunes o se emitieran las acciones con cargo a los beneficios, se reembolsará el valor satisfecho.

Artículo 1353.

Los bienes donados o dejados en testamento a los cónyuges conjuntamente y sin especial designación de partes, constante la sociedad, se entenderán gananciales, siempre que la liberalidad fuere aceptada por ambos y el donante o testador no hubiere dispuesto lo contrario.

(STS de 10 de octubre de 2000) "Se entiende que el padre de la demandada donó a la misma el dinero con que se adquirieron las acciones, o bien que se las donó, de ninguna manera consta que se hizo una donación conjunta al demandante y a la demandada y tampoco existe razonamiento ilógico de la instancia al concluir que la demandada es la única y exclusiva donataria".

Artículo 1354.

Los bienes adquiridos mediante precio o contraprestación, en parte ganancial y en parte privativo, corresponderán pro indiviso a la sociedad de gananciales y al cónyuge o cónyuges en proporción al valor de las aportaciones respectivas.

Artículo 1355.

Podrán los cónyuges, de común acuerdo, atribuir la condición de gananciales a los bienes que adquieran a título oneroso durante el matrimonio, cualquiera que sea la procedencia del precio o contraprestación y la forma y plazo en que se satisfaga.

Si la adquisición se hiciera en forma conjunta y sin atribución de cuotas, se presumirá su voluntad favorable al carácter ganancial de tales bienes.

Artículo 1356.

Los bienes adquiridos por uno de los cónyuges, constante la sociedad, por precio aplazado, tendrán naturaleza ganancial si el primer desembolso tuviera tal carácter, aunque los plazos restantes se satisfagan con dinero privativo. Si el primer desembolso tuviera carácter privativo, el bien será de esta naturaleza.

Artículo 1357.

Los bienes comprados a plazos por uno de los cónyuges antes de comenzar la sociedad tendrán siempre carácter privativo, aun cuando la totalidad o parte del precio aplazado se satisfaga con dinero ganancial. Se exceptúan la vivienda y ajuar familiares respecto de los cuales se aplicará el artículo 1.354.

(STS de 3 de abril de 2000) "Aparece clara la intención del legislador sobre la exclusión del carácter privativo de la compraventa a plazos, anterior al matrimonio, de la vivienda familiar, la cual corresponderá pro indiviso a la sociedad de gananciales y al cónyuge o cónyuges en proporción al valor de sus aportaciones respectivas".

(STS de 27 de marzo de 2000) "Al referirse el art. 1.357 a «los bienes comprados» ha de estarse a la fecha de celebración del contrato, no al de la adquisición del dominio por efecto de la tradición".

Artículo 1358.

Cuando conforme a este Código los bienes sean privativos o gananciales, con independencia de la procedencia del caudal con que la adquisición se realice, habrá de reembolsarse el valor satisfecho a costa, respectivamente, del caudal común o del propio, mediante el reintegro de su importe actualizado al tiempo de la liquidación.

Artículo 1359.

Las edificaciones, plantaciones y cualesquiera otras mejoras que se realicen en los bienes gananciales y en los privativos tendrán el carácter correspondiente a los bienes a que afecten, sin perjuicio del reembolso del valor satisfecho. No obstante, si la mejora hecha en bienes privativos fuese debida a la inversión de fondos comunes o a la actividad de cualquiera de los cónyuges, la sociedad será acreedora del aumento del valor que los bienes tengan como consecuencia de la mejora, al tiempo de la disolución de la sociedad o de la enajenación del bien mejorado.

Artículo 1360.

Las mismas reglas del artículo anterior se aplicarán a los incrementos patrimoniales incorporados a una explotación, establecimiento mercantil u otro género de empresa.

(STS de 30 de enero de 2004) "Incremento de valor de los bienes privativos.- "En cuanto a que el incremento de valor tenga su origen en la actividad de cualquiera de los cónyuges, es unánime la doctrina científica en considerar que no debe tenerse en cuenta la dedicación habitual del cónyuge propietario, ya que tal dedicación responde a la buena administración que todo cónyuge procura hacer de sus bienes propios y porque la sociedad de gananciales se beneficia del producto de la actividad del cónyuge propietario...".

Artículo 1361.

Se presumen gananciales los bienes existentes en el matrimonio mientras no se pruebe que pertenecen privativamente a uno de los dos cónyuges.

(STS de 27 de mayo de 2005) "La doctrina jurídica remarcó, al estudiar dicho precepto, que para destruir tal presunción, no bastaba la confesión que el marido hiciera en la escritura de compra de haberse realizado la adquisición con dinero de la mujer, pues ha de constar esa procedencia, para que pueda perjudicar a tercero, por medios distintos de la confesión de los cónyuges, habiendo de ser por lo general, la prueba documental y pública la procedente, ya que no en vano se trata de contrarrestar una presunción legal, contra la cual son ineficaces presunciones de signo contrario".

(STS de 27 de enero de 1998) "Es la separación de hecho la que determina por exclusión de la convivencia conyugal, que los cónyuges pierdan sus derechos a reclamarse como gananciales bienes adquiridos por estos, después del cese efectivo de la convivencia, siempre que ello obedezca a una separación fáctica (no a una interrupción de la convivencia) seria, prolongada y demostrada o acreditada por los actos subsiguientes de formalización judicial de la separación, y siempre que los referidos bienes se hayan adquirido con caudales propios o generados con su trabajo o industria a partir del cese de aquella convivencia. Obviamente la separación no afecta al régimen de la sociedad de gananciales en cuanto existente durante toda la convivencia, pues como razona la Sentencia de 18 de noviembre de 1997, si es cierto que la doctrina de esta Sala es la que la libre separación de hecho excluye el fundamento de la sociedad de gananciales, pues de otro modo, reclamar los gananciales en tal situación iría contra la buena fe con manifiesto abuso de derecho. (STS de 23 de diciembre de 1992)".

(STS de 24 de julio de 1996) “La presunción «iuris tantum» de que se trata ha de aplicarse no solo en las relaciones con terceros, como argumenta la recurrente, sino también entre ambos cónyuges, como es el caso, y, así establecido, la doctrina jurisprudencial (STS de 18 julio 1994, con cita de anteriores) tiene declarada la necesidad de darse prueba en contrario suficiente, satisfactoria y convincente respecto al desplazamiento a la situación de privatividad, y, por tanto, no basta, para estimar el motivo que nos ocupa, que la Audiencia haya apreciado la existencia de «indicios acusados», pues la «avis atractiva» de la ganancialidad de los bienes, inspiradora del art. 1407 y del actual art. 1361, impone la exigencia de una prueba -no solo de indicios- que reúna las características señaladas jurisprudencialmente, debiendo resolverse las situaciones dudosas, como la presente, en favor de la naturaleza ganancial de los bienes...”.

SECCIÓN TERCERA. DE LAS CARGAS Y OBLIGACIONES DE LA SOCIEDAD DE GANANCIALES

Artículo 1362.

Serán de cargo de la sociedad de gananciales los gastos que se originen por alguna de las siguientes causas:

1. El sostenimiento de la familia, la alimentación y educación de los hijos comunes y las atenciones de previsión acomodadas a los usos y circunstancias de la familia.
La alimentación y educación de los hijos de uno sólo de los cónyuges correrá a cargo de la sociedad de gananciales cuando convivan en el hogar familiar. En caso contrario, los gastos derivados de estos conceptos serán sufragados por la sociedad de gananciales pero darán lugar a reintegro en el momento de la liquidación.
2. La adquisición, tenencia y disfrute de los bienes comunes.
3. La administración ordinaria de los bienes privativos de cualquiera de los cónyuges.
4. La explotación regular de los negocios o el desempeño de la profesión, arte u oficio de cada cónyuge.

(STS de 15 de julio de 2005) “En sus artículos 1362 y siguientes regula el Código Civil las cargas y obligaciones de la sociedad de gananciales, con la consecuencia de que los bienes de esta naturaleza sólo podrán quedar sujetos a resultas de un procedimiento de ejecución cuando la deuda para cuya efectividad se ha acudido a esa vía ejecutiva tenga también naturaleza ganancial, ya que en otro caso el cónyuge no deudor podrá ejercitar la acción de tercería para alzar el embargo trabado sobre bienes gananciales...”

(STS de 15 de junio de 2005) “Son numerosas las ocasiones que ha tenido el Tribunal Supremo de pronunciarse sobre la legitimación del cónyuge no ejecutado para interponer tercerías de dominio frente al embargo de bienes gananciales, con el resultado de negarse sistemáticamente esta legitimación (STS de 26 de septiembre de 1986 y 29 de diciembre de 1987)”.

(STS de 4 de febrero de 1999) “Acreditado que las deudas tributarias fueron causadas en el ejercicio de una actividad comercial de carácter ganancial y que son anteriores a la disolución de sociedad de gananciales, y su sustitución por el de separación de bienes, es claro que de tales deudas responden los bienes que integraban aquella sociedad, de acuerdo con los arts. 1.362 del CC y 6 y 7 del C. de c”.

Artículo 1363.

Serán también de cargo de la sociedad las cantidades donadas o prometidas por ambos cónyuges de común acuerdo, cuando no hubiesen pactado que hayan de satisfacerse con los bienes privativos de uno de ellos en todo o en parte.

Artículo 1364.

El cónyuge que hubiere aportado bienes privativos para los gastos o pagos que sean de cargo de la sociedad tendrá derecho a ser reintegrado del valor a costa del patrimonio común.

Artículo 1365.

Los bienes gananciales responderán directamente frente al acreedor de las deudas contraídas por un cónyuge:

1. En el ejercicio de la potestad doméstica o de la gestión o disposición de gananciales, que por ley o por capítulos le corresponda.
2. En el ejercicio ordinario de la profesión, arte u oficio o en la administración ordinaria de los propios bienes. Si uno de los cónyuges fuera comerciante, se estará a lo dispuesto en el Código de Comercio.

(STS de 15 de marzo de 1991) “Esta Sala, en sentencia de 5-6-90, ha declarado, en relación con la modificación del régimen económico-matrimonial, que los bienes gananciales han de responder directamente frente al acreedor del marido de las deudas por éste contraídas (STS de 29-12-87), señalando la responsabilidad del cónyuge no deudor con los bienes que hayan sido adjudicados, es decir, que existe una responsabilidad de los bienes gananciales que no desaparece por el hecho de que hayan sido adjudicados, todo lo que determina, como declaró la STS 13-6-86 que aún después de la disolución de la sociedad permanece viva la acción del acreedor contra los bienes consorciales”.

Artículo 1366.

Las obligaciones extracontractuales de un cónyuge, consecuencia de su actuación en beneficio de la sociedad conyugal o en el ámbito de la administración de los bienes, serán de la responsabilidad y cargo de aquélla, salvo si fuesen debidas a dolo o culpa grave del cónyuge deudor.

(STS de 31 de marzo de 2004) “El precepto legal citado como infringido establece la ausencia de responsabilidad conyugal en el supuesto de que uno de los cónyuges actúe con culpa o dolo en perjuicio del otro cónyuge o de la sociedad conyugal, dentro del ámbito de la administración de los bienes gananciales. El Sr. A. en ningún momento incide en culpa grave en la administración de los bienes gananciales, ni ha actuado con el fin de perjudicarla.

El texto legal se refiere a las obligaciones extracontractuales, concepto amplio en el cual pueden comprenderse las obligaciones nacidas de la condena penal de carácter resarcitivo del daño penal ocasionado por delito, o, dicho en palabras, la responsabilidad civil nacida de delito. La única característica que identifica las obligaciones a que alude el art. 1366 es la de su naturaleza extracontractual. Sería, por tanto, arbitrario dejar fuera a las que tienen su fuente en la condena penal. No parece fundado que el daño que da origen a la responsabilidad civil aquiliana permitiese al cónyuge del autor beneficiarse de la excepción del art. 1366, y no al cónyuge del condenado a resarcir en vía penal por razón de delito, es decir, por una actuación más grave”.

Artículo 1367.

Los bienes gananciales responderán en todo caso de las obligaciones contraídas por los dos cónyuges conjuntamente o por uno de ellos con el consentimiento expreso del otro.

(STS de 3 de noviembre de 2004) “En los matrimonios regidos por las normas de la sociedad de gananciales, si la obligación la contrae, nomine proprio, uno de los cónyuges él será el único deudor, no el otro (ni aquella sociedad, carente de personalidad jurídica); y que, pese a ello, responderán directamente ambos cónyuges con los bienes comunes si (como se ha dicho, habiéndola contraído sólo uno y, por lo tanto, no los dos o uno con el consentimiento del otro, casos

previstos en el artículo 1367 del Código Civil) la deuda es de la naturaleza que el legislador toma en consideración para facultar a los acreedores a que hagan efectivo su derecho con una ejecución directa sobre los bienes comunes”.

Artículo 1368.

También responderán los bienes gananciales de las obligaciones contraídas por uno solo de los cónyuges en caso de separación de hecho para atender a los gastos de sostenimiento, previsión y educación de los hijos que estén a cargo de la sociedad de gananciales.

Artículo 1369.

De las deudas de un cónyuge que sean, además, deudas de la sociedad responderán también solidariamente los bienes de ésta.

(STS de 24 de abril de 2001) “Es cuestión pacífica el carácter ganancial de la obligación para cuyo cumplimiento se procede, nacida del ejercicio del comercio o industria, sin oposición del otro cónyuge; por otro, que dicha obligación nació mucho antes del otorgamiento de capitulaciones matrimoniales, por lo que, dadas ambas circunstancias, responde los bienes gananciales del cumplimiento de aquella obligación”.

Artículo 1370.

Por el precio aplazado del bien ganancial adquirido por un cónyuge sin el consentimiento del otro responderá siempre el bien adquirido, sin perjuicio de la responsabilidad de otros bienes según las reglas de este Código.

Artículo 1371.

Lo perdido y pagado durante el matrimonio por alguno de los cónyuges en cualquier clase de juego no disminuirá su parte respectiva de los gananciales siempre que el importe de aquella pérdida pudiere considerarse moderada con arreglo al uso y circunstancias de la familia.

Artículo 1372.

De lo perdido y no pagado por alguno de los cónyuges con los juegos en que la Ley concede acción para reclamar lo que se gane responden exclusivamente los bienes privativos del deudor.

(STS de 15 de julio de 2005) “Es doctrina jurisprudencial que «conforme a la normativa mercantil los bienes gananciales quedan sujetos a la actividad de comercio consentida y conocida que lleva a cabo cada uno de los esposos», lo que «determina decretar que no corresponde a la que recurre condición de tercerista», ya que como dicen las SSTs de 19 de julio de 1989, 12 de junio de 1990, 4 de marzo de 1994 y 26 de junio de 1997, entre otras, solo se le atribuye un derecho expectante, en tanto no se resuelva y liquide la sociedad ganancial y dicho derecho no le legitima para entablar tercera de dominio (STS de 30 de diciembre de 1999), lo cual, se vio reafirmado por esta Sala en Sentencia de 1 de septiembre de 2000. (Así se resume en la Sentencia de esta Sala de 21 de julio de 2003)”.

Artículo 1373.

Cada cónyuge responde con su patrimonio personal de las deudas propias y, si sus bienes privativos no fueran suficientes para hacerlas efectivas, el acreedor podrá pedir el embargo de bienes gananciales, que será inmediatamente notificado al otro cónyuge, y éste podrá exigir que en la traba se sustituyan los bienes comunes por la parte que ostenta el cónyuge deudor en la sociedad conyugal, en cuyo caso el embargo llevará consigo la disolución de aquélla.

Si se realizase la ejecución sobre bienes comunes, se reputará que el cónyuge deudor tiene recibido a cuenta de su participación el valor de aquéllos al tiempo en que los abone con otros caudales propios o al tiempo de liquidación de la sociedad conyugal.

(STS de 22 de abril de 1994) “El procedimiento que contempla el artículo 1.373 del Código Civil, es un remedio sustitutorio de la acción de tercera de dominio, puesto a disposición de la esposa en los casos que allí se contemplan. Ejercitado por la esposa cuando se le notifica el embargo de los bienes comunes, el derecho de opción que al cónyuge no deudor le reconoce el citado artículo 1.373-1º, determina el ejercicio de la disolución de la sociedad de gananciales, sin necesidad de petición alguna al Juez que conoce de la ejecución, si bien ha de procederse a la posterior liquidación del patrimonio de la sociedad para determinar los bienes, o la parte de ellos, que se atribuyen a cada uno de los cónyuges, y consecuentemente los bienes del cónyuge deudor que han de sustituir en la traba al bien ganancial inicialmente embargado”.

Artículo 1374.

Tras la disolución a que se refiere el artículo anterior se aplicará el régimen de separación de bienes, salvo que, con el plazo de tres meses, el cónyuge del deudor opte en documento público por el comienzo de una nueva sociedad de gananciales.

SECCIÓN CUARTA. DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD DE GANANCIALES

Artículo 1375.

En defecto de pacto en capitulaciones, la gestión y disposiciones de los bienes gananciales corresponde conjuntamente a los cónyuges, sin perjuicio de lo que se determina en los artículos siguientes.

(STS de 14 de febrero de 2000) “El art. 1375 del Código Civil faculta a cualquiera de los cónyuges a realizar, con el consentimiento del otro, como aquí ha ocurrido, los actos de disposición que el precepto comprende, además de los de gestión”.

Artículo 1376.

Cuando en la realización de actos de administración fuere necesario el consentimiento de ambos cónyuges y uno se hallare impedido para prestarlo, o se negare injustificadamente a ello, podrá el Juez suplirlo si encontrare fundada la petición.

Artículo 1377.

Para realizar actos de disposición a título oneroso sobre bienes gananciales se requerirá el consentimiento de ambos cónyuges. Si uno lo negare o estuviere impedido para prestarlo, podrá el Juez, previa información sumaria, autorizar uno o varios actos dispositivos cuando los considere de interés para la familia. Excepcionalmente acordará las limitaciones o cautelas que estime convenientes.

(STS de 22 de septiembre de 2004) “La traba y posterior subasta de un bien ganancial, precisa ineludiblemente que ello sea conocido por ambos cónyuges a través de la previa notificación o actuación fehaciente, y así se desprende de una interpretación lógica del artículo 1377 en relación al artículo 1322 ambos del Código Civil, sobre todo teniendo en cuenta que el principio constitucional de igualdad de los cónyuges ha dado unas facultades a los mismos que antes tenía en exclusividad el marido”.

Y no se puede hablar que la publicación de edictos de la subasta pueda servir de notificación de embargo, ya que el fin esencial de la misma es llamar a posibles licitadores al acto de la subasta”.

Artículo 1378.

Serán nulos los actos a título gratuito si no concurre el consentimiento de ambos cónyuges. Sin embargo, podrá cada uno de ellos realizar con los bienes gananciales liberalidades de uso.

(STS de 24 de mayo de 2000) “La disposición del bien solamente por el marido, sin la intervención (codisposición) de la esposa, o sin su consentimiento, determina la invalidez del acto de disposición a título gratuito del bien ganancial, sin que importe aquí concretar si la nulidad tiene carácter radical (como ocurre claramente en la actualidad, dados los arts. 1.322-2 y 1.328 del CC) o relativa (anulabilidad), en la normativa del régimen vigente cuando se efectuó”.

Artículo 1379.

Cada uno de los cónyuges podrá disponer por testamento de la mitad de los bienes gananciales.

Artículo 1380.

La disposición testamentaria de un bien ganancial producirá todos sus efectos si fuere adjudicado a la herencia del testador. En caso contrario se entenderá legado el valor que tuviera al tiempo del fallecimiento.

Artículo 1381.

Los frutos y ganancias de los patrimonios privativos y las ganancias de cualquiera de los cónyuges forman parte del haber de la sociedad y están sujetos a las cargas y responsabilidades de la sociedad de gananciales. Sin embargo, cada cónyuge, como administrador de su patrimonio privativo, podrá, a este solo efecto, disponer de los frutos y productos de sus bienes.

Artículo 1382.

Cada cónyuge podrá, sin el consentimiento del otro, pero siempre con su conocimiento, tomar como anticipo el numerario ganancial que le sea necesario, de acuerdo con los usos y circunstancias de la familia, para el ejercicio de su profesión o la administración ordinaria de sus bienes.

Artículo 1383.

Deben los cónyuges informarse recíproca y periódicamente sobre la situación y rendimientos de cualquier actividad económica suya.

(STS de 20 de noviembre de 2000) “Constituye obligación del cónyuge que ejerce una actividad económica, en este caso empresarial, y un correlativo derecho del otro cónyuge, el de informar y ser informado respectivamente de la situación y rendimientos del negocio, sin excepciones o exacciones que desvíen el sentido general del precepto”.

Artículo 1384.

Serán válidos los actos de administración de bienes y los de disposición de dinero o títulos valores realizados por el cónyuge a cuyo nombre figuren o en cuyo poder se encuentren.

(STS de 14 de noviembre de 2000) “Es precisa la «actuación conjunta», además de para los actos de disposición (arts. 1375, 1377 y 1378), para todos aquellos actos de gestión que, aunque puedan considerarse incluíbles en administración ordinaria, afecten gravemente, con carácter duradero o extraordinario, al aprovechamiento de los bienes gananciales (STS 7-3-96), quedando reducida la posibilidad de la actuación individual, por no regir con carácter necesario el principio de cogestión, a los actos de gestión ordinaria que no afectan a la sustancia de la cosa, sino sólo a la conservación o al aprovechamiento ordinario, y, por supuesto, los normal o habitualmente asignados por su posición gestora en el ámbito económico familiar, que obviamente no concurren en el caso de autos”.

Artículo 1385.

Los derechos de crédito, cualquiera que sea su naturaleza, serán ejercidos por aquel de los cónyuges a cuyo nombre aparezcan constituidos. Cualquiera de los cónyuges podrá ejercitar la defensa de los bienes y derechos comunes por vía de acción o de excepción.

Artículo 1386.

Para realizar gastos urgentes de carácter necesario, aun cuando sean extraordinarios, bastará el consentimiento de uno solo de los cónyuges.

Artículo 1387.

La administración y disposición de los bienes de la sociedad de gananciales se transferirá por ministerio de la ley al cónyuge que sea tutor o representante legal de su consorte.

Artículo 1388.

Los Tribunales podrán conferir la administración a uno solo de los cónyuges cuando el otro se encontrare en imposibilidad de prestar consentimiento o hubiere abandonado la familia o existiere separación de hecho.

Artículo 1389.

El cónyuge en quien recaiga la administración en virtud de lo dispuesto en los dos artículos anteriores tendrá para ello plenas facultades, salvo que el Juez, cuando lo considere de interés para la familia, y previa información sumaria establezca cautelas o limitaciones. En todo caso, para realizar actos de disposición sobre inmuebles, establecimientos mercantiles, objetos preciosos o valores mobiliarios, salvo el derecho de suscripción preferente, necesitará autorización judicial.

Artículo 1390.

Si como consecuencia de un acto de administración o de disposición llevado a cabo por uno solo de los cónyuges hubiere éste obtenido un beneficio o lucro exclusivo para él u ocasionado dolosamente un daño a la sociedad, será deudor a la misma por su importe, aunque el otro cónyuge no impugne cuando proceda la eficacia del acto.

Artículo 1391.

Cuando el cónyuge hubiere realizado un acto en fraude de los derechos de su consorte, será, en todo caso, de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior y, además, si el adquirente hubiere procedido de mala fe, el acto será rescindible.

(STS de 28 de febrero de 2001) “Está comprobado en autos y así se desprende del factum de la sentencia recurrida que el acto de disposición que supone el arrendamiento en cuestión, se efectuó sin consentimiento del esposo-ahora recurrido y antes actor-, que en la fecha del contrato el matrimonio estaba separado de hecho y que las rentas del arrendamiento fueron a engrosar el patrimonio de la esposa arrendadora. Si a todo ello se une el dato de que la entidad arrendataria estaba constituida como socios por la referida esposa y los hijos del matrimonio y un yerno actuaba como administrador, que firmó el tantas veces

mencionado contrato de arrendamiento, hace que dicho negocio jurídico aparezca impregnado con todo lo mencionado anteriormente, de una situación de mala fe incuestionable”.

SECCIÓN QUINTA. DE LA DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LA SOCIEDAD DE GANANCIALES

Artículo 1392.

La sociedad de gananciales concluirá de pleno derecho:

1. Cuando se disuelva el matrimonio.
2. Cuando sea declarado nulo.
3. Cuando judicialmente se decrete la separación de los cónyuges.
4. Cuando los cónyuges convengan un régimen económico distinto en la forma prevenida en este Código.

(STS de 27 de enero de 1998) “Esta Sala ha sostenido (Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de junio 1998), con doctrina reiterada que confirmamos, que la libre separación de hecho excluye el fundamento de la sociedad de gananciales que es la convivencia mantenida entre los cónyuges (Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de junio de 1986). Rota, pues, la convivencia conyugal, con el consentimiento de la mujer, no cabe que se reclamen derechos sobre unos bienes a cuya adquisición no contribuyó, pues tal conducta es contraria a la buena fe y conforma uno de los requisitos del abuso del derecho al ejercitar un aparente derecho más allá de sus límites éticos (Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de noviembre de 1987)”.

(STS de 21 de noviembre de 1987) “A raíz del fallecimiento de la mujer se produjo la disolución de la sociedad de gananciales a la que pertenecen los pisos litigiosos cuya titularidad dominical al igual que la de los otros gananciales pasó al marido superviviente y a la sucesión conjunta de la mujer fallecida, formándose una comunidad postmatrimonial coincidente con la antigua masa de gananciales. Esta comunidad postmatrimonial, inmersa en la herencia aunque debidamente circunscrita, se inaugura en el momento del fallecimiento del premuerto y sin solución de continuidad comporta que el cónyuge superviviente mantiene la comunidad parciaria que ostentaba en los bienes gananciales si bien el régimen de dicha comunidad ya no puede ser el de la sociedad de gananciales que quedó disuelta con la muerte sino el de cualquier conjunto de bienes en cotitularidad ordinaria, como ha sostenido la mejor doctrina”.

Artículo 1393.

También concluirá por decisión judicial la sociedad de gananciales, a petición de uno de los cónyuges, en alguno de los casos siguientes:

1. Haber sido el otro cónyuge judicialmente incapacitado, declarado pródigo, ausente o en quiebra o concurso de acreedores, o condenado por abandono de familia.
Para que el Juez acuerde la disolución bastará que el cónyuge que la pidiere presente la correspondiente resolución judicial.
2. Venir el otro cónyuge realizando por sí solo actos dispositivos o de gestión patrimonial que entrañen fraude, daño o peligro para los derechos del otro en la sociedad.
3. Llevar separado de hecho más de un año por acuerdo mutuo o por abandono del hogar.
4. Incumplir grave y reiteradamente el deber de informar sobre la marcha y rendimientos de sus actividades económicas.

En cuanto a la disolución de la sociedad por el embargo de la parte de uno de los cónyuges por deudas propias, se estará a lo especialmente dispuesto en este Código.

(STS de 11 de octubre de 1999) “Ante todo, hay que partir de que el abandono del hogar por don Rogelio supuso de facto la disolución de la sociedad de gananciales. La Audiencia así lo estima, apoyándose en la doctrina de esta Sala según la cual la separación de hecho libremente consentida destruye el fundamento de la sociedad conyugal (STS de 23 de diciembre de 1.992 y las que cita)”.

Artículo 1394.

Los efectos de la disolución prevista en el artículo anterior se producirán desde la fecha en que se acuerde. De seguirse pleito sobre la concurrencia de la causa de disolución, iniciada la tramitación del mismo, se practicará el inventario, y el Juez adoptará las medidas necesarias para la administración del caudal, requiriéndose licencia judicial para todos los actos que excedan de la administración ordinaria.

Artículo 1395.

Cuanto la sociedad de gananciales se disuelva por nulidad del matrimonio y uno de los cónyuges hubiera sido declarado de mala fe, podrá optar el otro por la liquidación del régimen matrimonial según las normas de esta Sección o por las disposiciones relativas al régimen de participación, y el contrayente de mala fe no tendrá derecho a participar en las ganancias obtenidas por su consorte.

Artículo 1396.

Disuelta la sociedad se procederá a su liquidación, que comenzará por un inventario del activo y pasivo de la sociedad.

(STS de 10 de junio de 2004) “Bajo el nombre de liquidación de la sociedad de gananciales se comprenden todas las operaciones necesarias para determinar si existen gananciales y su distribución por mitad entre ambos cónyuges, previas las deducciones y reintegros a cada uno de los que son bienes de su pertenencia particular, o de los que han subrogado, así como las responsabilidades que fueran imputables al acervo común, constituyendo el saldo resultante el activo verdadero de los gananciales, que ha de dividirse por mitad entre ambos cónyuges, o entre el uno y los derecho-habientes del otro o entre los derecho-habientes de ambos”.

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.

(STS de 21 de mayo de 1994) “El caudal partible de la sociedad de gananciales está constituido por todos los bienes y derechos existentes en el matrimonio al momento en que se produzca la disolución del régimen ganancial, cualquiera que sea la causa de la disolución, y que no sean privativos de los cónyuges”.

Artículo 1398.

El pasivo de la sociedad será integrado por las siguientes partidas:

1. Las deudas pendientes a cargo de la sociedad.
2. El importe actualizado del valor de los bienes privativos cuando su restitución deba hacerse en metálico por haber sido gastados en interés de la sociedad.
Igual regla se aplicará a los deterioros producidos en dichos bienes por su uso en beneficio de la sociedad.
3. El importe actualizado de las cantidades que, habiendo sido pagadas por uno solo de los cónyuges, fueran de cargo de la sociedad y, en general, las que constituyan créditos de los cónyuges contra la sociedad.

Artículo 1399.

Terminado el inventario se pagarán en primer lugar las deudas de la sociedad, comenzando por las alimenticias que, en cualquier caso, tendrán preferencia. Respecto de las demás, si el caudal inventariado no alcanzase para ello, se observará lo dispuesto para la concurrencia y prelación de créditos.

Artículo 1400.

Cuando no hubiere metálico suficiente para el pago de las deudas podrán ofrecerse con tal fin adjudicaciones de bienes gananciales, pero si cualquier partícipe o acreedor lo pide se procederá a enajenarlos y pagar con su importe.

Artículo 1401.

Mientras no se hayan pagado por entero las deudas de la sociedad, los acreedores conservarán sus créditos contra el cónyuge deudor. El cónyuge no deudor responderá con los bienes que le hayan sido adjudicados, si se hubiere formulado debidamente inventario judicial o extrajudicial.

Si como consecuencia de ello resultare haber pagado uno de los cónyuges mayor cantidad de la que le fuere imputable, podrá repetir contra el otro.

(STS de 17 de julio de 1992) "Toda modificación del régimen económico matrimonial implica que los bienes han de responder frente al acreedor del marido por las deudas por éste contraídas, señalando la responsabilidad del cónyuge no deudor con los bienes que le hayan sido adjudicados, es decir, que existe una responsabilidad de los bienes gananciales, que no desaparecen en estos casos por el hecho de esa atribución, lo que determina que después de la disolución de la sociedad, puedan accionar los acreedores contra los bienes gananciales, incluso, que hubieran sido adjudicados al cónyuge no deudor, por exacta aplicación del art. 1401 CC (STS 13-6-86-, 5-6-90 y sobre todo la del 19-2-92)".

Artículo 1402.

Los acreedores de la sociedad de gananciales tendrán en su liquidación los mismos derechos que le reconocen las Leyes en la participación y liquidación de las herencias.

Artículo 1403.

Pagadas las deudas y cargas de la sociedad, se abonarán las indemnizaciones y reintegros debidos a cada cónyuge hasta donde alcance el caudal inventariado, haciendo las compensaciones que correspondan cuando el cónyuge sea deudor de la sociedad.

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.

(STS de 13 de febrero de 1999) "La adjudicación de los bienes es el último acto de todo el proceso de liquidación de un caudal en el que estén interesados los cónyuges o sus herederos".

Artículo 1405.

Si uno de los cónyuges resultare en el momento de la liquidación acreedor personal del otro, podrá exigir que se le satisfaga su crédito adjudicándole bienes comunes, salvo que el deudor pague voluntariamente.

Artículo 1406.

Cada cónyuge tendrá derecho a que se incluyan con preferencia en su haber, hasta donde éste alcance:

1. Los bienes de uso personal no incluidos en el número 7 del artículo 1.346.
2. La explotación económica que gestione efectivamente.
3. El local donde hubiese venido ejerciendo su profesión.
4. En caso de muerte del otro cónyuge, la vivienda donde tuviese su residencia habitual.

(STS de 30 de diciembre de 1998) "El art. 1.406.3 CC contiene una efectiva adjudicación preferencial a fin de satisfacer y proteger intereses personales-profesionales y preservar las consecuencias económicas que podían resultar gravemente afectadas, si por la partición ganancial se priva a los cónyuges de continuar en el ejercicio de la actuación profesional en el espacio físico construido en el que venía practicando. Para que la atribución preferencial opere es preciso que el local sea donde se hubiera venido ejerciendo la profesión, lo que excluye los supuestos de ocupaciones ocasionales".

Artículo 1407.

En los casos de los números 3 y 4 del artículo anterior podrá el cónyuge pedir, a su elección, que se le atribuyan los bienes en propiedad o que se constituya sobre ellos a su favor un derecho de uso o habitación. Si el valor de los bienes o el derecho superara al del haber del cónyuge adjudicatario, deberá éste abonar la diferencia en dinero.

Artículo 1408.

De la masa común de bienes se darán alimentos a los cónyuges o, en su caso, al sobreviviente y a los hijos mientras se haga la liquidación del caudal inventariado y hasta que se les entregue su haber; pero se les rebajarán de éste en la parte que excedan de los que les hubiese correspondido en razón de frutos y rentas.

Artículo 1409.

Siempre que haya de ejecutarse simultáneamente la liquidación de gananciales de dos o más matrimonios contraídos por una misma persona para determinar el capital de cada sociedad se admitirá toda clase de pruebas en defecto de inventarios. En caso de duda se atribuirán los gananciales a las diferentes sociedades proporcionalmente, atendiendo al tiempo de su duración y a los bienes e ingresos de los respectivos cónyuges.

Artículo 1410.

En todo lo no previsto en este capítulo sobre formación de inventario, reglas sobre tasación y venta de bienes, división del caudal, adjudicaciones a los partícipes y demás que no se halle expresamente determinado, se observará lo establecido para la participación y liquidación de la herencia.

CAPÍTULO V. DEL RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN

Artículo 1411.

En el régimen de participación cada uno de los cónyuges adquiere derecho a participar en las ganancias obtenidas por su consorte durante el tiempo en que dicho régimen haya estado vigente.

Artículo 1412.

A cada cónyuge le corresponde la administración, el disfrute y la libre disposición tanto de los bienes que le pertenecían en el momento de contraer matrimonio como de los que pueda adquirir después por cualquier título.

Artículo 1413.

En todo lo no previsto en este capítulo se aplicarán, durante la vigencia del régimen de participación, las normas relativas al de separación de bienes.

Artículo 1414.

Si los casados en régimen de participación adquirieran conjuntamente algún bien o derecho, les pertenece en pro indiviso ordinario.

(STS de 4 de febrero de 2000) "El art. 1.414 del Código Civil atribuye la pertenencia en proindiviso ordinario de los bienes que se adquieran "conjuntamente" por los cónyuges; por consiguiente, no de todos los que puedan llegar a adquirir durante el matrimonio, de ahí que queden excluidos los adquiridos respecto de los que se acredite la propiedad exclusiva o privativa (como es el caso de autos)".

Artículo 1415.

El régimen de participación se extingue en los casos prevenidos para la sociedad de gananciales, aplicándose lo dispuesto en los artículos 1.394 y 1.395.

Artículo 1416.

Podrá pedir un cónyuge la terminación del régimen de participación cuando la irregular administración del otro comprometa gravemente sus intereses.

Artículo 1417.

Producida la extinción se determinarán las ganancias por las diferencias entre los patrimonios inicial y final de cada cónyuge.

Artículo 1418.

Se estimará constituido el patrimonio inicial de cada cónyuge:

1. Por los bienes y derechos que le pertenecieran al empezar el régimen.
2. Por los adquiridos después a título de herencia, donación o legado.

Artículo 1419.

Se deducirán las obligaciones del cónyuge al empezar el régimen y, en su caso, las sucesorias o las cargas inherentes a la donación o legado, en cuanto no excedan de los bienes heredados o donados.

Artículo 1420.

Si el pasivo fuese superior al activo no habrá patrimonio inicial.

Artículo 1421.

Los bienes constitutivos del patrimonio inicial se estimarán según el estado y valor que tuvieran al empezar el régimen o, en su caso, al tiempo en que fueron adquiridos.

El importe de la estimación deberá actualizarse el día en que el régimen haya cesado.

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.

Artículo 1423.

Se incluirá en el patrimonio final el valor de los bienes de que uno de los cónyuges hubiese dispuesto a título gratuito sin el consentimiento de su consorte, salvo si se tratase de liberalidades de uso.

Artículo 1424.

La misma regla se aplicará respecto de los actos realizados por uno de los cónyuges en fraude de los derechos del otro.

Artículo 1425.

Los bienes constitutivos del patrimonio final se estimarán según el estado y valor que tuvieran en el momento de la terminación del régimen, y los enajenados gratuita o fraudulentamente, conforme al estado que tenían el día de la enajenación y por el valor que hubieran tenido si se hubiesen conservado hasta el día de la terminación.

Artículo 1426.

Los créditos que uno de los cónyuges tenga frente al otro, por cualquier título, incluso por haber atendido o cumplido obligaciones de aquél, se computarán también en el patrimonio final del cónyuge acreedor y se deducirán del patrimonio del cónyuge deudor.

Artículo 1427.

Cuando la diferencia entre los patrimonios final e inicial de uno y otro cónyuge arroje resultado positivo, el cónyuge cuyo patrimonio haya experimentado menor incremento percibirá la mitad de la diferencia entre su propio incremento y el del otro cónyuge.

Artículo 1428.

Cuando únicamente uno de los patrimonios arroje resultado positivo, el derecho de la participación consistirá, para el cónyuge no titular de dicho patrimonio, en la mitad de aquel incremento.

Artículo 1429.

Al constituirse el régimen podrá pactarse una participación distinta de la que establecen los dos artículos anteriores, pero deberá regir por igual y en la misma proporción respecto de ambos patrimonios y en favor de ambos cónyuges.

Artículo 1430.

No podrá convenirse una participación que no sea por mitad si existen descendientes no comunes.

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.

Artículo 1432.

El crédito de participación podrá pagarse mediante la adjudicación de bienes concretos, por acuerdo de los interesados o si lo concediese el Juez a petición fundada del deudor.

Artículo 1433.

Si no hubiese bienes en el patrimonio deudor para hacer efectivo el derecho de participación en ganancias, el cónyuge acreedor podrá impugnar las enajenaciones que hubieren sido hechas a título gratuito sin su consentimiento y aquellas que hubieren sido realizadas en fraude de sus derechos.

Artículo 1434.

Las acciones de impugnación a que se refiere el artículo anterior caducarán a los dos años de extinguido el régimen de participación y no se darán contra los adquirentes a título oneroso y de buena fe.

CAPÍTULO VI. DEL RÉGIMEN DE SEPARACIÓN DE BIENES

Artículo 1435.

Existirá entre los cónyuges separación de bienes:

1. Cuando así lo hubiesen convenido.
2. Cuando los cónyuges hubieren pactado en capitulaciones matrimoniales que no regirá entre ellos la sociedad de gananciales, sin expresar las reglas por que hayan de regirse sus bienes.
3. Cuando se extinga, constante matrimonio, la sociedad de gananciales o el régimen de participación, salvo que por voluntad de los interesados fuesen sustituidos por otro régimen distinto.

(STS de 8 de marzo de 1999) “Aunque la dinámica del régimen de separación de bienes lleva a la responsabilidad personal de las deudas, no se ha probado la inscripción de las correspondientes capitulaciones matrimoniales, ni en el Registro de la Propiedad, no surtiendo por ello efectos frente a terceros, pues al no tener conocimiento de tal hecho ha de presumirse que se rigen por la sociedad de gananciales”.

Artículo 1436.

La demanda de separación de bienes y la sentencia firme en que se declare se deberán anotar e inscribir, respectivamente en el Registro de la Propiedad que corresponda, si recayere sobre bienes inmuebles. La sentencia firme se anotará también en el Registro Civil.

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 adquiriera por cualquier título. Asimismo corresponderá a cada uno la administración, goce y disfrute.

(STS de 14 de febrero de 1989) “Lo constatado bancariamente y en titulaciones adecuadas y escrituras públicas, sin constancia de oposición con anterioridad al fallecimiento del cónyuge a cuyo privativo nombre figuran los correspondientes bienes, ha de entenderse como real, dado que el régimen económico de separación de bienes por el que se regía el matrimonio indudablemente conduce a que cada cónyuge normalmente haya de controlar la recíproca actividad adquisitiva y, en consecuencia, oponerse a que se titule con carácter privativo uno de ellos”.

Artículo 1438.

Los cónyuges contribuirán al sostenimiento de las cargas del matrimonio. A falta de convenio lo harán proporcionalmente a sus respectivos recursos económicos. El trabajo para la casa será computado como contribución a las cargas y dará derecho a obtener una compensación que el Juez señalará, a falta de acuerdo, a la extinción del régimen de separación.

(STS de 14 de febrero de 1989) “Si, ciertamente, de conformidad con el art. 1.437 CC, el trabajo que hubiesen realizado los cónyuges para la casa puede ser considerado como contribución a las cargas; sin embargo, el derecho que tal norma confiere es simplemente posibilitar la obtención de una compensación que el Juez señalará, a falta de acuerdo entre los cónyuges a la extinción del régimen de separación, pero no el de atribuir dominio sobre los bienes, convirtiendo en comunes los que sean privativos de uno de los cónyuges”.

Artículo 1439.

Si uno de los cónyuges hubiese administrado o gestionado bienes o intereses del otro, tendrá las mismas obligaciones y responsabilidades que un mandatario, pero no tendrá obligación de rendir cuentas de los frutos percibidos y consumidos, salvo cuando se demuestre que los invirtió en atenciones distintas del levantamiento de las cargas del matrimonio.

Artículo 1440.

Las obligaciones contraídas por cada cónyuge serán de su exclusiva responsabilidad.

En cuanto a las obligaciones contraídas en el ejercicio de la potestad doméstica ordinaria responderán ambos cónyuges en la forma determinada por los artículos 1.319 y 1.438 de este Código.

Artículo 1441.

Cuando no sea posible acreditar a cuál de los cónyuges pertenece algún bien o derecho, corresponderá a ambos por mitad.

Artículo 1442.

Declarado un cónyuge en quiebra o concurso, se presumirá, salvo prueba en contrario, en beneficio de los acreedores, que fueron en su mitad donados por él los bienes adquiridos a título oneroso por el otro durante el año anterior a la declaración o en el período a que alcance la retroacción de la quiebra. Esta presunción no regirá si los cónyuges están separados judicialmente o de hecho.

Artículo 1443.

La separación de bienes decretada no se alterará por la reconciliación de los cónyuges en caso de separación personal o por la desaparición de cualquiera de las demás causas que la hubiesen motivado.

Artículo 1444.

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los cónyuges pueden acordar en capitulaciones que vuelvan a regir las mismas reglas que antes de la separación de bienes.

Harán constar en las capitulaciones los bienes que cada uno aporte de nuevo y se considerarán privativos, aunque, en todo o en parte, hubieran tenido carácter ganancial antes de la liquidación practicada por causa de la separación.

C). **FISCALIDAD Y FAMILIA**

LEY 35/2006, DE 28 DE NOVIEMBRE, DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y DE MODIFICACIÓN PARCIAL DE LAS LEYES DE LOS IMPUESTOS SOBRE SOCIEDADES, SOBRE LA RENTA DE NO RESIDENTES Y SOBRE EL PATRIMONIO.

TÍTULO I. SUJECCIÓN AL IMPUESTO: ASPECTOS MATERIALES, PERSONALES Y TEMPORALES.

CAPÍTULO I. HECHO IMPONIBLE Y RENTAS EXENTAS.

Artículo 7. Rentas exentas.

Estarán exentas las siguientes rentas:

[...]

h. Las prestaciones familiares reguladas en el Capítulo IX del Título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y las pensiones y los haberes pasivos de orfandad y a favor de nietos y hermanos, menores de veintidós años o incapacitados para todo trabajo, percibidos de los regímenes públicos de la Seguridad Social y clases pasivas.

Asimismo, las prestaciones reconocidas a los profesionales no integrados en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos por las mutualidades de previsión social que actúen como alternativas al régimen especial de la Seguridad Social mencionado, siempre que se trate de prestaciones en situaciones idénticas a las previstas en el párrafo anterior por la Seguridad Social para los profesionales integrados en dicho régimen especial. La cuantía exenta tendrá como límite el importe de la prestación máxima que reconozca la Seguridad Social por el concepto que corresponda. El exceso tributará como rendimiento del trabajo, entendiéndose producido, en caso de concurrencia de prestaciones de la Seguridad Social y de las mutualidades antes citadas, en las prestaciones de estas últimas.

Igualmente estarán exentas las demás prestaciones públicas por nacimiento, parto o adopción múltiple, adopción, hijos a cargo y orfandad.

También estarán exentas las prestaciones públicas por maternidad percibidas de las Comunidades Autónomas o entidades locales.

i. Las prestaciones económicas percibidas de instituciones públicas con motivo del acogimiento de personas con discapacidad, mayores de 65 años o menores, sea en la modalidad simple, permanente o preadoptivo o las equivalentes previstas en los ordenamientos de las Comunidades Autónomas, incluido el acogimiento en la ejecución de la medida judicial de convivencia del menor con persona o familia previsto en la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

Igualmente estarán exentas las ayudas económicas otorgadas por instituciones públicas a personas con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 65 % o mayores de 65 años para financiar su estancia en residencias o centros de día, siempre que el resto de sus rentas no excedan del doble del indicador público de renta de efectos múltiples.

j. Las becas públicas y las becas concedidas por las entidades sin fines lucrativos a las que sea de aplicación el régimen especial regulado en el Título II de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, percibidas para cursar estudios reglados, tanto en España como en el extranjero, en todos los niveles y grados del sistema educativo, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

[...]

k. Las anualidades por alimentos percibidas de los padres en virtud de decisión judicial.

[...]

TÍTULO V. ADECUACIÓN DEL IMPUESTO A LAS CIRCUNSTANCIAS PERSONALES Y FAMILIARES DEL CONTRIBUYENTE.

Artículo 56. Mínimo personal y familiar.

1. El mínimo personal y familiar constituye la parte de la base liquidable que, por destinarse a satisfacer las necesidades básicas personales y familiares del contribuyente, no se somete a tributación por este Impuesto.

2. Cuando la base liquidable general sea superior al importe del mínimo personal y familiar, éste formará parte de la base liquidable general.

Cuando la base liquidable general sea inferior al importe del mínimo personal y familiar, éste formará parte de la base liquidable general por el importe de esta última y de la base liquidable del ahorro por el resto.

Cuando no exista base liquidable general, el mínimo personal y familiar formará parte de la base liquidable del ahorro.

3. El mínimo personal y familiar será el resultado de sumar el mínimo del contribuyente y los mínimos por descendientes, ascendientes y discapacidad a que se refieren los artículos 57, 58, 59 y 60 de esta Ley.

Artículo 57. Mínimo del contribuyente.

1. El mínimo del contribuyente será, con carácter general, de 5.050 euros anuales.

2. Cuando el contribuyente tenga una edad superior a 65 años, el mínimo se aumentará en 900 euros anuales. Si la edad es superior a 75 años, el mínimo se aumentará adicionalmente en 1.100 euros anuales.

Artículo 58. Mínimo por descendientes.

1. El mínimo por descendientes será, por cada uno de ellos menor de veinticinco años o con discapacidad cualquiera que sea su edad, siempre que conviva con el contribuyente y no tenga rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 euros, de:

- 1.800 euros anuales por el primero.
- 2.000 euros anuales por el segundo.
- 3.600 euros anuales por el tercero.
- 4.100 euros anuales por el cuarto y siguientes.

A estos efectos, se asimilarán a los descendientes aquellas personas vinculadas al contribuyente por razón de tutela y acogimiento, en los términos previstos en la legislación civil aplicable.

Entre otros casos, se considerará que conviven con el contribuyente los descendientes que, dependiendo del mismo, estén internados en centros especializados.

2. Cuando el descendiente sea menor de tres años, el mínimo a que se refiere el apartado 1 anterior se aumentará en 2.200 euros anuales.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, dicho aumento se producirá, con independencia de la edad del menor, en el período impositivo en que se inscriba en el Registro Civil y en los dos siguientes. Cuando la inscripción no sea necesaria, el aumento se podrá practicar en el período impositivo en que se produzca la resolución judicial o administrativa correspondiente y en los dos siguientes.

Artículo 59. Mínimo por ascendientes.

1. El mínimo por ascendientes será de 900 euros anuales, por cada uno de ellos mayor de 65 años o con discapacidad cualquiera que sea su edad que conviva con el contribuyente y no tenga rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 euros.

Entre otros casos, se considerará que conviven con el contribuyente los ascendientes discapacitados que, dependiendo del mismo, sean internados en centros especializados.

2. Cuando el ascendiente sea mayor de 75 años, el mínimo a que se refiere el apartado 1 anterior se aumentará en 1.100 euros anuales.

Artículo 60. Mínimo por discapacidad.

El mínimo por discapacidad será la suma del mínimo por discapacidad del contribuyente y del mínimo por discapacidad de ascendientes y descendientes.

1. El mínimo por discapacidad del contribuyente será de 2.270 euros anuales cuando sea una persona con discapacidad y 6.900 euros anuales cuando sea una persona con discapacidad y acredite un grado de minusvalía igual o superior al 65 %.

Dicho mínimo se aumentará, en concepto de gastos de asistencia, en 2.270 euros anuales cuando acredite necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de minusvalía igual o superior al 65 %.

2. El mínimo por discapacidad de ascendientes o descendientes será de 2.270 euros anuales por cada uno de los descendientes o ascendientes que generen derecho a la aplicación del mínimo a que se refieren los artículos 58 y 59 de esta Ley, que sean personas con discapacidad, cualquiera que sea su edad. El mínimo será de 6.900 euros anuales, por cada uno de ellos que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 65 %.

Dicho mínimo se aumentará, en concepto de gastos de asistencia, en 2.270 euros anuales por cada ascendiente o descendiente que acredite necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de minusvalía igual o superior al 65 %.

3. A los efectos de este Impuesto, tendrán la consideración de personas con discapacidad los contribuyentes que acrediten, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan, un grado de minusvalía igual o superior al 33 %.
4. En particular, se considerará acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 33 % en el caso de los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y en el caso de los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Igualmente, se considerará acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65 %, cuando se trate de personas cuya incapacidad sea declarada judicialmente, aunque no alcance dicho grado.

Artículo 61. Normas comunes para la aplicación del mínimo del contribuyente y por descendientes, ascendientes y discapacidad.

Para la determinación del importe de los mínimos a que se refieren los artículos 57, 58, 59 y 60 de esta Ley, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1. Cuando dos o más contribuyentes tengan derecho a la aplicación del mínimo por descendientes, ascendientes o discapacidad, respecto de los mismos ascendientes o descendientes, su importe se prorrateará entre ellos por partes iguales.

No obstante, cuando los contribuyentes tengan distinto grado de parentesco con el ascendiente o descendiente, la aplicación del mínimo corresponderá a los de grado más cercano, salvo que éstos no tengan rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 euros, en cuyo caso corresponderá a los del siguiente grado.

2. No procederá la aplicación del mínimo por descendientes, ascendientes o discapacidad, cuando los ascendientes o descendientes que generen el derecho a los mismos presenten declaración por este Impuesto con rentas superiores a 1.800 euros.
3. La determinación de las circunstancias personales y familiares que deban tenerse en cuenta a efectos de lo establecido en los artículos 57, 58, 59 y 60 de esta Ley, se realizará atendiendo a la situación existente en la fecha de devengo del Impuesto.
4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de fallecimiento de un descendiente que genere el derecho al mínimo por descendientes, la cuantía será de 1.800 euros anuales por ese descendiente.
5. Para la aplicación del mínimo por ascendientes, será necesario que éstos convivan con el contribuyente, al menos, la mitad del período impositivo.

TÍTULO VIII. CUOTA DIFERENCIAL.

Artículo 81. Deducción por maternidad.

1. Las mujeres con hijos menores de tres años con derecho a la aplicación del mínimo por descendientes previsto en el artículo 58 de esta Ley, que realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la cual estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o mutualidad, podrán minorar la cuota diferencial de este Impuesto hasta en 1.200 euros anuales por cada hijo menor de tres años.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la deducción se podrá practicar, con independencia de la edad del menor, durante los tres años siguientes a la fecha de la inscripción en el Registro Civil.

Cuando la inscripción no sea necesaria, la deducción se podrá practicar durante los tres años posteriores a la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

En caso de fallecimiento de la madre, o cuando la guarda y custodia se atribuya de forma exclusiva al padre o, en su caso, a un tutor, siempre que cumpla los requisitos previstos en este artículo, éste tendrá derecho a la práctica de la deducción pendiente.

2. La deducción se calculará de forma proporcional al número de meses en que se cumplan de forma simultánea los requisitos previstos en el apartado 1 anterior, y tendrá como límite para cada hijo las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en cada período impositivo con posterioridad al nacimiento o adopción.

A efectos del cálculo de este límite se computarán las cotizaciones y cuotas por sus importes íntegros, sin tomar en consideración las bonificaciones que pudieran corresponder.

3. Se podrá solicitar a la Agencia Estatal de Administración Tributaria el abono de la deducción de forma anticipada. En estos supuestos, no se minorará la cuota diferencial del impuesto.

4. Reglamentariamente se regularán el procedimiento y las condiciones para tener derecho a la práctica de esta deducción, así como los supuestos en que se pueda solicitar de forma anticipada su abono.

TÍTULO IX. TRIBUTACIÓN FAMILIAR.

Artículo 82. *Tributación conjunta.*

1. Podrán tributar conjuntamente las personas que formen parte de alguna de las siguientes modalidades de unidad familiar:
 1. La integrada por los cónyuges no separados legalmente y, si los hubiera:
 - a. Los hijos menores, con excepción de los que, con el consentimiento de los padres, vivan independientes de éstos.
 - b. Los hijos mayores de edad incapacitados judicialmente sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada.
 2. En los casos de separación legal, o cuando no existiera vínculo matrimonial, la formada por el padre o la madre y todos los hijos que convivan con uno u otro y que reúnan los requisitos a que se refiere la regla 1 de este artículo.
2. Nadie podrá formar parte de dos unidades familiares al mismo tiempo.
3. La determinación de los miembros de la unidad familiar se realizará atendiendo a la situación existente a 31 de diciembre de cada año.

Artículo 83. *Opción por la tributación conjunta.*

1. Las personas físicas integradas en una unidad familiar podrán optar, en cualquier período impositivo, por tributar conjuntamente en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con arreglo a las normas generales del impuesto y las disposiciones de este título, siempre que todos sus miembros sean contribuyentes por este impuesto.

La opción por la tributación conjunta no vinculará para períodos sucesivos.

2. La opción por la tributación conjunta deberá abarcar a la totalidad de los miembros de la unidad familiar. Si uno de ellos presenta declaración individual, los restantes deberán utilizar el mismo régimen.

La opción ejercitada para un período impositivo no podrá ser modificada con posterioridad respecto del mismo una vez finalizado el plazo reglamentario de declaración.

En caso de falta de declaración, los contribuyentes tributarán individualmente, salvo que manifiesten expresamente su opción en el plazo de 10 días a partir del requerimiento de la Administración tributaria.

Artículo 84. *Normas aplicables en la tributación conjunta.*

1. En la tributación conjunta serán aplicables las reglas generales del impuesto sobre determinación de la renta de los contribuyentes, determinación de las bases imponible y liquidable y determinación de la deuda tributaria, con las especialidades que se fijan en los apartados siguientes.
2. Los importes y límites cuantitativos establecidos a efectos de la tributación individual se aplicarán en idéntica cuantía en la tributación conjunta, sin que proceda su elevación o multiplicación en función del número de miembros de la unidad familiar.

No obstante:

1. Los límites máximos de reducción en la base imponible previstos en los artículos 52, 53 y 54 y en la disposición adicional undécima de esta Ley, serán aplicados individualmente por cada partícipe o mutualista integrado en la unidad familiar.
2. En cualquiera de las modalidades de unidad familiar, el mínimo previsto en el apartado 1 del artículo 57 será de 5.050 euros anuales, con independencia del número de miembros integrados en la misma.

Para la cuantificación del mínimo a que se refiere el apartado 2 del artículo 57 y el apartado 1 del artículo 60, ambos de esta Ley, se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los cónyuges integrados en la unidad familiar.

En ningún caso procederá la aplicación de los citados mínimos por los hijos, sin perjuicio de la cuantía que proceda por el mínimo por descendientes y discapacidad.

3. En la primera de las modalidades de unidad familiar del artículo 82 de esta Ley, la base imponible, con carácter previo a las reducciones previstas en los artículos 51, 53 y 54 y en la disposición adicional undécima de esta Ley, se reducirá en 3.400 euros anuales. A tal efecto, la reducción se aplicará, en primer lugar, a la base imponible general sin que pueda resultar negativa como consecuencia de tal minoración. El remanente, si lo hubiera, minorará la base imponible del ahorro, que tampoco podrá resultar negativa.
4. En la segunda de las modalidades de unidad familiar del artículo 82 de esta Ley, la base imponible, con carácter previo a las reducciones previstas en los artículos 51, 53 y 54 y en la disposición adicional undécima de esta Ley, se reducirá en 2.150 euros anuales. A tal efecto, la reducción se aplicará, en primer lugar, a la base imponible general sin que pueda resultar negativa como consecuencia de tal minoración. El remanente, si lo hubiera, minorará la base imponible del ahorro, que tampoco podrá resultar negativa.

No se aplicará esta reducción cuando el contribuyente conviva con el padre o la madre de alguno de los hijos que forman parte de su unidad familiar.

3. En la tributación conjunta serán compensables, con arreglo a las normas generales del impuesto, las pérdidas patrimoniales y las bases liquidables generales negativas, realizadas y no compensadas por los contribuyentes componentes de la unidad familiar en períodos impositivos anteriores en que hayan tributado individualmente.

4. Los mismos conceptos determinados en tributación conjunta serán compensables exclusivamente, en caso de tributación individual posterior, por aquellos contribuyentes a quienes correspondan de acuerdo con las reglas sobre individualización de rentas contenidas en esta Ley.

5. Las rentas de cualquier tipo obtenidas por las personas físicas integradas en una unidad familiar que hayan optado por la tributación conjunta serán gravadas acumuladamente.

6. Todos los miembros de la unidad familiar quedarán conjunta y solidariamente sometidos al impuesto, sin perjuicio del derecho a prorratear entre sí la deuda tributaria, según la parte de renta sujeta que corresponda a cada uno de ellos.

TÍTULO XI. GESTIÓN DEL IMPUESTO.

Artículo 97. *Autoliquidación.*

[...]

6. El contribuyente casado y no separado legalmente que esté obligado a presentar declaración por este Impuesto y cuya autoliquidación resulte a ingresar podrá, al tiempo de presentar su declaración, solicitar la suspensión del ingreso de la deuda tributaria, sin intereses de demora, en una cuantía igual o inferior a la devolución a la que tenga derecho su cónyuge por este mismo Impuesto.

La solicitud de suspensión del ingreso de la deuda tributaria que cumpla todos los requisitos enumerados en este apartado determinará la suspensión cautelar del ingreso hasta tanto se reconozca por la Administración tributaria el derecho a la devolución a favor del otro cónyuge. El resto de la deuda tributaria podrá fraccionarse de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 de este artículo.

Los requisitos para obtener la suspensión cautelar serán los siguientes:

- a. El cónyuge cuya autoliquidación resulte a devolver deberá renunciar al cobro de la devolución hasta el importe de la deuda cuya suspensión haya sido solicitada. Asimismo, deberá aceptar que la cantidad a la que renuncia se aplique al pago de dicha deuda.

- b. La deuda cuya suspensión se solicita y la devolución pretendida deberán corresponder al mismo período impositivo.
- c. Ambas autoliquidaciones deberán presentarse de forma simultánea dentro del plazo que establezca el Ministro de Economía y Hacienda.
- d. Los cónyuges no podrán estar acogidos al sistema de cuenta corriente tributaria regulado en el Real Decreto 1108/1999, de 25 de junio.
- e. Los cónyuges deberán estar al corriente en el pago de sus obligaciones tributarias en los términos previstos en la Orden de 28 de abril de 1986, sobre justificación del cumplimiento de obligaciones tributarias.

La Administración notificará a ambos cónyuges, dentro del plazo previsto en el apartado 1 del artículo 103 de esta Ley, el acuerdo que se adopte con expresión, en su caso, de la deuda extinguida y de las devoluciones o ingresos adicionales que procedan.

Cuando no proceda la suspensión por no reunirse los requisitos anteriormente señalados, la Administración practicará liquidación provisional al contribuyente que solicitó la suspensión por importe de la deuda objeto de la solicitud junto con el interés de demora calculado desde el día siguiente a la fecha de vencimiento del plazo establecido para presentar la autoliquidación hasta la fecha de la liquidación.

Los efectos del reconocimiento del derecho a la devolución respecto a la deuda cuya suspensión se hubiera solicitado son los siguientes:

- a. Si la devolución reconocida fuese igual a la deuda, ésta quedará extinguida, al igual que el derecho a la devolución.
- b. Si la devolución reconocida fuese superior a la deuda, ésta se declarará extinguida y la Administración procederá a devolver la diferencia entre ambos importes de acuerdo con lo previsto en el artículo 103 de esta Ley.
- c. Si la devolución reconocida fuese inferior a la deuda, ésta se declarará extinguida en la parte concurrente, practicando la Administración tributaria liquidación provisional al contribuyente que solicitó la suspensión por importe de la diferencia, exigiéndole igualmente el interés de demora calculado desde el día siguiente a la fecha de vencimiento del plazo establecido para presentar la autoliquidación hasta la fecha de la liquidación.

Se considerará que no existe transmisión lucrativa a efectos fiscales entre los cónyuges por la renuncia a la devolución de uno de ellos para su aplicación al pago de la deuda del otro.

Reglamentariamente podrá regularse el procedimiento a que se refiere este apartado.

D). PAREJAS DE HECHO

La idea del matrimonio heterosexual, como institución típica se encuentra en la actualidad afectada por una profunda crisis. Las transformaciones sociales de los últimos tiempos han propiciado cierto desacuerdo, tanto en España como en el resto de Europa, sobre esta institución, como único vínculo estable entre un varón y una mujer, la familia tradicional.

En el Derecho comparado, la regulación de estas nuevas formas de convivencia “parejas o uniones de hecho” apenas está regulada y en los casos en que se ha regulado lo ha sido de forma reciente.

En España, en la actualidad, se carece de una regulación específica de esta realidad social, a pesar de ello se vienen reconociendo determinados efectos jurídicos a las uniones de hecho, ya sean heterosexuales u homosexuales.

Los Tribunales en la resolución de las demandas ante ellos presentadas reconocen aspectos fragmentarios dispersos por el Ordenamiento jurídico, pero en sus resoluciones se excluye la aplicación de la regulación prevista para el matrimonio, en su lugar se aplican otras figuras jurídicas para resolver.

En cuanto a los derechos económicos, son admisibles tanto los pactos expresos como los tácitos y así es recogido por la jurisprudencia, en otros casos se aplican las normas reguladoras del contrato de sociedad o de la comunidad de bienes o del enriquecimiento sin causa.

En cuanto a los hijos se aplica lo dispuesto en el Código Civil por ser estas, normas de derecho necesario “*ius cogens*”.

Esta ausencia de regulación estatal no ha sido impedimento para que las Comunidades Autónomas haya promulgado sus propias leyes sobre convivencia extramatrimonial, también las entidades locales se han sumado a estas iniciativas regulando sus registros de parejas de hecho. Algunas normas de atribución de derechos contemplan la figura de la pareja de hecho y asimilan esta situación al matrimonio.

Se reproduce a continuación el Decreto 117/2002, de 24 de octubre, por el que se crea el Registro de Uniones de Hecho en Castilla y León y se regula su funcionamiento, así como una serie de sentencias de los Tribunales Constitucional y Supremo explicativas de lo anteriormente expuesto.

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN TERRITORIAL

DECRETO 117/2002, de 24 de octubre, por el que se crea el Registro de Uniones de Hecho en Castilla y León y se regula su funcionamiento.

Artículo 1. – Objeto y Ámbito de Aplicación.

Se crea el Registro de Uniones de Hecho en Castilla y León que tendrá carácter administrativo y se regirá por el presente Decreto y demás disposiciones de desarrollo.

Artículo 2. – Ámbito de Aplicación.

En el Registro podrán inscribirse las uniones que formen una pareja no casada, incluso del mismo sexo, en relación afectiva análoga a la conyugal, de forma libre, cuyos componentes hayan convivido, como mínimo, un período de seis meses y tengan su residencia habitual en la Comunidad de Castilla y León.

Artículo 3. – Requisitos.

1. – Las inscripciones se realizarán previa solicitud de los miembros de la unión de hecho, acompañada de la documentación acreditativa del cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Ser mayores de edad o menores emancipados.
- b) No tener relación de parentesco en línea recta por consanguinidad o adopción, ni colateral por consanguinidad o adopción hasta el segundo grado.
- c) No estar ligados por vínculo matrimonial.
- d) No formar unión de hecho con otra persona.
- e) No estar incapacitados judicialmente.

2. – Los solicitantes deberán manifestar, en su solicitud, la voluntad de constitución de unión de hecho. Bastará la mera convivencia cuando la pareja tuviera descendencia común.

3. – No procederá una nueva inscripción sin la previa cancelación de las preexistentes.

4. – Las inscripciones y actos registrales tendrán carácter gratuito.

Artículo 4. – Declaraciones y actos inscribibles.

1. – Serán objeto de inscripción:
 - a) La constitución y extinción de las uniones de hecho.
 - b) Los pactos o contratos reguladores de las relaciones personales y patrimoniales entre los miembros de las uniones de hecho, así como sus modificaciones, siempre que dichos pactos no sean contrarios a las leyes, limitativos de la igualdad de derechos que corresponde a cada conviviente o gravemente perjudiciales para uno de ellos.
2. – Los pactos o contratos referidos sólo surtirán efectos entre las partes firmantes y nunca podrán perjudicar a terceros.
3. – Todas las inscripciones en este registro tendrán carácter voluntario.
4. – No podrá practicarse inscripción alguna en el Registro sin el consentimiento conjunto de los miembros de las uniones de hecho. Solamente las inscripciones que hagan referencia a la extinción de la pareja podrán efectuarse a instancia de uno solo de sus miembros. Dicha extinción será comunicada por el Registro al otro miembro de la unión de hecho.

Artículo 5. – Efectos.

1. – La inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Castilla y León tendrá efectos declarativos sobre la constitución y extinción de las uniones de hecho, así como respecto a los contratos reguladores de las relaciones personales y patrimoniales y su modificación.
2. – La validez jurídica y los efectos de los mencionados contratos se producirán al margen de su inscripción en el registro.
3. – Las uniones de hecho así registradas gozarán de los derechos y obligaciones que les sean reconocidas por las Leyes del Estado en los términos que éstas señalen, y por las propias de la Comunidad de Castilla y León.

Artículo 6. – Publicidad.

1. – El contenido del Registro se acreditará mediante la oportuna certificación administrativa.
2. – La publicidad del Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León quedará limitada exclusivamente a la expedición de certificaciones de sus asientos a instancia de cualquiera de los miembros de la unión interesada o de los Jueces o Tribunales de Justicia.

Artículo 7. – Otros Registros.

La inscripción en los registros de uniones de hecho de las entidades locales de la Comunidad no será obstáculo para que éstas puedan también registrarse en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León, siempre que tal circunstancia así se haga constar en el momento de su inscripción.

Artículo 8. – Órgano Competente.

El Registro de Uniones de Hecho se adscribe a la Dirección General del Secretariado de la Junta y Relaciones Institucionales de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El tiempo de convivencia transcurrido antes de la entrada en vigor de este Decreto, se ha de tener en cuenta a los efectos del cómputo de los seis meses a que se refiere el artículo 2, si los miembros de la unión de hecho están de acuerdo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. – Se faculta a la Consejería de Presidencia y Administración Territorial para dictar las disposiciones que correspondan para el desarrollo y ejecución del presente Decreto.

Segunda. – El presente Decreto entrará en vigor a los 60 días naturales de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Caracteres de las uniones de hecho

(STC 47/1993) “A los fines de la protección constitucional de quienes conviven *more uxorio* es suficiente la existencia de una unión estable; pues al ser el elemento esencial la libre voluntad de sus componentes, ello hace que sean irrelevantes las circunstancias o motivaciones que han podido determinar tanto la constitución como el mantenimiento de esa unión no matrimonial”.

(STS 212/1998) “El Tribunal Supremo parte de la idea de que la convivencia (*more uxorio*) **no está regulada por la ley, pero tampoco es rechazada por ésta**. Reiteradamente, ha declarado que no se le puede aplicar la normativa del matrimonio, especialmente la de los regímenes matrimoniales. Así, la Sentencia de 21 octubre 1992; la Sentencia de 18 febrero 1993 declara que es de imposible aplicación la normativa de la comunidad de gananciales, lo que reiteran la de 22 julio 1993 y la de 11 octubre 1994 que insiste en que no se le puede aplicar ni ésta ni la del régimen de separación de bienes; igualmente dice la de 20 octubre 1994 que no se le pueden aplicar las normas matrimoniales ni los preceptos de la sociedad de gananciales, lo que repiten la de 30 diciembre 1994 y la de 18 marzo 1995; la de 16 diciembre 1996 dice literalmente: **nota común que resulta de la propia noción es la exclusión, por regla general, de las normas legales del matrimonio para disciplinar estas situaciones, ya que voluntariamente no se acogen los interesados a las mismas, sea por razones de objección a los formalismos, sea por razones de conveniencia o por otras; la misma idea se reitera en la Sentencia de 4 marzo 1997.**

Se trata de una situación que, como se ha apuntado, **es de trascendencia jurídica, derivada de una situación de hecho no regulada por ley. Ni, desde luego, por costumbre. Con lo que es preciso acudir a los principios generales del derecho, última fuente formal del sistema de fuentes en el ordenamiento jurídico, como dispone el artículo 1.1 del Código Civil y matiza el apartado 4 del mismo artículo”.**

(STC 180/2001) “El punto de arranque de nuestro enjuiciamiento está constituido por la afirmación de este Tribunal, reiterada últimamente en la STC 155/1998, de 13 de julio (FJ 3), de que **«el matrimonio y la convivencia extramatrimonial no son situaciones equivalentes (ATC 56/1987) sino realidades jurídicamente distintas, por lo que, en principio, su tratamiento jurídico diferenciado y correlativamente, la diversa atribución de derechos y obligaciones, no es contraria al derecho fundamental a la igualdad que reconoce el art. 14 CE. Concretamente, respecto del legislador la jurisprudencia constitucional ha declarado que le asiste un amplio margen de libre configuración de esas distintas formas de convivencia. No obstante, también hemos advertido que esa libertad de configuración legal no es absoluta. La regulación desigual de lo diferente sólo es constitucionalmente lícita cuando se ajusta a las exigencias derivadas del derecho a la igualdad. Como se declaró en la STC 222/1992, las diferenciaciones normativas habrán de mostrar, en primer lugar, un fin discernible y legítimo, tendrán que articularse, además, en términos no inconsistentes con tal finalidad y, deberán, por último, no incurrir en desproporciones manifiestas a la hora de atribuir a los diferentes grupos y categorías derechos, obligaciones o cualesquiera otras situaciones jurídicas subjetivas”.**

(STS. 584/2003) “Las uniones «more uxorio», cada vez más numerosas, constituyen una **realidad social**, que, cuando reúnen determinados requisitos - constitución voluntaria, estabilidad, permanencia en el tiempo, con apariencia pública de comunidad de vida similar a la matrimonial- han merecido el reconocimiento como una modalidad de familia, aunque sin equivalencia con el matrimonio, por lo que no cabe trasponerle el régimen jurídico de éste, salvo en algunos de sus aspectos...”.

(STS 611/2005) “Es preciso proclamar que la unión de hecho es una institución que no tiene nada que ver con el matrimonio -Sentencia del Tribunal Constitucional 184/1990 y la 222/92, por todas-, aunque las dos estén dentro del derecho de familia. Es más, hoy por hoy, con la existencia jurídica del matrimonio homosexual y el divorcio unilateral, se puede proclamar que la unión de hecho está formada por personas que no quieren, en absoluto, contraer matrimonio con sus consecuencias.

Por ello **debe huirse de la aplicación por «analogía legis» de normas propias del matrimonio** como son los arts. 97, 96 y 98 CC, ya que tal aplicación comporta inevitablemente una penalización de la libre ruptura de la pareja, y más especialmente una penalización al miembro de la unión que no desea su continuidad.

Todo ello lleva ineludiblemente a la aplicación para resolver tal problema fundamentado en la disolución de una unión de hecho, al **principio general del derecho** -artículo 1-1 del Código Civil - y a la figura del enriquecimiento injusto recogida en el artículo 10.9 y en el artículo 1887, ambas de dicho Código, que siempre servirá como «cláusula de cierre» para resolver la cuestión”.

(STC 154/2006) “Todo ello abunda en la necesidad de procurar una equiparación de derechos que satisfaga las necesidades de los **hijos extramatrimoniales** en idéntica medida que para los matrimoniales, pues aquéllos no deben sufrir una peor situación económica familiar por el hecho de que sus padres no contrajeran matrimonio. Ya hemos dicho que directamente conectado con el principio constitucional de no discriminación por razón de filiación, se encuentra el mandato constitucional recogido en el artículo 39, apartados 2 y 3 CE, que obliga a los poderes públicos a asegurar «la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la Ley con independencia de su filiación»”.

Derechos reconocidos en caso de extinción

Artículo 12. Desistimiento y vencimiento en caso de matrimonio o convivencia del arrendatario. (Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos)

1. Si el arrendatario manifestase su voluntad de no renovar el contrato o de desistir de él, sin el consentimiento del cónyuge que conviviera con dicho arrendatario, podrá el arrendamiento continuar en beneficio de dicho cónyuge.

2. A estos efectos, podrá el arrendador requerir al cónyuge del arrendatario para que manifieste su voluntad al respecto.

Efectuado el requerimiento, el arrendamiento se extinguirá si el cónyuge del arrendatario no contesta en un plazo de quince días a contar de aquél. El cónyuge deberá abonar la renta correspondiente hasta la extinción del contrato, si la misma no estuviera ya abonada.

3. Si el arrendatario abandonara la vivienda sin manifestación expresa de desistimiento o de no renovación, el arrendamiento podrá continuar en beneficio del cónyuge que conviviera con aquél, siempre que en el plazo de un mes de dicho abandono, el arrendador reciba notificación escrita del cónyuge manifestando su voluntad de ser arrendatario.

Si el contrato se extinguiera por falta de notificación, el cónyuge quedará obligado al pago de la renta correspondiente a dicho mes.

4. **Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación en favor de la persona que hubiera venido conviviendo con el arrendatario de forma permanente en análoga relación de afectividad a la de cónyuge, con independencia de su orientación sexual, durante, al menos, los dos años anteriores al desistimiento o abandono, salvo que hubieran tenido descendencia en común, en cuyo caso bastará la mera convivencia.**

(STC 184/1990) “En definitiva, si bien el legislador podría reconocer el derecho a una **pensión de supervivencia**, idéntica a la de viudedad, al supérstite de la unión estable de hecho, en los supuestos y con los requisitos que en su caso se establecieran, el hecho de que en la actualidad no lo haya hecho así no lesiona en sí mismo el art. 14 de la Constitución ni tampoco en su conexión con el art. 39.1 del propio texto constitucional. Conclusión ésta que se confirma si atendemos ahora al fundamento y a la regulación que la pensión de viudedad recibe en nuestro ordenamiento y en las normas internacionales que a la misma se refieren. Cuestión distinta es que el supérstite de una unión de hecho que soporte una situación de necesidad (por estar a cargo del fallecido, estar incapacitado para el trabajo o no estar en disposición de percibir rentas provenientes del trabajo, o por otros motivos semejantes) no debe quedar desprotegido por el régimen público de Seguridad Social (arts. 41 y 50 de la Constitución). Pero tal protección no tiene necesariamente que presentarse a través de la actual pensión de viudedad”.

(STC 6/1993) “Al respecto, ha de partirse de la doctrina sentada por este Tribunal en su reciente STC 222/1992, en la que hemos declarado la **inconstitucionalidad del art. 58.1 de la vigente Ley de Arrendamientos Urbanos (texto refundido aprobado por Decreto 4.104/1964, de 24 de diciembre) en la medida en que excluye del beneficio de la subrogación mortis causa a quien hubiere convivido de modo marital y estable con el arrendatario fallecido**. De acuerdo con ello, si hemos calificado de inconstitucional, por discriminatoria, la diferenciación contenida en el art. 58.1 de la L.A.U. entre el cónyuge supérstite de una unión matrimonial y quien hubiera convivido more uxorio con la persona titular del arrendamiento hasta su fallecimiento, hemos de concluir ahora que las Sentencias que se impugnan en el presente recurso de amparo han quebrantado el principio de igualdad (art. 14 C.E.), en cuanto que se limitan a aplicar estrictamente el art. 58.1 de la L.A.U., excluyendo del derecho de subrogación previsto en el mismo a las uniones de hecho. En tal sentido debe acogerse la pretensión del recurrente sobre la declaración de nulidad de la Sentencia de 10 de diciembre de 1987, dictada por el Juzgado de Distrito núm. 2 de Gijón, y de la Sentencia, de 26 de diciembre de 1988, de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Oviedo.

No procede, por el contrario, acceder a su petición de que se reconozca su derecho a subrogarse como inquilino en el uso de la vivienda litigiosa, pues para acogerse al beneficio de la subrogación mortis causa que regula el art. 58.1 de la L.A.U. es necesario -según hemos declarado en nuestra STC 222/1992- haber convivido de modo marital y estable con el arrendatario fallecido, **convivencia que si bien es presumible en el matrimonio (arts. 69 y 102.1 del Código Civil), necesita de prueba al margen de él**, como hemos dicho en la ya citada STC 222/1992”.

(STC 126/1994) “Este Tribunal no ha considerado contrario a la Constitución, entre otras razones, por estimar que con ello no se dificulta irrazonablemente al hombre y mujer que desean convivir more uxorio (STC 184/1990). Sin embargo, el que sea constitucional la opción legislativa de exigir la convivencia matrimonial como requisito para la concesión de determinadas prestaciones **no justifica que pueda judicialmente declararse, sin que la ley así lo**

establezca expresamente, la pérdida de un derecho a pensión causada en un anterior matrimonio por una convivencia more uxorio tras el fallecimiento del anterior marido”.

(STC 180/2001) “Este Tribunal se ha manifestado ya en diversas ocasiones sobre la incidencia que sobre el derecho a la igualdad proclamado en el art. 14 CE pudiera tener el distinto tratamiento de las uniones matrimoniales y no matrimoniales en orden a la atribución o reconocimiento de determinados derechos. Singularmente esta jurisprudencia se ha desarrollado a partir de **controversias relativas al reconocimiento de pensiones de viudedad a quienes, habiendo convivido more uxorio, sin embargo no pudieron contraer matrimonio por la inexistencia de divorcio en nuestro Ordenamiento jurídico que permitiese la disolución de un matrimonio anterior, así como en relación a la subrogación o continuación en la posición de arrendatario del conviviente no matrimonial en los mismos casos. La doctrina general contenida en estas Sentencias, la singularidad de los supuestos a los que se aplicó, y, finalmente, las peculiaridades del caso que ahora abordamos son los elementos que habrán de determinar la decisión que adoptemos.**

Más adelante, en el FJ 3 esta misma Sentencia, realizábamos una afirmación de carácter general que ha de constituir el referente de nuestra decisión. Decíamos entonces que: «En la jurisprudencia constitucional se ha establecido una consideración previa al examen de la legitimidad constitucional ex art. 14 CE del trato diferenciado entre uniones matrimoniales y no matrimoniales: la existencia o no de libertad por parte de quienes desean convivir para escoger entre mantener una relación extramatrimonial o contraer matrimonio. Así este Tribunal en varias resoluciones, al enjuiciar la diferencia de trato en la pensión de viudedad entre los cónyuges y quienes conviven de hecho, ha partido del dato de que, tras la entrada en vigor de la Ley 30/1981 que prevé la posibilidad de divorciarse y contraer nuevo matrimonio, debe presumirse que quienes no contraen matrimonio es porque así lo han decidido libremente, ya que no existe ningún precepto que legalmente se lo impida, y esa libertad de elección es la que legítima, en principio, el tratamiento diferenciado de estos dos tipos de convivencia (por todas, STC 184/1990).»

«Ciertamente esta afirmación no supone que por exigencias del art. 14 CE deban reconocerse de forma mecánica y generalizada los mismos derechos y obligaciones que poseen quienes conviven en virtud del vínculo matrimonial a todos aquellos que conviven con otra persona y no pueden contraer matrimonio porque no reúnen los requisitos legalmente establecidos para ello. Lo único que se ha declarado es que antes de proceder al análisis de fondo, de la legitimidad constitucional del trato diferenciado a la luz del art. 14 CE deberá examinarse si quienes convivían more uxorio, tenían libertad para contraer matrimonio y si las causas que hipotéticamente lo impedirían resultan constitucionalmente admisibles, ya que de no ser así, deberá concluirse que esa ausencia de libertad conlleva ex art. 14 CE una obligada igualdad de trato.»

Y en el siguiente fundamento precisábamos que: «No toda imposibilidad de cumplir los requisitos legales para contraer matrimonio permite concluir que quienes se ven así impedidos tienen, sólo por ello, los mismos derechos y deberes que quienes conviven matrimonialmente.»

«Para que esto sea así la causa que, limita la libertad de casarse, debe ser una causa que pugne con los principios y reglas constitucionales ... En estas circunstancias, al no darse las condiciones de libertad para contraer matrimonio o no hacerlo debido a causas constitucionalmente proscritas, debe presumirse que quienes convivieron more uxorio lo hicieron así porque no gozaron de la libertad efectiva para contraer matrimonio y, en consecuencia, debe reconocérseles los mismos derechos que hubieran tenido de haber formado una convivencia matrimonial.»

En aplicación de esta doctrina se ha venido reconociendo el derecho a obtener idéntico trato a las parejas matrimoniales y no matrimoniales, y, en consecuencia, se ha otorgado o denegado el amparo solicitado, examinando primero si existió la posibilidad efectiva de que los convivientes more uxorio contrajesen el matrimonio que constituye el presupuesto de aplicación de la norma más beneficiosa o sí, por el contrario, se vieron impedidos para ello por una causa constitucionalmente inadmisibles. Así, en la STC 155/1998, de 13 de julio, se otorgó el amparo en atención a que los convivientes no habían podido contraer matrimonio al no existir posibilidad de divorciarse porque todavía no se había dado cumplimiento al mandato contenido en el art. 23.2 CE de regular las causas de disolución del matrimonio. Por el contrario, en la STC 39/1998, de 17 de febrero, se denegó el amparo valorando que la demandante, desde la entrada en vigor de la Ley 30/1981 hasta el fallecimiento del causante de la pretendida pensión de viudedad, dispuso de tiempo suficiente para contraer matrimonio”.

(STS 5/2003) “Lo que, respecto a la normativa, ha declarado reiteradamente esta Sala que **no es aplicable a la unión de hecho la regulación del régimen económico-matrimonial** (SSTS de 21 de octubre de 1992, 27 de mayo de 1994, 20 de octubre de 1994, 24 de noviembre de 1994, 30 de diciembre de 1994, 4 de marzo de 1997). Aplicando los principios generales del Derecho, ha declarado la **atribución de vivienda familiar a la conviviente más débil** (STS de 10 de marzo de 1998) y, recientemente, ha aplicado por analogía la norma de la pensión compensatoria del artículo 97 del Código Civil (SSTS de 5 de julio de 2001 y 16 de julio de 2002). En definitiva, no se acepta la igualdad o asimilación al matrimonio, sino que se trata de proteger a la parte que ha quedado perjudicada por razón de la convivencia y se pretende evitar el perjuicio injusto para el más débil (STS de 10 de marzo de 1998, cuyo párrafo ha sido transcrito y 27 de marzo de 2001)”.

(STS 611/2005) “Las uniones «more uxorio», constituyen una realidad social, que, cuando reúnen determinados requisitos -constitución voluntaria, estabilidad, permanencia en el tiempo, con apariencia pública de comunidad de vida similar a la matrimonial- **han merecido el reconocimiento como una modalidad de familia, aunque sin equivalencia con el matrimonio, por lo que no cabe trasponerle el régimen jurídico de éste, salvo en algunos de sus aspectos.** La conciencia de los miembros de la unión de operar fuera del régimen jurídico del matrimonio no es razón suficiente para que se desatiendan las importantes consecuencias que se pueden producir en determinados supuestos, entre ellos el de la extinción.

La falta de una normativa positiva concreta para los casos de extinción de la unión «more uxorio» ha dado lugar a una jurisprudencia disímil, salvo en la admisibilidad general de los pactos expresos, o tácitos («falta concludentia»), con acogimiento de soluciones de comunidad de bienes (ad ex. STS 4 junio 1998) o de sociedad irregular (ad ex. SSTS 18 mayo 1992, 18 febrero 1993, 18 marzo 1995). .. son de destacar las Sentencias de 13 de junio de 1986, que aplica el principio de la buena fe y la sanción del abuso del derecho en sintonía con una interpretación acorde con la realidad social; 11 de diciembre de 1992, que aplicó la doctrina del enriquecimiento injusto; 16 de diciembre de 1996, indemnización de daños y perjuicios del art. 1902 CC, en atención a que hubo promesa de matrimonio; y aplicación analógica del art. 96 en relación con el 4.º.1, ambos del Código Civil, por lo que respecta al uso de la vivienda familiar; 10 de marzo de 1998, principio de protección del conviviente más débil, que también se menciona en la de 27 de marzo de 2001, y se ratifica en la de 17 de enero de 2003; 27 de marzo de 2001, que alude a las doctrinas del enriquecimiento injusto, aplicación analógica de pensión compensatoria del art. 97 CC y principio de protección del conviviente perjudicado; y 5 de julio de 2001 y 16 de julio de 2001, sobre aplicación analógica del art. 97 CC.

... el criterio jurisprudencial de la Sala Primera del Tribunal Supremo en materia de **compensación económica no pactada en la ruptura de las parejas de hecho, se puede constatar que la técnica más utilizada es la de la doctrina del enriquecimiento injusto, seguida por la de protección del conviviente más perjudicado por la situación de hecho, más tarde la de la aplicación analógica del artículo 97 del Código Civil, y por la de la teoría de la responsabilidad civil extracontractual, y por último la de disolución de la sociedad civil irregular o comunidad de bienes”.**

(STC 69/2007) “En atención a esta jurisprudencia, partiendo de la base, por un lado, de que no implica discriminación limitar la prestación de viudedad a los supuestos de vínculo matrimonial legalmente reconocido, excluyendo otras uniones o formas de convivencia y, por otro, de que la unión celebrada conforme a los usos y costumbre gitanos no ha sido reconocida por el legislador como una de las formas válidas para contraer matrimonio, no cabe afirmar que suponga un trato discriminatorio basado en motivos sociales o étnicos el hecho de que se haya denegado dicha prestación a la recurrente por no constar vínculo matrimonial con el causante en cualquiera de las formas reconocidas legalmente. En efecto, en primer lugar, debe descartarse la concurrencia de un supuesto trato discriminatorio por motivos sociales, ya que, por las razones antes resumidas y ampliamente expuestas en la citada STC 184/1990 y en las restantes resoluciones que a ella se remiten, ninguna vulneración del art. 14 CE desde esta concreta perspectiva se deriva de la limitación de dicha prestación a la concurrencia de vínculo matrimonial”.

V ÁMBITO PENAL

En el ámbito del Derecho Penal, la normativa fundamental es la constituida por el **Código Penal de 1995**, que deroga el anterior texto de 1973, así como por la **Ley de Enjuiciamiento Criminal de 1881**, ambas objeto de importantes modificaciones en la actualidad.

En materia procesal, las novedades más destacables han venido de la mano de tres leyes: la "**Ley 38/2002**, de 24 de octubre, de reforma parcial de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, sobre procedimiento para el enjuiciamiento rápido e inmediato de determinados delitos y faltas, y de modificación del procedimiento abreviado"; y la "**Ley Orgánica 8/2002**, de 24 de octubre", complementaria de la anterior. De especial relevancia es la "**Ley 27/2003**, de 31 de julio", reguladora de la Orden de protección de las víctimas de violencia doméstica, que unifica los distintos instrumentos de amparo y tutela a las víctimas de estos delitos y faltas. El objetivo claro de estas leyes no es otro que la agilización de los procedimientos, la mejora de los procedimientos abreviados, el enjuiciamiento inmediato de los delitos menos graves y flagrantes, así como la simplificación de los trámites y la protección de las potenciales víctimas.

En lo que respecta al Código Penal (C.P.), señalar que ha sido objeto de sucesivas reformas desde su promulgación en 1995, de las que se van a destacar las más importantes en relación con el objeto de esta Guía sobre los derechos de la mujer, que son las operadas por las **Leyes Orgánicas 11/2003**, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros, y la **15/2003**, de 25 de noviembre por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de Noviembre, del Código Penal, así como la fundamental modificación que ha supuesto la entrada en vigor de la **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género .

La primera de las leyes mencionadas presta especial atención a los delitos relacionados con la **violencia doméstica**, incrementándose de manera coherente y proporcionada su penalidad e incluyéndose todas las conductas que puedan afectar al bien jurídico protegido: las faltas de lesiones que se producen en el ámbito doméstico pasan a considerarse delitos, abriendo con ello la posibilidad de imponer la pena de prisión y, en todo caso, la pena de privación del derecho a la tenencia y porte de armas.

Respecto a los delitos de violencia doméstica cometidos con habitualidad, se les dota de una mejor sistemática, se amplía el círculo de sus posibles víctimas, se impone, en todo caso, la pena de privación del derecho a la tenencia y porte de armas y se abre la posibilidad de que el/la juez/a o tribunal sentenciador acuerde la privación de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento.

Se modifican los artículos 318 y 318 bis del C.P. con la finalidad de combatir el tráfico ilegal de personas reconociendo que la integración social de los/las extranjeros/as en España genera nuevas realidades a las que el ordenamiento debe dar adecuada respuesta. Como novedad reseñable, se tipifica el delito de mutilación genital o ablación.

La Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, introduce en el C.P. modificaciones que responden fundamentalmente a la inclusión de determinadas novedades de carácter técnico como son la sustitución de las denominaciones en pesetas por euros, la inclusión de nuevas penas de arresto de fin de semana y la mejora de la sistemática, entre otras.

En relación con los delitos de la parte especial, destacar las modificaciones de los relativos a la libertad e indemnidad sexual, para evitar interpretaciones que impidan penar determinadas conductas de una especial gravedad así como la introducción del delito de pornografía infantil entre los relativos a la corrupción de menores; los delitos de incumplimiento de obligaciones derivadas de los convenios judicialmente aprobados o resoluciones judiciales en los supuestos de separación legal, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, proceso de filiación o proceso de alimentos a favor de los/las hijos/as se mantienen y se incorpora una falta para el caso de las conductas de ínfima gravedad, en este último caso incluyendo cualquier incumplimiento de obligaciones, no sólo aquellas que tengan contenido económico. En materia de faltas la reforma ha tenido por objeto, principalmente, sustituir la desaparecida pena de arresto de fin de semana. Esta sustitución se ha realizado mediante la nueva pena de localización permanente, que tiene su origen en el antiguo arresto domiciliario, la pena de realización de trabajos para la comunidad y la pena de prisión de corta duración, previstas para el delito.

Y por último, la trascendental **Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género, L.O. 1/2004**, de 28 de diciembre, que proporciona, como se encarga de reseñar su exposición de motivos, una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas penales. En efecto, la ley introduce en su título IV normas de naturaleza penal, mediante las que se pretende incluir, dentro de los tipos agravados de lesiones, uno específico que incremente la sanción penal cuando la lesión se produzca contra quien sea o haya sido la esposa del autor, o mujer que esté o haya estado ligada al agresor por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. También se castigarán como delito las coacciones leves y las amenazas leves de cualquier clase cometidos contra las mujeres mencionadas.

A). CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. (Selección de artículos)..... 117

B). CÓDIGO PENAL. (Selección de artículos)

-LIBRO I: Disposiciones generales sobre los delitos y las faltas, las personas responsables, las penas, medidas de seguridad y demás consecuencias de la infracción penal.

Arts. 22, 23, 48, 80, 81, 83 y 88 120

-LIBRO II: Delitos y sus penas. Figuras delictivas y consideraciones jurisprudenciales sobre las mismas.

1. Delito de aborto 122

2. Lesiones 123

3. Lesiones al feto 126

4. Delitos relativos a la manipulación genética 126

5. Amenazas 127

6. Coacciones 128

7. Atentados contra la integridad moral 129

8. Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales 130

9. Delitos contra relaciones familiares 136

10. Delitos contra los derechos de las personas trabajadoras 139

11. Delitos contra los derechos de los ciudadanos y ciudadanas extranjeras 140

12. Delito contra la Administración Pública 140

13. Quebrantamiento de condena 141

14. Delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas garantizados por la Constitución 141

A). CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

TÍTULO I

De los derechos y deberes fundamentales

Artículo 12.[Mayoría de edad]

Los españoles son mayores de edad a los dieciocho años.

CAPÍTULO SEGUNDO

Derechos y libertades

Artículo 14.[Principio de igualdad]

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Sección primera.

De los derechos fundamentales y de las libertades públicas

Artículo 15.[Derecho a la vida y a la integridad física y moral]. [Derecho a la vida y a la integridad física y moral]

Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.

(STC de 16 de diciembre de 1996) “La Constitución en sus arts. 15 y 18.1, no prevé expresamente la posibilidad de un sacrificio legítimo de los **derechos a la integridad física y a la intimidad** a diferencia, por ejemplo, de lo que ocurre con los derechos a la inviolabilidad del domicilio o al secreto de las comunicaciones (art. 18.2 y 3 CE), mas ello no significa que sean derechos absolutos, pues pueden ceder ante razones justificadas de interés general convenientemente previstas por la ley, entre las que, sin duda, se encuentran la actuación del «ius puniendo».

Así pues, el inerte público propio de la investigación de un delito, y, más en concreto, la determinación de hechos relevantes para el proceso penal son, desde luego, causa legítima que puede justificar la realización de una intervención corporal, siempre y cuando dicha necesidad esté prevista por la Ley”.

(STC de 19 de julio de 1990) “Por ello, y también con referencia al medio carcelario, este Tribunal tiene dicho que, para apreciar la existencia de **tratos inhumanos o degradantes**, es necesario que éstos acarreen sufrimientos de una especial intensidad o provoquen una humillación o sensación de envilecimiento que alcance un nivel determinado, distinto y superior al que suelen llevar aparejadas la imposición de condenas», daño implícito que está excluido del concepto de tortura”.

(STC de 27 de junio de 1990) “Dicho derecho a la vida, reconocido y garantizado en su doble significación física y moral por el art. 15 de la CE, es la proyección de un valor superior del ordenamiento jurídico constitucional —**la vida humana**— y **constituye el derecho fundamental esencial y troncal** en cuanto es el supuesto ontológico sin el que los restantes derechos no tendrían existencia posibles”.

Artículo 17.[Derecho a la libertad y seguridad]

1. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad. Nadie puede ser privado de su libertad, sino con la observancia de lo establecido en este artículo y en los casos y en la forma previstos en la ley.

2. La detención preventiva no podrá durar más del tiempo estrictamente necesario para la realización de las averiguaciones tendentes al esclarecimiento de los hechos, y, en todo caso, en el plazo máximo de setenta y dos horas, el detenido deberá ser puesto en libertad o a disposición de la autoridad judicial.

3. Toda persona detenida debe ser informada de forma inmediata, y de modo que le sea comprensible, de sus derechos y de las razones de su detención, no pudiendo ser obligada a declarar. Se garantiza la asistencia de abogado al detenido en las diligencias policiales, en los términos que la ley establezca.

4. La ley regulará un procedimiento de “habeas corpus” para producir la inmediata puesta a disposición judicial de toda persona detenida ilegalmente. Asimismo, por ley se determinará el plazo máximo de duración de la prisión provisional.

(STC de 2 de octubre de 2000) “Positivamente definido, el «**habeas corpus**» es un proceso de cognición limitada entendido como un instrumento de control judicial, que versa no sobre todos los aspectos o modalidades de la detención o la privación de libertad, sino sobre su regularidad o legalidad, en relación con el Art. 17.1 CE, interpretados éstos a, a través de la vía prevista en el Art. 10.2 de la norma Fundamental, de conformidad con el art. 5.1 y 4 CDEH. La exposición de motivos de la ley Orgánica 6/1984, reguladora del procedimiento de «habeas corpus», expresa que **la finalidad fundamental de tal procedimiento es la del verificar la legalidad, y las condiciones de la detención**, mediante un procedimiento caracterizado por la agilidad, la sencillez y carencia de formalismos, así como por la generalidad de supuestos sometidos”.

(STC de 18 de noviembre de 1993) “Las garantías que en primer lugar hemos de considerar son las dispuestas en el num. 2 del art. 17, de conformidad con el cual «la detención preventiva no podrá durar más del tiempo estrictamente necesario para la realización de las averiguaciones tendentes al esclarecimiento de los hechos y, en todo caso, en el plazo máximo de setenta y dos horas, el detenido deberá ser puesto en libertad o a disposición de la autoridad judicial» La finalidad de identificación que justifica la medida que aquí enjuicamos no se acomoda enteramente, cierto es, a las concretas prevenciones así establecidas en la Constitución, pero es también patente que **este art. 17.2 expresa un principio de limitación temporal de toda privación de libertad de origen policial** que no puede dejar de inspirar la regulación de cualesquiera casos (art. 17.1) de pérdida de libertad que, diferentes al típico de la detención preventiva, puedan ser dispuestos por el legislador. La remisión a la Ley presente por el último precepto constitucional citado no implica que quede al legislador habilitado para prever otras privaciones de libertad de duración indefinida, incierta o ilimitada, supuesto en el cual padecerían tanto la libertad como la seguridad de la persona”.

(STC de 13 de enero de 1992) “La libertad representa un papel nuclear en el sistema del Estado democrático de Derecho. Por ello, las privaciones de libertad, cautelares o definitivas han de decidirse con las garantías constitucionales y legales. Cuando, como es aquí el caso la Constitución remite a las previsiones y requisitos que la ley ordinaria contenga, ello no supone, dado que tales requisitos existen, que la Constitución transfiera al órgano encargado de aplicar la previsión normativa un pleno arbitrio que se satisfaga sólo con una referencia por forma y rituaría a la existencia legal de tales previsiones.

Del art. 17.1 CE se desprende, tan clara con indeclinablemente, que los supuestos de privación de libertad han de ser acordados por quienes deban hacerlo de acuerdo a las atribuciones competenciales que contenga la ley en la forma que ésta determina. De ello se deduce que la medida cautelar personal que nuestra leyes procesales penales conocen como prisión provisional ha de ser adoptada por un juez —extremo aquí cumplimentado— y que dicho órgano ha de adoptar dicha medida que no ha de olvidarse es cautelar y, por lo tanto, excepcional en plena sintonía con los criterios legales. Sentado lo que antecede por nuestro ordenamiento, ante la radicalidad de la medida para un bien jurídico tan preciado como es de la libertad, no se impone al Juez que la adopte de un modo mecánico ni automático, sino que deja a su necesario arbitrio, al aplicar caso por caso dicha medida cautelar. De esta suerte, el arbitrio que establece la Ley tiene como contrapartida de control y de seguridad jurídicos, que el Juez —y quienes tienen encomendada la función de verificación de tal medida manifieste expresamente, aunque sea de modo parco y sucinto, las razones de entre las legalmente prevista que le han llevado a adoptar la resolución restrictiva de derechos que, aunque provisional, no deja de tener efectos tan graves como si fuera definitiva, dada la no fungibilidad de un derecho fundamental, valor radical además del ordenamiento jurídico, como es el de la libertad, único elemento que aquí interesa”.

Artículo 18.[Derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen]

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

(STC de 26 de abril de 1999) “Por tanto cabe entender que núcleo esencial del domicilio constitucionalmente protegido es el domicilio en cuanto morada de las personas físicas y reducto último de su intimidad personal y familiar. Si bien existen otros ámbitos que gozan de una intensidad menor de protección, como ocurre, en el caso de las personas jurídicas, precisamente por faltar esa estrecha vinculación con un ámbito de intimidad en su sentido originario; esto es, el referido a la vida personal y familiar, sólo predicable de las personas físicas”.

(STC de 13 de noviembre de 1989) “El contenido del derecho al honor, que la Constitución garantiza como derecho fundamental en Art. 18, ap. 1, es, sin duda, dependiente de las normas, valores e ideas sociales vigentes en cada momento. Tal dependencia se manifiesta tanto con relación a su contenido más estricto, protegidos por regla general con normas penales, como a su ámbito más extenso, cuya protección es de naturaleza meramente civil. Por otra parte, es un derecho respecto al cual las circunstancias concretas en que se producen los hechos y las dominantes que la sociedad tiene sobre la valoración de aquél son especialmente significativas para determinar si se ha producido o no lesión”.

Artículo 19.[Derecho de circulación]

Los españoles tienen derecho a elegir libremente su residencia y a circular por el territorio nacional.

Asimismo, tienen derecho a entrar y salir libremente de España en los términos que la ley establezca. Este derecho no podrá ser limitado por motivos políticos o ideológicos.

(STC de 25 de marzo de 1983) “Dicho art. 19, al fijar la residencia como derecho autonomía o derecho de libertad, no precisa límites concretos a su ejercicio, pero a pesar de ello, como todo derecho constitucional no es absoluto o ilimitado, puesto que el art. 53.1 de la misma Ley fundamental permite por el juego de su cláusula general habilitante, que la Ley pueda establecer regulación de los derechos fundamentales siempre que se respete su contenido esencial”.

Artículo 24.[Derecho a la tutela judicial efectiva]

1. Todas las personas tienen derecho a obtener tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.

2. Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia al letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia.

La ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se estará obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos.

(STC de 22 de abril de 1987) “Entre el haz de garantías que integran el derecho a un proceso justo se incluye el derecho a la defensa y a la asistencia letrada que el art. 24.2 de la CE consagra de manera singularizada, con proyección especial hacia el proceso penal, pero también de aplicación a los demás procesos, este derecho tiene por finalidad, al igual que todas las demás garantías que conforman el derecho en el que se integran, el de asegurar la efectiva realización de los principios de igualdad de las partes y de contradicción que imponen a los órganos judiciales el deber positivo de evitar desequilibrios entre la respectiva posición procesal de las partes o limitaciones en la defensa que puedan inferir a alguna de ellas resultado de indefensión, prohibido en el núm. 1 del mismo precepto constitucional”.

(STC de 13 de abril de 1983) “El derecho a la tutela judicial efectiva tiene un contenido complejo que incluye, entre otros, la libertad de acceso a los Jueces y Tribunales, el derecho a obtener un fallo de éstos, y, como precisa la sentencia núm. 32/1982 de este Tribunal, también el derecho «a que el fallo se cumpla y a que el recurrente sea repuesto en su derecho y compensado, si hubiere lugar a ello, por el daño sufrido». Esta complejidad, que impide incluir la definición constitucional del art. 24.1 en cualquiera de los términos de una clasificación dicotómica que, como la que distingue entre derechos de libertad y derechos de prestación, sólo ofrece cabida para derechos de contenido simple, no hace, sin embargo, de este derecho a la tutela efectiva de Jueces y Tribunales un concepto genérico dentro del cual haya de entender insertos derechos que son objeto de otros preceptos constitucionales distintos, como es, por ejemplo, el derecho a un proceso público sin dilaciones indebidas, que la Constitución garantiza en el ap. 2 de este mismo art. 24. Desde el punto de vista sociológico y práctico, puede seguramente afirmarse que una justicia tardíamente concedida equivale a una falta de tutela judicial efectiva; jurídicamente, en el marco de nuestro ordenamiento, es forzoso entender que se trata de derechos distintos que siempre han de ser considerados separadamente y que, en consecuencia, también pueden ser objeto de distintas violaciones”.

(STC de 12 de julio de 1982) “El art. 24 de la CE consagra el derecho al proceso, que comprende, entre otras garantías, la relativa a que el justiciable sea juzgado por el juez ordinario predeterminado por la ley. Por ello, las normas que conducen a la determinación del juez entroncan con el mencionado art. 24. Entre ellas no se encuentran sólo las que establecen los límites de la jurisdicción y la competencia de los órganos jurisdiccionales. Están

también las relativas a la concreta idoneidad de un determinado juez en relación con un concreto asunto, entre las cuales es preeminente la de imparcialidad, que se mide no sólo por las condiciones subjetivas de ecuanimidad y rectitud, sino también por las desinterés y neutralidad”.

Artículo 25.[legalidad penal]

1. Nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento.
2. Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad.
3. La Administración civil no podrá imponer sanciones que, directa o subsidiariamente, impliquen privación de libertad.

***(STC de 21 de julio de 1987)** “El principio de legalidad penal es esencialmente una concreción de diversos aspectos del Estado de Derecho en el ámbito del derecho estatal sancionador. En esta sentido se vincula ante todo con el imperio de la ley como presupuesto de la actuación del Estado sobre bienes jurídicos de los ciudadanos, pero también con el derecho de los ciudadanos a la seguridad, previsto en la Constitución como derecho fundamental de mayor alcance, así como la prohibición de la arbitrariedad y el derecho a la objetividad e imparcialidad del juicio de los tribunales, que garantizan en el art. 24.2 y el 117.1 de la CE, especialmente cuando éste declara que los Jueces y Magistrados están «sometidos únicamente al imperio de la ley».*

*De todo ello se deduce que el principio de legalidad en el ámbito del derecho sancionador estatal implica, por lo menos, estas tres exigencias: **la existencia de una ley (lex scripta); que la ley sea anterior al hecho sancionado (lex previa); y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa);** lo que significa un rechazo a la analogía como fuente creadora de delitos y penas, e impide, como límite a la actividad judicial, que el Juez se convierta en legislador”.*

LIBRO I
DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LOS DELITOS Y LAS FALTAS, LAS PERSONAS RESPONSABLES, LAS PENAS, MEDIDAS DE SEGURIDAD Y DEMÁS CONSECUENCIAS DE LA INFRACCIÓN PENAL

TÍTULO I
DE LA INFRACCIÓN PENAL

Capítulo IV. De las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal

Artículo 22.

Son circunstancias agravantes:

[.....]

4º. Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, **su sexo** u orientación sexual, o la enfermedad o minusvalía que padezca.

Capítulo V. De la circunstancia mixta de parentesco

Artículo 23. (Artículo redactado de acuerdo a la modificación establecida por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre)

Es circunstancia que puede atenuar o agravar la responsabilidad, según la naturaleza, los motivos y los efectos del delito, ser o haber sido el agraviado cónyuge o persona que esté o haya estado ligada de forma estable por análoga relación de afectividad, o ser ascendiente, descendiente o hermano por naturaleza o adopción del ofensor o de su cónyuge o conviviente.

“Es regla general que en los delitos que tienen un contenido de carácter personal opera como agravante y en los que predomina su significación patrimonial o similar lo hace como atenuante”. (STS de 19 de octubre de 2000)

“También, según jurisprudencia anterior al Código actual, “no siempre la constatación de parentesco es expresión o traducción de una mayor o menor culpabilidad del agente. Éste ha de haber obrado consciente y advertido del significado del vínculo familiar que le une a la víctima o perjudicado. Una línea jurisprudencial constante, pese a partir de la idea de que esta circunstancia opera con carácter agravatorio en los delitos contra las personas, viene sosteniendo que si la motivación del hecho punible fue ajena a los lazos familiares u obedeció el delito a razones extrañas al orden parental, el parentesco no operará como agravante”. (STS de 22 de marzo de 1988)

*“Ha sido apreciada como **agravante** en delito de omisión del deber de impedir un delito de malos tratos sufrido por su hijo a manos de su compañero sentimental (STS de 19 de mayo de 2000), pero no en homicidio imprudente, «pues la omisión del deber de cuidado que le era exigible a la madre, y por la que ha sido condenada, comprende el presupuesto de la agravación»”. (STS de 19 de octubre de 2000)*

Capítulo I. De las penas, sus clases y efectos

Sección 3. De las penas privativas de derechos.

Artículo 48. (Artículo modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

1. La privación del derecho a residir en determinados lugares o acudir a ellos impide al penado residir o acudir al lugar en que haya cometido el delito, o a aquél en que resida la víctima o su familia, si fueren distintos.
2. La prohibición de aproximarse a la víctima, o a aquellos de sus familiares u otras personas que determine el juez o tribunal, impide al penado acercarse a ellos, en cualquier lugar donde se encuentren, así como acercarse a su domicilio, a sus lugares de trabajo y a cualquier otro que sea frecuentado por ellos, quedando en suspenso, respecto de los hijos, el régimen de visitas, comunicación y estancia que, en su caso, se hubiere reconocido en sentencia civil hasta el total cumplimiento de esta pena.
3. La prohibición de comunicarse con la víctima, o con aquellos de sus familiares u otras personas que determine el juez o tribunal, impide al penado establecer con ellas, por cualquier medio de comunicación o medio informático o telemático, contacto escrito, verbal o visual.
4. El juez o tribunal podrá acordar que el control de estas medidas se realice a través de aquellos medios electrónicos que lo permitan.

TÍTULO III
DE LAS PENAS

Capítulo III. De las formas sustitutivas de la ejecución de las penas privativas de libertad y de la libertad condicional.

Sección 1ª. De la suspensión de la ejecución de las penas privativas de libertad.

Artículo 80.

1. Los jueces o tribunales podrán dejar en suspenso la ejecución de las penas privativas de libertad no superiores a dos años mediante resolución motivada. En dicha resolución se atenderá fundamentalmente a la peligrosidad criminal del sujeto, así como a la existencia de otros procedimientos penales contra éste. (Apartado modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).
2. El plazo de suspensión será de dos a cinco años para las penas privativas de libertad inferiores a dos años, y de tres meses a un año para las penas leves y se fijará por los Jueces o Tribunales, previa audiencia de las partes, atendidas las circunstancias personales del delincuente, las características del hecho y la duración de la pena.
3. La suspensión de la ejecución de la pena no será extensiva a la responsabilidad civil derivada del delito o falta penados.
4. Los Jueces y Tribunales sentenciadores podrán otorgar la suspensión de cualquier pena impuesta sin sujeción a requisito alguno en el caso de que el penado esté aquejado de una enfermedad muy grave con padecimientos incurables, salvo que en el momento de la comisión del delito tuviera ya otra pena suspendida por el mismo motivo.

Artículo 81.

Serán condiciones necesarias para dejar en suspenso la ejecución de la pena, las siguientes:

- 1º. Que el condenado haya delinquido por primera vez. A tal efecto no se tendrán en cuenta las anteriores condenas por delitos imprudentes ni los antecedentes penales que hayan sido cancelados, o debieran serlo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 136 de este Código.
- 2º. Que la pena o penas impuestas, o la suma de las impuestas, no sea superior a dos años, sin incluir en tal cómputo la derivada del impago de la multa. *(Apartado modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).*
- 3º. Que se hayan satisfecho las responsabilidades civiles que se hubieren originado, salvo que el Juez o Tribunal sentenciador, después de oír a los interesados y al Ministerio Fiscal, declare la imposibilidad total o parcial de que el condenado haga frente a las mismas.

Artículo 7. Rentas exentas. (Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio.)

Estarán exentas las siguientes rentas:

[...]

d) Las indemnizaciones como consecuencia de responsabilidad civil por daños personales, en la cuantía legal o judicialmente reconocida.

Artículo 83.

1. La suspensión de la ejecución de la pena quedará siempre condicionada a que el reo no delinca en el plazo fijado por el juez o tribunal, conforme al artículo 80.2 de este Código. En el caso de que la pena suspendida fuese de prisión, el juez o tribunal sentenciador, si lo estima necesario, podrá también condicionar la suspensión al cumplimiento de las obligaciones o deberes que le haya fijado de entre las siguientes:

- 1º Prohibición de acudir a determinados lugares.
- 2º Prohibición de aproximarse a la víctima, o a aquellos de sus familiares u otras personas que determine el juez o tribunal, o de comunicarse con ellos.
- 3º Prohibición de ausentarse sin autorización del juez o tribunal del lugar donde resida.
- 4º Comparecer personalmente ante el juzgado o tribunal, o servicio de la Administración que éstos señalen, para informar de sus actividades y justificarlas.
- 5º Participar en programas formativos, laborales, culturales, de educación vial, sexual y otros similares.
- 6º Cumplir los demás deberes que el juez o tribunal estime convenientes para la rehabilitación social del penado, previa conformidad de éste, siempre que no atenten contra su dignidad como persona.

Si se tratase de delitos relacionados con la violencia de género, el Juez o Tribunal condicionará en todo caso la suspensión al cumplimiento de las obligaciones o deberes previstos en las reglas 1º, 2º y 5º de este apartado. *(Apartado modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre y por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).*

2. Los servicios correspondientes de la Administración competente informarán al Juez o Tribunal sentenciador, al menos cada tres meses, sobre la observancia de las reglas de conducta impuestas.

Sección 2ª. De la sustitución de las penas privativas de libertad.

Artículo 88. (Artículo modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

1. Los jueces o tribunales podrán sustituir, previa audiencia de las partes, en la misma sentencia, o posteriormente en auto motivado, antes de dar inicio a su ejecución, las penas de prisión que no excedan de un año por multa o por trabajos en beneficio de la comunidad, aunque la Ley no prevea estas penas para el delito de que se trate, cuando las circunstancias personales del reo, la naturaleza del hecho, su conducta y, en particular, el esfuerzo para reparar el daño causado así lo aconsejen, siempre que no se trate de reos habituales, sustituyéndose cada día de prisión por dos cuotas de multa o por una jornada de trabajo. En estos casos el juez o tribunal podrá además imponer al penado la observancia de una o varias obligaciones o deberes previstos en el artículo 83 de este Código, de no haberse establecido como penas en la sentencia, por tiempo que no podrá exceder de la duración de la pena sustituida.

Excepcionalmente, podrán los jueces o tribunales sustituir por multa o por multa y trabajos en beneficio de la comunidad, las penas de prisión que no excedan de dos años a los reos no habituales, cuando de las circunstancias del hecho y del culpable se infiera que el cumplimiento de aquéllas habría de frustrar sus fines de prevención y reinserción social. En estos casos, la sustitución se llevará a cabo con los mismos requisitos y en los mismos términos y módulos de conversión establecidos en el párrafo anterior para la pena de multa.

En el caso de que el reo hubiera sido condenado por un delito relacionado con la violencia de género, la pena de prisión sólo podrá ser sustituida por la de trabajos en beneficio de la comunidad. En estos supuestos, el Juez o Tribunal impondrá adicionalmente, además de la sujeción a programas específicos de reeducación y tratamiento psicológico, la observancia de las obligaciones o deberes previstos en las reglas 1ª y 2ª, del apartado 1 del artículo 83 de este Código. *(Modificado por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).*

En estos supuestos, el juez o tribunal impondrá adicionalmente, además de la sujeción a programas específicos de reeducación y tratamiento psicológico, la observancia de las obligaciones o deberes previstos en los números 1 y 2 del apartado primero del artículo 83 de este Código. *(Apartado modificado por Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).*

2. En el supuesto de incumplimiento en todo o en parte de la pena sustitutiva, la pena de prisión inicialmente impuesta se ejecutará descontando, en su caso, la parte de tiempo a que equivalgan las cuotas satisfechas, de acuerdo con la regla de conversión establecida en el apartado precedente.

3. En ningún caso se podrán sustituir penas que sean sustitutivas de otras.

LIBRO II DELITOS Y SUS PENAS

1-DELITO DE ABORTO

TITULO II DEL ABORTO

Artículo 144.

El que produzca el aborto de una mujer, sin su consentimiento, será castigado con la pena de prisión de cuatro a ocho años e inhabilitación especial para ejercer cualquier profesión sanitaria, o para prestar servicios de toda índole en clínicas, establecimientos o consultorios ginecológicos, públicos o privados, por tiempo de tres a diez años.

Las mismas penas se impondrán al que practique el aborto habiendo obtenido la anuencia de la mujer mediante violencia, amenaza o engaño.

Artículo 145.

1. El que produzca el aborto de una mujer, con su consentimiento, fuera de los casos permitidos por la ley, será castigado con la pena de prisión de uno a tres años e inhabilitación especial para ejercer cualquier profesión sanitaria, o para prestar servicios de toda índole en clínicas, establecimientos o consultorios ginecológicos, públicos o privados, por tiempo de uno a seis años.

2. La mujer que produjere su aborto o consintiere que otra persona se lo cause, fuera de los casos permitidos por la ley, será castigada con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de seis a veinticuatro meses.

*“Esta fuera de duda que ambos recurrentes, tanto el Director de la Clínica, cuya actividad principal era la práctica de abortos, como el médico que llevó a cabo la intervención, eran plenamente conscientes y estaban perfectamente impuestos de que el aborto constituye una figura delictiva sancionada en el Código Penal. Es cierto que en determinados supuestos, **ante un conflicto de intereses tan esenciales como la vida del feto y el grave peligro para la salud de la madre, el legislador ha excluido la punibilidad del aborto, aunque se cuida de precisar los condicionamientos que deben concurrir para que el aborto no sea punible.***

Y entre estos condicionamientos se incluye la determinación de los profesionales que deben intervenir para acreditar el peligro grave para la vida de la embarazada como el profesional que practica la intervención. Y los profesionales que se dedican habitualmente a la práctica de abortos difícilmente pueden estar ignorantes de la existencia de estos presupuestos o condiciones”. (STS de 19 de septiembre de 2001)

“Comete este delito el facultativo que recetó el medicamento y la paciente lo ingirió en la dosis fijada por el acusado para la producción del aborto. Es clara la aplicación del art. 145. 1 a quien con su comportamiento activo, aunque no directo sobre el cuerpo de la mujer, desencadenó conscientemente el curso casual que origina la muerte del feto”. (STS de 3 de abril de 1997)

LEGISLACION COMPLEMENTARIA:

REAL DECRETO 2409/86 sobre centros sanitarios acreditados y dictámenes preceptivos para la práctica legal de la interrupción voluntaria del embarazo (Ver BOE 24/11/86).

Artículo 146.

El que por imprudencia grave ocasionare un aborto será castigado con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses. (Párrafo modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

Cuando el aborto fuere cometido por imprudencia profesional se impondrá asimismo la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de uno a tres años.

La embarazada no será penada a tenor de este precepto.

*(STS de 10 de mayo de 1999) En esta sentencia no se condena por este tipo al marido que dio un empujón violento a su esposa, que cayó desde un murete recibiendo lesiones graves y abortando. **No aprecia la intención de matar**, que necesariamente acarrearía la muerte del feto, (se le condena por lesiones graves) ya que el autor conocía del estado de embarazo y “una consecuencia de la agresión, fácilmente previsible, pero acaso no prevista en aquel momento y, por consiguiente solo reprochable a la grave imprudencia del procesado”, era tal resultado abortivo.*

Artículo 417 bis. C.P. 1973, (Subsistente conforme a la Disposición Derogatoria 1,a) del C.P 1995).

1. No será punible el aborto practicado por un médico, o bajo su dirección, en centro o establecimiento sanitario, público o privado, acreditado y con consentimiento expreso de la mujer embarazada, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1. Que sea necesario para evitar un grave peligro para la vida o la salud física o psíquica de la embarazada y así conste en un dictamen emitido con anterioridad a la intervención por un médico de la especialidad correspondiente, distinto de aquél por quien o bajo cuya dirección se practique el aborto. En caso de urgencia por riesgo vital para la gestante, podrá prescindirse del dictamen y del consentimiento expreso.

2. Que el embarazo sea consecuencia de un hecho constitutivo de delito de violación del artículo 429, siempre que el aborto se practique dentro de las doce primeras semanas de gestación y que el mencionado hecho hubiese sido denunciado.

3. Que se presuma que el feto habrá de nacer con graves taras físicas o psíquicas, siempre que el aborto se practique dentro de las veintidós primeras semanas de gestación y que el dictamen, expresado con anterioridad a la práctica del aborto, sea emitido por dos especialistas de centro o establecimiento sanitario, público o privado, acreditado al efecto, y distintos de aquél o bajo cuya dirección se practique el aborto.

4. En los casos previstos en el número anterior, no será punible la conducta de la embarazada aun cuando la práctica del aborto no se realice en un centro o establecimiento público o privado acreditado o no se hayan emitido los dictámenes médicos exigidos.

(STS de 5 de julio de 1993) “El art. 417 bis establece solamente unas circunstancias que excluyen la punibilidad de los abortos que a ellas se acojan, pero no deroga las cláusulas generales de tipificación y sanción del acto abortivo precedentemente previstas en los restantes preceptos del Código Penal, vigentes antes de la reforma y cuya vigencia esta viene a confirmar. La promulgación de aquel artículo en absoluto puede entenderse como declaración de inconstitucionalidad sobrevenida de los preceptos que existían antes”.

2-DE LAS LESIONES

TÍTULO III DE LAS LESIONES

Artículo 147. (Redacción según la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre).

1. El que, por cualquier medio o procedimiento, causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, será castigado como reo del delito de lesiones con la pena de prisión de seis meses a tres años, siempre que la lesión requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico. La simple vigilancia o seguimiento facultativo del curso de la lesión no se considerará tratamiento médico.

Con la misma pena será castigado el que, en el plazo de un año, haya realizado cuatro veces la acción descrita en el artículo 617 de este Código. (Redacción según la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

*“Que la acción realizada por el acusado al agredir el día 19 de abril de 2003 a su esposa e hija fue una conducta violenta que tuvo sus **consecuencias físicas y psíquicas** en ambas víctimas, y (que) debe ser considerada constitutiva de dos delitos de lesiones tipificados en el artículo 147.1 del Código Penal, atendido el alcance de las lesiones causadas, pues si bien las lesiones corporales sufridas por la esposa e hija sólo precisaron para su curación una primera asistencia facultativa, no sucede lo mismo con el trastorno psíquico que ambas padecen, que según informan los médicos forenses en el acto del juicio oral precisan para su curación tratamiento médico, sin poder determinar el tiempo que será necesario seguir el tratamiento para alcanzar la curación, pudiendo ser varios años, siendo el trastorno más intenso y de peor pronóstico de curación el que padece la madre. Por lo demás, es evidente que el Tribunal ha precisado el resultado de las lesiones sufridas por madre e hija (lesiones que solamente precisaron la primera asistencia y tuvieron una duración de 8 días -las de la madre- y 10 días -las de la hija-); presentando ambas un trastorno psíquico por estrés postraumático, que **precisa tratamiento médico psicológico** por tiempo no determinado; destacando al respecto que el sufrido por la madre es más intenso y de peor pronóstico”. (STS de 30 de marzo de 2007)*

*“Nos dice el actual art. 147.1 CP que el delito de lesiones puede cometerse **“por cualquier medio o procedimiento”**, entre los cuales, sin duda, se encuentra el de causar miedo a la víctima para que ésta, con su voluntad así viciada, llegue a arrojararse por una ventana al vacío desde un cuarto piso, que es lo aquí ocurrido”. (STS de 7 de noviembre de 2005)*

2. No obstante, el hecho descrito en el apartado anterior será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a 12 meses, cuando sea de menor gravedad, atendidos el medio empleado o el resultado producido. (Párrafo modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

*“La doctrina de esta Sala II tiene afirmado que **para la comisión de un delito de lesiones se precisa la concurrencia de dos elementos: uno objetivo**, definido por la existencia de un daño a la víctima del hecho que pudiera encuadrarse en los tipos penales previstos en el CP y **otro subjetivo**, consistente en un dolo de lesionar menoscabando la integridad corporal o la salud física o mental del sujeto pasivo, elementos éste que puede concurrir tanto si el agente ha querido directamente el resultado como si solamente se lo ha representado como posible —de eventual ocurrencia—, pero a pesar de ello, lo ha aceptado y continuado con la realización de la acción”. (SSTS de 19 de septiembre de 1996 y 08 de septiembre de 2003)*

*“Tiene afirmada la jurisprudencia de esta Sala II que **la necesidad de tratamiento médico o quirúrgico a que se refiere el art. 147 del CP a añadir a la primera asistencia, ha de obedecer a razones derivadas de la naturaleza y características de la propia lesión** puesta en relación con los criterios que la ciencia médica viene observando en casos semejantes. Si aplicando tales criterios médicos al caso según sus particularidades concretas, se hace necesario el tratamiento médico o quirúrgico posterior a los primeros cuidados facultativos, se está ante el delito de lesiones concreto, pues puede suceder que el lesionado prefiera curarse por sí mismo o automedicarse o ponerse en manos de persona carente de titulación, de modo tal que, aunque se hubieran producido daños en la integridad corporal o en la salud física o mental necesitados de este tratamiento médico o quirúrgico, éste, de hecho, no se hubiera producido”. (STS de 11 de abril de 2000)*

Artículo 148. (Artículo modificado por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).

Las lesiones previstas en el apartado 1 del artículo anterior podrán ser castigadas con la pena de prisión de dos a cinco años, atendiendo al resultado causado o riesgo producido:

1º Si en la agresión se hubieren utilizado armas, instrumentos, objetos, medios, métodos o formas concretamente peligrosas para la vida o salud, física o psíquica, del lesionado.

2º Si hubiere mediado ensañamiento o alevosía.

3º Si la víctima fuere menor de doce años o incapaz.

4º Si la víctima fuere o hubiere sido esposa, o mujer que estuviere o hubiere estado ligada al autor por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

5º Si la víctima fuera una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor.

*“Para apreciar **el tipo agravado** de lesiones definido en el artículo 148 CP, basta con la concurrencia de cualquiera de las circunstancias contempladas en el mismo, porque no hacen sino incrementar el “resultado o riesgo producido”, luego la pena se aumenta teniendo en cuenta este desvalor”. (STS de 25 de octubre de 2006)*

*“**Algunas circunstancias genéricas de modificación de la responsabilidad criminal se encuentran insitas en la descripción del tipo**, tales como la circunstancia mixta de parentesco en el apartado 4º o la agravante de alevosía en el apartado 5º cuando aquélla venga determinada por el aprovechamiento de una especial situación de desvalimiento (niños de corta edad, ancianos debilitados, personas privadas de razón o sentido, personas gravemente enfermas, personas que duermen o en estado de embriaguez”. (STS de 10 de febrero de 2003)*

Artículo 149. (Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre).

1. El que causara a otro, por cualquier medio o procedimiento, la pérdida o la inutilidad de un órgano o miembro principal, o de un sentido, la impotencia, la esterilidad, una grave deformidad, o una grave enfermedad somática o psíquica, será castigado con la pena de prisión de seis a 12 años.

*“Consecuentemente, con arreglo a tal doctrina, en el supuesto de existencia de **resultados psíquicos**, pudiéramos decir “normales”, correspondientes a la agresión realizada, esos resultados se consumen en el delito de agresión declarado probado, siendo preciso, para alcanzar una subsunción autónoma en el delito de lesiones, concurrentes según las reglas del concurso ideal, que las consecuencias psíquicas aparezcan claramente determinadas y excedan de lo que pudiera considerarse resultado y consecuencia de la agresión y por lo tanto subsumibles en el delito de agresión y enmarcado en el reproche penal correspondiente al*

delito de agresión. **Será, necesariamente, la prueba pericial la que deba determinar si la conturbación psíquica que se padece a consecuencia de la agresión excede del resultado típico del correspondiente delito de agresión o, si por el contrario, la conturbación psíquica, por la intensidad de la agresión o especiales circunstancias concurrentes, determina un resultado que puede ser tenido como autónomo y, por lo tanto subsumible en el delito de lesiones".** (STS de 20 de abril de 2007)

"Para la integración de la enfermedad en el concepto que pudiera ser de aplicación el de la grave **enfermedad somática o psíquica**, constatamos la falta de un criterio legal de interpretación lo que obliga a la adopción de un criterio estricto y riguroso a la vista de la importancia de la pena prevista al respecto (STS 1299/2005, de 7 de noviembre). Como elemento normativo del tipo que requiere una ponderación judicial de las circunstancias de cada caso (S.T.S. 442/01). También conforme al principio de proporcionalidad por el cual debe existir una equivalencia valorativa entre las pérdidas de miembros, la deformidad grave, la impotencia, la esterilidad, que son los resultados típicos que el Código prevé como agravaciones por el resultado producido por la acción". (STS de 22 de febrero de 2007)

"**La deformidad**, puede considerarse como tal cualquier irregularidad física visible y permanente que suponga una desfiguración, imperfección estética o fealdad ostensible a simple vista, siendo la gravedad un criterio que deberá tener en cuenta los datos concretos de la secuela, especialmente los relativos al lugar del cuerpo donde se han producido, cobrando especial relieve cuando la deformidad afecta al rostro". (SST de 14 de octubre de 2002 y 11 de marzo de 2004)

"**La inutilidad** ha de entenderse como la imposibilidad, o grave dificultad, de valerse del órgano o miembro de que se trate. Queda así equiparada la pérdida material del órgano o miembro a la pérdida de su funcionalidad". (STS de 14 de octubre de 2002)

"No procede excluir de la calificación de **deformidad** las alteraciones corporales antiestéticas susceptibles de cirugía reparadora y las eventuales mejoras en razón de hipotéticas intervenciones quirúrgicas posteriores de cirugía plástica o estética, que no inciden en la calificación jurídica de la deformidad, porque dichas intervenciones no pueden serle impuestas a nadie y porque de cualquier reparación de esa naturaleza no cabe asegurar un resultado favorable". (STS de 29 de abril de 2001)

2. El que causara a otro una mutilación genital en cualquiera de sus manifestaciones será castigado con la pena de prisión de seis a 12 años. Si la víctima fuera menor o incapaz, será aplicable la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de cuatro a 10 años, si el juez lo estima adecuado al interés del menor o incapaz.

Circular Fiscalía General del (Estado núm. 4/2005, de 18 de julio "La Sala 2ª del Tribunal Supremo ha elaborado un cuerpo de doctrina en la interpretación de dicho concepto en relación con los delitos contra la libertad sexual que deberá ser atendido en la aplicación de estos nuevos preceptos en tanto la Jurisprudencia no perfile tal concepto jurídico indeterminado en el ámbito específico de la violencia doméstica. Conforme a dicha doctrina jurisprudencial el fundamento de esta agravación se encuentra en la reducción o eliminación de los mecanismos de autodefensa de la víctima derivada de una serie de situaciones determinantes, bien de naturaleza personal (edad, enfermedad) o mixta (situación en que se encuentre).

Así, el Tribunal Supremo ha predicado la vulnerabilidad de la víctima esencialmente en relación a la edad «pudiendo ser ésta muy escasa o elevada siendo lo importante que tal edad incida en la eventual vulnerabilidad de su personalidad» o bien a causa de «la enfermedad que padezca, cualquiera que sea su edad», o incluso en atención a las condiciones objetivas de la comisión delictiva «por la situación en que se encuentre, que debe ser interpretado como algo externo a su personalidad» (STS 224/2003, de 11 de febrero).

La especial vulnerabilidad por razón de edad permite extender la tutela penal reforzada de este precepto tanto a personas de edad avanzada como a aquellas que presenten una limitación de sus condiciones físicas o psíquicas que merme su capacidad defensiva.

Concretamente, la STS 793/2004, de 14 de julio hace referencia a circunstancias tales como «el bajo nivel de inteligencia, determinada incapacidad física, incapacidad de toda defensa de la víctima, etc.». y la STS 377/2004, de 25 de marzo entiende que la víctima era especialmente vulnerable «por razón de su edad, por la situación en la que se encontraba, dado que sus padres estaban ausentes y, por último, la diferencia de edades entre el autor (veintiséis años) y la víctima (doce años)».

L.O. 3/2005, de 8 julio de 2005-MODIFICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 6/1985, DEL PODER JUDICIAL, PARA PERSEGUIR EXTRATERRITORIALMENTE LA PRÁCTICA DE LA MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La mutilación genital femenina constituye un grave atentado contra los derechos humanos, es un ejercicio de violencia contra las mujeres que afecta directamente a su integridad como personas. La mutilación de los órganos genitales de las niñas y las jóvenes debe considerarse un trato «inhumano y degradante» incluido, junto a la tortura, en las prohibiciones del artículo 3 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Los Estados miembros de la Unión Europea, cuyas Constituciones reconocen el derecho a la integridad personal, tanto física como mental, como un derecho fundamental, se han visto enfrentados a un fenómeno de exportación de la práctica de mutilaciones genitales femeninas debido a la inmigración de personas procedentes de países donde estas prácticas constituyen una costumbre tradicional aún en vigor.

El hecho de que las mutilaciones sexuales sean una práctica tradicional en algunos países de los que son originarios los inmigrantes en los países de la Unión Europea no puede considerarse una justificación para no prevenir, perseguir y castigar semejante vulneración de los derechos humanos. La OMS estima que en el mundo hay 130 millones de mujeres víctimas de mutilaciones genitales practicadas en nombre de culturas y tradiciones religiosas.

La Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en su artículo 2.f prevé que los Estados parte adopten medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan una discriminación contra las mujeres.

Asimismo, el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (Cairo 1994) y el Programa de Pekín (1995) incluyen recomendaciones a los Estados a fin de erradicar las mutilaciones genitales femeninas, modificar los comportamientos sociales y culturales que las sustentan y acabar así con los prejuicios y prácticas lesivos para las personas.

En esta línea se inscribe la presente Ley Orgánica al posibilitar la persecución extraterritorial de la práctica de la mutilación genital femenina cuando la comisión del delito se realiza en el extranjero, como sucede en la mayor parte de los casos, aprovechando viajes o estancias en los países de origen de quienes se encuentran en nuestro país.

Artículo único.

Se añade un nuevo epígrafe g) al apartado 4 del artículo 23 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que queda redactado como sigue:

4. Igualmente será competente la jurisdicción española para conocer de los hechos cometidos por españoles o extranjeros fuera del territorio nacional susceptibles de tipificarse, según la Ley Penal Española, como alguno de los siguientes delitos:

g) Los relativos a la mutilación genital femenina, siempre que los responsables se encuentren en España.

Artículo 150.

El que causare a otro la pérdida o la inutilidad de un órgano o miembro no principal, o la deformidad, será castigado con la pena de prisión de tres a seis años.

(STS de 30 de marzo de 2007) "Para calibrar este alcance, la actividad del sujeto es fundamental para realizar una interpretación del concepto de inutilidad que no puede equipararse a la pérdida. La pérdida parece referirse a la amputación pero también cabe la disfuncionalidad total de todos sus movimientos por parálisis derivada de un acto lesivo. En el caso presente, la inutilidad es parcial y no se nos dice el grado de afectación sobre su trabajo habitual que parece ser el de agricultor. Por ejemplo, en el manejo del tractor o de cualquier maquinaria o apero de labranza".

(STS de 22 de marzo de 2005) "Tiene declarado esta Sala que como deformidad ha de calificarse aquella pérdida permanente de sustancia corporal que, por su visibilidad, determina un perjuicio estético suficientemente relevante para justificar mínimamente su equiparación con la pérdida o inutilidad de un órgano o miembro no principal (STS 426/2004, de 6 de abril). Igualmente es doctrina de esta Sala (Cfr Sentencia 76/2003, de 23 de enero) que la deformidad estriba en una imperfección estética que rompe la armonía facial y es por tanto visible y permanente y que para su valoración debe tenerse en cuenta el estado del lesionado tras un período curativo que deba considerarse médicamente normal, sin valorar, en principio, las eventuales posibilidades de recuperación tras una intervención posterior (STS n° 2443/2001, de 29 de abril de 2002)".

"La jurisprudencia de esta Sala viene admitiendo con carácter general, que la pérdida de dientes, especialmente si son incisivos, integra deformidad, subsumible en el Art. 150, a tal conclusión se llegó en el Pleno jurisdiccional de esta Sala de 20 de abril de 2000". **(SSTS de 2 de octubre de 2002, 29 de abril de 2001 y 13 de junio de 2001)**

Artículo 151.

La provocación, la conspiración y la proposición para cometer los delitos previstos en los Artículos precedentes de este Título, será castigada con la pena inferior en uno o dos grados a la del delito correspondiente.

Artículo 152.

1. El que por imprudencia grave causare alguna de las lesiones previstas en los artículos anteriores será castigado:

1º Con la pena de prisión de tres a seis meses, si se tratase de las lesiones del artículo 147.1.

2º Con la pena de prisión de uno a tres años, si se tratase de las lesiones del artículo 149.

3º Con la pena de prisión de seis meses a dos años, si se tratase de las lesiones del artículo 150. (Apartado modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

2. Cuando los hechos referidos en este artículo se hayan cometido utilizando un vehículo a motor, un ciclomotor o un arma de fuego, se impondrá asimismo, y respectivamente, la pena de privación del derecho a conducir vehículos a motor y ciclomotores o del derecho a la tenencia y porte de armas por término de uno a cuatro años. (Apartado modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

3. Cuando las lesiones fueren cometidas por imprudencia profesional se impondrá asimismo la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de uno a cuatro años.

Artículo 153. (Modificado por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre y por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).

1. El que por cualquier medio o procedimiento causare a otro menoscabo psíquico o una lesión no definidos como delito en este Código, o golpear o maltratar a obra a otro sin causarle lesión, cuando la ofendida sea o haya sido esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o persona especialmente vulnerable que conviva con el autor, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años.

2. Si la víctima del delito previsto en el apartado anterior fuere alguna de las personas a que se refiere el artículo 173.2, exceptuadas las personas contempladas en el apartado anterior de este artículo, el autor será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento de seis meses a tres años.

3. Las penas previstas en los apartados 1 y 2 se impondrán en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o utilizando armas, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza.

4. No obstante lo previsto en los apartados anteriores, el Juez o Tribunal, razonándolo en sentencia, en atención a las circunstancias personales del autor y las concurrentes en la realización del hecho, podrá imponer la pena inferior en grado.

"El tipo penal del art. 153 CP vigente al tiempo de ocurrir los hechos **requiere violencia física o psíquica habitual**. Respecto de este elemento típico la Audiencia considera que concurre, porque los peritos que declararon en el juicio estimaron que el conflicto de la pareja presenta actualmente una "situación de violencia habitual en el ámbito familiar" y que los episodios violentos ocurridos el 31 de julio de 2003 y el 4 de agosto del mismo año, reconocidos parcialmente por el acusado, son suficientes para acreditar la habitualidad de la violencia en un tiempo posterior a los informes del primer psicólogo que mantuvo dos entrevistas con la pareja, al que se refiere en la motivación de la sentencia (Fº Jº primero,) y en el que el recurrente apoya su segundo motivo del recurso.

La subsunción practicada en la sentencia recurrida es correcta. **La habitualidad pudo ser inferida del estado de la víctima constatado por lo peritos y los episodios de violencia física constatados en el hecho probado. Es evidente que si la víctima presenta un estado de anulación y sometimiento ello no es producto sólo de dos hechos puntuales, sino de una situación recurrente de la que los insultos y actitudes violentas constatados en los hechos probados son sólo manifestaciones aisladas de una situación general.** **(STS de 20 de julio de 2007)**

Artículo 154.

Quienes riñeren entre sí, acometiéndose tumultuariamente, y utilizando medios o instrumentos que pongan en peligro la vida o integridad de las personas, serán castigados por su participación en la riña con la pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a 24 meses.

Artículo 155.

En los delitos de lesiones, si ha mediado el consentimiento válido, libre, espontáneo y expresamente emitido del ofendido, se impondrá la pena inferior en uno o dos grados.

No será válido el consentimiento otorgado por un menor de edad o un incapaz.

Artículo 156.

No obstante lo dispuesto en el Artículo anterior, el consentimiento válida, libre, consciente y expresamente emitido exime de responsabilidad penal en los supuestos de trasplante de órganos efectuado con arreglo a lo dispuesto en la Ley, esterilizaciones y cirugía transexual realizadas por facultativo, salvo que el consentimiento se haya obtenido viciadamente, o mediante precio o recompensa, o el otorgante sea menor de edad o incapaz; en cuyo caso no será válido el prestado por éstos ni por sus representantes legales.

Sin embargo, no será punible la esterilización de persona incapacitada que adolezca de grave deficiencia psíquica cuando aquélla, tomándose como criterio rector el del mayor interés del incapaz, haya sido autorizada por el Juez, bien en el mismo procedimiento de incapacitación, bien en un expediente de jurisdicción voluntaria, tramitado con posterioridad al mismo, a petición del representante legal del incapaz, oído el dictamen de dos especialistas, el Ministerio Fiscal y previa exploración del incapaz.

Diferenciación entre delito de lesiones y tentativa de homicidio:

“Como se recuerda en nuestras Sentencias de 17 de mayo de 2005 y 14 de marzo de 2001, la concurrencia, o no, del ánimo de matar en el sujeto activo constituye una cuestión planteada frecuentemente ante los Tribunales cuando se enjuician agresiones con el resultado de determinados tipos de lesiones, dado que, al no haberse producido el resultado de muerte, la calificación jurídica de los hechos depende únicamente del ánimo con que el agresor hubiera actuado. No siempre resulta fácil al Juzgador pronunciarse sobre esta cuestión, ya que la intención con la que una persona actúa pertenece a su intimidad y solamente podemos pronunciarnos al respecto -salvo una confesión explícita y veraz del propio sujeto- sobre la base de analizar y ponderar los aspectos externos más significativos de su conducta a través de los cuáles sea posible inferir cual haya podido ser la verdadera voluntad del agente al actuar en la forma que lo hizo”. (STS de 24 de junio de 2005)

“En la tarea de indagar cuál haya podido ser la intención del agresor, en los casos de lesiones causadas a una determinada persona, tanto la doctrina como la jurisprudencia vienen destacando una serie de datos o elementos de juicio, de carácter objetivo, que permiten rastrear la verdadera voluntad del agente, siguiendo las enseñanzas de la experiencia y los dictados de la lógica, conforme a las reglas del criterio humano. Suelen citarse, como datos más relevantes al fin indicado, entre otros: a) la personalidad del agresor y del agredido; b) las posibles relaciones previas entre ambos; c) las incidencias habidas en los momentos precedentes al hecho (discusión, motivo de la misma, provocación, frases amenazantes, gravedad y reiteración de las mismas, etc.), durante su ejecución (aprovechamiento de alguna distracción o descuido de la víctima, o enfrentamiento y ataque directo, cara a cara) y al término de la misma; d) la conducta posterior del agresor; e) clase y características del arma empleada e idoneidad de la misma para matar o lesionar; f) zona del cuerpo hacia la que se dirigió la agresión, con apreciación de su mayor o menor vulnerabilidad y carácter más o menos vital; g) reiteración, en su caso, de los actos agresivos; etc.”. (SSTS de 23 de octubre de 2004, 10 de noviembre de 2004, 17 de mayo de 2005 y 26 de julio de 2005)

Artículo 617. (Redacción según la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

1. El que, por cualquier medio o procedimiento, causara a otro una lesión no definida como delito en este Código será castigado con la pena de localización permanente de seis a 12 días o multa de uno a dos meses.
2. El que golpear o maltratare de obra a otro sin causarle lesión será castigado con la pena de localización permanente de dos a seis días o multa de 10 a 30 días.

3-DE LAS LESIONES AL FETO

TITULO IV DE LAS LESIONES AL FETO

Art. 157.

El que, por cualquier medio o procedimiento, causare en un feto una lesión o enfermedad que perjudique gravemente su normal desarrollo, o provoque en el mismo una grave tara física o psíquica, será castigado con pena de prisión de uno a cuatro años e inhabilitación especial para ejercer cualquier profesión sanitaria, o para prestar servicios de toda índole en clínicas, establecimientos o consultorios ginecológicos, públicos o privados, por tiempo de dos a ocho años.

Art. 158. (Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

El que, por imprudencia grave, cometiere los hechos descritos en el artículo anterior, será castigado con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

“Cuando la culpa esté relacionada con la conducta de un profesional, que ha de tener saberes y posibilidades específicas de actuación preventiva de un daño, las reglas socialmente definidas alcanzan un más alto grado de exigencia pues no son ya las comunes que se imponen a cualquier persona, sino que incluyen las del conocimiento y aplicación de los saberes específicos para los que ha recibido una especial preparación y titulación. La inobservancia de esas reglas determina un plus de antijuricidad.

En el caso concreto de la culpa médica se ha reconocido en la doctrina de esta Sala “que no la constituye un mero error científico o de diagnóstico, salvo cuando constituyen un error cuantitativa o cualitativamente de extrema gravedad, ni cuando no se poseen unos conocimientos de extraordinaria y muy calificada especialización, y para evaluarla se encarece señaladamente que se tengan en consideración las circunstancias de cada caso concreto, con lo que se determinan grandes dificultades porque la ciencia médica no es una ciencia de exactitudes matemáticas y los conocimientos diagnósticos y de remedios están sometidos a cambios constantes determinados en gran medida por los avances científicos en la materia”. (STS de 29 de noviembre de 2001)

4-DELITOS RELATIVOS A LA MANIPULACIÓN GENÉTICA:

TITULO V DELITOS RELATIVOS A LA MANIPULACIÓN GENÉTICA

Artículo 161. (Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

1. Quien practicare reproducción asistida en una mujer, sin su consentimiento, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años, e inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión u oficio por tiempo de uno a cuatro años.

2. Para proceder por este delito será precisa denuncia de la persona agraviada o de su representante legal. Cuando aquélla sea menor de edad, incapaz, o una persona desvalida, también podrá denunciar el Ministerio Fiscal.

LEY 35/1988, DE 22 DE NOVIEMBRE, SOBRE TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA:

ARTÍCULO 2:

1. Las técnicas de reproducción asistida se realizarán solamente:

a) Cuando haya posibilidades razonables de éxito y no supongan riesgo grave para la salud de la mujer o la posible descendencia.

b) En mujeres mayores de edad y en buen estado de salud psicofísica, si las han solicitado y aceptado libre y conscientemente, y han sido previa y debidamente informadas sobre ellas.

2. Es obligada una información y asesoramiento suficientes a quienes deseen recurrir a estas técnicas, o sean donantes, sobre los distintos aspectos e implicaciones posibles de las técnicas, así como sobre los resultados y los riesgos previsibles. La información se extenderá a cuantas consideraciones de carácter biológico, jurídico, ético o económico se relacionan con las técnicas, y será de responsabilidad de los equipos médicos y de los responsables de los centros o servicios sanitarios donde se realicen.

[...]

5. La mujer receptora de estas técnicas podrá pedir que se suspendan en cualquier momento de su realización, debiendo atenderse su petición.

ARTÍCULO 5:

[...]

5. La donación será anónima, custodiándose los datos de identidad del donante en el más estricto secreto y en clave en los bancos respectivos y en el Registro Nacional de Donantes.

Los hijos nacidos tienen derecho, por sí o por sus representantes legales, a obtener información general de los donantes que no incluya su identidad. Igual derecho corresponde a las receptoras de los gametos.

Sólo excepcionalmente, en circunstancias extraordinarias que comporten un comprobado peligro para la vida del hijo, o cuando proceda con arreglo a las leyes procesales penales, podrá revelarse la identidad del donante, siempre que dicha revelación sea indispensable para evitar el peligro o para conseguir el fin legal propuesto. Dicha revelación tendrá carácter restringido y no implicará, en ningún caso, publicidad de la identidad del donante

ARTÍCULO 6:

[...]

3. Si estuviere casada, se precisará además del consentimiento del marido, a menos que estuvieren separados por sentencia firme de divorcio o separación, o de hecho o por mutuo acuerdo que conste fehacientemente.

5-DE LAS AMENAZAS

TITULO VI DELITOS CONTRA LA LIBERTAD

Capítulo II. De las amenazas

Artículo 169.

El que amenazare a otro con causarle a él, a su familia o a otras personas con las que esté íntimamente vinculado un mal que constituya delitos de homicidio, lesiones, aborto, contra la libertad, torturas y contra la integridad moral, la libertad sexual, la intimidad, el honor, el patrimonio y el orden socioeconómico, será castigado:

1.º Con la pena de prisión de uno a cinco años, si se hubiere hecho la amenaza exigiendo una cantidad o imponiendo cualquier otra condición, aunque no sea ilícita, y el culpable hubiere conseguido su propósito. De no conseguirlo, se impondrá la pena de prisión de seis meses a tres años.

Las penas señaladas en el párrafo anterior se impondrán en su mitad superior si las amenazas se hicieren por escrito, por teléfono o por cualquier medio de comunicación o de reproducción, o en nombre de entidades o grupos reales o supuestos.

2.º Con la pena de prisión de seis meses a dos años, cuando la amenaza no haya sido condicional.

Artículo 170.

1. Si las amenazas de un mal que constituyere delito fuesen dirigidas a atemorizar a los habitantes de una población, grupo étnico, cultural o religioso, o colectivo social o profesional, o a cualquier otro grupo de personas, y tuvieran la gravedad necesaria para conseguirlo, se impondrán respectivamente las penas superiores en grado a las previstas en el Artículo anterior.

2. Serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años, los que, con la misma finalidad y gravedad, reclamen públicamente la comisión de acciones violentas por parte de bandas armadas, organizaciones o grupos terroristas. *(Apartado redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).*

Artículo 171. *(Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre y modificado por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).*

1. Las amenazas de un mal que no constituya delito serán castigadas con pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a 24 meses, atendidas la gravedad y circunstancia del hecho, cuando la amenaza fuere condicional y la condición no consistiere en una conducta debida. Si el culpable hubiere conseguido su propósito se le impondrá la pena en su mitad superior.

2. Si alguien exigiere de otro una cantidad o recompensa bajo la amenaza de revelar o difundir hechos referentes a su vida privada o relaciones familiares que no sean públicamente conocidos y puedan afectar a su fama, crédito o interés, será castigado con la pena de prisión de dos a cuatro años, si ha conseguido la entrega de todo o parte de lo exigido, y con la de cuatro meses a dos años, si no lo consiguiere.

3. Si el hecho descrito en el apartado anterior consistiere en la amenaza de revelar o denunciar la comisión de algún delito el ministerio fiscal podrá, para facilitar el castigo de la amenaza, abstenerse de acusar por el delito cuya revelación se hubiere amenazado, salvo que éste estuviere castigado con pena de prisión superior a dos años. En este último caso, el juez o tribunal podrá rebajar la sanción en uno o dos grados.

4. El que de modo leve amenace a quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo

caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años. Igual pena se impondrá al que de modo leve amenace a una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor. *(Apartado modificado por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)*.

5. El que de modo leve amenace con armas u otros instrumentos peligrosos a alguna de las personas a las que se refiere el artículo 173.2, exceptuadas las contempladas en el apartado anterior de este artículo, será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de uno a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de seis meses a tres años.

Se impondrán las penas previstas en los apartados 4 y 5, en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza. *(Apartado modificado por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)*.

6. No obstante lo previsto en los apartados 4 y 5, el Juez o Tribunal, razonándolo en sentencia, en atención a las circunstancias personales del autor y a las concurrentes en la realización del hecho, podrá imponer la pena inferior en grado. *(Apartado modificado por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)*.

Son elementos constitutivos de este delito, según los precedentes jurisprudenciales: 1º) Una conducta por parte del sujeto activo integrada por hechos o expresiones susceptibles de causar una intimidación en el ánimo del sujeto pasivo, dando a entender la realización futura, más o menos inmediata, de un mal; 2º) Que en el agente no sólo se dé el elemento subjetivo general de la conciencia y voluntariedad del acto, en el que pueda asentarse el reproche de culpabilidad, sino también que, la expresión del propósito sea, persistente y creíble, que es lo que integra el delito distinguiéndolo de las contravenciones afines; y 3º) Que concurren circunstancias concomitantes y circundantes a los hechos que permitan valorar la emisión y recepción del anuncio de un mal como de entidad suficiente para merecer la repulsa social y servir de soporte al juicio de antijuridicidad.

La diferencia entre los delitos y las faltas de amenazas, es puramente cuantitativa, radicando en la menor gravedad a los males anunciados, y la menor seriedad y credibilidad de las expresiones conminatorias, aunque en ambos, delitos y faltas, tendrá que concurrir el elemento dinámico de la comunicación de gestos o expresiones susceptibles de causar una cierta intimidación en el ánimo del sujeto pasivo, dando a entender la realización futura, más o menos inmediata, de un mal.

(STS de 29 de mayo de 2007) “El núcleo esencial del delito de amenazas es el anuncio mediante actos o expresiones de causar a otro un mal que constituya uno de los delitos enumerados en el tipo; anuncio de mal que debe ser serio, real y perseverante”.

(STS de 20 de abril de 2007) “Los distintos delitos de amenazas contemplados en el art. 169 y ss. obedecen en términos generales a unas características que ha venido fijando esta Sala y que poseen plena vigencia. Recordemos los **condicionamientos del delito**:

a) **el bien jurídico protegido** es la libertad de la persona y el derecho que todos tienen al sosiego y a la tranquilidad personal en el desarrollo normal y ordenado de su vida.

b) **es un delito de simple actividad**, de expresión o de peligro, y no de verdadera lesión, de tal suerte que si ésta se produce actuará como complemento del tipo.

c) **el contenido o núcleo esencial del tipo** es el anuncio en hechos o expresiones, de causar a otro un mal que constituya delito de los enumerados; anuncio de un mal que debe ser serio, real y perseverante, de tal forma que ocasione una repulsa social indudable.

d) **el mal anunciado ha de ser futuro, injusto, determinado y posible** que dependa exclusivamente de la voluntad del sujeto activo y produzca la natural intimidación en el amenazado.

e) **este delito es eminentemente circunstancial**, debiendo valorarse la ocasión en que se profiera, personas intervinientes, actos anteriores, simultáneos y sobre todo posteriores al hecho material de la amenaza.

f) **el dolo específico** consiste en ejercer presión sobre la víctima, atemorizándola y privándola de su tranquilidad y sosiego, dolo indubitado, en cuanto encierra un plan premeditado de actuar con tal fin”.

(STS de 18 de mayo de 2005). “El delito de amenazas es **de mera actividad**, se consume con la llegada del anuncio a su destinatario, y su ejecución consiste en la conminación de un mal con apariencia de seriedad y firmeza, sin que sea necesario la producción de la perturbación anímica que el autor persigue, de manera que basta con que las expresiones utilizadas sean aptas. para amedrentar a la víctima”.

Artículo 620. *(Artículo modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre)*.

Serán castigados con la pena de multa de 10 a 20 días:

1º Los que, de modo leve, amenacen a otro con armas u otros instrumentos peligrosos, o los saquen en riña, como no sea en justa defensa, y salvo que el hecho sea constitutivo de delito.

2º Los que causen a otro una amenaza, coacción, injuria o vejación injusta de carácter leve.

Los hechos descritos en los dos números anteriores sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.

En los supuestos del número 2º de este artículo, cuando el ofendido fuere alguna de las personas a las que se refiere el artículo 173.2, la pena será la de localización permanente de cuatro a ocho días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a 10 días. En estos casos no será exigible la denuncia a que se refiere el párrafo anterior de este artículo, excepto para la persecución de las injurias.

6-COACCIONES

TÍTULO VI DELITOS CONTRA LA LIBERTAD

Capítulo III. De las coacciones

Artículo 172. *(Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre y modificado por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)*.

1. El que, sin estar legítimamente autorizado, impidiere a otro con violencia hacer lo que la Ley no prohíbe, o le compeliere a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años o con multa de 12 a 24 meses, según la gravedad de la coacción o de los medios empleados.

Cuando la coacción ejercida tuviera como objeto impedir el ejercicio de un derecho fundamental se le impondrán las penas en su mitad superior, salvo que el hecho tuviera señalada mayor pena en otro precepto de este Código.

2. El que de modo leve coaccione a quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años.

Igual pena se impondrá al que de modo leve coaccione a una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor.

Se impondrá la pena en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza.

No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, el Juez o Tribunal, razonándolo en sentencia, en atención a las circunstancias personales del autor y a las concurrentes en la realización del hecho, podrá imponer la pena inferior en grado. *(Apartado añadido por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).*

(STS de 15 de marzo de 2006) *“En el tipo objetivo, la acción consiste en impedir con violencia a otra persona hacer lo que la ley no prohíbe o compelerla, igualmente con violencia, a realizar lo que no quiera. El empleo de la violencia constituye el núcleo de esta figura delictiva. Y la jurisprudencia de esta Sala se ha inclinado por la admisión de la intimidación personal e incluso la violencia a través de las cosas siempre que de alguna forma afecte a la libertad de obrar o a la capacidad de actuar del sujeto pasivo impidiéndole hacer lo que la Ley no prohíbe o compeliéndole a hacer lo que no quiere. Así se dice en la sentencia de 21 de mayo de 1997 que los actos de violencia en las cosas pueden repercutir en la libertad de las personas para el pacífico disfrute de sus derechos sin necesidad de amenazas ni de agresiones que constituirán actos punibles de otro tipo diferente. Y el tipo subjetivo debe abarcar no sólo el empleo de la fuerza o violencia que doblegue la voluntad ajena, sino que es preciso también que ésta sea la intención del sujeto activo, dirigida a restringir de algún modo la libertad ajena para someterla a los deseos o criterios propios.*

El delito de coacciones aparece caracterizado por: a) una conducta violenta de contenido material, como vis física, o intimidación, como vis compulsiva, ejercida sobre el sujeto pasivo, ya sea de modo directo o de modo indirecto; b) la finalidad perseguida, como resultado de la acción, es de impedir lo que la ley no prohíbe o efectuar lo que no se quiere, sea justo o injusto; c) intensidad suficiente de la acción como para originar el resultado que se busca, pues de carecer de tal intensidad, se podría dar lugar a la falta; d) la intención dolosa consistente en el deseo de restringir la libertad ajena, lógica consecuencia del significado que tienen los verbos impedir o compeler; y, e) la ilicitud del acto desde la perspectiva de las normas referentes a la convivencia social y al orden jurídico. Lo cierto es que la gravedad de los actos coactivos debe entrar siempre en consideración a los efectos de dilucidar su carácter delictual o el de mera falta, susceptible de subsumirse en la previsión del artículo 620.2 CP; a esta finalidad resulta necesario valorar la mayor o menor trascendencia del acto de coacción, la intensidad de la presión ejercida y el grado de malicia y culpabilidad del agente (STS de 2 de febrero de 2000)”.

(SSTS de 10 de octubre de 2005 y 29 de junio de 2005) *“Viene entendiendo desde antiguo esta Sala (Sala de lo Penal del T.S.) que los requisitos tipológicos que configuran las coacciones graves (recogidos últimamente, entre otras, en STS nº 1.019/04) se resumen en: 1) Empleo de violencia con una cierta intensidad, que comprenda alguna de las tres posibles modalidades de “vis physica”, “vis compulsiva” o intimidación, o bien “vis in rebus” (fuerza en las cosas); 2) Dinámica comisiva dirigida a impedir hacer o compeler a efectuar; 3) Relación de causalidad entre ambos elementos; 4) Elemento subjetivo, determinado por la finalidad de atentar contra la libertad, como ánimo tendencial de restringir la libertad ajena; y, por último, 5) Ausencia de autorización legítima para obrar de forma coactiva”.*

7- ATENTADOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL

TÍTULO VII.

DE LAS TORTURAS Y OTROS DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL.

Artículo 173. *(Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre).*

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

(STS de 22 de mayo de 2005) *“Directamente relacionada con la nota de la gravedad está la cuestión de si se exige una continuidad en la acción, es decir, si bastará una sola y aislada acción o se requerirá una continuidad y persistencia en el tiempo, esto es, una actitud. Al respecto la jurisprudencia de la Sala ha puesto el acento -de acuerdo con el tipo- en la intensidad de la violación, lo que puede derivarse de una sola acción particularmente intensa que integre las notas que vertebran el tipo, o bien una conducta mantenida en el tiempo. En este sentido, la STS 489/2003 de 2 de abril, y las en ella citadas se refieren a que «Cuando en alguna sentencia nos remitimos a una duración notoria y persistente expresamos que el quebranto de la integridad moral que exige el tipo como resultado debe ser grave, sin que se requiera que este quebranto grave se integre en el concepto de lesión psíquica cuya subsunción se encuentra en los tipos penales de las lesiones. La acción degradante se conceptúa como atentado a la dignidad que, normalmente, requerirá una conducta continuada, si bien nada impide que la acción degradante pueda ser cumplida con una acción que presente una intensidad lesiva para la dignidad suficiente para la producción del resultado típico» La STS 2101/2001 de 14 de noviembre, aporta la nota de que la degradación y humillación «tenga una duración notoria y persistente, cuya gravedad ya no sea posible recoger en la individualización de la pena del delito al que acompañan a través de las agravantes ordinarias». En idéntico sentido la STS 489/2003 de 2 de abril”.*

(STS de 16 de abril de 2003)

“a) Un acto de claro e inequívoco contenido vejatorio para el/la sujeto pasivo.

b) La concurrencia de un padecimiento físico o psíquico.

c) Que el comportamiento sea degradante o humillante con especial incidencia en el concepto de dignidad de la persona-víctima.

Y todo ello unido a modo de hilo conductor de la nota de gravedad, lo que exigirá un estudio individualizando caso a caso.

Como se recoge en la STS 824/2003 de 5 de julio se trata de un tipo residual que recoge todas las conductas que supongan una agresión grave a la integridad moral que no integran una afcción mayor, y por el lado inferior, esa nota de gravedad constituye el límite respecto de la falta del Art. 620-2º vejación injusta”.

2. El que habitualmente ejerza violencia física o psíquica sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar,

así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de dos a cinco años y, en su caso, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de uno a cinco años, sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder a los delitos o faltas en que se hubieran concretado los actos de violencia física o psíquica. Se impondrán las penas en su mitad superior cuando alguno o algunos de los actos de violencia se perpetren en presencia de menores, o utilizando armas, o tengan lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realicen quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad o prohibición de la misma naturaleza.

Circular Fiscalía General del Estado núm. 4/2005, de 18 de julio “Basta que concurra una sola de tales circunstancias para la apreciación de la agravación como se desprende de la redacción en forma alternativa de las distintas modalidades agravatorias. Es preciso recordar igualmente que del empleo en plural del término «menores» para describir uno de los subtipos agravados ha de interpretarse que basta para la agravación que la conducta se despliegue en presencia de un solo menor de edad, sin que pueda ser agravada más aún por el hecho de que sean varios los menores que la presencien. Así como que se ha de tratar de menores integrados en el círculo de sujetos del Art. 173.3 CP, pues la razón de la agravación estriba en la vulneración de derechos de los menores que presencian agresiones entre personas de su entorno familiar y educativo. Es decir, no se agravará la conducta cuando ésta se perpetre en presencia de menores de edad sin vinculación alguna con el agresor y el agredido”

3. Para apreciar la habitualidad a que se refiere el apartado anterior, se atenderá al número de actos de violencia que resulten acreditados, así como a la proximidad temporal de los mismos, con independencia de que dicha violencia se haya ejercido sobre la misma o diferentes víctimas de las comprendidas en este artículo, y de que los actos violentos hayan sido o no objeto de enjuiciamiento en procesos anteriores.

(STS de 20 de julio de 2007) “El tipo penal del art. 153 CP vigente al tiempo de ocurrir los hechos requiere violencia física o psíquica habitual. Respecto de este elemento típico la Audiencia considera que concurre, porque los peritos que declararon en el juicio estimaron que el conflicto de la pareja presenta actualmente una “**situación de violencia habitual en el ámbito familiar**” y que los episodios violentos ocurridos el 31 de julio de 2003 y el 4 de agosto del mismo año, reconocidos parcialmente por el acusado, son suficientes para acreditar la habitualidad de la violencia en un tiempo posterior a los informes del primer psicólogo que mantuvo dos entrevistas con la pareja, al que se refiere en la motivación de la sentencia (Fº Jº primero, [pág. 6]) y en el que el recurrente apoya su segundo motivo del recurso”.

“La habitualidad es una exigencia típica, un tanto imprecisa, que ha originado distintas corrientes interpretativas:

La más habitual entiende que tales exigencias se satisfacen a partir de la tercera acción violenta, criterio que no tiene más apoyo que la analógica aplicación del concepto de habitualidad que el Art. 94 establece a los efectos de sustitución de las penas. Otra línea interpretativa, prescindiendo del automatismo numérico anterior, ha entendido que lo relevante para apreciar la habitualidad, más que la pluralidad en sí misma, es la repetición o frecuencia que suponga una permanencia en el trato violento, siendo lo importante que el Tribunal llegue a la convicción de que la víctima vive en un estado de agresión permanente”. **(STS de 31 de enero de 2005)**

“Al concepto de habitualidad no le afecta la definición del artículo 94 del Código Penal que desenvuelve su eficacia exclusiva respecto a la suspensión y sustitución de las penas privativas de libertad” **(Entre otras, SSTS de 18 de abril de 2002 y 04 de abril de 2005)**

(STS de 15 de octubre de 2004) “En este delito, el bien jurídico protegido trasciende y se extiende más allá de la integridad personal al atentarse el maltrato familiar a valores constitucionales de primer orden como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de la personalidad -Art. 10-, que tiene su consecuencia lógica en el derecho no sólo a la vida, sino a la integridad física y moral con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes -Art. 15- y en el derecho a la seguridad -art. 17-, quedando también afectados principios rectores de la política social y económica, como la protección de la familia y la infancia y la protección integral de los hijos del Art. 39.

Puede afirmarse que el bien jurídico protegido es la paz familiar, sancionando aquellos actos que exteriorizan una actitud tendente a convertir el ámbito familiar en un microcosmos regido por el miedo y la dominación, porque en efecto nada define mejor el maltrato familiar que la situación de dominio y de poder de una persona sobre su pareja y los menores convivientes.

Por ello, la violencia física o psíquica a que se refiere el tipo es algo distinto de los concretos actos de violencia, aisladamente considerados (En el mismo sentido: SSTS 26-06-2000, 22-01-2001, 11-3-2004)

En el ámbito de la violencia doméstica, además del delito de acción del agresor, puede producirse un **delito de comisión por omisión**. En este sentido la STS 22 de enero de 2001 establece: La imputación de los resultados lesivos a la madre o al padre de un menor que incumple sus deberes de custodia, atención, preservación y guarda permitiendo que otro les agrediera con su conocimiento, halla su fundamento en el «deber de garantía» o «posición de garante» que la ley atribuye a los progenitores y que les impone garantizar que el resultado lesivo no se produzca, por lo que la no evitación consciente y voluntaria del resultado lesivo ha de equipararse a su propia causación positiva (Art. 11 del). Este Tribunal ha aplicado reiteradamente esta misma doctrina en casos similares: SSTS 998/1995, de 6 de octubre., 481/1997, de 15 de abril. y 1161/2000 de 26 de junio, entre otras”.

8-DELITOS CONTRA LA LIBERTAD E INDEMNIDAD SEXUALES.

TÍTULO VIII DELITOS CONTRA LA LIBERTAD E INDEMNIDAD SEXUALES

Capítulo I. De las agresiones sexuales *(Rúbrica y capítulos I a V—arts. 178 a 190- del Título VIII modificados por Ley orgánica 11/1999).*

Artículo 178.

El que atentare contra la libertad sexual de otra persona, con violencia o intimidación, será castigado como responsable de agresión sexual con la pena de prisión de uno a cuatro años.

“El artículo 178 del Código Penal define la **agresión sexual** como el atentado contra la libertad de una persona con violencia o intimidación. Por **violencia** se ha entendido el empleo de fuerza física, y así, como recuerda la STS núm. 1546/2002, de 23 de septiembre, se ha dicho que equivale a acometimiento, coacción o imposición material, e implica una agresión real más o menos violenta, o por medio de golpes, empujones, desgarras, es decir, fuerza eficaz y suficiente para vencer la voluntad de la víctima. (STS de 18 de octubre de 1993, 28 de abril y 21 de mayo de 1998, y Sentencia 1145/1998, de 7 de octubre). Mientras que la

intimidación es de naturaleza psíquica y requiere el empleo de cualquier fuerza de coacción, amenaza o amedrentamiento con un mal racional y fundado (STS núm. 1583/2002, de 3 octubre). En ambos casos han de ser idóneas para evitar que la víctima actúe según las pautas derivadas del ejercicio de su derecho de autodeterminación, idoneidad que dependerá del caso concreto, pues no basta examinar las características de la conducta del acusado sino que es necesario relacionarlas con las circunstancias de todo tipo que rodean su acción". (STS de 2 de noviembre de 2004, 18 de octubre de 1999, 20 de septiembre de 2005).

"La línea divisoria entre la intimidación y el prevalimiento puede ser difícilmente perceptible en los casos límite como lo es la diferencia entre un consentimiento cercenado por la amenaza de un mal y el viciado que responde al tipo del abuso, donde la víctima en alguna medida también se siente intimidada. Sin embargo, este elemento debe tener relevancia objetiva y así debe constatarse en el hecho probado. Lo relevante es el contenido de la acción intimidatoria llevada a cabo por el sujeto activo más que la reacción de la víctima frente a aquélla. El miedo es una condición subjetiva que no puede transformar en intimidatoria una acción que en sí misma no tiene ese alcance objetivamente. La STS 1259/04 expone que la intimidación es de naturaleza psíquica y requiere el empleo de cualquier fuerza de coacción, amenaza o amedrentamiento con un mal racional y fundado (STS núm. 1583/2002, de 3 octubre). En ambos casos han de ser idóneas para evitar que la víctima actúe según las pautas derivadas del ejercicio de su derecho de autodeterminación, idoneidad que dependerá del caso concreto, pues no basta examinar las características de la conducta del acusado sino que es necesario relacionarlas con las circunstancias de todo tipo que rodean su acción". (STS de 30 de diciembre de 2004)

"Es preciso, en este sentido, que, expuesta la intención del autor, la víctima haga patente su negativa de tal modo que sea percibida por aquél. Que exista una situación de fuerza física o intimidante que pueda considerarse suficiente para doblegar su voluntad, tanto desde un punto de vista objetivo, que atiende a las características de la conducta y a las circunstancias que la acompañan, como subjetivo, referido a las circunstancias personales de la víctima. No es necesario que sea irresistible, pues no puede exigirse a la víctima que oponga resistencia hasta poner en riesgo serio su vida o su integridad física, sino que basta con que sea idónea según las circunstancias del caso. Y por otro lado, tal situación debe estar orientada por el acusado a la consecución de su finalidad ilícita, conociendo y aprovechando la debilitación de la negativa de la víctima ante la fuerza o intimidación empleadas". (STS de 2 de noviembre de 2004)

"Conforme a la doctrina de esta Sala, (STS. 22.9.92, 31.5.94, 20.6.95, 29.3.96 y 15.1.98) se entiende que si se produce la conjunción de órganos genitales de varón y hembra aún sin traspaso de la zona vestibular femenina, el delito de violación queda consumado, esto es se produce con la penetración del pene, más o menos perfecta, en la cavidad genital femenina, sin precisarse para ello la penetración sea completa, sin que se llegue a la perfección fisiológica del coito, debiendo entenderse que la vía vaginal, al que con diferenciación de la bucal y anal, se refiere el texto del art. 179 CP, está constituida por la cavidad genital femenina, sin señalamiento de límites anatómicos que distingan entre las diversas zonas más o menos internas de esa cavidad y que se atenta plenamente contra la libertad sexual de la mujer y se lesiona su intimidad sexual por la sola penetración violenta de dicha cavidad, aún sin traspasar su zona vestibular (STS 12.2.97)". (STS de 31 de enero de 2005)

"En el supuesto de comisión de varias violaciones por un mismo sujeto con carácter general, esta sala ha rechazado la existencia de continuidad delictiva en los delitos contra la libertad sexual, declarando que cada vez que se comete un acto atentatorio contra esa libertad, aunque sea con el mismo sujeto pasivo, hay un delito diferente y se renueva en cada acción concreta ante la incapacidad del sujeto pasivo de consentirla. Pero, no lo es menos, que una línea jurisprudencial más matizada permite admitir la excepción a la regla general, aunque insistiendo siempre, según recuerda la sentencia de 2-2-1998 - así como, la S de 22-10-1992 que cita las de 17-7-1990 y 18-12-1991- en la necesidad de aplicar restrictivamente esta excepcional posibilidad e individualizar la calificación jurídica cuando los actos tengan una estructura y alcance claramente discernibles.

Ahora bien, como recoge la STS de 26-3-2003, en la misma línea que la de 24-9-2002, la doctrina de esta sala ha considerado un delito unitario y no continuado en los supuestos de varias penetraciones por la misma o diferentes vías anatómicas cuando los hechos se producen entre los mismos sujetos activo y pasivo, ejecutándose las acciones típicas en el marco de un mismo espacio físico y temporal, sin que exista prácticamente solución de continuidad entre unas y otras, correspondiendo el conjunto de éstas a un dolo unitario, no renovado, que abarca una misma situación, y no diversas ocasiones idénticas que caracteriza la continuidad, entendiéndose que en dichas circunstancias no hay una pluralidad de acciones, sino una sola desarrollada de modo progresivo según el concepto de unidad natural de la acción". (STS de 20 de septiembre de 2005, 02 de septiembre de 2005, 23 de julio de 2005 y 03 de diciembre de 2004)

"En caso de pluralidad de partícipes viene atribuyendo a cada uno de ellos no sólo la acción ejecutada por ellos mismos, sino además la del resto de los participantes, vía cooperación necesaria -excepcionalmente podría ser complicidad- de acuerdo con el concepto amplio de autor vigente en nuestro sistema penal y recogido en el art. 28 que se cita en motivo, coautoría que estaría fundada no tanto en el acuerdo previo sino fundamentalmente en la colaboración eficaz para el objetivo antijurídico querido que se patentiza en un incremento del desvalor de la acción y del resultado pues de un lado, la presencia de los copartícipes supone una acusada superioridad y una mayor impunidad o al menos aseguramiento del designio criminal para los actores, y una correlativa intensificación de la intimidación que sufre la víctima con efectiva disminución de toda capacidad de respuesta, dando lugar todo ello a un aumento cualitativo de la gravedad de la situación". (STS de 12 de marzo de 2002)

Artículo 179. (Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de seis a 12 años.

(STS de 19 de julio de 2007) "El delito de agresión sexual con acceso carnal se consuma con la penetración del pene, más o menos perfecta, en las cavidades que el precepto enumera (vaginal, anal y bucal), sin que requiera que la penetración del miembro viril sea completa, bastando la introducción mas o menos profundas sin que se precise la eyaculación sexual ni la emisión de liquido prostático".

(STS de 1 de julio de 2002) "Por lo que hace a la modalidad de introducción de objetos, equiparada a la violación en la última reforma llevaba a cabo por el Legislador, la Jurisprudencia también ha declarado que se trata de un supuesto distinto al anterior, en la medida que ya no se describe un acto que tiene como finalidad la satisfacción sexual del sujeto activo en el cuerpo del pasivo sino "un salvaje y degradante atentado que, aún recayendo sobre la libertad sexual del sujeto pasivo, tiene como objeto más directo la lesión a la integridad física y moral del que sufre el atentado".

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas con las penas de prisión de cuatro a diez años para las agresiones del Artículo 178, y de doce a quince años para las del Artículo 179, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.ª Cuando la violencia o intimidación ejercidas revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

"La agravación del artículo 180.1ª, no se refiere a los actos sexuales realizados, ya de por sí humillantes, vejatorios y degradantes, como decíamos, sino a la violencia o intimidación empleada en su ejecución (STS 530/2001, de 28 de marzo). Sólo será apreciable cuando la violencia o intimidación, superen con claridad los niveles propios del delito, es decir, cuando, tal como se dice en el mismo artículo, revistan un carácter particularmente degradante y vejatorio. Tal ocurrirá cuando se aprecie, al lado de la conducta descrita en el tipo de los artículos 178 y 179, una violencia o intimidación caracterizadas por una brutalidad, salvajismo

o animalidad añadidos (STS de 21 de enero de 1997), o una conducta del autor que pretenda y alcance una humillación, degradación o vejación relevantes no necesarias para la ejecución del tipo objetivo, es decir, algo más de lo que es connatural a casi toda agresión sexual (STS de 14 de febrero de 1994). Recuerda la STS 812/2003, de 3 de junio, que: «lo que sanciona el precepto es el plus de antijuridicidad que representa el modus operandi del autor cuando las concretas y específicas acciones instrumentales violentas o intimidatorias efectuadas, consideradas en su propia objetividad, hayan de calificarse como especialmente degradantes o vejatorias porque representen un cualificado menosprecio a la dignidad de la víctima. En sentido similar, la STS 462/2003, de 26 de marzo, la STS 383/2003, de 4 de marzo y la STS 1667/2002, de 16 de octubre, entre otras»". (STS de 07 de octubre de 2004)

2.º Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

3.º Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, y, en todo caso, cuando sea menor de trece años.

“La especial vulnerabilidad por razón de edad permite extender la tutela penal reforzada de este precepto tanto a personas de edad avanzada como a aquellas que presenten una limitación de sus condiciones físicas o psíquicas que merme su capacidad defensiva.

Concretamente, la (STS de 14 de julio de 2004) hace referencia a circunstancias tales como «el bajo nivel de inteligencia, determinada incapacidad física, incapacidad de toda defensa de la víctima, etc.». y la (STS de 25 de marzo de 2004) entiende que la víctima era especialmente vulnerable «por razón de su edad, por la situación en la que se encontraba, dado que sus padres estaban ausentes y, por último, la diferencia de edades entre el autor (veintiséis años) y la víctima (doce años)».

“El concepto de vulnerabilidad de la víctima, es empleado por el legislador en el Código Penal en diversos tipos penales y específicamente en los artículos 180.1.3º (delito de agresión sexual), 184.3 (delito de acoso sexual), 188.1 (delito de corrupción de menores).

La Sala 2ª del Tribunal Supremo ha elaborado un cuerpo de doctrina en la interpretación de dicho concepto en relación con los delitos contra la libertad sexual.

Conforme a dicha doctrina jurisprudencial el fundamento de esta agravación se encuentra en la reducción o eliminación de los mecanismos de autodefensa de la víctima derivada de una serie de situaciones determinantes bien de naturaleza personal (edad, enfermedad) o mixta (situación en que se encuentre).

Así, el Tribunal Supremo ha predicado la vulnerabilidad de la víctima esencialmente en relación a la edad «pudiendo ser ésta muy escasa o elevada...siendo lo importante que tal edad incida en la eventual vulnerabilidad de su personalidad» o bien a causa de «la enfermedad que padezca, cualquiera que sea su edad», o incluso en atención a las condiciones objetivas de la comisión delictiva «por la situación en que se encuentre, que debe ser interpretado como algo externo a su personalidad»" (STS de 11 de febrero de 2003)

4.º Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se haya prevalido de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, descendiente o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

5.º Cuando el autor haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los Artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de la pena que pudiera corresponder por la muerte o lesiones causadas.

“La Sala segunda del Tribunal Supremo ha descartado la posibilidad de apreciación automática de esta agravación en todos los casos en los que se emplee cualquier arma con fines puramente intimidativos, limitándose el autor a exhibirla, pues podría producirse una vulneración del «non bis in idem» al calificar los hechos como agresión sexual y como agresión agravada teniendo en cuenta un mismo dato STS 722/2001, de 25 de abril y STS 1667/2002, de 16 de octubre, entre otras.

Por ello, se decía en la STS 1667/2002, de 16 de octubre, que: «lo determinante no es solamente el “instrumento”, sino el “uso” que el sujeto activo haga del mismo, de tal manera que la mera exhibición del instrumento no es suficiente para integrar el subtipo agravado, cuando no se aprecie un peligro especialmente relevante y constituya el único elemento que integra la intimidación».

Precisa la STS 383/2003, de 14 de marzo que: la agravación está prevista para los casos en los que el ataque a la libertad sexual se realiza, no con el empleo de intimidación, sino mediante violencia con uso de medios peligrosos, (que pone en peligro además la vida o la integridad física del atacado)”. (STS de 07 de julio de 2004)

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas previstas en este Artículo se impondrán en su mitad superior.

Capítulo II. De los abusos sexuales

Artículo 181.

1. El que, sin violencia o intimidación y sin que medie consentimiento, realizare actos que atenten contra la libertad o indemnidad sexual de otra persona, será castigado, como responsable de abuso sexual, con la pena de prisión de uno a tres años o multa de dieciocho a veinticuatro meses.

2. A los efectos del apartado anterior, se consideran abusos sexuales no consentidos los que se ejecuten sobre menores de trece años, sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuyo trastorno mental se abusare.

3. La misma pena se impondrá cuando el consentimiento se obtenga prevaliéndose el responsable de una situación de superioridad manifiesta que coarte la libertad de la víctima.

4. Las penas señaladas en este Artículo se impondrán en su mitad superior si concurre la circunstancia 3.ª o la 4.ª, de las previstas en el apartado 1 del Artículo 180 de este Código.

El tipo básico viene caracterizado por la jurisprudencia por la concurrencia de los siguientes **elementos**:

a) **Un elemento objetivo** de contacto corporal o tocamiento impúdico o cualquier otra exteriorización o materialización con significante sexual, en principio sin que represente acceso carnal.

b) Ese elemento objetivo puede realizarse tanto ejecutándolo el sujeto activo sobre el cuerpo del sujeto pasivo, como con maniobras que éste realice sobre el cuerpo de aquél, siempre que éstas se impongan a personas incapaces de consentir libremente.

c) **Un elemento subjetivo** o tendencial, que tiñe de antijuridicidad la conducta y que se expresa en el clásico «ánimo libidinoso» o propósito de obtener una satisfacción sexual.

“Según la STS 15.12.2000 el delito de abuso sexual se caracteriza por el elemento negativo de la falta de violencia e intimidación y por el elemento negativo de ausencia de consentimiento de la víctima, como libre ejercicio de la libertad sexual. El elemento subjetivo consistirá en el ánimo libidinoso o propósito de obtener una satisfacción sexual en el agente del hecho, o al menos en el conocimiento del carácter sexual de la acción.

La jurisprudencia ha señalado que no es un proceso con ausencia total de conciencia, sino de pérdida o inhibición de las facultades intelectivas y volitivas, en grado de intensidad suficiente para desconocer o desvalorar la relevancia de sus determinaciones al menos en lo que atañen los impulsos sexuales

trascendentes. En este sentido la sentencia de esta Sala de 28.10.91, establece que si bien es cierto que la referencia legal se centra en la privación de sentido, no se quiere decir con ello que la víctima se encuentre totalmente inconsciente, pues dentro de esta expresión del tipo legal se pueden integrar también aquellos supuestos en los que existe una disminución apreciable e intensa de las facultades anímicas que haga a la víctima realmente inerte a los requerimientos sexuales, al quedar prácticamente anulados sus frenos inhibitorios; y la de 15.2.94 (RJ 1994, 921), precisa que la correcta interpretación del término «privada de sentido» exige contemplar también aquellos supuestos en que la pérdida de conciencia no es total pero afecta de manera intensa a la capacidad de reacción activa frente a fuerzas externas que pretenden aprovecharse de su debilidad... los estados de aletargamiento pueden originar una momentánea pérdida de los frenos inhibitorios que, en el caso presente, y tal como afirma el relato de hechos probados desemboca en una anulación de sus facultades intelectuales y volitivas y de sus frenos inhibitorios, quedando sin capacidad de decisión y de obrar según su voluntad, esto es privada de cualquier capacidad de reacción frente al abuso sexual”. **(STS de 15 de febrero de 2005)**

Artículo 182.

1. En todos los casos del artículo anterior, cuando el abuso sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de cuatro a 10 años. *(Apartado redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).*

2. La pena señalada en el apartado anterior se impondrá en su mitad superior cuando concurra la circunstancia 3.ª o la 4.ª, de las previstas en el Artículo 180.1 de este Código.

Artículo 183.

1. El que, interviniendo engaño, cometiere abuso sexual con persona mayor de trece años y menor de dieciséis, será castigado con la pena de prisión de uno a dos años, o multa de doce a veinticuatro meses.

2. Cuando el abuso consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, la pena será de prisión de dos a seis años. La pena se impondrá en su mitad superior si concurriera la circunstancia 3ª, o la 4ª, de las previstas en el artículo 180.1 de este Código. *(Apartado redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).*

“El engaño es el elemento esencial y distintivo de este tipo de abuso sexual, consistiendo **(STS 31 de octubre de 1981 y 21 de mayo de 1983) en la mendacidad o ardidez de que se vale el seductor para que la mujer consienta en el acceso carnal que de otro modo no hubiera permitido”.**

Capítulo III. Del acoso sexual

Artículo 184. (Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

La acción exige la solicitud, sin que sea precisa la obtención efectiva de favores de naturaleza sexual para la consumación, si bien, el legislador requiere que esa demanda de favores sexuales provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Esa solicitud de favores debe producirse en el ámbito de una relación existente entre el agente y la víctima, relación de tipo laboral, docente o de prestación de servicios, que ha de ser continuada o habitual, por lo que parece descartarse la mera relación coyuntural o esporádica, de igual manera que queda fuera de este tipo de acoso sexual cualquier solicitud de favor sexual que se inscriba en una relación de parentesco o afinidad o cualquier otra que no sea de las indicadas en este párrafo.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

Aquí, junto a la solicitud de favores se exige una actitud de clásico prevalimiento con finalidad sexual, en base a la existencia de una relación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con anuncio (amenaza) expreso o tácito, de causar un mal a la víctima relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación de prevalimiento.

(STS de 23 de junio de 2000) “El acoso sexual, al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una relación sexual indeseada, está afectando a la esfera íntima de la persona, cuya protección proclama el artículo 18.1 de la Constitución.

La tipificación del acoso sexual en el Código Penal plantea, de inmediato, la cuestión de cuando se desborda el ámbito de protección propio del ordenamiento laboral o civil para adentrarse en la indudablemente más severa protección penal.

Razones de una mayor y eficaz protección de las manifestaciones más graves de acoso sexual justifican la específica tipificación de esta conducta, debiendo concurrir, por así exigirlo el principio de legalidad, cuantos elementos objetivos y subjetivos caracterizan esta figura delictiva.

La acción típica, en su redacción anterior a la reforma operada por Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril, requiere la presencia de los **tres elementos** siguientes: a) que se soliciten favores de naturaleza sexual. Este requisito queda cumplido cuando media petición de trato o acción de contenido sexual que se presente seria e inequívoca, cualesquiera que sea el medio de expresión utilizado, cuando dicha conducta resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para quien la sufre; b) que el sujeto se prevalezca de una situación de superioridad laboral, docente o análoga; y c) que anuncie al sujeto pasivo, de modo expreso o tácito, que de no acceder puede causarle un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación.

A estos elementos habrá que añadir, al no ser posible la conducta imprudente, que el dolo del sujeto abarque todos los componentes que se dejan reseñados y especialmente el aprovechamiento consciente de su situación de superioridad”.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

Capítulo IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual

Artículo 185. (Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

El que ejecutare o hiciera ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o incapaces, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 186. (Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o incapaces, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

“Constituye el delito de corrupción de menores un delito de mera actividad para cuya comisión es irrelevante el consentimiento de los menores involucrados, que no precisa de la existencia de fines venales o lucrativos ni de un ánimo especial que se encamine a conseguir la perversión sexual de los sujetos pasivos, ni de habitualidad en la conducta, bastando para su consumación con que se realicen actos de iniciación del menor en este tipo de actividades y que de ellos se deriven, naturalmente, consecuencias de perversión sexual de los a ellos sometidos y ello aunque tal resultado no llegue a producirse (Cfr. sentencias de 17 de mayo de 1.990, 12 de mayo de 1.994, 17 de julio y 11 de octubre de 1.995). Siendo ello acusable ante una especial persistencia o intensidad en la acción corruptora, iniciando y conduciendo al menor a la adopción de un comportamiento indicativo de una corrupción o desviación de la libido. En el entendimiento de que, según la doctrina más actual, no se precisa la habitualidad en esta infracción; los actos con cierta entidad y gravedad que impliquen un arraigo en la personalidad del sujeto pasivo deben encuadrarse en el delito del artículo 452 bis, b), 1º, del C.P., por el impacto que tales conductas suponen en la formación y moldeación de la personalidad del menor (Cfr. sentencias de 20 de febrero de 1.988, 10 de abril de 1.989, 7 de abril, 18 de junio y 30 de septiembre de 1.993)”. (STS de 19 de diciembre de 1996)

Capítulo V. De los delitos relativos a la prostitución y la corrupción de menores

Artículo 187.

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de una persona menor de edad o incapaz, será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.
2. Incurrirán en la pena de prisión indicada, en su mitad superior, y además en la de inhabilitación absoluta de seis a doce años, los que realicen los hechos prevaleciendo de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público.
3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

(STS de 30 de enero de 2007) “Como ha señalado esta Sala (Cfr. STS de 7-4-1999, nº 1207/1998) en cuanto a los menores (e incapaces), además de la sanción agravada de estas conductas coactivas (art. 188.3º) también se castigan aquellos comportamientos que inducen, promueven, facilitan o favorecen su prostitución (art. 187.1º), aún sin coacción alguna, pues se actúa sobre personas que carecen de la plena capacidad de autodeterminación que caracteriza a los adultos. Estima el legislador que la tutela del derecho de los menores a un adecuado proceso de formación sexual, impone procurar activamente su exclusión del mercado de la prostitución, dada la influencia que el precio puede ejercer sobre una voluntad inmadura, viciando su consentimiento. Por coherencia con lo dispuesto el art. 188 CP y en atención a las necesidades de tutela del bien jurídico protegido -que no es la honestidad, sino la libertad sexual- ha de entenderse que las referidas conductas son punibles, tanto si tienen por objeto iniciar a un menor en el ejercicio de la prostitución como si tienden a mantenerlo en ella. En efecto, la prostitución no puede ser considerada como una especie de “estado irreversible”, por lo que el menor ya iniciado no pierde por ello la tutela del ordenamiento jurídico frente a los comportamientos de los mayores que abusen de su limitada capacidad de conocimiento y voluntad, contribuyendo a mantenerlo en dicha dedicación o ejercicio. La tutela otorgada por el Ordenamiento Penal no se limita a los menores “honestos”, sino que se concede a todos ellos, por su mera condición de menores cuya limitada capacidad de conocimiento y voluntad puede ser objeto de abusos, por lo que no sólo son punibles las conductas que “inicien” al menor en la prostitución, sino que también deben incluirse en el tipo los actos que induzcan, promuevan, favorezcan o faciliten el mantenimiento del menor en su ejercicio”.

Artículo 188. (Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre)

1. El que determine, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, a persona mayor de edad a ejercer la prostitución o a mantenerse en ella, será castigado con las penas de prisión de dos a cuatro años y multa de 12 a 24 meses. En la misma pena incurrirá el que se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma.
2. Se impondrán las penas correspondientes en su mitad superior, y además la pena de inhabilitación absoluta de seis a 12 años, a los que realicen las conductas descritas en el apartado anterior prevaleciendo de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público.
3. Si las mencionadas conductas se realizaran sobre persona menor de edad o incapaz, para iniciarla o mantenerla en una situación de prostitución, se impondrá al responsable la pena superior en grado a la que corresponda según los apartados anteriores.
4. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida

(STS de 12 de diciembre de 2005) “Difícilmente puede hablarse, con el debido fundamento, de ejercicio de la libertad sexual por parte de personas que están en el periodo de formación de su personalidad. De ahí que constituye un elemental deber de las personas que se relacionan con menores de edad el de evitar introducirlos en ambientes o desarrollar actividades que puedan hipotecar su madurez personal -necesaria para poder determinar libre y responsablemente la orientación de su vida-, condicionando gravemente su porvenir”.

(STS de 19 de octubre de 2005) “Los acusados proporcionaban el local con sus correspondientes habitaciones y servicios, lo que constituye un modo, el más característico, de favorecer o facilitar el ejercicio de la prostitución. Y si una de las mujeres que así trabajaban allí era menor de edad, como venimos diciendo, y si, además, hubo dolo eventual respecto de tal dato de la minoría de edad, como ya se ha explicado, es claro que nos encontramos ante una correcta aplicación al caso del mencionado art. 187.1 CP”.

(STS de 22 de septiembre de 2005) “Como indica la STS Sala 2ª de 30-1-2003, nº 2205/2002, ha de estimarse que la conducta delictiva enjuiciada, cuya gravedad no cabe desconocer, consiste en la coacción ejercida por los acusados que, respecto de las víctimas, aprovechando su desvalimiento como extranjeras, las determinaron a mantenerse en la prostitución. Sin que sea óbice para ello que no conste una situación adicional de privación de libertad que, de haberse dado, hubiera podido calificarse con propiedad como detención ilegal o secuestro”.

Artículo 189. (Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años:
 - a) El que utilizare a menores de edad o a incapaces con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades.

- b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de material pornográfico en cuya elaboración hayan sido utilizados menores de edad o incapaces, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.
2. El que para su propio uso posea material pornográfico en cuya elaboración se hubieran utilizado menores de edad o incapaces, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.
3. Serán castigados con la pena de prisión de cuatro a ocho años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:
- Cuando se utilicen a niños menores de 13 años.
 - Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
 - Cuando los hechos revistan especial gravedad atendiendo al valor económico del material pornográfico.
 - Cuando el material pornográfico represente a niños o a incapaces que son víctimas de violencia física o sexual.
 - Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.
 - Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho o de derecho, del menor o incapaz.
4. El que haga participar a un menor o incapaz en un comportamiento de naturaleza sexual que perjudique la evolución o desarrollo de la personalidad de éste, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año.
5. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o incapaz y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o incapaz, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a 12 meses.
6. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.
7. Será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis meses a dos años el que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere o facilitare por cualquier medio material pornográfico en el que no habiendo sido utilizados directamente menores o incapaces, se emplee su voz o imagen alterada o modificada.
8. En los casos previstos en los apartados anteriores, se podrán imponer las medidas previstas en el artículo 129 de este Código cuando el culpable perteneciere a una sociedad, organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

Capítulo VI. Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 191.

1. Para proceder por los delitos de agresiones, acoso o abusos sexuales, será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, incapaz o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.

2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.

Artículo 192.

1. Los ascendientes, tutores, curadores, guardadores, maestros o cualquier otra persona encargada de hecho o de derecho del menor o incapaz, que intervengan como autores o cómplices en la perpetración de los delitos comprendidos en este Título, serán castigados con la pena que les corresponda, en su mitad superior. No se aplicará esta regla cuando la circunstancia en ella contenida esté específicamente contemplada en el tipo penal de que se trate.

2. El Juez o Tribunal podrá imponer razonadamente, además, la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda, empleo o cargo público o ejercicio de la profesión u oficio, por el tiempo de seis meses a seis años.

Artículo 193.

En las sentencias condenatorias por delitos contra la libertad sexual, además del pronunciamiento correspondiente a la responsabilidad civil, se harán, en su caso, los que procedan en orden a la filiación y fijación de alimentos.

Artículo 194.

En los supuestos tipificados en los capítulos IV y V de este Título, cuando en la realización de los actos se utilizaren establecimientos o locales, abiertos o no al público, podrá decretarse en la sentencia condenatoria su clausura temporal o definitiva. La clausura temporal, que no podrá exceder de cinco años, podrá adoptarse también con carácter cautelar.

Valor probatorio de la declaración de la víctima:

“Esta Sala viene declarando de manera constante y reiterada que el testimonio de la víctima de un delito de naturaleza sexual, aunque no hubiese otro más que el suyo, cuando no existan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones o provoquen dudas en el juzgador, es considerado apto para destruir la presunción de inocencia.

Declaración cuya valoración corresponde al Tribunal juzgador que la presenció dentro de ciertas cautelas garantizadoras de su veracidad, que como señala la Sentencia de 19 de febrero de 2000, 1141), son:

A) Ausencia de incredibilidad subjetiva, que pudiera resultar de sus características o de sus circunstancias personales. En este punto dos son los aspectos subjetivos relevantes:

a) Sus propias características físicas o psicoorgánicas, en las que se ha de valorar su grado de desarrollo y madurez, y la incidencia que en la credibilidad de sus afirmaciones pueden tener algunas veces ciertos trastornos mentales o enfermedades como el alcoholismo o la drogadicción.

b) La inexistencia de móviles espurios que pudieran resultar bien de las tendencias fantasiosas o fabuladoras de la víctima, como un posible motivo impulsor de sus declaraciones, o bien de las previas relaciones acusado-víctima, denotativas de móviles de odio o de resentimiento, venganza o enemistad, que enturbien la sinceridad de la declaración haciendo dudosa su credibilidad, y creando un estado de incertidumbre y fundada sospecha incompatible con la formación de una convicción inculpatoria sobre bases firmes; pero sin olvidar también que aunque todo denunciante puede tener interés en la condena del denunciado, no por ello se elimina de manera categórica el valor de sus afirmaciones.

B) Verosimilitud del testimonio, basada en la lógica de su declaración y el suplementario apoyo de datos objetivos. Esto supone:

a) La declaración de la víctima ha de estar rodeada de corroboraciones periféricas de carácter objetivo obrantes en el proceso; lo que significa que el propio hecho de la existencia del delito esté apoyado en algún dato añadido a la pura manifestación subjetiva de la víctima.

C) Persistencia en la incriminación, que debe ser mantenida en el tiempo, y expuesta sin ambigüedades ni contradicciones.

Debe recordarse en todo caso que no se trata de condiciones objetivas de validez de la prueba sino de criterios o parámetros a que ha de someterse la valoración del testimonio de la víctima". (SSTS de 5de mayo de 2003; de 19 de noviembre de 2002, 18 de diciembre de 2003, entre otras)

9-DE LOS DELITOS CONTRA LAS RELACIONES FAMILIARES

TITULO XII. DELITOS CONTRA LAS RELACIONES FAMILIARES

Capítulo I: De los matrimonios ilegales.

Artículo 217.

El que contrajere segundo o ulterior matrimonio, a sabiendas de que subsiste legalmente el anterior, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año.

"Es de destacar el elemento intencional: "a sabiendas" de que subsiste legalmente el matrimonio anterior. Consecuentemente, sólo es punible el dolo directo, no el eventual ni la comisión imprudente (no prevista legalmente), aunque se ha admitido esta última por la vía del error vencible. El bien jurídico protegido es el interés público en asegurar el orden jurídico matrimonial establecido por el Estado". (SSTS de 22 de diciembre de 1978 y 31 de enero de 1986)

Artículo 218.

1. El que, para perjudicar al otro contrayente, celebrare matrimonio inválido será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.
2. El responsable quedará exento de pena si el matrimonio fuese posteriormente convalidado.

Se exige el ánimo específico de perjudicar al otro, y debe subyacerse la creación en este tipo, apartado 2, de una nueva excusa absolutoria, que debe ser relacionada con el tercer párrafo del art. 48 CC.

Artículo 219.

1. El que autorizare matrimonio en el que concurra alguna causa de nulidad conocida o denunciada en el expediente, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años e inhabilitación especial para empleo o cargo público de dos a seis años.
2. Si la causa de nulidad fuere dispensable, la pena será de suspensión de empleo o cargo público de seis meses a dos años.

Capítulo II: De la suposición de parto y de la alteración de la paternidad, estado o condición del menor

Artículo 220.

1. La suposición de un parto será castigada con las penas de prisión de seis meses a dos años.
2. La misma pena se impondrá al que ocultare o entregare a terceras personas un hijo para alterar o modificar su filiación.
- 3-La sustitución de un niño por otro será castigada con las penas de prisión de uno a cinco años.
4. Los ascendientes, por naturaleza o por adopción, que cometieran los hechos descritos en los tres apartados anteriores podrán ser castigados además con la pena de inhabilitación especial para el ejercicio del derecho de patria potestad que tuvieren sobre el hijo o descendiente supuesto, ocultado, entregado o sustituido, y, en su caso, sobre el resto de hijos o descendientes por tiempo de cuatro a diez años.
5. Las sustituciones de un niño por otro que se produjeran en centros sanitarios o socio-sanitarios por imprudencia grave de los responsables de su identificación y custodia, serán castigadas con la pena de prisión de seis meses a un año.

"No basta fingir o simular un parto o embarazo, sino que ha de presentarse un niño como fruto del alumbramiento (ST de 28 de septiembre de 1968), asignándole un estado civil que no le corresponde. La consumación no requiere la inscripción en el Registro Civil que, de producirse, dará lugar al concurso con el delito de falsedad.

La ocultación o entrega a terceros (exposición) ha de estar inspirada en el ánimo de hacer perder al niño su estado civil; en otro caso, se tratará del abandono de menores del art. 229.

La sustitución ha de referirse a menores de corta edad en que la identificación presenta dificultades. Se admite la comisión por imprudencia (por acción u omisión) siempre que la infracción de los deberes de cuidado sea grave y se produzca en centros sanitarios por los responsables de su identificación o custodia. Es novedad la posibilidad de imponer a los ascendientes la inhabilitación para el ejercicio de la patria potestad".

Artículo 221.

1. Los que, mediando compensación económica, entreguen a otra persona un hijo, descendiente o cualquier menor aunque no concurra relación de filiación o parentesco, eludiendo los procedimientos legales de la guarda, acogimiento o adopción, con la finalidad de establecer una relación análoga a la de filiación, serán castigados con las penas de prisión de uno a cinco años y de inhabilitación especial para el ejercicio del derecho de la patria potestad, tutela, curatela o guarda por tiempo de cuatro a diez años. (El apartado 1 de este Art. ha sido modificado por LO 15/2003, de 25-11).
2. Con la misma pena serán castigados la persona que lo reciba y el intermediario, aunque la entrega del menor se hubiese efectuado en país extranjero.
3. Si los hechos se cometieren utilizando guarderías, colegios u otros locales o establecimientos donde se recojan niños, se impondrá a los culpables la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de las referidas actividades por tiempo de dos a seis años y se podrá acordar la clausura temporal o definitiva de los establecimientos. En la clausura temporal, el plazo no podrá exceder de cinco años.

Artículo 222.

El educador, facultativo, autoridad o funcionario público que, en el ejercicio de su profesión o cargo, realice las conductas descritas en los dos artículos anteriores, incurrirá en la pena en ellos señalada y, además, en la de inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión u oficio, de dos a seis años. A los efectos de este artículo, el término facultativo comprende los médicos, matronas, personal de enfermería y cualquier otra persona que realice una actividad sanitaria o socio-sanitaria.

Capítulo III: De los delitos contra los derechos y deberes familiares

Sección 1ª: Del quebrantamiento de los deberes de custodia y de la inducción de menores al abandono de domicilio.

Artículo 223.

El que, teniendo a su cargo la custodia de un menor de edad o un incapaz, no lo presentare a sus padres o guardadores sin justificación para ello, cuando fuere requerido por ellos, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años, sin perjuicio de que los hechos constituyan otro delito más grave.

Sobre el concepto de incapaz, además del Art. 25 del CP, hay que tener en cuenta las disp. adic. 1ª y 2ª CP; a los efectos de la L 41/2003, se consideran personas con discapacidad: a) las afectadas por una minusvalía psíquica igual o superior al 33 por ciento; b) las afectadas por una minusvalía física o sensorial igual o superior al 65%. Respecto del menor, la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989 y la Carta Europea de Derechos de 1992 considera “niño” a todo ser humano menor de 18 años, que, “a efectos penales” se entenderá edad “mínima” para serle exigida la responsabilidad correspondiente. La indefinición de la palabra “guardadores”, obliga a referirse a la entidad que desempeñe la tutela legal, el tutor, los que ejerzan cualquier tipo de acogimiento familiar y el guardador de hecho.

Artículo 224.

El que indujere a un menor de edad o a un incapaz a que abandone el domicilio familiar, o el lugar donde resida con anuencia de sus padres, tutores o guardadores, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

En la misma pena incurrirá el progenitor que induzca a su hijo menor a infringir el régimen de custodia establecido por la autoridad judicial o administrativa. (párrafo introducido por LO. 9/2002, de 10-12).

Artículo 225.

Cuando el responsable de los delitos previstos en los dos artículos anteriores restituya al menor de edad o al incapaz a su domicilio o residencia, o lo deposite en lugar conocido y seguro, sin haberle hecho objeto de vejaciones, sevicias o acto delictivo alguno, ni haber puesto en peligro su vida, salud, integridad física o libertad sexual, el hecho será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a veinticuatro meses, siempre y cuando el lugar de estancia del menor de edad o el incapaz haya sido comunicado a sus padres, tutores o guardadores, o la ausencia no hubiera sido superior a 24 horas.

Sección 2ª: De la sustracción de menores.

Artículo 225 bis.

1. El progenitor que sin causa justificada para ello sustrajere a su hijo menor será castigado con la pena de prisión de dos a cuatro años e inhabilitación especial para el ejercicio del derecho de patria potestad por tiempo de cuatro a diez años.

2. A los efectos de este artículo se considera sustracción:

1ª. El traslado de un menor de su lugar de residencia sin consentimiento del progenitor con quien conviva habitualmente o de las personas o instituciones a las cuales estuviese confiada su guarda o custodia.

2ª. La retención de un menor incumpliendo gravemente el deber establecido por resolución judicial o administrativa

3ª. Cuando el menor sea trasladado fuera de España o fuese exigida alguna condición para su restitución la pena señalada en el apartado 1 se impondrá en su mitad superior.

4. Cuando el sustractor haya comunicado el lugar de estancia al otro progenitor o a quien corresponda legalmente su cuidado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la sustracción con el compromiso de devolución inmediata que efectivamente lleve a cabo, o la ausencia no hubiere sido superior a dicho plazo de veinticuatro horas, quedará exento de pena.

Si la restitución la hiciere, sin la comunicación a que se refiere el párrafo anterior, dentro de los quince días siguientes a la sustracción, le será impuesta la pena de prisión de seis meses a dos años.

Estos plazos se computarán desde la fecha de la denuncia de la sustracción.

5. Las penas señaladas en este artículo se impondrán igualmente a los ascendientes del menor y a los parientes del progenitor hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que incurran en las conductas anteriormente descritas.

(STS de 5 de julio de 1993) “Conocida la diversidad de criterios doctrinales existentes respecto a cuál sea el bien jurídico protegido por este precepto, lo que no cabe duda es que al hallarse incluido en el título XII del libro II del Código Penal que lleva por epígrafe «Delitos contra la libertad y la seguridad», es indudable que cuando la menor no ha corrido el menor peligro, el hecho de apoderarse de ella el padre sin otro fin que el de tenerla en su compañía, en modo alguno puede constituir el supuesto típico del delito de sustracción de menores y esto es así por lo que respecta al procesado Luis Pedro quien según el relato fáctico tenía la patria potestad de la menor compartida con la madre de ésta aunque fuese la madre a quien había sido confiada la guarda y custodia de la menor, el hecho de pretender alterar lo judicialmente ordenado respecto a la custodia constituye tan sólo el delito de desobediencia”.

Sección 3ª: Del abandono de familia, menores o incapaces.

Artículo 226.

1. El que dejare de cumplir los deberes legales de asistencia inherentes a la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar o de prestar la asistencia necesaria legalmente establecida para el sustento de sus descendientes, ascendientes o cónyuge, que se hallen necesitados, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

2. El Juez o Tribunal podrá imponer, motivadamente, al reo la pena de inhabilitación especial para el ejercicio del derecho de patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar por tiempo de cuatro a diez años.

“El delito se inicia con los actos descritos en el precepto y prosigue sin interrupción hasta que el sujeto los haga cesar voluntariamente, lo cual afecta al plazo de prescripción”. (SSTS de 11 de diciembre de 1987 y 24 de enero de 1990)

*“El delito de abandono de familia constituye una infracción contra la libertad y la seguridad, siendo, además, delito de omisión, de efectos permanentes y, asimismo, semipúblico, pues no puede perseguirse sino mediante denuncia de la persona agraviada o, en su caso, del Ministerio Fiscal. **Son sujetos activos de esta infracción el padre y la madre**, los cuales, tras la reforma de 13-5-81, ostentan conjuntamente la patria potestad, uno u otro cónyuge, y el tutor, mientras que pueden ser sujetos pasivos, respectivamente, los hijos o descendientes que se hallaren necesitados y los pupilos. La acción o dinámica comitiva, de índole omisiva y normativa, consiste en el incumplimiento de los deberes de asistencia inherentes a la patria potestad, al matrimonio (Arts. 66, 67 y 68 CC) o a la tutela (Art. 269 CC), cuyo incumplimiento debe ser voluntario y no producto de la imposibilidad de asumir y cumplir tales deberes (S 14-1-92), porfiado y persistente y no esporádico o transitorio, y completo, esto es, que no implique un cumplimiento moroso o parcial sino la cesación total del cumplimiento de los deberes reseñados”. (STS de 5 de abril de 1988 y 30 de enero de 1989)*

“Cuando habla de deberes de asistencia, el legislador no se refiere únicamente a las obligaciones alimentarias o de matiz económico, sino que engloba a todos los deberes, incluso los morales”. (STS de 18 de mayo de 1987)

“En la omisión de deberes asistenciales deben incluirse hoy, tanto los hijos habidos dentro, como fuera del matrimonio, una vez que ha sido unificado su tratamiento jurídico por la ley civil”. (STS de 3 de marzo 1987)

(Juzgado de lo Penal Número 3 de Santander) *“Los casos de absentismo escolar son frecuentes, pero pocos llegan a los tribunales y los procesos se retrasan durante años. En la mayoría de las ocasiones los jueces optan por no acudir al ámbito de lo penal. Pero en este caso no ha sido así, se ha condenado a los padres de tres menores a tres meses de cárcel para cada uno por un delito de abandono de familia (art 226 del Código Penal) por el absentismo escolar de los menores, y por promover incluso que la hija mayor no acudiera al instituto para hacerse cargo del hermano menor.*

Según la sentencia la pena se sustituirá por trabajos en beneficio de la comunidad a razón de cinco horas por jornada, y por el pago de las costas procesales.

En la sentencia se explica que los padres, no adoptaron las medidas necesarias para la efectiva asistencia de sus tres hijos menores que en el momento de los hechos tenían 17, 15 y 12 años al colegio e instituto. Además los acusados llegaron a promover que la hija mayor no acudiera al instituto con la excusa de cuidar en casa al hermano menor de la familia.

Añade que en el caso de los dos varones el nivel de inasistencia al Colegio Público fue de alrededor de un 80%. Con su actuación, los condenados impidieron la educación efectiva de sus tres hijos sin ninguna justificación ni excusa válida, concluye el fallo.

Hasta llegar a la imputación penal de los padres por el absentismo escolar reiterado de sus hijos, se pasa por tres niveles de actuación. En primer lugar, actúan los centros escolares que tratan de intervenir para que los niños vuelvan al colegio. Posteriormente, si la situación no se solventa, el caso se pone en conocimiento de los equipos de orientación educativa y los equipos técnicos de absentismo, ambos organismos pertenecientes a Educación.

Paralelamente, actúan los organismos sociales y si los menores no dejan de faltar a clase, se llega a un tercer nivel en el que interviene la comisión provincial de absentismo y la Fiscalía de Menores comienza a investigar el asunto”.

Artículo 227.

1. El que dejare de pagar durante dos meses consecutivos o cuatro meses no consecutivos cualquier tipo de prestación económica a favor de su cónyuge o sus hijos, establecida en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial en los supuestos de separación legal, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, proceso de filiación, o proceso de alimentos a favor de sus hijos, será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a veinticuatro meses. *(apartado modificado por LO 15/2003, de 25-11).*
2. Con la misma pena será castigado el que dejare de pagar cualquier otra prestación económica establecida de forma conjunta o única en los supuestos previstos en el apartado anterior.
3. La reparación del daño procedente del delito comportará siempre el pago de las cuantías adeudadas.

Esta figura delictiva constituye una segregación del tipo general de abandono de familia, incorporando al Código una específica modalidad del tipo básico, con la que el legislador trata de proteger a los miembros económicamente más débiles del cuerpo familiar frente al incumplimiento de los deberes asistenciales del obligado a prestarlos en virtud de resolución judicial o de convenio judicialmente aprobado (STS de 3 de abril de 2001). Esta sentencia discurre sobre si el delito exige que el beneficiario de la prestación se encuentre en una delicada situación de necesidad vital, afirmando que no es obligado que esta situación acompañe al incumplimiento de la obligación establecida en una resolución judicial firme.

Claramente se trata de un delito doloso, esto es, la conciencia y voluntad de dejar de pagar la prestación periódica que ha sido impuesta (STS de 8 de julio de 2002). Se excluye de la sanción penal aquellos supuestos de imposibilidad de cumplimiento. (STS de 13 de febrero de 2001 y 3 de abril de 2001)

Artículo 228.

Los delitos previstos en los dos artículos anteriores, sólo se perseguirán previa denuncia de la persona agraviada o de su representante legal. Cuando aquella sea menor de edad, incapaz o una persona desvalida, también podrá denunciar el Ministerio Fiscal.

Artículo 229.

1. El abandono de un menor de edad o un incapaz por parte de la persona encargada de su guarda, será castigado con la pena de prisión de uno a dos años.
2. Si el abandono fuere realizado por los padres, tutores o guardadores legales, se impondrá la pena de prisión de dieciocho meses a tres años.
3. Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años cuando por las circunstancias del abandono se haya puesto en concreto peligro la vida, salud, integridad física o libertad sexual del menor de edad o del incapaz, sin perjuicio de castigar el hecho como corresponda si constituyera otro delito más grave.

“El tipo penal de abandono de menor de edad es un delito cuyo bien jurídico trata de proteger al menor al que debe dispensarse los cuidados necesarios que requiere y que aparecen relacionados en la legislación protectora sobre el menor, básicamente recogidas en el Código Civil y la Ley de Protección Jurídica del Menor. La conducta típica es una conducta, activa u omisiva, provocadora de una situación de desamparo para el menor por el incumplimiento de los deberes de protección establecidos en la normativa aplicable. La situación de desamparo, concepto normativo del tipo penal, se refiere, en síntesis, a supuestos en los que el niño quede privado de la necesaria asistencia moral y material, que incidan en su supervivencia, su desarrollo afectivo, social y cognitivo, a causa de un incumplimiento o cumplimiento inadecuado de las obligaciones de los padres o guardadores”. (STS de 4 de octubre de 2001). “La (STS de 12 de septiembre de 2003), entiende que el concepto “encargado de su guarda” ha de interpretarse no con referencia a la situación de guardador de hecho, sino con mayor amplitud a cualquier persona que está de hecho ejerciendo labores de custodia de un menor por cualquier título; no obstante, absolvía del delito, porque el abandono no tenía relación con la conducta activa u omisiva del acusado, y faltaba, en todo caso, el dolo en su comportamiento, exigencia necesaria en un delito que no admite la figura de la imprudencia”.

“El delito exige interrupción maliciosa de los cuidados que el niño precisaba, no bastando la simple dejación u olvido”. (STS de 15 de junio de 1993).

Artículo 230.

El abandono temporal de un menor de edad o de un incapaz será castigado, en sus respectivos casos, con las penas inferiores en grado a las previstas en el artículo anterior

Artículo 231.

1. El que, teniendo a su cargo la crianza o educación de un menor de edad o de un incapaz, lo entregare a un tercero o a un establecimiento público sin la anuencia de quien se lo hubiere confiado, o de la autoridad, en su defecto, será castigado con la pena de multa de seis a doce meses.

2. Si con la entrega se hubiere puesto en concreto peligro la vida, salud, integridad física o libertad sexual del menor de edad o del incapaz se impondrá la pena de prisión de seis meses a dos años.

Artículo 232.

1. Los que utilizen o presten a menores de edad o incapaces para la práctica de la mendicidad, incluso si ésta es encubierta, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a un año.

2. Si para los fines del apartado anterior se traficaren con menores de edad o incapaces, se empleare con ellos violencia o intimidación, o se les suministrare sustancias perjudiciales para su salud, se impondrá la pena de prisión de uno a cuatro años.

(STS de 10 de noviembre de 2000) *“La Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/1989 justifica la condición de delito de la utilización de menores para la mendicidad afirmando que es objeto de especial sanción una nueva modalidad de abandono de familia, que abarca las conductas consistentes en destinar a menores de dieciséis años a la práctica de la mendicidad de tan lamentable actualidad.*

El vigente Código Penal recoge en el apartado primero del artículo 232 un tipo básico consistente en utilizar o prestar a menores de edad o incapaces para la práctica de la mendicidad y en su apartado segundo se contiene un tipo cualificado cuando se traficaren con menores, se empleare violencia o intimidación o se les suministrare sustancias perjudiciales, siempre que alguna de estas conductas se realicen con la finalidad de utilizar al menor o incapaz para la práctica de la mendicidad.

Artículo 233.

1. El Juez o Tribunal, si lo estima oportuno en atención a las circunstancias del menor, podrá imponer a los responsables de los delitos previstos en los art 229 a 232 la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad o de los derechos de guarda, tutela, curatela o acogimiento familiar por tiempo de cuatro a diez años.

2. Si el culpable ostentare la guarda del menor por su condición de funcionario público, se le impondrá además la pena de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de dos a seis años.

3. En todo caso, el Ministerio Fiscal instará de la autoridad competente las medidas pertinentes para la debida custodia y protección del menor.

10-DE LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

TITULO XV

DE LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 314. (Artículo modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la Ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 316.

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

(STS de 29 de julio de 2002) *“En referencia al tipo penal del art. 316 se trata de un tipo penal de estructura omisiva o más propiamente de infracción de un deber que protege la seguridad en el trabajo entendido como la ausencia de riesgos para la vida y la salud del trabajador dimanante de las condiciones materiales de la prestación del trabajo, bien jurídico autónomo y por tanto independiente de la efectiva lesión que en todo caso merecería calificación independiente, en el que el sujeto activo, los legalmente obligados, ocupan una posición semejante a la de garante, y al respecto debemos recordar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales --Ley 31/95 de 8 de Noviembre-- en su art. 14.2 impone al empresario un deber de protección frente a los trabajadores para garantizar su seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo en términos inequívocos “...el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio...” “...el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas...”*

(STS de 12 de noviembre de 1998) *“La Ley de Prevención de Riesgos de 8-11-95 impone al empresario - término este que debe entenderse ampliado de acuerdo con lo previsto en el ya mencionado art. 318 CP- el deber de protección frente a los trabajadores para garantizar su seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, para lo cual debe cumplir las obligaciones establecidas en las normas de prevención de riesgos laborales -art. 14- y ha de dar las debidas instrucciones a los trabajadores -art. 154-, así como adoptar -art. 18- las medidas adecuadas para que aquéllos reciban las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud que existan tanto en la empresa en su conjunto como en cada puesto de trabajo o función*

11-DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS CIUDADANOS EXTRANJEROS.⁶

TITULO XV BIS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS CIUDADANOS EXTRANJEROS.

Artículo 318 bis. (Artículo modificado por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre).

1. El que, directa o indirectamente, promueva, favorezca o facilite el tráfico ilegal o la inmigración clandestina de personas desde, en tránsito o con destino a España, será castigado con la pena de cuatro a ocho años de prisión.
2. Si el propósito del tráfico ilegal o la inmigración clandestina fuera la explotación sexual de las personas, serán castigados con la pena de cinco a 10 años de prisión
3. Los que realicen las conductas descritas en cualquiera de los dos apartados anteriores con ánimo de lucro o empleando violencia, intimidación, engaño, o abusando de una situación de superioridad o de especial vulnerabilidad de la víctima, o siendo la víctima menor de edad o incapaz o poniendo en peligro la vida, la salud o la integridad de las personas, serán castigados con las penas en su mitad superior.
4. En las mismas penas del apartado anterior y además en la de inhabilitación absoluta de seis a 12 años, incurrirán los que realicen los hechos prevaliéndose de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público
5. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados 1 a 4 de este artículo, en sus respectivos casos, e inhabilitación especial para profesión, oficio, industria o comercio por el tiempo de la condena, cuando el culpable perteneciera a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicase a la realización de tales actividades. Cuando se trate de los jefes, administradores o encargados de dichas organizaciones o asociaciones, se les aplicará la pena en su mitad superior, que podrá elevarse a la inmediatamente superior en grado. Los supuestos previstos en este apartado la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.
6. Los tribunales, teniendo en cuenta la gravedad del hecho y sus circunstancias, las condiciones del culpable y la finalidad perseguida por éste, podrán imponer la pena inferior en un grado a la respectivamente señalada.

*"El delito contra los derechos de los ciudadanos extranjeros, del artículo 318bis, apartados 1º y 3º del Código Penal, que el Ministerio Fiscal imputa al acusado en esta causa y por el que solicita la imposición de una pena de prisión de siete años, es un delito de mera actividad que se consume por la realización de los actos de promover, favorecer o facilitar el tráfico ilegal o la inmigración clandestina de personas "desde, en tránsito o con destino a España". La conducta se describe, por tanto, de forma progresiva: **promoción**, que equivale a provocación, incitación o procurar su consecución; **favorecimiento**, integrado por cualquier acción de ayuda o apoyo al tráfico ilegal; y **facilitar**, que viene constituida por la remoción de obstáculos o prestación de medios para hacer posible el tráfico y que, en el fondo, no es más que una modalidad del favorecimiento. Podríamos decir que cualquier acción prestada al inicio o durante el desarrollo del ciclo emigratorio o inmigratorio y que auxilie a su realización en condiciones de ilegalidad está incluida en la conducta típica.*

Ahora bien, como consecuencia del abanico de actividades que el tipo penal admite, basta con que se promueva, favorezca o facilite por cualquier medio la inmigración clandestina para que se consume el delito; lo que comporta que es suficiente la participación del infractor en alguna de las múltiples tareas que convergen para llevar a cabo la acción para cumplir la previsión normativa, por lo que pueden incluirse conductas tales como la financiación de la operación, la actuación como intermediario, transportista, piloto de embarcación, o la facilitación de ésta, etc. Ello implica que sea irrelevante que los inmigrantes lleguen a acceder a la península o islas o no se concluya la operación por causa de intervención de la policía judicial o por razón de naufragio, por cuanto el delito se consume por la realización de los actos de promoción, favorecimiento o facilitación, sin exigir que se consiga llegar clandestinamente a territorio español (v. SSTs de 5 de febrero de 1998, y de 16 de julio de 2002)". (STS de 5 de julio de 2007)

12- DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TITULO XIX DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Capítulo IX: De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función.

Artículo 443. (Artículo modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a dos años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a doce años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a su superior.
2. El funcionario de Instituciones Penitenciarias o de centros de protección o corrección de menores que solicitara sexualmente a una persona sujeta a su guarda será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a 12 años.
3. En las mismas penas incurrirán cuando la persona solicitada fuera ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afines en los mismos grados de persona que tuviere bajo su guarda. Incurrirá, asimismo, en estas penas cuando la persona solicitada sea cónyuge de persona que tenga bajo su guarda o se halle ligada a ésta de forma estable por análoga relación de afectividad.

Artículo 444. (Artículo modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre).

Las penas previstas en el artículo anterior se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos.

⁶ Ver Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros, Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de Reforma de la Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre; y Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

13-DEL QUEBRANTAMIENTO DE CONDENA

TÍTULO XX. DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Capítulo VIII. Del quebrantamiento de condena.

Artículo 468. *(Artículo modificado por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).*

1. Los que quebrantaren su condena, medida de seguridad, prisión, medida cautelar, conducción o custodia serán castigados con la pena de prisión de seis meses a un año si estuvieran privados de libertad, y con la pena de multa de doce a veinticuatro meses en los demás casos.
2. Se impondrá en todo caso la pena de prisión de seis meses a un año a los que quebrantaren una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza impuestas en procesos criminales en los que el ofendido sea alguna de las personas a las que se refiere el artículo 173.2.

14- DELITOS CONTRA LA CONSTITUCIÓN

TÍTULO XXI. DELITOS CONTRA LA CONSTITUCIÓN

Capítulo IV: De los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas. *(Rúbrica de este capítulo modificada por Ley Orgánica 3/2000).*

SECCIÓN 1.ª; De los delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución.

Artículo 510.

1. Los que provocaren a la discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía, serán castigados con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses.
2. Serán castigados con la misma pena los que, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, difundieren informaciones injuriosas sobre grupos o asociaciones en relación a su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía.

Se tipifica en este precepto el delito de xenofobia. *Se trata en el párrafo primero de una provocación, no de una discriminación directa. La referencia a grupos no impide incluir aquí las mismas conductas referidas a los miembros individuales de las mismas, fundamentalmente debido a la naturaleza individual de las referencias a ideología, religión, creencia o situación familiar. Por el contrario, el delito tipificado en el párrafo segundo sí ha de referirse a los grupos o asociaciones.*

Artículo 511.

1. Incurrirá en la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de uno a tres años el particular encargado de un servicio público que deniegue a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía.
2. Las mismas penas serán aplicables cuando los hechos se cometan contra una asociación, fundación, sociedad o corporación o contra sus miembros por razón de su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía.
3. Los funcionarios públicos que cometan alguno de los hechos previstos en este Artículo, incurrirán en las mismas penas en su mitad superior y en la de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de dos a cuatro años.

Con este artículo, España da cumplimiento a los compromisos internacionales asumidos al suscribir el Convenio Internacional para la prevención y represión del delito de Apartheid de 1972 y el Convenio para la eliminación de toda forma de Discriminación Racial de 1965.

El elemento más problemático es el concepto de “servicio público”, *que debe entenderse reducido a aquellos supuestos en los que exista una expresa declaración normativa calificando como tal una concreta actividad, supuestos en los que además existe un derecho por parte del administrado a disfrutar del servicio siempre y cuando se cumplan las condiciones reglamentarias.*

Artículo 512.

Los que en el ejercicio de sus actividades profesionales o empresariales denegaren a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, incurrirán en la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio, por un período de uno a cuatro años.

Se tipifica la discriminación producida en el ámbito estrictamente privado, aunque concretamente profesional o empresarial. Otra restricción del ámbito lo constituye la necesidad de que lo que se deniega sea un derecho del sujeto pasivo, no están comprendidos supuestos en el ámbito de actos discrecionales.

La normativa en materia laboral y de Seguridad Social está formada principalmente por el **Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), **Ley de Procedimiento laboral** (Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril), **Ley de Prevención de Riesgos laborales** (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), **Ley Orgánica de Libertad Sindical** (L.O. 11/1985, de 2 de agosto), **Ley General de Seguridad Social** (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio), y **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto); sin olvidar los Convenios colectivos y de empresa que afectan a colectivos determinados. No se incluyen en este bloque las diferentes regulaciones del funcionariado por tener un bloque independiente. Todas estas normas han sufrido desde su promulgación y entrada en vigor numerosas modificaciones impuestas por el cumplimiento de compromisos con organizaciones internacionales, así como para adecuarlas a la normativa europea. Entre las más importantes modificaciones del Estatuto de los Trabajadores cabe citar:

- **Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo y el fomento de la Contratación Indefinida**, con los objetivos específicos de potenciar la contratación indefinida, favorecer la inserción laboral, la formación teórico-práctica de los/las jóvenes; especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral, especialmente los contratos de obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción; y mejorar el marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial.
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, a fin que trabajadores y trabajadoras puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Favorece la ley, los permisos por maternidad y paternidad procurando no influir negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo facilitó que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos/as desde el nacimiento o su incorporación a la familia.
- **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**, introdujo modificaciones en la forma, duración y modalidades del contrato de trabajo, contratos temporales, de duración determinada y a tiempo parcial.
- **Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, mediante la cual se incorpora expresamente el principio de igualdad retributiva, garantizando expresamente que la satisfacción por parte del empresariado de cualesquiera percepciones económicas, con independencia de su naturaleza salarial o extrasalarial, responderá al principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras como recoge la Directiva 75/117/CEE.
- **Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**, de lucha contra la discriminación y para lograr la igualdad de trato y los derechos a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.
- **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social** que introduce en la legislación española dos directivas comunitarias, la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, abordando tal principio en diversos ámbitos; y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, que establece **medidas de protección en el ámbito social**, para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las mujeres víctimas de la violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato, asimismo prevé medidas de apoyo a las funcionarias públicas que sufran formas de violencia de las que combate la Ley, modificando los preceptos correspondientes de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Igualmente contiene **medidas de apoyo económico**, modificando el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para que las víctimas de la violencia de género generen derecho a la situación legal de desempleo cuando resuelvan o suspendan voluntariamente su contrato de trabajo y por otro lado garantiza a las víctimas de violencia de género que carezcan de recursos económicos unas ayudas sociales en aquellos supuestos en que se estime que la víctima debido a su edad, falta de preparación general especializada y circunstancias sociales no va a mejorar de forma sustancial su empleabilidad.
- **Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo**, con el fin de superar la reducida tasa de ocupación y actividad de las mujeres españolas, ya que la tasa de paro todavía supera ligeramente a la media de la Unión Europea. Tasa especialmente elevada en el caso de la juventud, las mujeres y las personas con discapacidad, y trata de corregir las segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos, a causa de la elevada tasa de temporalidad, la más alta de la Unión Europea, y por encima del doble de la media de ésta.

Los anteriores cambios en la normativa laboral, con dos propósitos esenciales, **conseguir la igualdad real y facilitar el acceso de las mujeres al mundo laboral**, no fueron plenamente eficaces a pesar de los esfuerzos realizados, tropezando con la realidad de la dinámica laboral establecida, y de la que la sociedad española es heredera, en la cual el hombre era el único o principal actor. Por esta razón se ha aprobado la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, con el fin de hacer realidad la previsión del artículo 14 de la Constitución española, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y la previsión del artículo 9.2 que 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, incorporando al ordenamiento español dos directivas comunitarias 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 profesional, y a las condiciones de trabajo.

Este bloque, dedicado a la normativa laboral, se halla dividido en grandes campos temáticos: el contrato de trabajo, el servicio del hogar familiar, la discriminación e igualdad de trato, la dignidad en el trabajo, el tiempo de trabajo, movilidad geográfica y suspensión del contrato de trabajo, riesgo durante el embarazo, y maternidad, extinción del contrato de trabajo, desempleo, protección de la familia, personal laboral de la Administración Pública y mobbing, esta normativa se halla concordada con el fin de facilitar la consulta.

En cada uno de los anteriores bloques se incluyen referencias a la Constitución, Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y normativa complementaria específica de cada tema, en algunos casos se incluyen referencias jurisprudenciales complementarias con el fin de facilitar la comprensión de la norma.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. (Selección de artículos).....	145
A). El Contrato de Trabajo	
1. Forma y modalidades del contrato de trabajo	148
2. Bonificaciones y ayudas a la contratación.....	157
B). El Servicio del Hogar Familiar	
1. Normativa de la relación laboral de carácter especial.....	162
2. La Seguridad Social del servicio doméstico	165
C). Discriminación e Igualdad de trato	
1. Normativa laboral de igualdad	168
D). La Dignidad en el trabajo	
1. Normativa	173
E). El Tiempo de trabajo	
1. Normativa	176
F). Movilidad geográfica y Suspensión del Contrato de trabajo	
1. Normativa	182
G). Riesgo durante el embarazo y Maternidad/Paternidad	
1. Normas comunes	185
2. Prestación económica por riesgo durante el embarazo.....	191
3. Prestación económica por maternidad y lactancia	195
4. Prestación económica por paternidad	201
H). Extinción del contrato de trabajo	
1. Normativa	202
I). Desempleo	
A). Normativa general.....	207
B). Desempleo contributivo	213
C). Subsidio asistencial.....	219
J). Protección a la Familia	
1. Prestación por muerte y supervivencia	225
a). Auxilio por defunción.....	225
b). Pensión de viudedad	225
c). Pensión de orfandad	226
d). Prestación a favor de otros familiares o asimilados.....	226
e). Indemnización a tanto alzado.....	226
f). Comunes.....	227
2. Prestaciones familiares. Modalidades contributiva/no contributiva.....	229
a). Modalidad contributiva.....	229
b). Modalidad no contributiva.....	230
i). Modalidad no contributiva- Asignación económica por hijo o menor acogido a cargo	230
ii). Modalidad no contributiva- Prestación por nacimiento o adopción de un tercer o sucesivos hijos.....	234
iii). Modalidad no contributiva- Prestación por parto o adopción múltiples	235
iv). Modalidad no contributiva- Disposiciones comunes	235
3. Protección a las familias numerosas.....	236
K). Personal laboral de la Administración Pública	
1. Normativa	240
L). Mobbing	249

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

TÍTULO I
De los derechos y deberes fundamentalesCAPÍTULO SEGUNDO
Derechos y libertades**Sección segunda. De los derechos y deberes de los ciudadanos****Artículo 35. [Derecho al trabajo]**

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

(STC de 11 de diciembre de 2006) *“Para dar respuesta a esta queja hemos de comenzar recordando que el art. 14 CE, junto a la cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley con el que inicia su contenido, contiene la prohibición de una serie de motivos concretos de discriminación que representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE (SSTC 128/1987, de 16 de julio, FJ 5; 166/1988, de 26 de septiembre, FJ 2; 145/1991, de 1 de julio, FJ 2; 17/2003, de 30 de enero, FJ 3). En este sentido, este Tribunal ha venido declarando la ilegitimidad constitucional de los tratamientos diferenciados respecto de los que operan como factores determinantes o no aparecen fundados más que en los concretos motivos o razones de discriminación que dicho precepto prohíbe, al tratarse de características expresamente excluidas como causas de discriminación por el art. 14 CE, como por ejemplo, la discriminación por razón de sexo (entre otras, SSTC 128/1987, de 16 de julio, FJ 6; 207/1987, de 22 de diciembre, FJ 2; 145/1991, de 1 de julio, FJ 3; 147/1995, de 16 de octubre, FJ 2; 126/1997, de 3 de julio, FJ 8).*

Centrándonos en esta causa de discriminación, que es, precisamente, la que se aduce en la demanda de amparo, conviene recordar que su exclusión tiene razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer (STC 166/1988, de 26 de septiembre). Por tanto, en contraste con el principio genérico de igualdad, que no postula ni como fin ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia de trato, la prohibición de discriminación entre los sexos impone como fin y generalmente como medio la parificación, de modo que la distinción entre los sexos sólo puede ser utilizada excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica de trato entre los varones y las mujeres, resultando, por lo que aquí interesa, un principio también vigente en materia de empleo (por todas, SSTC 229/1992, de 14 de diciembre, FJ 2; y 17/2003, de 30 de enero, FJ 3). Igualmente, se ha de tener presente que la conducta discriminatoria se cualifica en este caso por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia en ella de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 CE).

Tal clase de discriminación comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (STC 173/1994, de 7 de junio, FJ 2; 136/1996, de 23 de julio, FJ 5; 20/2001, de 29 de enero, FJ 4; 41/2002, de 25 de febrero, FJ 3; 17/2003, de 30 de enero, FJ 3; 98/2003, de 2 de junio, FJ 4; y 175/2005, de 4 de julio, FJ 3, por todas).”

(STC de 14 de marzo de 2005) *“Y por lo que se refiere a la discriminación indirecta por razón de sexo, tras constatar que el contrato a tiempo parcial es una institución que afecta de hecho predominantemente al sexo femenino y que, en consecuencia, la medida enjuiciada afecta a una proporción mucho mayor de mujeres que de hombres, hemos declarado que no aparece justificado “que se establezca una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial en cuanto al cumplimiento del requisito de carencia para el acceso a las prestaciones contributivas de Seguridad Social, diferenciación, por tanto, arbitraria y que además conduce a un resultado desproporcionado, al dificultar el acceso a la protección de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, situación ésta que afecta predominantemente a las mujeres trabajadoras, como revelan los datos estadísticos, por lo que también desde esta perspectiva ha de concluirse que el párrafo segundo del art. 12.4 LET, en la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, lesiona el art. 14 CE, al provocar una discriminación indirecta por razón de sexo” (STC 253/2004, de 22 de diciembre, FJ 8).”*

(STC de 20 mayo de 2002) *“Tanto la regulación mínima estatal como la que se deja a la responsabilidad de la autonomía colectiva de las partes sociales, ha de operarse respetando el principio de igualdad de remuneraciones, con exclusión de todo trato discriminatorio que implique violación de ese principio, que tiene su formulación, con la más específica del art. 35.1 referida al sexo, en la general del art. 14, ambos de la CE. Puede decirse que el principio de igualdad implica la eliminación en el conjunto de los factores y condiciones retributivos, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye igual valor, de cualquier discriminación basada en las circunstancias personales o sociales, que mencionadas concretamente unas (como es por razón del sexo en el art. 35, y con ella otras en el art. 14) y aludidas otras en la genérica fórmula con la que se cierra el art. 14, son susceptibles de generar situaciones de discriminación”.*

(STC de 14 diciembre de 1992) *“La existencia de trabajos prohibidos para la mujer es una respuesta histórica a la sobreexplotación de la mano de obra femenina. Ello explica que, desde sus inicios, la legislación laboral estableciera medidas de protección de la mujer, entre las que se incluían la prohibición de determinados trabajos, y dentro de ellos, el trabajo en el interior de las minas. Estas medidas nacionales de protección se tratan de generalizar en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, a través del Convenio 45 de 1935, que es recogido más tarde en el art. 8.4 b) de la Carta Social Europea de 1961. No obstante, ha de tenerse en cuenta que la evolución social que desde el momento en que aquellas normas se gestaron ha tenido la política antidiscriminatoria, ha llevado a examinar con particular reserva un tipo de medidas protectoras que parten de prejuicios infundados, que responde a una división sexista del trabajo o que por la evolución social y productiva y la mejora de las condiciones de salubridad y seguridad del trabajo son las minas, han dejado de tener razón de ser. Aunque son constitucionalmente legítimas las diferencias en las condiciones de acceso al empleo y en las condiciones de trabajo basadas en el orden biológico natural para las que en sexo no pueda ser irrelevante, para que esa diferencia biológica pueda justificar la disparidad de trato es necesario calibrar adecuadamente las razones de la tutela, teniendo en cuenta muy en particular si la protección puede ser actual o potencialmente lesiva también de los derechos y de los intereses de la mujer.*

Desde luego, no son contrarias a la Constitución aquellas disposiciones que tiendan a la tutela de la mujer trabajadora en relación con el embarazo o la maternidad, a los que se refiere el art. 2.3 de la Directiva 76/207 C.E.E., y que son los factores que principalmente permiten introducir distinciones de trato para la protección de la mujer”.

Artículo 37.[Derecho a la negociación colectiva laboral]

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.
2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

(STC de 2 octubre de 2000) *“Ciertamente, y como este mismo Tribunal ha tenido ocasión de declarar desde fechas tempranas, la negociación colectiva forma parte del derecho de libertad sindical, concebido como medio primordial de acción sindical para el cumplimiento de los fines constitucionalmente reconocidos a los sindicatos en el art. 7 CE”.*

CAPITULO TERCERO

De los principios rectores de la política social y económica

Artículo 40.[Protección del trabajador]

1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.
2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

(STC de 19 de octubre de 1982) *“La constitución fija una serie de objetivos de carácter económico cuya consecución exige la adopción de medidas de política económica aplicable, con carácter general, a todo el territorio nacional (arts. 40.1; 130.1; 131.1 y 138.1)”.*

Artículo 41.[Seguridad Social]

Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

(STC de 21 de julio de 2005) *“Son ya numerosas las ocasiones en que este Tribunal ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el alcance de las obligaciones impuestas a los poderes públicos por el art. 41 CE. Desde el punto de vista que ahora interesa, importa destacar lo siguiente:*

a) La Constitución ha recogido y consagrado en su art. 41 la evolución que han experimentado los sistemas contemporáneos de Seguridad Social, de tal suerte que la protección de los ciudadanos ante situaciones de necesidad se concibe como “una función del Estado”, rompiéndose en buena parte la correspondencia prestación-cotización propia del seguro privado, superada por la dinámica de la función protectora de titularidad estatal (SSTC 103/1983, de 22 de noviembre, FJ 3; 65/1987, de 21 de mayo, FJ 17, entre otras).

b) El art. 41 CE impone a los poderes públicos la obligación de establecer -o mantener- un sistema protector que se corresponda con las características técnicas de los mecanismos de cobertura propios de un sistema de Seguridad Social. En otros términos, el referido precepto consagra en forma de garantía institucional un régimen público “cuya preservación se juzga indispensable para asegurar los principios constitucionales, estableciendo un núcleo o reducto indisponible por el legislador” (STC 32/1981, de 28 de julio, FJ 3), de tal suerte que ha de ser preservado “en términos reconocibles para la imagen que de la misma tiene la conciencia social en cada tiempo y lugar” (STC 26/1987, de 27 de febrero, FJ 4; y 76/1988, de 26 de abril, FJ 4).

c) Salvada esta indisponible limitación, el derecho que los ciudadanos puedan ostentar en materia de Seguridad Social es un derecho de estricta configuración legal, disponiendo el legislador de libertad para modular la acción protectora del sistema en atención a circunstancias económicas y sociales que son imperativas para la propia viabilidad y eficacia de aquél (STC 65/1987, de 21 de mayo, FJ 17, entre otras)”.

Artículo 42.[Protección de los trabajadores españoles en el extranjero]

El Estado velará especialmente por la salvaguardia de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero, y orientará su política hacia su retorno.

(STC de 22 de mayo de 1995) *“La inclusión en el sistema de la Seguridad Social viene determinada en general por un criterio de territorialidad, de modo que su protección contributiva se aplica básicamente a los españoles que residen y ejercen su actividad en territorio nacional (art. 7.1 de la L.G.S.S.). No obstante, la acción protectora alcanza también a los españoles que por causas de trabajo se trasladan a un país extranjero, mediante diversos instrumentos de Derecho Internacional que tratan de garantizar una igualdad o asimilación con los nacionales del país de recepción o, en su defecto, técnicas normativas internas que, como excepción al principio de territorialidad, implican una unilateral extensión de la propia legislación nacional (art. 7.4 y Disposición adicional primera de la L.G.S.S.). Una de éstas, dictada en cumplimiento de lo establecido en el art. 42 de la C.E., es la formalización del Convenio Especial en favor de emigrantes regulado por Real Decreto 996/1986, de 25 de abril, y la O.M. de 28 de julio de 1987, en cuya virtud aquellos que trabajen en países que no tengan suscrito con España un Acuerdo o Convenio de Seguridad Social o que teniéndolo no cubra, entre otras y por lo que aquí interesa, la contingencia de jubilación, quedan comprendidos en el sistema y asimilados a la situación de alta. Beneficio asimismo extensible al momento de su retorno a territorio español, siempre que no se hallen incluidos obligatoriamente en algún régimen público de protección social en España”.*

Artículo 50.[Pensiones]

Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.

(STC de 30 de mayo de 1990) "El concepto de "pensión adecuada" no puede considerarse aisladamente, atendiendo a cada pensión singular, sino que debe tener en cuenta el sistema de pensiones en su conjunto, sin que pueda prescindirse de las circunstancias sociales y económicas de cada momento y sin que quepa olvidar que se trata de administrar medios económicos limitados para un gran número de necesidades sociales. Lo mismo cabe decir de la garantía de actualización periódica, que no supone obligadamente el incremento anual de todas las pensiones. Al fijar un límite a la percepción de nuevas pensiones o al negar la actualización durante un tiempo de las que superen ese límite el legislador no rebasa el ámbito de las funciones que le corresponden en la apreciación de aquellas circunstancias socioeconómicas que condicionan la adecuación y actualización del sistema de pensiones» (fundamento jurídico 5.º)".

A). EL CONTRATO DE TRABAJO

1- FORMA Y MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo)

TÍTULO I.

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I. **DISPOSICIONES GENERALES**

SECCIÓN 1. ÁMBITO Y FUENTES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.
[...]

(STS de 2 de julio de 1996) “La dependencia o subordinación en el trabajo significa que **el trabajador se encuentra en una situación de sometimiento a la esfera orgánica, rectora o disciplinaria del empresario**, esto es, que es éste quien organiza el trabajo, da las ordenes y sanciona en caso de incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador”.

Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:
 - a. Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
 - b. Por los convenios colectivos.
 - c. Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
 - d. Por los usos y costumbres locales y profesionales.
2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.
3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.
4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.
5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

(STS de 1 de junio de 2007) “Acerca de la validez de los pactos extraestatutarios se pronuncia la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de junio de 1989, declarando que la negociación extraestatutaria está constitucionalmente protegida, al menos cuando quien negocia es un sindicato. **La naturaleza meramente contractual de estos pactos implica su sometimiento a la jerarquía de las fuentes de la relación laboral establecida en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo respeto a la ley, a los reglamentos y a los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general**”.

(STS de 9 de febrero de 1999) “**El Derecho Comunitario prevalece sobre el derecho interno**. La jurisprudencia se integra en el ordenamiento jurídico como complemento de las normas. La jurisprudencia comunitaria participa de ese carácter y por ello prevalece, también, sobre la jurisprudencia interna”.

SECCIÓN 3. ELEMENTOS Y EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 7. Capacidad para contratar.

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

- a. Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.
- b. Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

- c. Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

Artículo 8. Forma del contrato.

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar **por escrito o de palabra**. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

2. **Deberán constar por escrito** los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

[...]

4. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.
5. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.⁷

(STS de 10 de septiembre de 1986). "Es innecesario que el pacto figure por escrito, si bien deberá existir de manera expresa ya sea tácita o verbal".

Artículo 9. Validez del contrato.

1. Si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número uno del artículo tercero de esta Ley.

Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, la jurisdicción competente que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones.

2. En caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.

SECCIÓN 4. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 11. Contratos formativos.⁸

1. **El contrato de trabajo en prácticas** podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
- b. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- c. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- d. Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.
- e. La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- f. Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

(STS de 15 de marzo de 1996). "La finalidad del contrato en prácticas es la aplicación y el perfeccionamiento de unos conocimientos. Cuando dicha circunstancia no concurre por haberse practicado ya los conocimientos, el contrato resulta efectuado en fraude de ley".

(STS de 10 de abril de 1995). "Pues bien en los contratos en prácticas sí existe una norma que establece imperativamente el cómputo de la antigüedad, pues el artículo 11.1.f) del Estatuto de los Trabajadores dispone que "si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad". El problema se plantea respecto de las otras modalidades de contratación -eventualidad y fomento del empleo- donde esa regla no existe. La cuestión consiste en determinar si estamos ante una laguna que, de acuerdo con el artículo 4.1 del Código Civil, deba integrarse aplicando la norma establecida para los casos previstos (los contratos formativos y el período de prueba) o si, en virtud del argumento "a contrario", hay que entender que la ausencia de regulación excluye el cómputo de la antigüedad en los supuestos en los que dicho cómputo no está expresamente previsto.... En este sentido la sentencia de 12 de noviembre de 1.993 señala que "en el ámbito del Derecho del Trabajo es regla y principio general, admitido por la doctrina tanto científica como jurisprudencial que si en un contrato temporal concluye el plazo de vigencia que le es propio o se produce la causa extintiva del mismo, y a continuación, sin interrupción temporal alguna, es seguido por un contrato indefinido entre las mismas partes, bien porque el trabajador continúe... la prestación de sus servicios, bien concertándose en forma escrita el nuevo contrato, se entiende que la antigüedad del empleado en la empresa se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato temporal". La novación extintiva sólo se admite si está objetivamente fundada en la modificación del contenido de la obligación y por ello en los supuestos en que la relación sigue siendo la misma "la diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones (sucesivas) diferentes".

2. **El contrato para la formación**⁹ tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

- a. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

⁷ Ver Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, no incluido en esta Guía.

⁸ Desarrollado por el RD. 488/1998, de 27 de marzo, no incluido en esta Guía.

⁹ Ver apartado dieciocho de la Disposición adicional Decimotercera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

- b. [...]
- c. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.
- d. Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- e. El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

- f. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- g. A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.
- h. La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- i. 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 y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- j. En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f de este artículo.
- k. El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

3. En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

(STS de 31 de mayo de 2007) *“Las conclusiones que obtiene de sus preceptos son perfectamente extrapolables a la situación objeto de debate: 1) la «ratio legis» del precepto es la formación y enseñanzas que ha de recibir el trabajador; 2) tal formación no puede quedar reducida a la adquisición de conocimientos prácticos conseguida mediante la mera realización efectiva del trabajo [como en la LCT], sino que es necesario que el empleado reciba enseñanzas de carácter teórico; 3) esta obligación formativa está a cargo del empresario y se integra en el área esencial de la naturaleza de este contrato, de forma que si el empresario no cumple tal exigencia, el nexo contractual se desnaturaliza y pierde su condición de contrato para la formación; y 4) en tal caso, tal contrato no puede considerarse temporal y ha de ser calificado como concertado por tiempo indefinido”.*

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.¹⁰

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado **a tiempo parcial**¹¹ cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse **por tiempo indefinido o por duración determinada** en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

- a. El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

¹⁰ Ver RD: 144/1999 sobre Seguridad Social de dichos contratos, no incluido en la Guía.

¹¹ Ver RD: 1131/2002 y RD: 2317/1993, no incluidos en la Guía.

- b. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.
- c. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.
- d. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
- e. La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

- f. [...]
- g. [...]

5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

- a. El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.
- b. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.
- c. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.
- d. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.
- e. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.
- f. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.
- g. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurran las siguientes circunstancias:
La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.
Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- h. El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

6. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 85 % de aquéllos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aun la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir

a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará **contrato de relevo** y tendrá las siguientes particularidades:

- a. La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.
- b. El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- c. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- d. En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial. (Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio) (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las siguientes reglas:

Primera. Cotización.

- a. La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de aquélla será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.
- b. La base de cotización así determinada no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determinen.
- c. Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

*Segunda. Períodos de cotización.*¹²

- a. Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad 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 ochocientos veintiséis horas anuales.
- b. Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

Tercera. Bases reguladoras.

- 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.
- b. A efecto de las pensiones de jubilación y de la incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término.
- c. El tiempo de cotización que resulte acreditado conforme a lo dispuesto en el apartado b de la regla segunda se computará para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computará como un año completo.

Cuarta. Protección por desempleo.

Para determinar los períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo se estará a lo que se determine reglamentariamente en su normativa específica.

2. Las reglas contenidas en el apartado anterior serán de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo a tiempo parcial y contrato de trabajo fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen especial de la minería del carbón, y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen especial de los trabajadores del mar.

CAPÍTULO II. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

SECCIÓN 1. DURACIÓN DEL CONTRATO

Artículo 14. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

¹² Ver apartado cuatro de la Disposición adicional decimotercera de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
 3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.
- Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

(STS de 2 de abril de 2007) “Siendo el periodo de prueba una institución que permite a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato de trabajo rescindir unilateralmente el mismo, por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de cumplir ninguna exigencia especial al respecto, bastando con que el periodo de prueba este todavía vigente y que el empresario o el empleado extinga la relación laboral, sin que sea preciso para ello llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación, ni especificar la causa que ha determinado tal decisión finalizadora, pues su motivación es meramente subjetiva de quien la adoptó, salvo que la decisión este motivada por razón discriminatoria que viole el art. 14 C.E. o vulnere cualquier otro derecho fundamental, lo que aquí no se ha probado ni alegado, la conclusión tiene que ser, que en el caso de autos, debe estimarse del motivo de la empresa, pues su decisión de dar por extinguido el contrato, notificada verbalmente al trabajador el 6-01-05 respeta el art. 14-2 del E.T”.

Artículo 15. Duración del contrato.¹³

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse **contratos de duración determinada** en los siguientes supuestos:

- a. Cuando se contrate al trabajador **para la realización de una obra o servicio determinados**, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.
- b. Cuando las **circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos** así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.
- c. Cuando se trate de **sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo**, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

2. Adquirirán la condición de **trabajadores fijos**, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

(STS de 7 de octubre de 2002) “En esta misma dirección igualitaria entre trabajadores fijos y temporales se han pronunciado ciertas sentencias de este Tribunal Supremo, y ello sin desconocer que existen otros pronunciamientos de signo contrario. En efecto:

1.- La jurisprudencia en orden a garantizar una **igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos** no ha sido pacífica. Sin embargo, sí se puede afirmar que la misma ha seguido una línea interpretativa expresiva de que **el principio de igualdad de trato no justifica la exclusión, en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos, de los trabajadores temporales, ni la determinación, en la norma paccionada, de condiciones de trabajo diferentes no justificadas por la temporalidad del vínculo** (STS 6 de julio y 3 de octubre de 2000). Así, concretamente, se ha declarado (STS 22

¹³ Ver Real Decreto 2720/1998, de 18 diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

de enero de 1996 y 18 de diciembre de 1997) la nulidad de aquellas cláusulas que establecían una doble escala salarial o las que contenían la exclusión del complemento de antigüedad”.

7. El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

(STS de 24 de abril de 2006) “Son requisitos para la validez del contrato de obra o servicio determinado, regulado en los artículos 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y 2 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre que lo desarrolla, de igual contenido en este concreto aspecto que el RD 2546/1994, que le precedió: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y d) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas. Para que la contratación bajo esta modalidad sea ajustada a la norma es necesario el cumplimiento de todos y cada uno de esos requisitos, y la falta de uno de ellos es causa suficiente para la nulidad, no del contrato, pero sí de la cláusula de temporalidad. Pues bien, en el caso enjuiciado no acabaron de precisarse las funciones a desempeñar por el actor, que en realidad ejerció las habituales y normales en el centro de trabajo, y que no tenían sustantividad propia. Los contratos concertados lo fueron en fraude de Ley y, en consecuencia, la relación entre la partes era la propia de un contrato de duración indefinida, como había declarado la sentencia de instancia”.

8. **El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos** se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.

9. Se autoriza el Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.

(STS de 1 de octubre de 2001) “El recurso debe tener favorable acogida. El contrato de la actora no está amparado por la causa b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores y ello es así por dos razones. La primera consiste en que no se ha acreditado la concurrencia de ninguna necesidad extraordinaria de trabajo que pueda justificar la contratación realizada, que sólo de manera genérica se menciona por remisión al tipo legal en los contratos celebrados (folios 127 a 151). La segunda razón viene dada por la reiteración de la contratación realizada. En este sentido hay que tener en cuenta que, de acuerdo con la doctrina de la Sala, existe un contrato fijo de carácter discontinuo “cuando, con independencia de la continuidad de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad”, mientras que el contrato de eventualidad sólo está justificado cuando “la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular” (sentencias de 27 de septiembre de 1988, 26 de mayo de 1997, 25 de febrero de 1998)”.

Artículo 16. Ingreso al trabajo.

1. Los empresarios están obligados a comunicar a la oficina pública de empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

[...]

SECCIÓN II. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO.

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada 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 y lengua dentro del Estado español.

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.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

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.

Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Artículo 19. Seguridad e higiene.

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

5. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquéllas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 21. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:

Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y

Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL.
(Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto).

CAPÍTULO II.
INFRACCIONES LABORALES.

SECCIÓN I. INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES.

Subsección I. Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

Artículo 6. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. [...]
2. No entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado.
3. No poner a disposición de los trabajadores a domicilio el documento de control de la actividad laboral que realicen.
4. No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.
5. No informar a los trabajadores a tiempo parcial y con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4 y 15.7 del Estatuto de los Trabajadores.
6. Cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales.

Artículo 7. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.
2. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.
3. No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.
4. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.
5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.
6. La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, según lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»
(Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

Artículo 8. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.
[...]
11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
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.
13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- 13 bis. 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.

2- BONIFICACIONES Y AYUDAS A LA CONTRATACIÓN¹⁴

LEY 43/2006, DE 29 DE DICIEMBRE, PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO.

CAPÍTULO I

Medidas de impulso de la contratación indefinida

Sección 1.ª Programa de fomento del empleo

Artículo 1. Objeto del Programa y beneficiarios.

1. El presente Programa regula las **bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo**, de los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo. Igualmente se regulan las bonificaciones para el mantenimiento del empleo de determinados trabajadores.

2. Asimismo, se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, así como con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica.

3. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este Programa de Fomento del Empleo las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

También podrán ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales y cooperativas a que se refiere el párrafo anterior en el caso de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este Programa de Fomento del Empleo.

4. Quedarán excluidos de los beneficios del presente Programa la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos.

No se aplicará lo establecido en este apartado cuando se trate de la contratación de trabajadores con discapacidad por centros especiales de empleo de titularidad pública.

5. La cuantía y duración de las bonificaciones se regirán por lo establecido en los artículos siguientes, incluyéndose a efectos informativos un cuadro-resumen de las mismas en el Anexo de esta Ley.

Artículo 2. Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación.

1. Los empleadores que contraten indefinidamente a tiempo completo, de acuerdo con los requisitos y condiciones que se señalan en esta Sección, se podrán bonificar en la cuota empresarial a la Seguridad Social en la siguiente duración y cuantía mensual o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado perteneciente a alguno de los siguientes colectivos:

a) Mujeres en general: 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.

b) Mujeres que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.

c) Mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante un mínimo de 3 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.

d) Mayores de cuarenta y cinco años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

e) Jóvenes de dieciséis a treinta años, ambos inclusive: 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante 4 años.

f) Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses: 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

2. Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a las siguientes bonificaciones:

1) En el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

2) En el supuesto del número anterior, la bonificación será de 425 euros/mes (5100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

3) Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.

4) En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

¹⁴ Ver también, 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; Real Decreto Ley 11/1998, que regula las bonificaciones de cuotas a la seguridad social de los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento; Ley 64/1997 de 26 de diciembre, regula incentivos en materia de seguridad social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y estabilidad en el empleo; Ley 45/2002, de 12 de diciembre y Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo), Disposición adicional decimocuarta sobre sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.

La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

i) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

ii) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.

5) Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, cuando se trate de trabajadores con discapacidad, que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo, contratados por un centro especial de empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

4. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

5. Los empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social, incluidos en los colectivos relacionados en la disposición adicional segunda de esta Ley, y que tengan acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes, podrán acogerse a las bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que la contratación sea temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

6. Igualmente se incentivará la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración y de su transformación en indefinido, con una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante 4 años, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.

7. En todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en cada caso se aplicarán en las siguientes proporciones:

a) El 100 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.

b) El 75 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.

c) El 50 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.

d) El 25 por 100, cuando la jornada laboral sea inferior al 25 por 100 de la jornada habitual o a tiempo completo.

8. Los contratos de trabajo que se celebren con los trabajadores incluidos en los colectivos a que se refiere este artículo se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 3. Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo.

1. Los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, celebrados con anterioridad al 1 de julio de 2006, que se transformen en indefinidos, antes del 1 de enero de 2007, darán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 66,67 euros/mes (800 euros/año), durante 3 años.

2. En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7.

3. Los contratos de trabajo a que se refiere este artículo se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 4. Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

1. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, darán derecho a la bonificación del 50 por 100 de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos anteriormente señalados, incrementándose anualmente dicha bonificación en un 10 por 100 transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar un máximo del 100 por 100.

Si, al cumplir sesenta años de edad, el trabajador no tuviera la antigüedad en la empresa de cinco años, la bonificación a la que se refiere el párrafo anterior será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.

2. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7.

Artículo 5. Requisitos de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las bonificaciones previstas en este Programa deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.
- b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 6. Exclusiones.

1. Las bonificaciones previstas en este Programa no se aplicarán en los siguientes supuestos:

- a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo u otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.
- b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.
- c) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de los contratos, en que se estará a lo previsto en los artículos 2.6, 3 y 4.2.
Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

2. Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

3. Cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, solo les será de aplicación las exclusiones de la letra c), si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y de la letra d) del apartado 1, así como la establecida en el apartado 2.

No obstante, la exclusión establecida en la letra d) del apartado 1 no será de aplicación en el supuesto de incorporación a las empresas colaboradoras de los trabajadores con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

Artículo 7. Concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones.

1. En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, las bonificaciones en las cotizaciones previstas para los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, sin perjuicio, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 112 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

2. Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.

3. [...]

Artículo 8. Mantenimiento de bonificaciones.

1. Cuando, durante la vigencia de un contrato bonificado al amparo de esta Ley que se hubiera concertado a tiempo parcial, se transforme en a tiempo completo, o viceversa, no se perderán las bonificaciones, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de bonificación.

En el supuesto de que se reitere la novación del contrato a que se refiere el párrafo anterior, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.

No se producirá tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

2. Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

En este caso, al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. En el supuesto de que el contrato fuera a tiempo parcial y se transforme en a tiempo completo o viceversa, se estará a lo establecido en el apartado anterior.

Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento del empleo por la misma contratación, no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

ANEXO

PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO LEY PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO

(Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)			Duración
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA					
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género (art. 2.1.a) y 2.4).	850			4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto (art. 2.1.b).	1.200			4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años (art. 2.1.c).	1.200			4 años
Mayores de 45 años (art. 2.1.d).		1.200			Toda la vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años (art.2.1.c).	800			4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social (arts. 2.1.f) y 2.5).	600			4 años
	Personas con discapacidad (art. 2.2).		Mujeres con discapacidad (art.2.2.3).	Personas mayores de 45 años con discapacidad (art.2.2.3).	Toda la vigencia del contrato
	- En general (art. 2.2.1).	4.500	5.350	5.700	
	- En caso de discapacidad severa (art.2.2.2).	5.100	5.950	6.300	
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación (art. 2.6).	500			4 años
PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO					
Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, en todos los casos celebrados antes del 1 de julio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007 (art. 3).		800			3 años

3. En caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que correspondiera.

Artículo 9. Reintegro de los beneficios.

1. En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

2. La obligación de reintegro establecida en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL					
Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo (art. 2.2.4).	Varones menores de 45 años	Varones mayores de 45 años	Mujeres menores de 45 años	Mujeres mayores de 45 años	Duración
- En general	3.500	4.100	4.100	4.700	Toda la vigencia del contrato
- En caso de discapacidad severa	4.100	4.700	4.700	5.300	Toda la vigencia del contrato
Víctimas de violencia de género o doméstica (art. 2.4).	600				Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social (art. 2.5).	500				Toda la vigencia del contrato
BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO					
Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años (art. 4.1).	50 por 100 de aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10 por 100 hasta el 100 por 100				Toda la vigencia del contrato
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad (art. 4.2).	1.200				4 años
BONIFICACIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO					
Contratos indefinidos o temporales (art. 2.3).	100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta				Toda la vigencia del contrato

**LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE
DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

3. Las empresas que formalicen **contratos de interinidad** para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

B). EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

1- NORMATIVA DE LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo)

TÍTULO I. **DISPOSICIONES GENERALES**

CAPÍTULO I. **DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Sección 1. ÁMBITO Y FUENTES

Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

[....]

b. La del servicio del hogar familiar.

[....]

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetarán los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

REAL DECRETO 1424/1985 DE 1 DE AGOSTO. REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Real Decreto regula la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar, a la que se refiere el artículo 2, número uno, apartado b) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se considera relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

3. Por titular del hogar familiar se entiende tanto el que lo sea efectivamente como el simple titular del domicilio, o lugar de residencia, en el que se presta el servicio doméstico.

4. El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes. el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

Artículo 2. Exclusiones.

1. Quedan fuera del ámbito de la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar:

a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, quedando éstas sometidas a la normativa laboral común.

b) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos, cuando la parte que preste el servicio no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1, tres e) del Estatuto de los Trabajadores.

c) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

d) Respecto de las relaciones concertadas por un titular del hogar familiar con la persona que además de prestar servicios domésticos en aquél deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o Empresas de cualquier carácter del empleador, se presumirá la existencia de una única relación laboral de carácter común. Dicha presunción admite prueba en contrario mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico.

2. Con carácter general quedan excluidas del ámbito de esta relación laboral especial las relaciones de trabajo en las que falta alguno de los presupuestos configuradores de su naturaleza jurídico-laboral, como la remunerabilidad, la dependencia, la ajenidad.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que las notas señaladas no concurren en las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas «a la par», mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1, cuatro, siempre, cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

(STS de 9 de junio de 1989) “Las tareas que ha de realizar en el ejercicio de su profesión de empleada del hogar, que exige constantes desplazamientos en el interior de la vivienda de sus empleadores y frecuentes fuera de ella, y desde luego, casi continua permanencia de pie”.

(STS de 11 de mayo de 1988) “Las fundamentales tareas de una empleada de hogar que tiene que permanecer de pie durante toda la jornada, fregar y limpiar suelos, subir a escaleras para limpiar lámparas, etc.”.

(STS de 12 de febrero de 1987) “Tales tareas implican frecuentemente, para operar dentro de los rendimientos mínimos exigibles, la realización de esfuerzos de cierta entidad y una flexibilidad de movimientos”.

Artículo 3. Capacidad para contratar por razón de la nacionalidad.

En materia de nacionalidad se estará a lo que se disponga en la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España.

Artículo 4. Modalidades y duración del contrato de trabajo doméstico.

1. El contrato de trabajo podrá celebrarse, cualesquiera sea su modalidad o duración, por escrito o de palabra.
2. En defecto de pacto escrito en el que se optase por alguna de las modalidades o duraciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo de este ámbito se presumirá concertado por tiempo determinado de un año, prorrogable tácitamente por períodos igualmente anuales, de no mediar denuncia con anterioridad a su vencimiento, que deberá notificarse al trabajador con una antelación de al menos siete días¹⁵.
3. La relación se presumirá celebrada a prueba durante quince días, computándose a estos efectos aquellos días en que se da prestación de servicios efectiva.

Artículo 5. Contratación.

No será de aplicación en el ámbito de esta relación laboral especial lo dispuesto en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la prohibición de agencias privadas de colocación.

Artículo 6. Retribuciones.

1. El salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común: dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 7, uno, de este Real Decreto, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.

Este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.

2. En los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 45 por 100 del salario total.

3. El empleado del hogar tiene derecho a un incremento del salario en metálico de un 3 por 100 del mismo por cada tres años naturales de vinculación con un empleador, con un máximo de cinco trienios.

4. El empleado del hogar tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será, como mínimo, igual al salario en metálico correspondiente a quince días naturales.

5. Para la retribución de los empleados del hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije en la normativa correspondiente con carácter general para los trabajadores eventuales y temporeros, que incluye todos los conceptos retributivos, este salario mínimo se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 7. Tiempo de trabajo.

1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado libremente por el titular del hogar familiar, sin que en ningún caso las horas ordinarias de trabajo efectivo al día puedan exceder de nueve. Entre una y otra jornada deberá mediar un mínimo de diez horas, si el empleado de hogar no pernocta en el domicilio, y de ocho horas, en caso contrario. El empleado interno dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como trabajo. Una vez concluida la jornada de trabajo diaria, y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no estará obligado a permanecer en el hogar familiar.

2. El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.¹⁶

3. Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas de las que, al menos, veinticuatro horas serán consecutivas y preferentemente coincidiendo con el día del domingo. Mediante acuerdos entre las partes se determinará el sistema de disfrute del resto de horas de descanso. Con independencia de lo anterior podrán pactarse modalidades de disfrute del descanso a que se refiere este párrafo, respetando en todo caso la cuantía mínima del mismo, cualquiera que sea el período de cómputo que a estos efectos se utilice.

Cuando el empleado de hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, con la duración máxima establecida en el número 1 de este artículo, la retribución correspondiente al período de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

4. El disfrute de las fiestas laborales previstas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores se ajustará a las especialidades previstas en el número anterior para el descanso semanal.

5. El empleado de hogar tendrá derecho al disfrute de los permisos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales; de ellos, al menos quince días se disfrutarán de forma continuada, siendo el resto susceptible de fraccionamiento en la forma que se acuerde entre las partes.

Artículo 8. Conservación del contrato de trabajo doméstico.

1. La subrogación contractual por cambio de la persona del empleador sólo procederá previo acuerdo de las partes, presumiéndose éste cuando el empleado de hogar siga prestando servicios al menos durante siete días en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad de éste o la del hogar familiar.

2. En los supuestos de cambio del hogar familiar por traslado de éste a localidad distinta se aplicará respecto a la conservación del contrato el mismo régimen establecido para los supuestos de cambio de la persona del empleador en el número 1 de este artículo, presumiéndose por tanto la conservación del contrato de trabajo cuando se continuase prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio. Cuando el traslado sea de carácter temporal podrá acordarse la suspensión del contrato.

3. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, debido a enfermedad o accidente, si aquél fuera interno tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que por prescripción facultativa se recomiende su hospitalización.

Artículo 9. Extinción del contrato.

La relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar se extinguirá:

1. Por mutuo acuerdo de las partes.

2. Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empleador.

3. Por expiración del tiempo convenido, en los términos previstos en el artículo 4, uno de este Real Decreto. En el supuesto previsto en este número, simultáneamente a la notificación de la extinción el empleador, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización cuya cuantía será equivalente al salario en metálico correspondiente a siete días naturales multiplicado por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de seis mensualidades.

¹⁵ Para modalidades y duración del contrato ver Contratos de trabajo.

¹⁶ Ver en Tiempo de trabajo, horas extraordinarias.

4. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar un preaviso de al menos siete días.
5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta, del trabajador.
6. Por jubilación del trabajador.
7. Por muerte o incapacidad del empleador.
8. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
9. Por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador.
10. Por despido del trabajador.
11. Por desistimiento del empleador.

Artículo 10. Despido disciplinario y desistimiento del empleador¹⁷.

1. El despido disciplinario del trabajador se producirá, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Ello no obstante y para el caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, las indemnizaciones serán equivalentes al salario en metálico correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de doce mensualidades. Los supuestos de incumplimiento por el empleador de los requisitos previstos para formalizar el despido producirán los mismos efectos descritos en el párrafo anterior para los casos de despido improcedente.

2. El contrato podrá extinguirse con anterioridad a la extinción del tiempo convenido por desistimiento del empleador. En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique al trabajador la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.

Simultáneamente a la comunicación de la extinción el empleador deberá poner a disposición del trabajador la indemnización prevista en el artículo 9, tres de este Real Decreto.

Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios en metálico de dicho período.

Las indemnizaciones previstas en este número serán de aplicación en los supuestos en que el contrato se extinguiere por cambio del hogar familiar si tal situación derivase de la voluntad del empleador de que no se produzca continuidad del contrato de trabajo, según lo previsto en el artículo 8.2.

3. En los supuestos previstos en este artículo el derecho a la residencia del personal interno no podrá quedar sin efecto entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

(STS de 5 de junio de 2002) *“Una de las peculiaridades fundamentales del régimen especial que se asigna a la relación de trabajo de los empleados de hogar, radica en que su extinción, desde el punto de vista del dueño de casa, puede tener lugar: por despido del trabajador, o por desistimiento del empleador (art. 9, núms. 10 y 11); peculiaridad que se explica dado que la tarea desempeñada lleva de suyo, y por regla, una profunda introducción de la empleada en el círculo de mayor intimidad de la familia. Pero esa alternativa que al empresario se ofrece, y que paralelamente sufre el trabajador, en los términos que explica el art. 10, se sujeta a una exigencia igualmente sustancial: la claridad. El dueño de la casa puede, desde luego, o despedir, o desistir; pero tiene que decir con claridad que hace una cosa o la otra; y ello por la elemental razón de que la trabajadora debe saber, desde el primer momento y con certeza, si está ante un despido, que le obliga a reaccionar en el plazo perentorio de veinte días, y le otorga, caso de ser declarado improcedente, una indemnización de 20 días por año de servicio, o está ante un desistimiento que le otorga el derecho a un plazo de preaviso (de 7 días como mínimo, que pasan a 20 cuando los servicios superaron el año) y una indemnización reducida (7 días de salario por año de servicios), cuya eventual reclamación se permite durante plazos mas dilatados, que además son de prescripción”.*

Artículo 11. Comprobación de infracciones.

La acción de control de cumplimiento de la legislación laboral relativa al contrato de trabajo doméstico, a cargo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sólo podrá realizarse salvaguardando los derechos a la inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar.

Artículo 12. Jurisdicción competente.

Los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar corresponderán a los Jueces y Tribunales del orden jurisdiccional social.

Artículo 13. Otras obligaciones del titular del hogar familiar.

El titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene. La deficiencia grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

En lo no previsto en la presente norma será de aplicación la normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación; expresamente no será de aplicación el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁷ Ver Extinción del Contrato de Trabajo.

2- LA SEGURIDAD SOCIAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO

TÍTULO I. NORMAS GENERALES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

CAPÍTULO I. NORMAS PRELIMINARES.

Artículo 10. Regímenes Especiales.

1. Se establecerán Regímenes Especiales en aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, se hiciere preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social.

2. Se considerarán Regímenes Especiales los que encuadren a los grupos siguientes:

[...]

e. Empleados de hogar.

[...]

(STC 268/1993) "Constituye doctrina consolidada de este Tribunal que el art. 14 de la C.E. en principio no alcanza a corregir las desigualdades existentes entre los distintos Regímenes que integran la Seguridad Social. La articulación del sistema en un Régimen General y diversos Regímenes Especiales se justifica por las peculiaridades socio-económicas, laborales, productivas o de otra índole que concurren, aun cuando la legislación posterior tienda a conseguir la máxima homogeneidad con el Régimen General que permitan las disponibilidades financieras (STC 173/1988). Sin embargo, las SSTC 39/1992 y 184/1993 han precisado que esta doctrina no puede aplicarse de manera automática a todos los supuestos de confluencia o concurrencia de regímenes jurídicos dispares, porque ello equivaldría a dejar al arbitrio del legislador o del Gobierno la eficacia del principio de igualdad, cuya aplicación podría verse excluida por el simple procedimiento de crear sistemas legales distintos que actuarían como justificación de tratamientos diferentes, aunque no concudiesen razones sustantivas que los legitimaran. Por consiguiente, debe irse más allá del dato puramente formal de la diversidad de ordenamientos jurídicos y comprobar si desde una perspectiva material esa diversidad responde a diferencias reales que, por ser objetivas, razonables y congruentes, constituyen suficiente justificación del tratamiento desigual, si bien en estas hipótesis la aplicación del principio de igualdad presenta la peculiaridad de sufrir una especie de inversión en la carga alegatoria, pues corresponde al demandante acreditar la falta de razonabilidad del trato desigualitario que denuncia, a diferencia de las discriminaciones producidas en el ámbito de un mismo régimen legal en que incumbe a quien define su constitucionalidad ofrecer la existencia de una justificación objetiva y razonable [F.J. 2]".

Artículo 98. Exclusiones.

No darán lugar a inclusión en este Régimen General los siguientes trabajos:

- a. Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad.
- b. Los que den lugar a la inclusión en alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales. (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

1. Será de aplicación a todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social lo dispuesto en los artículos 137, apartados 2 y 3; 138, 140, apartados 1, 2 y 3; 143; 161, apartados 1.b, 4 y 5; 162, apartados 1.1, 2, 3, 4 y 5; 163; 165; 174, apartados 1, párrafo segundo, 2 y 3; 175, apartados 1, párrafo segundo, y 2; 176, apartado 4, y 177, apartado 1, segundo párrafo. Igualmente, serán de aplicación las normas sobre las prestaciones familiares contenidas en el capítulo IX del título II de esta Ley; la disposición adicional séptima bis y las disposiciones transitorias quinta, apartado 1, quinta bis y sexta bis, todas de esta Ley.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, **se exceptúa la aplicación a los Regímenes Especiales** de lo previsto por el artículo 138 de la presente Ley en el último párrafo de su apartado 2, así como lo regulado por su apartado 5.

[...]

4. Lo previsto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis 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, 135 bis, 135 ter y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA BIS. Prestaciones por maternidad y por paternidad en los Regímenes Especiales. (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

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 IV bis y en el Capítulo IV ter 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 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA TER. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad. (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

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.

DECRETO 2346/1969 DE 25 DE SEPTIEMBRE. REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO.

CAPITULO 1 CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Norma general.

1. Quedarán incluidos en este Régimen Especial de la Seguridad Social en calidad de empleados de hogar, todos los españoles mayores de catorce años (el Estatuto de los trabajadores prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años); y cualquiera que sea su sexo y estado civil, que reúnan los requisitos siguientes;

- a) Que se dediquen en territorio nacional a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia.
- b) Que estos servicios sean prestados en la casa que habite el cabeza de familia y demás personas que componen el hogar.
- c) Que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea.

2. Igualmente quedan incluidos en el campo de aplicación de este Régimen Especial quienes, en calidad de empleados de hogar, prestan sus servicios a un grupo de personas que si bien no constituyen familia viven todas ellas con tal carácter familiar en el mismo hogar, supuesta la concurrencia de todas las demás condiciones exigidas en el presente capítulo.

3. Con respecto a los empleados de hogar extranjeros, se estará a lo dispuesto en el número 4 del artículo 7 de la Ley de la Seguridad Social (RCI 1966.734 Y 997) Y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

4. Los empleados de hogar españoles residentes en el extranjero, al servicio de los representantes diplomáticos, consulares y funcionarios del Estado oficialmente destinados fuera de España, podrán solicitar su inclusión en este Régimen especial, que le será otorgada siempre que reúnan los demás requisitos exigidos.

Artículo 3. Exclusiones.

1. Estarán excluidos del campo de aplicación de este Régimen Especial;

- a) El cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del cabeza de familia, por consanguinidad o afinidad, hasta el tercer grado, inclusive.
- b) Los prohijados o acogidos de hecho o de derecho.
- c) Las personas que presten servicios amistosos, benévolos o de buena voluntad.

2. La exclusión que se establece en el apartado a) del número anterior no afectará a los familiares del sexo femenino de Sacerdotes célibes que convivan con ellos y que reúnan las demás condiciones exigidas, siempre que no tengan ningún empleado de hogar a su servicio. No podrá quedar comprendido en este Régimen Especial más que un solo familiar por cada Sacerdote que se encuentre en la situación prevista, sea cualquiera el número de los que con él convivan.

Artículo 4. Concepto de cabeza de familia.

1. Se considera cabeza de familia, a los efectos de este Régimen Especial, a toda persona natural que tenga algún empleado de hogar a su servicio en su domicilio y sin ánimo de lucro.

2. En el supuesto previsto en el número 2 del artículo 2 asumirá la condición de cabeza de familia, a efectos de este Régimen Especial, la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación del grupo.

CAPÍTULO V ACCIÓN PROTECTORA

SECCIÓN 1ª. NORMAS GENERALES.

Artículo 22. Contingencias protegidas y prestaciones.

1. El Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico cubrirá las contingencias y concederá las prestaciones que se determinan en el presente Decreto.

2. El concepto de las contingencias protegidas por este Régimen Especial será el fijado por el Régimen General de la Seguridad Social para cada una de las que son comunes a ambos Regímenes.

3. Las prestaciones que este Régimen concede en caso de accidente serán las mismas que otorgue el Régimen General por accidente no laboral.

(STC de 20 de diciembre de 1993) "A la luz de lo dicho, debemos analizar, pues, si tiene una justificación razonable la exigencia del período mínimo de cotización para poder gozar de la prestación por invalidez en caso de accidente prevista en el art. 31 del Decreto 2.346/1969 y que afecta únicamente a los trabajadores al servicio del hogar familiar integrados en el Régimen Especial del Servicio Doméstico.

La justificación de este trato diferenciado no puede descansar en su consideración genérica desde la óptica del Derecho del Trabajo como una relación laboral de carácter especial, ni desde el prisma del ordenamiento de la Seguridad Social en su encuadramiento en uno de los regímenes especiales, puesto que el período de carencia controvertido no se exige a otros trabajadores sometidos a una relación laboral de carácter especial ni a quienes están sujetos a Regímenes Especiales de la Seguridad Social.

Tampoco puede fundarse en la singularidad del trabajo al servicio del hogar familiar porque la situación de necesidad se desvincula de los riesgos profesionales -al tratarse de un accidente no laboral- y porque el grado de invalidez -gran invalidez- inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio y hace necesario el concurso de otra persona para que éste pueda realizar los actos más esenciales de la vida cotidiana (art. 135.6 de la L.G.S.S.).

Sin embargo, como dijimos en la STC 268/1993, al llevar a cabo el juicio de igualdad que nos ocupa uno cabe comparar aisladamente el marco jurídico de prestaciones de distintos Regímenes, olvidando otros aspectos propios de las características contributivas de algunas instituciones y su coexistencia normativa con rasgos de tipo asistencial".

"Así, no hay que olvidar que nos venimos refiriendo a los requisitos para una prestación de incapacidad permanente en su modalidad contributiva, tal como ha quedado configurado todo el Sistema tras la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, de prestaciones no contributivas, al introducir éstas y, justamente, la de invalidez permanente en su modalidad no contributiva, cuyo devengo puede corresponder a la actora y respecto de la cual ninguna exigencia de cotización previa existe".

“Si se trata, por tanto, de una prestación contributiva, nada de extraño tiene que en su nacimiento, contenido o características influya, más o menos decisivamente, el historial asegurador como cotizante del beneficiario, esto es, que el nacimiento del derecho y/o la cuantía de la prestación esté en función de la existencia e importe de las cotizaciones previas. Al respecto, no puede silenciarse el dato de que en el Régimen Especial para el Servicio Doméstico no hay cotización por accidentes de trabajo, a diferencia del Régimen General. Mientras en éste a la base de cotización se aplica unos porcentajes para contingencias comunes, distribuyéndose la obligación de cotizar entre empleador y empleado, y otros para contingencias profesionales exclusivamente a cargo del empresario, en la forma detallada que regula la compleja normativa al respecto, en el Régimen para el Servicio Doméstico a la base de cotización se aplica un único porcentaje, inferior al Régimen General, sin que existan previsiones normativas semejantes a las que en el Régimen General existen para cotización por accidentes de trabajo”.

“En estos términos, la falta de esa cotización adicional por accidentes de trabajo no es causa irrazonable ni desproporcionada para que en el Régimen Especial que se examina la prestación de invalidez en su modalidad contributiva se haga depender de un período previo de cotización, buscando cierto equilibrio económico del Régimen, garantizado en el Régimen General por una cotización adicional aquí inexistente”.

“En otras Sentencias (SSTC 103/1984; 27/1988; 268/1993) hemos advertido que la equiparación de los niveles de protección puede constituir algo deseable desde el punto de vista social. Esto es especialmente cierto en supuestos como el presente en el que el requisito del período de carencia se exige únicamente a un tipo de trabajadores, los que están al servicio del hogar familiar y, dentro de ellos, a los integrados en el Régimen Especial del Servicio Doméstico. Sin embargo, también hemos dicho que la culminación de este proceso de equiparación corresponde llevarle a cabo a los poderes legislativo y ejecutivo de acuerdo con los recursos disponibles en cada momento y que el Tribunal Constitucional no debe interferirse en decisiones singularizadas susceptibles de alterar el equilibrio económico financiero del conjunto de la institución, salvo que la diferencia de tratamiento controvertida esté desprovista de toda justificación objetiva y razonable, extremo éste que, no concurre en el caso que como hemos afirmado, aquí enjuiciamos”.

SECCION 2ª. PRESTACIONES EN PARTICULAR

Artículo 28. Alcance de la acción protectora.

1. A los empleados de hogar comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico y, en su caso, a sus familiares o asimilados, se les concederán, en la extensión, términos y condiciones que se establecen en el presente Decreto y disposiciones de aplicación y desarrollo, las prestaciones siguientes:

- a) Asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad y accidente.
- b) Prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria.
- c) Prestaciones por invalidez.
- d) Prestaciones económicas por vejez.
- e) Prestaciones económicas por muerte y supervivencia.
- f) Prestaciones económicas de protección a la familia y de profesión religiosa.
- g) Beneficios de asistencia social.
- h) Prestaciones y servicios sociales en atención a contingencias y situaciones especiales.

2. Las prestaciones derivadas de las contingencias de enfermedad, maternidad, accidente, invalidez, vejez, muerte y supervivencia y protección a la familia, se otorgarán con la misma amplitud, términos y condiciones que en el Régimen General, salvo en lo que específica mente se regula en el presente Decreto y disposiciones de aplicación y desarrollo.

(STS de 30 de noviembre de 1993) *“El tema sometido a la función jurisdiccional unificadora de la Sala consiste en determinar, en relación con el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, y a los efectos de integrar o completar el período de carencia exigible en cada caso, si las pagas extraordinarias han de computarse con anterioridad al día primero del mes de enero de 1986, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1424/1985, o bien solamente a partir de dicha fecha. Se trata, en definitiva, de establecer si en las cotizaciones efectuadas con anterioridad al mes de enero de 1986 se han de entender o no incluidos los días de cotización por las referidas pagas extraordinarias.*

*Ya queda suficientemente indicado que la Sala ha abordado y resuelto el tema objeto de debate, sentando doctrina con carácter unificador. No es otra que la expresada en las sentencias invocadas por el Instituto recurrente como contradictorias. Según tal doctrina, **no se incluyen días de cotización por las pagas extraordinarias, tratándose del Régimen Especial de Empleados del Hogar, en las cotizaciones efectuadas con anterioridad al 1 de enero de 1986** (fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, regulador de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar), de modo que dichas pagas sólo pueden computarse desde dicha fecha, a efectos de completar o integrar el período de carencia. Con más detalle se expone dicha doctrina en dichas sentencias, bastando, a tal fin, la expresa remisión a las mismas, para evitar innecesarias reiteraciones”.*

C). DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO

1- NORMATIVA LABORAL DE IGUALDAD¹⁸

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

Artículo 9

[...]

2º: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

(STC de 3 de julio de 2006) “A diferencia del principio genérico de igualdad, que no postula ni como fin ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato, la prohibición de discriminación entre los sexos implica un juicio de irrazonabilidad de diferenciación establecido ya en la propia Constitución, que impone como fin y generalmente como medio la parificación, de modo que la distinción entre los sexos sólo puede ser utilizada excepcionalmente por el legislador como criterio de diferenciación jurídica, lo que implica la necesidad de usar en el juicio de legitimidad constitucional un canon mucho más estricto, así como un mayor rigor respecto a las exigencias materiales de proporcionalidad (STC 126/1997, de 3 de julio, FJ 8, con cita de las SSTC 229/1992, de 14 de diciembre, FJ 4; 75/1983, de 3 de agosto, FFJJ 6 y 7; 209/1988, de 10 de noviembre, FJ 6). También resulta que en tales supuestos la carga de demostrar el carácter justificado de la diferenciación recae sobre quien asume la defensa de la misma y se torna aún más rigurosa que en aquellos casos que quedan dentro de la cláusula general de igualdad del art. 14 CE, al venir dado el factor diferencial por uno de los típicos que el art. 14 CE concreta para vetar que en ellos pueda basarse la diferenciación, como ocurre con el sexo (STC 81/1982, de 21 de diciembre, FJ 2).

Artículo 10:

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto de la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.
2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

Artículo 14:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

(STC de 13 de febrero de 2006) “En definitiva, los tratos desfavorables por razón de la orientación homosexual, también los que se produzcan en el trabajo, constituyen una discriminación proscrita por el artículo 14 CE, a la luz de lo dispuesto en el artículo 10.2 de la propia Constitución. Bajo esas circunstancias, extendiendo a estos terrenos la doctrina constitucional sentada en relación con otros motivos de discriminación -distintos en su causa pero coincidentes en la protección constitucional que precisan-, concluiremos que en el ámbito de las relaciones laborales la prohibición de discriminación por orientación homosexual alcanzará tanto a decisiones causales como el despido, como a decisiones empresariales ad nutum. Y es que la paridad que impone el segundo inciso del artículo 14 CE en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendido el supuesto extintivo, implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones en el empleo, sea cual sea su orientación sexual”.

(STC de 30 de enero 2003) “Discriminación por razón de sexo, despido de trabajadora embarazada: “para que haya lugar a la “inversión de la carga de la prueba”, no basta su mera alegación y es preciso acreditar indicios de violación del derecho fundamental, y los indicios son señales o acciones que manifiestan de forma inequívoca algo oculto; lo que es muy distinto de sospechar, que es imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia”.

(STC de 01 octubre de 2001) “El principio de igualdad prohíbe al legislador configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a las personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución, o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación, que al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria” (Fdo. Jca. 3; también STC 144/1988, de 12 de julio, F.J. 1)”.

(STC de 30 de octubre de 2000) “Supuesta vulneración del derecho a no ser discriminada por razón de sexo- distintas retribuciones de puestos de trabajo que desarrollan trabajos de distinto valor, tomando en consideración el factor del esfuerzo físico. Para que el esfuerzo, como factor diferencial en la valoración de los puestos de trabajo sea tenido en consideración a título excepcional, deben darse dos condiciones según el TC: a) que dicho factor sea un elemento esencial en la tarea de que se trate, b) que en la valoración de esta tarea no se tenga en cuenta el esfuerzo como criterio único de valoración, sino que se combine con otras características más neutras en cuanto a impacto en cada uno de los sexos (F.J. 3 y 7)”.

(STC de 10 de julio de 2000) “Una indemnización calculada sobre un salario que incurre en discriminación por motivo de sexo es igualmente discriminatoria, pues perpetuaría la discriminación salarial sufrida por las trabajadoras (F.J. 3 y 4)”.

(STC de 23 de julio de 1996): “La discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, en tanto que hecho biológico incontrovertible incide de forma exclusiva sobre las mujeres (F.J. 5)”.

(STC de 27 de octubre de 1994) “Para comprobar si la diferencia peyorativa para las mujeres es no conforme al mandato del art. 14 CE, no basta con comprobar la corrección formal de las diferencias salariales entre departamentos contenida en el convenio colectivo. Ha de tomarse en consideración además, el trabajo efectivamente prestado y la concurrencia en él de circunstancias objetivamente acreditadas que no se vinculen directa o indirectamente al sexo de la persona. Debe destacarse que el principio de no discriminación en materia salarial, no sólo cuando existe identidad de trabajo sino cuando se detecta la existencia de trabajos de igual valor. Así, para excluir la existencia de discriminación retributiva entre categorías o departamentos segregados sexualmente y con niveles retributivos distintos, el criterio de comprobación no puede ser la identidad formal de las tareas, sino la igualdad de valor del trabajo. No es suficiente con constatar que se realizan tareas desiguales. Es preciso comprobar que dicha desigualdad no enmascara la infravaloración de trabajos de igual valor; esto es, que no se basa en el mayor valor atribuido al trabajo realizado por el sector masculino de la producción (F.J. 3)”.

¹⁸ Ver en el bloque de Normas Internacionales OIT. Convenios 111 y 117 y en el bloque de Normas Comunitarias Directivas 75/117 y 76/207.

Artículo 35-1º:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

(STC de 21 de diciembre de 1982) “Dado el carácter social y democrático del Estado de Derecho que nuestra Constitución erige y la obligación que al Estado imponen los arts. 9-2º y 35 de la Constitución de promover las condiciones para que la igualdad de los individuos y los grupos sean reales y efectivas y la promoción a través del trabajo, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón del sexo, debe entenderse que no se puede privar al trabajador sin razón suficiente para ello de las conquistas sociales ya conseguidas (F.J. 3)”.

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo)

TÍTULO I. DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 2. DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS.

Artículo 4. Derechos laborales.

[...]

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

[...]

c. A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

[...]

(STS de 8 de febrero de 2000) “La negativa a admitir a mujeres como miembros de una comunidad de pescadores es discriminatoria: no es posible oponer las normas por las que se rige una asociación de derecho privado, como es esta Comunidad de Pescadores, a la vigencia de un derecho constitucional como es la igualdad y la prohibición de trato discriminatorio por razón de sexo (art. 14 CE). Esta Sentencia sienta un importante precedente para enjuiciar situaciones similares de asociaciones de diversa índole que apelando a la tradición se niegan a admitir a mujeres en condiciones de igualdad a los hombres”.

Artículo 16. Ingreso al trabajo.

2. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El Servicio Público de Empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

(STS de 4 de mayo de 2000) “La doctrina del Tribunal Constitucional sigue el mismo criterio; así la sentencia de 22 de marzo de 1999, incorporada a las presentes actuaciones, que anuló la de instancia y la de esta Sala, expone: Por lo que atañe a la prohibición de discriminación por razón de sexo, hemos establecido que tal prohibición constituye un límite al ejercicio de la libertad empresarial de contratación, también aplicable en la fase de acceso al empleo (STC 173/1994, fundamento jurídico 3º), lo que obliga al empleador a utilizar un criterio neutro predicable por igual para el hombre y la mujer -en el caso de las discriminaciones directas-, así como a rechazar aquellos otros criterios que, aun siendo formalmente neutros, produzcan un resultado adverso para los integrantes de uno y otro sexo, en el supuesto de las denominadas discriminaciones indirectas o de impacto adverso”.

SECCIÓN 2. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada 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 y lengua dentro del Estado español.

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.

SECCIÓN 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional

[...]

4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

[...]

Artículo 24. Ascensos

[...]

2. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

(STS de 1 de junio de 1999) "Por lo que se refiere a la cuestión relativa a si estamos en presencia de una práctica empresarial constitutiva de discriminación por razón de sexo [lo que supondría un quebrantamiento por parte de la empresa demandada de los arts. 14 y 35.1 CE y arts. 4.2 -c) y 17.1 ET], para llegar a la conclusión afirmativa basta con acudir al relato de hechos probados de la sentencia recurrida, donde, entre otros extremos, se constata que "es práctica empresarial constante, invitar sugerir o recomendar a determinadas personas empleadas que cursen la solicitud para el cargo de delegado o subdelegado en la Caixa de . . . , antes de que efectivamente los empleados la formalicen; en el entendido de que ello es un paso previo que avala la solicitud, resultando inusual y extraño presentarla si no ha mediado la indicación de hacerlo. [. . .] Sin embargo, la discriminación se lleva a cabo por vía indirecta, y estriba en que de hecho solicitan el puesto muchas menos mujeres que hombres, debido a la práctica empresarial (carente de aval en la reglamentación interna y también de justificación por razones objetivas) inveterada de que sólo se permite "de facto" la petición del cargo -independientemente de cuál fuera el sentido de los informes anuales emitidos sobre los empleados por sus jefes inmediatos- a aquellas personas a las que previamente se les ha sugerido que lo hagan; y como el puesto de referencia conlleva no sólo una mayor responsabilidad sino también una superior retribución que hace variar sustancialmente los ingresos con respecto a los subdelegadas (hecho probado duodécimo), resulta que la discriminación en el plano laboral comporta asimismo otra en el estrictamente salarial".

SECCIÓN 4. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo:

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

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL.

(Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto).

CAPÍTULO II. INFRACCIONES LABORALES.

SECCIÓN I. INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES.

Subsección I. Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

Artículo 7: "Infracciones graves" (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

Son infracciones graves:

[...]

10. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.
13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

Artículo 8: "Son infracciones muy graves" (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

Son infracciones muy graves:

[...]

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.

17. No elaborar o no aplicar el plan de 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 46 bis de esta Ley.

SECCIÓN III. INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPLEO.

Subsección I. Infracciones de los empresarios y de las agencias de colocación en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general, formación profesional ocupacional y formación profesional continua

Artículo 16: "Son infracciones muy graves"

[...]

2. Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

[...]

CAPÍTULO VI. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

SECCIÓN II. NORMAS ESPECÍFICAS.

Subsección III bis. Responsabilidades en materia de igualdad.

Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas.

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) 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 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.

LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL (LO 11/1985, de 2 de agosto)

Artículo 12:

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de actividades sindicales.

LEY DE EMPLEO. (Ley 56/2003, de 16 de diciembre)

Artículo 2. Objetivos de la política de empleo.

Son objetivos generales de la política de empleo:

- a. Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos principios serán de aplicación a los nacionales de Estados miembros del Espacio Económico Europeo y, en los términos que determine la normativa reguladora de sus derechos y libertades, a los restantes extranjeros.

[...]

- d. Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración mayores de 45 años.

Artículo 6. Fines.

1. El Sistema Nacional de Empleo deberá garantizar el cumplimiento de los siguientes fines:

- d. Asegurar que los servicios públicos de empleo, en el ámbito de sus respectivas competencias, aplican las políticas activas conforme a los principios de igualdad y no discriminación, en los términos previstos en el artículo 9 de la Constitución, y promueven la superación de los desequilibrios territoriales

Artículo 22 bis. 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.

D). LA DIGNIDAD EN EL TRABAJO

1- NORMATIVA¹⁹

CONSTITUCION ESPAÑOLA DE 1978

TÍTULO I

De los derechos y deberes fundamentales

Artículo 10. [Principios básicos]

[....]

3. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

(STC de 15 de enero de 2007) “Por lo que se refiere específicamente a la prohibición de discriminación por razón de sexo, que tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer (por todas, STC 17/2003, de 30 de enero, FJ 3), hemos dicho que la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter **atentatorio a la dignidad del ser humano** (art. 10.1 CE)”.

Artículo 18. [Derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen]

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

2. [....]

3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.

4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

(STC de 15 de noviembre de 2004) “Estando en cuestión la posible vulneración del art. 18.1 CE en el marco de una relación laboral, debe recordarse que la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos **el derecho a su intimidad personal** (por todas, STC 98/2000, de 10 de abril, FJ 6). Las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art. 38 del Texto constitucional legitima que quienes prestan servicios en aquéllas, por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares, deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional (SSTC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2; 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; 197/1998, de 13 de octubre, FJ 2, entre muchas otras)”.

(STC de 10 de abril de 2000) “Precisando más, para enjuiciar desde la perspectiva constitucional la cuestión objeto del presente recurso de amparo, debe recordarse que la jurisprudencia de este Tribunal ha insistido reiteradamente en la **plena efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral**, ya que ésta no puede implicar, en modo alguno, la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo”.

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo)

TÍTULO I.

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 2. DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS.

Artículo 4. Derechos laborales.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

[....]

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.

(STS de 13 de marzo de 2007) “El derecho fundamental a la intimidad personal **otorga cuando menos una facultad negativa o de exclusión**, que impone a terceros el deber de abstención de intrusiones salvo que estén fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada [SSTC 44/1999, de 5/Abril, F.J. 4; 207/1996, de 16/Diciembre, F.J. 4; 292/2000, de 30/Noviembre, F.J. 16; 70/2002, de 3/Abril, F.J. 10] o que exista un consentimiento eficaz que lo autorice, pues corresponde a cada persona acotar el ámbito de **intimidad** personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno [STC 83/2002, de 22/Abril, F.J. 5] [STC 196/2004, de 15/Noviembre].

(STS de 15 de julio de 1986) “La implicación personal del trabajador en el contrato de trabajo es la estrictamente necesaria para la correcta realización de éste y lo anterior justifica la necesidad de respetar el **derecho a la intimidad** de los trabajadores”.

¹⁹ Ver también LO.1/1982, de 5 de mayo, de, protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. No incluida en la Guía.

CAPÍTULO II. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

SECCIÓN 2. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO

Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

(STS de 28 de junio de 1990) “La negativa del trabajador a que se le practique un registro que cumpla con las exigencias legales, constituye un incumplimiento que puede dar lugar a que concurra justa causa de despido”.

Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral.

[...]

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

(STS de 19 de julio de 1989) “El derecho a la **intimidad personal**, en cuanto valor fundamental de la propia dignidad humana, por su naturaleza comporta, efectivamente, un reducto individual dotado de pleno contenido jurídico que ha de quedar preservado de todo tipo de intromisión extraña, cualquiera que pueda ser la legitimidad que acompañe a ésta última. En este sentido, no cabe la menor duda que el ejercicio de la facultad empresarial de exigir, en todo momento, el correcto cumplimiento de los deberes laborales impuestos al trabajador y de instrumentar, al efecto, los mecanismos de vigilancia oportunos que permitan, en su caso, la ulterior y justificada actuación de la actividad sancionadora, ha de producirse, lógicamente, **dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador**, como así lo imponen, ya de forma específica, los artículos 4.2, e), 18 y 21.3 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo, que fue promulgada en virtud de lo dispuesto en el artículo 35 de la Constitución Española. Ahora bien, el respeto de ese valor básico, dentro del que se ha de desenvolver la relación jurídico-laboral, no ha de anular como es obvio, el derecho de vigilancia que, por preceptiva estatutaria también, incumbe al empresario, integrando la facultad directiva y controladora que se revela imprescindible para la buena marcha de la actividad empresarial”.

CAPÍTULO III. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

SECCIÓN 1. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 39. Movilidad funcional.

[...]

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

(STS de 11 de marzo 1991) “La comparación de funciones realizadas por el actor -antes y después de la variación empresarial- aseveran que las últimamente ordenadas redundan en perjuicio de la formación profesional del trabajador, dedicado, desde 1972, a la actividad deportiva, en la que había obtenido una cierta especialización determinante de su ingreso en la Agrupación Española de Periodistas Deportivos, y afectan, además, a su **dignidad** al relegarle, en el caso concreto que nos ocupa, a tareas antes accidentales, no encargadas específica o individualmente a ningún redactor, sin que los hechos probados acrediten”. la existencia de una necesidad razonablemente objetiva determinante de la nueva situación”.

(STS de 20 de julio de 1990) “El incumplimiento empresarial consistente en modificar lo principal de las condiciones de trabajo, en perjuicio de la formación profesional y en menoscabo de la **dignidad** del trabajador [...]. No cabe argumentar, como se pretende, que entre el Jefe de sucursal y el encargado general no hay más diferencia que una categoría, de la 7.a a la 6.a, por lo que -se dice- no se ha infringido el art. 39 del Estatuto. Se afirma que la alteración profunda producida en la categoría y en la retribución del trabajador no rebasa el ámbito de la **movilidad funcional** y los límites de la discrecionalidad que corresponde a los poderes directivos del empresario (arts. 23 y 39 del Estatuto); y se sostiene que el trabajador debe cumplir las órdenes e instrucciones del empresario (arts 5 y 20 del Estatuto), sin querer aceptar que el grave incumplimiento contractual cometido no puede ser ignorado por el ordenamiento jurídico”.

SECCIÓN 4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- a. Las modificaciones substanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

[...]

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

(STS de 3 de mayo de 1900) “Que para que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo constituya justa causa que faculte al trabajador a solicitar la extinción contractual, se requiere, que aquellas alteraciones redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad, correspondiendo al empleado, probar cumplidamente los perjuicios causados en su formación profesional o el menoscabo de su dignidad, atendiendo, dice la sentencia de 28 de octubre de 1989, a la buena fe y lealtad, particularmente exigible en la relación laboral, por su propia naturaleza, eliminando las exigencias abusivas en que pueda incurrir el empleador con sus trabajadores, añadiéndose en la de 15 de noviembre de 1986, que es

necesario, por el éxito de esta acción un incumplimiento objetivamente grave imputable al Empresario, en el que sea apreciable como exige la jurisprudencia de la Sala 1.ª de este Tribunal Supremo, una voluntad debidamente rebelde al cumplimiento de las obligaciones recíprocas pactadas o un hecho obstativo, que al impedir la continuidad del contrato en dichas condiciones frustren el normal fin de aquel, ya que cuando no concurren, la acción que debe ejercitarse, no es la resolutoria, sino la que tiene por objeto la exigencia de su cumplimiento.

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL.

(Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)

CAPÍTULO II. INFRACCIONES LABORALES.

SECCIÓN I. INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES.

Subsección I. Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

Artículo 8. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

[...]

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

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.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. 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 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 46 bis de esta Ley.

SECCIÓN II. INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 13. Infracciones muy graves.

[...]

5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

(Ley 31/1995, de 8 de noviembre)

Artículo 22. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

E). TIEMPO DE TRABAJO

1- NORMATIVA

CONSTITUCION ESPAÑOLA DE 1978

TÍTULO I

De los derechos y deberes fundamentales

CAPÍTULO TERCERO

De los principios rectores de la política social y económica

Artículo 40

[....]

2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

(STC de 15 de enero de 2007) "Considerada, cual es la de la **excedencia para el cuidado de hijos**, la realidad social subyacente a la cuestión debatida y a su trascendencia constitucional muestra, en palabras de la STC 240/1999, que el no reconocimiento de la posibilidad de obtener esa excedencia por parte de los funcionarios interinos produce en la práctica unos perjuicios en el ámbito familiar y sobre todo laboral que afectan mayoritariamente a las mujeres que se hallan en situación de interinidad, pues hoy por hoy son las mujeres las que de forma casi exclusiva solicitan este tipo de excedencias para el cuidado de los hijos (FJ 5), por lo que en la práctica, la denegación de las solicitudes como la aquí enjuiciada constituye un grave obstáculo para la conservación de un bien tan preciado como es la permanencia en el mercado laboral que afecta de hecho mayoritariamente a la mujeres perpetuándose así la clara situación de discriminación que tradicionalmente ha sufrido la mujer en el ámbito social y laboral (STC 166/1988, F.J. 2) (F.J. 7). De ahí que la STC 240/1999 declarase que las resoluciones denegatorias de la excedencia para el cuidado de hijo vulneraban el derecho de la recurrente a no ser discriminada por razón de sexo (STC 203/2000, de 24 de julio, F.J. 6)".

(STC de 20 de noviembre de 2006) "Así, aunque ciertamente el art. 14 CE no consagra la promoción de la maternidad o de la natalidad, sí excluye toda distinción o trato peyorativo a la mujer en la relación laboral fundado en dichas circunstancias (STC 182/2005, de 4 de julio, FJ 4). La trabajadora que suspende su relación laboral como consecuencia de la maternidad conserva íntegramente sus derechos laborales y ha de poder reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la suspensión sin que ésta le ocasione perjuicio alguno. En concreto, como ha tenido ocasión de declarar el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en la Sentencia Merino Gómez, de 18 de marzo de 2004, asunto C-342/01, que "**cualquier trabajadora ha de poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto del de su permiso de maternidad**", y ha de ser así incluso cuando al servirse de tal permiso se haya superado la fecha límite para el goce de las vacaciones.

Hemos de concluir, por tanto, que la negativa a que la recurrente pudiera disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas, en cuanto se fundó en el momento y las circunstancias de su embarazo y posterior maternidad, constituyó un supuesto de discriminación directa por razón de sexo".

(STC de 20 de diciembre de 1990) "En la materia concreta de regulación del establecimiento de una **jornada máxima de trabajo**, la Constitución, asumiendo una larga tradición de intervención legal en la materia, ha impuesto al legislador de forma expresa el establecimiento de límites a la jornada laboral (art. 40.2 C.E.). No es cuestionable, pues, ni la competencia de la Ley en esta materia, ni que esa intervención de la Ley permite, e incluso impone, la sujeción del convenio colectivo al máximo de jornada legalmente establecido".

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo)

TÍTULO I.

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO II.

CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

SECCIÓN 5. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 34. Jornada.²⁰

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

²⁰ Ver Directivas Comunitarias 93/104 y 94/33 no incluidas en la Guía.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

7. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

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.

(STS de 22 de julio de 1995) “Horario laboral es la distribución diaria del tiempo de trabajo”.

(STS de 21 de octubre de 1994) “De esta clara e importante distinción conceptual que tiene su reflejo normativo por separado, entre otros, en los arts. 34 y 37 del Estatuto de los Trabajadores, no es dable llegar a la conclusión sustentadora del presente recurso de casación, puesto que del hecho de que la empresa venga retribuyendo el llamado ‘descanso de bocadillo’ no deben inferirse, sin más, que reconoce a ese lapso de tiempo como de trabajo efectivo. Para que esto último acaeciera, se hubiera hecho preciso un acuerdo individual o colectivo al respecto, por así exigirlo, de modo ineludible, el mencionado art. 34, en su párrafo 2”.

(STS de 12 de diciembre de 1994) “ El art. 34 del ET al regular la jornada de trabajo se remite a lo pactado en los convenios colectivos o contratos de trabajo, por tanto es lo que disponga el convenio colectivo, en cada caso concreto, la primera norma que hay que tener en cuenta en todo lo referente a la organización de la jornada laboral; lo allí establecido vincula a las partes negociadoras del convenio colectivo de acuerdo con lo que disponen los arts. 82 y 85 del ET”.

(STS de 1 de junio de 1992) “Los contratos individuales de trabajo no podrán establecer en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las establecidas en el convenio colectivo”.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

(STS de 6 de marzo de 2007) “De lo que ordenan los arts. 34 y 35 del ET., en especial lo que disponen los números 1 y 3 del art. 34 y los números 1 y 2 del art. 35, debe deducirse que la retribución de las horas extraordinarias no es compensable ni absorbible con otras remuneraciones distintas del trabajador. La retribución de las horas extraordinarias constituye un concepto salarial independiente y autónomo que responde a la finalidad específica de remunerar el tiempo trabajado que excede del que es propio de la jornada ordinaria de trabajo, y no guarda homogeneidad alguna con las restantes percepciones de los trabajadores; y por ello no es posible compensar ni absorber tan especial retribución con ningún otro concepto salarial diferente. Antes al contrario, estos otros conceptos salariales, no sólo no compensan ni absorben aquella remuneración, sino que su importe tiene que ser tenido en cuenta al objeto de determinar la cuantía a que ha de ascender el precio de cada hora extraordinaria; lo que supone que lejos de impedir el pago de este precio, dichos conceptos remuneratorios inciden sobre el mismo aumentando su cuantía.- Ahora bien, el hecho de que la retribución de las horas extras no sea compensable, no impide que sean perfectamente válidos y conformes a derecho los pactos individuales o colectivos concertados por el empresario con el trabajador o los trabajadores, en los que se fije una retribución global o genérica, de importe igual o similar cada mes, en compensación del exceso de jornada que éste se compromete a realizar; siempre, claro está, que en tal pacto se respeten adecuadamente los límites, que la ley establece tanto en relación con el tiempo máximo de trabajo (art. 34-2 del ET) como con el montante de la retribución (art. 35-1 del ET)”.

Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.²¹

1. A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

²¹ Para jornadas especiales de trabajo ver Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, no incluido en la Guía.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 de esta Ley. Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

3. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

4. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos²²

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 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:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio.

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.

GRADOS DE PARENTESCO

GRADOS	TITULAR/ CÓNYUGE			
	1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrina	Bisnieto/Bisnieta
4º	Primo/Prima		-----	

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.

²² Ver Riesgo durante el embarazo y maternidad/paternidad.

e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos 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 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 empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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 ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

Artículo 38. Vacaciones anuales.²³

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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.

(STS de 10 de noviembre de 2005) “En otro aspecto, no es dable desconocer que negar la compatibilidad de la vacación anual con el disfrute del periodo por baja maternal, supondría establecer una clara discriminación entre el hombre y la mujer, puesto que solo esta última, que teóricamente, al menos, ha de prestar servicios laborales en igualdad de condiciones que el varón, se vería discriminada al ver mermado o suprimido su derecho a la vacación anual a causa de la maternidad.

De aquí que el Tribunal de Justicia Europeo entienda que el art. 7 de la, ya mencionada, Directiva 93/104 deba interpretarse en el sentido de que la coincidencia entre las fechas del permiso de maternidad de una trabajadora y el de vacaciones anuales de la totalidad de la plantilla de la empresa a la que, la misma, viene prestando servicios no puede impedir el ulterior disfrute de la vacación anual por parte de la trabajadora que hubo de estar sujeta al periodo de descanso por maternidad”.

(STS de 30 de abril de 1996) “La finalidad de las vacaciones es procurar al trabajador el reposo necesario para su recuperación lo que impide su sustitución por compensación económica salvo que el contrato se extinguiera antes del periodo vacacional fijado, supuesto en que es dable la oportuna compensación proporcional”.

²³ Ver apartado cinco de la Disposición adicional decimioctava de la Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO III. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

SECCIÓN I. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Artículo 41. Modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.

Horario.

Régimen de trabajo a turnos.

[...]

SECCIÓN IV. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

[...]

- d. Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

(STS de 23 de enero de 2007) "La finalidad esencial de esta norma es la lucha contra el absentismo laboral, pues esta particular figura de despido objetivo que prevé el art. 52-d) del ET no es otra cosa que un arma o instrumento establecido por el legislador en contra del mismo, para lograr su reducción. Pero esta finalidad está pensada sobre todo en relación con aquella clase de absentismo que de algún modo es imputable a la voluntad del trabajador o trabajadores, normalmente formado por ausencias al trabajo de escasa duración e intermitentes".

Artículo 54. Despido disciplinario.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

CAPÍTULO IV. FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.

[...]

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL.

(Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)

CAPÍTULO II. INFRACCIONES LABORALES.

SECCIÓN I. INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES.

Subsección I. Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

Artículo 7. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

[....]

5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, según lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

F). MOVILIDA GEOGRÁFICA Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1- NORMATIVA²⁴

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo)

TÍTULO I. DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO III. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

SECCIÓN 1. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 40. Movilidad geográfica

[...]

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

3 bis. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

[...]

*(STS de 26 de abril de 2006) “Se atribuye al regular ejercicio de las facultades directivas del empresario el tomar decisiones sobre movilidad geográfica que no determine necesaria variación del domicilio. Así, en la Sentencia de 27/12/99 —se decía: «Como quiera que existe un espacio de movilidad sin regulación legal, ya que el art. 39 del ET sólo disciplina los supuestos de movilidad funcional y el art. 40 los de **movilidad geográfica** que exigen el cambio de residencia, algún sector de la doctrina científica, ha optado por incluir los cambios de puesto de trabajo desde un centro a otro sito en la misma localidad, como supuestos de movilidad funcional. Pues bien, tanto si se extiende dicha calificación de movilidad funcional [a los citados cambios de centro], como si califica a éstos, más propiamente, como casos de movilidad geográfica “lato sensu”, débil, o no sustancial por no llevar aparejado el cambio de residencia, es lo cierto que, en cualquier caso, quedan excluidos del art. 40 ET y deben ser incardinados en la esfera del “ius variandi” del empresario» (en el mismo sentido, considerando tales supuestos como expresión del poder de dirección, también la STS 19/12/02)”.*

*(STS de 19 de abril de 2004) “La reforma operada en nuestro sistema de relaciones laborales por la Ley 11/1994 impuso a los trabajadores determinados sacrificios, compensación de la naturaleza del contrato de trabajo como de tracto sucesivo. **Entre ellas, las de tener que soportar la movilidad geográfica cuando concurren las circunstancias legales que la hacen posible.** Está legalmente prevista la indemnización por gastos de traslado de trabajador y familia, cuando el del centro de trabajo implica la necesidad de cambio de residencia, mas, cuando el traslado no exija cambio de residencia, no establece otras compensaciones que las pactadas entre las partes o impuestas en convenio colectivo, o, en su caso, la posibilidad de extinguir el contrato con la indemnización legalmente establecida. No queda precepto alguno que imponga al empresario la obligación de satisfacer el mayor tiempo invertido en el desplazamiento como hora de trabajo”.*

SECCIÓN 3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.²⁵

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

[...]

d. Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.²⁶

[...]

n. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

*(STS de 25 de octubre de 2002) “La suspensión del contrato de trabajo regulada en el art. 45 del ET se configura así como una **vicisitud de la relación contractual** en la que el trabajador tiene derecho a conservar el puesto de trabajo y el empresario deber de reserva del mismo. A lo largo de la situación suspensiva el puesto de trabajo podrá ser desempeñado por otro trabajador de la empresa o por otro trabajador contratado para ocuparlo. Pero la relación contractual en suspenso recupera su plenitud en el momento en que desaparece la causa suspensiva. De ahí que la ley haya previsto expresamente*

²⁴ Ver Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos.

²⁵ Para suspensión por riesgo durante el embarazo y maternidad, ver dicho apartado.

²⁶ Ver Riesgo durante el embarazo y Materniad/Paternidad.

como una de las causas justificadas de contratación de trabajadores por tiempo determinado la sustitución de "trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo" (art. 15.c. del ET)".

Artículo 46. Excedencias.

[...]

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.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

(STS de 28 de junio de 2002): "Como es sabido, la ampliación del derecho de excedencia para el cuidado de un hijo, la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de ese tiempo a efectos de antigüedad fueron mejoras legales introducidas por la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplió a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecieron medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. La redacción vigente del precepto se ha producido por medio de las modificaciones introducidas por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que a su vez contemplaba la transposición de la Directiva 92/85 CEE y particularmente en lo que aquí importa, la 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES".

(STS de 14 de noviembre de 2002) "A partir de la Ley 42/1994 el legislador ha establecido una regulación separada de la maternidad respecto de la incapacidad temporal, por lo que la excepción prevista en el reglamento ha de interpretarse de manera estricta, sin ir más allá de lo que contiene su tenor literal. Debe concluirse, por tanto, que el requisito de alta o situación asimilada se cumple a los efectos de la prestación de maternidad en el supuesto de maternidad sobrevenida en situación de excedencia por cuidado de hijos".

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

[...]

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 descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas 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 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 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 48 bis.

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.

6. En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

***(STS de 18 de marzo de 2002)** "Debe subrayarse que el art. 48.4, primer párrafo del Estatuto de los Trabajadores concede la suspensión del contrato de trabajo por 16 semanas a la mujer por razón de parto, y que ella es la titular de este derecho. En su consecuencia, es requisito esencial del supuesto que la trabajadora que de a luz este vinculada por un contrato laboral susceptible de suspensión según previene el art. 45 d) del propio Estatuto de los Trabajadores. Solo partiendo de este presupuesto esencial del precepto ha de entenderse la posibilidad, regulada en el párrafo 2º del nº 4 del art. 48, "...de que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre..." Para que el padre disfrute de este descanso se precisa según previene el propio precepto "que el padre y la madre trabajen" y que esta "al iniciarse el periodo de descanso por maternidad opte porque el padre disfrute de una parte determinada del mismo. La exigencia de que el padre y la madre trabajen, no puede entenderse en el sentido de que la necesidad de que la madre este ligada por un contrato laboral, se suprima, bastando que tenga una actividad laboral por cuenta propia, pues el párrafo 2º del nº 4 del art. 48, esta referido al primero, y en este como ya de dijo solo concede el derecho al permiso, por parte de la mujer trabajadora sujeta a un contrato laboral".*

LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

CAPÍTULO II

Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

[...]

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

G). RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y MATERNIDAD/PATERNIDAD

1. NORMAS COMUNES

CONSTITUCION ESPAÑOLA DE 1978

TÍTULO I DE LOS DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES

CAPÍTULO TERCERO De los principios rectores de la política social y económica

Artículo 39 [Protección de la familia]

1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.
2. Los poderes públicos aseguran asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.
3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en los que legalmente proceda.
4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.

(STC de 20 de diciembre de 1999) "En primer lugar debe tenerse presente que la razón última por la que se reconoce el derecho a la excedencia voluntaria para el cuidado de los hijos menores responde a la necesidad de cooperar al efectivo ejercicio del deber constitucional de los padres de prestar asistencia de todo orden a los hijos durante la minoría de edad (art. 39.3 C.E.) y de contribuir a la efectiva realización del principio rector de la política social que establece que los poderes públicos aseguran la protección social de la familia (art. 39.1 C.E.)".

(STC de 20 de diciembre de 1999) "La protección de la familia que la Constitución exige asegurar a los poderes públicos ha llevado al legislador, atendiendo a las nuevas relaciones sociales surgidas como consecuencia de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, a dictar recientemente la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, con fundamento en los arts. 39.1 y 9.2 de la Constitución, y en objetivos expresados en el ámbito internacional y europeo (concretamente, en el ámbito comunitario, en la Directiva del Consejo 92/85, de 19 de octubre de 1992, relativa a la 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, y en la Directiva 96/34, de 3 de junio de 1996, que incorpora el Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la U.N.I.C.E., el C.E.E.P. y la C.E.S.)".

Artículo 40.[Protección del trabajador]

1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.
2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Artículo 41. [Seguridad Social]

Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

Artículo 43. [Protección de la salud]

1. Se reconoce el derecho a la protección de la salud.
2. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.
3. [...]

(STC de 12 de febrero de 2007) "Ciertamente, como hemos dicho en la STC 17/2003, de 30 de enero (F.J. 3), la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, sino que también, en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empresario evitando las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora y afianzando, al mismo tiempo, todos los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado".

(STC de 3 de julio de 2006) "Hemos advertido también que la protección de la mujer y de su salud en función de su sexo debe examinarse con suma cautela e incluso con desconfianza, por las repercusiones negativas que directa o indirectamente puede tener en la consecución de la efectiva igualdad entre hombres y mujeres (STC 229/1992, de 14 de diciembre, F.J. 3). Así, en relación con las situaciones derivadas del embarazo o la maternidad, hemos mantenido que el art. 14 CE prohíbe que esas circunstancias, que por obvias razones biológicas afectan sólo a las mujeres, puedan ser utilizadas para introducir obstáculos al acceso o permanencia de la mujer en el mercado de trabajo, perpetuando la grave discriminación que históricamente ha sufrido la mujer en el ámbito social y laboral (SSTC 166/1988, de 26 de septiembre, F.J. 2; y 240/1999, de 20 de diciembre, F.J. 7)".

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

(Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo)

TÍTULO I. DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO II. Contenido del contrato de trabajo

SECCIÓN 5. Tiempo de trabajo

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

[...]

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:

[...]

- 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.

[...]

(STS de 29 de mayo de 2007) “Lo que se está planteando es -para continuar utilizando la terminología del artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores - el problema del carácter recuperable o no de los permisos retribuidos. La empresa reconoce que los permisos por motivos específicos a justificar del artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores y del propio artículo 31 del Convenio -matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento o enfermedad de familiares, traslados cumplimiento de deberes públicos- son no recuperables, pero es por que tales permisos son causales y aleatorios y, por tanto, no pueden ser objeto de previsión. Por el contrario, el permiso por asuntos propios es un permiso que los trabajadores no tienen que justificar ni depende de un acontecimiento incierto y en este sentido es un permiso de uso general, cierto y previsible”.

- 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 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 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.

(STS de 7 de abril de 2005) “Por el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, el demandante no tendría derecho al permiso “sólo reconoce al trabajador el derecho al permiso si también su mujer trabaja y lo hace por cuenta ajena”...

Los Convenios Colectivos pueden establecer cláusulas que mejoren las condiciones para el acceso a determinados permisos, en este caso, el mencionado artículo 133 del Convenio, trata de “los permisos retribuidos, se trata de una regulación independiente de las prescripciones legales, lo que parece indicar la voluntad de los negociadores de mejorar el texto estatutario.

Al regular el Convenio “el permiso de lactancia” habla de “empleados” en lugar de “trabajadoras” que es el término estatutario, “podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre” y no incluye el inciso final “en caso de que ambos trabajen” que sí aparece recogido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores”.

(STS 20 de junio de 2005) “Confirma la validez del convenio colectivo que establece la posibilidad de acumular horas del permiso de lactancia mediante el disfrute del permiso de un mes retribuido, al no oponerse a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, el permiso de lactancia regulado en el repetido precepto estatutario, es susceptible de admitir la mejora en el convenio y esto es, lo que han hecho las partes firmantes del convenio colectivo impugnado, en el uso y ejercicio legítimo de su autonomía colectiva, al permitir que el titular del derecho pueda voluntariamente optar por la acumulación de los permisos sí, como consecuencia de sus necesidades, dicha acumulación garantiza mejor la protección y atención del recién nacido, que es precisamente la finalidad que persigue el artículo 37 E.T. Según sentencia de la Audiencia Nacional de 29 de Marzo de 2004. La norma del convenio es conforme a Derecho, ya que no restringe sino que amplía las posibilidades que el Estatuto concede a los trabajadores”.

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 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.

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.

(STS de 2 de junio de 2000) “Pues bien, en la aplicación de las reducciones de jornada que establece el artículo 37.5 Estatuto de los Trabajadores, ha de partirse de la base de que tal precepto forma parte del desarrollo del mandato constitucional (artículo 39 de la Constitución) que establece la protección a la familia y a la infancia. Finalidad que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”.

(Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 13 de Septiembre de 2005) “La actora que estuvo de baja por maternidad, vio denegada por la empresa su petición de reincorporarse con reducción de jornada, vio reducido el plus que percibía y rebajadas sus funciones que realizaba igual que otras trabajadoras, el Tribunal declaró nula la decisión empresarial condenando a que reponga a la trabajadora en sus funciones y a una indemnización por daños morales, (... la empresa en otras ocasiones, respecto de trabajadoras con jornada reducida por el cuidado de un menor ha suprimido el plus de responsabilidad y ha rebajado sus funciones, sin motivo ni causa justificada, vulnerando los principios y legalidad que rigen la conciliación de vida laboral y familiar)”.

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.

(Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 1 de Junio de 2004) "Preferencia de las madres con hijos menores. La sala da la razón a una trabajadora a la que se le reconoció el derecho a disfrutar de la jornada continua sólo de mañana a pesar de que prestaba servicios en un centro de trabajo diferente, con preferencia sobre otra trabajadora de la misma empresa, por el hecho de que aquélla lo solicitaba para cuidar a una hija menor de dos años. En opinión del Tribunal el artículo del convenio colectivo, que da preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en la empresa en primer lugar a los trabajadores/as del propio centro de trabajo por delante de los empleados/as de otros lugares de trabajo de la misma empresa debe considerarse tácitamente derogado por incompatibilidad con normas jurídicas de mayor rango ético y social destinadas a la protección de la familia y a la conciliación de la vida laboral y familiar".

Artículo 38. Vacaciones anuales.

[...]

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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.

(STS de 10 de noviembre de 2005) "La finalidad del derecho a disfrutar de vacaciones anuales es diferente del derecho al permiso de maternidad, dado que, este último, tiene por objeto la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y, de otra parte, la protección de las particulares relaciones de la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto.

... la coincidencia entre las fechas del permiso de maternidad de una trabajadora y el de vacaciones anuales de la totalidad de la plantilla de la empresa a la que, la misma, viene prestando servicios no puede impedir el ulterior disfrute de la vacación anual por parte de la trabajadora que hubo de estar sujeta al período de descanso por maternidad".

CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

SECCIÓN 3ª. Suspensión del contrato

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

[...]

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

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

(STS de 14 de octubre de 2004) "El cómputo de la base reguladora, se obtiene sumando las bases de cotización de los días efectivamente trabajados, es decir las bases utilizadas para el cálculo de la prestación por desempleo y la utilizada para la prestación por incapacidad temporal.

La actora no puede percibir en situación de maternidad, una prestación inferior a cuando se halla en situación de desempleo y en función de dicho criterio y aplicando los artículos 222.2 y 133. quater de la Ley General de la Seguridad Social, llega a la conclusión de que la prestación por maternidad deberá equivaler al 100% de la base reguladora de incapacidad temporal y ésta deberá ser igual a la de desempleo".

Artículo 46. Excedencias.²⁷

[...]

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

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo **será computable a efectos de antigüedad** y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario,

²⁷ Ver en Protección de la Familia. Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre que regula las prestaciones familiares de la seguridad social. Artículo 2 y siguientes.

especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la **reserva de su puesto de trabajo**. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de **15 meses** cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de **18 meses** si se trata de categoría especial.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.²⁸

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá **derecho a la reincorporación** al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 excepto en los señalados en los párrafos a y b del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

[...]

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 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 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 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 48 bis.

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.

6. En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45²⁹, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.³⁰ (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

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

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

²⁸ En materia de indemnizaciones en los supuestos previstos en el apartado décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis, ver Disposición Adicional décimo primera apartado 21, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

²⁹ Art. 45.1.let.n del ET. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

³⁰ Ver nota al pie nº 28.

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

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, 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.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

(Ley 31/1995, de 8 de noviembre)

CAPÍTULO III. DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

[...]

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 26. Protección de la maternidad.³¹

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.³²

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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, 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.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

³¹ Ver en este mismo apartado TRLISOS. RDLeg. 5/2000. Art. 13. Infracción grave.

³² El Proyecto de Presupuestos Generales del estado 2008 en su Disposición Adicional Quinta prevé que en los supuestos, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará, con respecto a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del 50 por ciento de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Artículo 13. Infracciones muy graves. *Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)*

Son infracciones muy graves:

1. *No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.*

Artículo 37. Funciones de nivel superior. *Reglamento de servicios de Prevención de Riesgos Laborales. (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero)*

[...]

3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en el párrafo e del apartado 1 serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:

[...]

- g) El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

(Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)

TÍTULO I.

NORMAS GENERALES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

CAPÍTULO IV

ACCIÓN PROTECTORA

Sección 1ª Disposiciones Generales

Artículo 38. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:

- a) **La asistencia sanitaria** en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo.

[...]

- c) **Prestaciones económicas**³³ 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 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.

TÍTULO II.

RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

CAPÍTULO II.

INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS Y NORMAS SOBRE AFILIACIÓN, COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN.

Sección II. Cotización.

Artículo 106. Duración de la obligación de cotizar.

[...]

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.

CAPÍTULO III.

ACCIÓN PROTECTORA.

Sección II. Régimen general de las prestaciones.

Artículo 124. Condiciones del derecho a las prestaciones.

[...]

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.

[...]

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 supervivencia, maternidad y paternidad.

33 Otras prestaciones en el ámbito autonómico de Castilla y León en la ORDEN FAM/2139/2006, de 29 de diciembre, por la que se convocan las prestaciones económicas de pago único a los padres y/o madres por nacimiento o adopción de hijo, para 2007; ORDEN FAM/2140/2006, de 29 de diciembre, por la que se convocan subvenciones para fomentar los períodos o permisos de paternidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León; ORDEN FAM/2144/2006, de 29 de diciembre, por la que se convocan ayudas económicas para 2007, a los padres y/o madres que ejerciten el derecho de reducción de la jornada laboral como medida de conciliación de la vida familiar y laboral; ORDEN FAM/2143/2006, de 29 de diciembre, por la que se convocan ayudas económicas para 2007, a los padres y/o madres que ejerciten el derecho de excedencia para el cuidado de hijos o hijas.

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL, ASÍ COMO LA JUBILACIÓN PARCIAL.

(Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre)

CAPÍTULO II

Acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

SECCIÓN 2ª. Normas relativas a los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y de maternidad.

Artículo 5. Riesgo durante el embarazo.

Las trabajadoras a que se refiere el apartado 1 del artículo 1 podrán causar derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo, con la particularidad de que, a efectos de la determinación de la base reguladora y el abono de la prestación, se tendrá en cuenta lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo anterior.

Artículo 6. Maternidad.

1. Los trabajadores a que se refiere el apartado 1 del artículo 1 tendrán derecho a la prestación económica por maternidad con las particularidades establecidas en el presente Real Decreto.

2. La base reguladora diaria de la prestación económica por maternidad será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre trescientos sesenta y cinco.

De ser menor la antigüedad en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

3. El subsidio por maternidad se abonará durante todos los días en los que el trabajador permanezca en dicha situación, con la duración legalmente prevista para los períodos de descanso por las situaciones protegidas de maternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente.

2. PRESTACIONES ECONÓMICAS POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

(Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

CAPÍTULO IV QUATER.

Riesgo durante el embarazo

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.

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 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.

REAL DECRETO 1251/2001 DE 16 DE NOVIEMBRE

PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.

CAPÍTULO III

Subsidio por riesgo durante el embarazo

SECCIÓN 1ª. NORMAS APLICABLES A LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA

Artículo 14. Situación protegida.

1. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 26 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.

2. De conformidad con lo establecido en el apartado anterior, no se considerará situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.

Artículo 16. Beneficiarias.

1. Serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras por cuenta ajena, en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, siempre que, estando afiliadas y en alta en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

En los mismos términos, serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de empleados de hogar, que presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo.

2. Las trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo, con las particularidades establecidas en el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, para la Prestación de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.

Artículo 17. Cálculo de la prestación.

1. Para el cálculo del subsidio por riesgo durante el embarazo, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

2. En las situaciones de pluriempleo se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

a) Cuando la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo se declare en todas las actividades que realice simultáneamente la trabajadora, para la determinación de la base reguladora del subsidio se computarán todas sus bases de cotización en las distintas empresas, siendo de aplicación a la base reguladora así determinada el tope máximo establecido a efectos de cotización.

b) Si la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo se declarase en una o en algunas de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no en todas, en el cálculo de la base reguladora del subsidio sólo se tomarán las bases de cotización en las empresas donde se produce la suspensión del contrato de trabajo, aplicando, a estos efectos, el límite que corresponda a la fracción o fracciones del tope máximo que aquéllas tengan asignado.

3. En las situaciones de pluriactividad será de aplicación lo dispuesto en el artículo 29 de este Real Decreto.

4. En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, para la determinación de la base reguladora del subsidio se aplicarán las normas establecidas para el subsidio de incapacidad temporal en el párrafo b) del artículo 4 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

Artículo 18. Nacimiento, duración y extinción del derecho.

1. El derecho al subsidio nace el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

2. El subsidio se abonará durante el período necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora y/o del feto, y finalizará el día anterior a aquel 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. El subsidio se abonará a las trabajadoras contratadas a tiempo parcial durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

4. El derecho al subsidio se extinguirá por:

a) Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

b) Reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

c) Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.

d) Fallecimiento de la beneficiaria.

Artículo 19. Denegación, anulación y suspensión del derecho.

El derecho al subsidio podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido para el subsidio por incapacidad temporal en el apartado 1 del artículo 132 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

a) Cuando la beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.

b) Cuando realice cualquier trabajo o actividad, bien por cuenta ajena o por cuenta propia, iniciados con posterioridad a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, incompatibles con su estado.

Artículo 20. Gestión de la prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo será gestionada directamente por la Entidad gestora respectiva, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas.

2. El pago del subsidio se realizará por períodos vencidos.

Artículo 21. Procedimiento para el reconocimiento del derecho.

1. El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo se iniciará a instancia de la trabajadora, mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial de la Entidad gestora de la provincia en que tenga su domicilio la interesada. Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social y deberán contener los datos y circunstancias que establece el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Expresamente, las solicitudes deberán contener la fecha de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, los datos relativos a la actividad desempeñada por la trabajadora afectada, su categoría profesional y función y descripción del trabajo concreto que realizase, así como el riesgo específico que presenta para el embarazo.

2. A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los documentos siguientes:

a. Informe médico del facultativo del Instituto Nacional de la Salud o del Servicio Público de Salud equivalente, así como certificación médica expedida por los Servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, que cubra la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, en la que se acredite la situación de embarazo y que las condiciones del puesto de trabajo desarrollado por la trabajadora influyen negativamente en su salud y/o la del feto.

Cuando la certificación médica, en los términos establecidos en la disposición adicional segunda, haya sido expedida por los servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente, no será necesario acompañar a la solicitud los documentos a que se refiere el párrafo anterior.

b. Declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora, con el informe sobre este particular emitido por el servicio de prevención propio de la empresa siempre que cuente con la especialidad preventiva de vigilancia de la salud, por la entidad especializada que desarrolle para la empresa, en base al correspondiente concierto, las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos en cuanto a la vigilancia de la salud, o por el responsable de prevención, designado por la empresa, con la cualificación o acreditación suficiente para esa tarea.

La declaración deberá reflejar también la fecha en que la trabajadora ha suspendido la relación laboral, así como la cuantía de la base de cotización de la trabajadora, correspondiente al mes anterior al del inicio de la suspensión del contrato de trabajo, o a los tres meses anteriores, en los casos de contratos a tiempo parcial.

c. Declaración del responsable del hogar familiar sobre la inexistencia de puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora, cuando se trate de personas integradas en el Régimen Especial de empleados de hogar.

3. A la vista de la documentación presentada y una vez comprobados todos los requisitos exigidos para acceder al subsidio, el Director provincial de la Entidad gestora respectiva dictará resolución expresa y la notificará, en el plazo de treinta días, en orden al reconocimiento del derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

4. Cuando se produzcan contradicciones en las declaraciones y certificaciones presentadas con la solicitud, o concurren indicios de posible connivencia para obtener la prestación, la Dirección Provincial de la Entidad gestora podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de que ésta manifieste su conformidad o su discrepancia en relación con las medidas adoptadas por la empresa, que puedan determinar el derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo. La petición de informe deberá ir acompañada de la documentación presentada.

El informe deberá ser emitido en el plazo de quince días, transcurrido el cual el Director provincial de la Entidad gestora podrá dictar la correspondiente resolución sin tener en cuenta al mismo.

SECCIÓN 2.ª NORMAS APLICABLES A LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA

Artículo 22. Situación protegida.

1. Los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de interrupción de la actividad profesional en los supuestos en que el desempeño de la misma influya negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique por los servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente.

2. De conformidad con lo establecido en el apartado anterior, no se considera situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de la actividad desempeñada.

Artículo 23. Beneficiarias.

1. Serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras por cuenta propia que hayan interrumpido su actividad profesional por riesgo durante el embarazo, siempre que, estando afiliadas y en alta en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que se emita el certificado por los servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente, a que se refiere el artículo 28 de este Real Decreto.

En los mismos términos, serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de empleados de hogar, cuando no presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo y, en consecuencia, sean responsables de la obligación de cotizar.

2. Tanto para las trabajadoras por cuenta propia incluidas en los distintos Regímenes Especiales, como para las trabajadoras pertenecientes al Régimen Especial de empleados de hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que las interesadas se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. Sin perjuicio de lo anterior, será de aplicación, en su caso, el mecanismo de la invitación al pago previsto en el apartado 2 del artículo 28 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, tanto a las trabajadoras pertenecientes a este último, como a las trabajadoras pertenecientes al Régimen Especial de empleados de hogar que sean responsables de la obligación de cotizar.

Artículo 24. Prestación económica.

[...]

A estos efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha en que se emita el certificado de los servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente.

Artículo 25. Nacimiento, duración y extinción del derecho.

1. El derecho al subsidio nace el día siguiente a aquel en que se emite el certificado médico por los servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente, si bien los efectos económicos no se producirán hasta la fecha del cese efectivo en la actividad profesional correspondiente.

2. El subsidio se abonará durante el período necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora y/o del feto, mientras persista la imposibilidad de reanudar su actividad profesional.

3. El derecho al subsidio se extinguirá por:

- a. Inicio del período de descanso por maternidad.
- b. Reanudación de la actividad profesional desempeñada por la mujer trabajadora.
- c. Causar baja en el Régimen Especial de la Seguridad Social en el que la trabajadora estuviera incluida.
- d. Fallecimiento de la beneficiaria.

Artículo 26. Denegación, anulación y suspensión del derecho.

El derecho al subsidio podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido para el subsidio por incapacidad temporal en el apartado 1 del artículo 132 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

- a. Cuando la beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.
- b. Cuando realice cualquier trabajo o actividad bien por cuenta propia o por cuenta ajena, iniciados con posterioridad al nacimiento del derecho al subsidio, incompatibles con su estado.

Artículo 27. Gestión de la prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo será gestionada directamente por la Entidad gestora respectiva.

2. El pago del subsidio se realizará por períodos vencidos.

Artículo 28. Procedimiento para el reconocimiento del derecho.

1. El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio se iniciará a instancia de la trabajadora, mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial de la Entidad gestora de la provincia en que tenga su domicilio la interesada. Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social y deberán contener los datos y circunstancias que establece el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Expresamente, las solicitudes deberán contener los datos relativos a la actividad profesional desempeñada por la trabajadora afectada, descripción del trabajo concreto que realizase, así como el riesgo específico que presenta para el embarazo.

2. A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los siguientes documentos:

- a. El informe del médico del Instituto Nacional de la Salud o del Servicio Público de Salud equivalente, que asista facultativamente a la trabajadora. Dicho informe deberá acreditar la situación de embarazo y que las condiciones del trabajo o actividad profesional desempeñados influyen negativamente en la salud de la trabajadora embarazada y/o la del feto.

El informe constará de un original y dos copias. Se entregará a la trabajadora el original, una copia se tramitará a la Inspección de Servicios Sanitarios del Instituto Nacional de la Salud u órgano equivalente del Servicio Público de Salud correspondiente y la otra quedará en poder del facultativo.

- b. Declaración de la trabajadora sobre la actividad desarrollada, así como sobre la inexistencia de un trabajo o función en tal actividad compatible con su estado que pueda ser llevada a cabo por aquélla, en su condición de trabajadora por cuenta propia, o de empleada de hogar.

Cuando la trabajadora autónoma preste servicios en sociedades cooperativas o sociedades laborales o mercantiles, dicha declaración deberá ser realizada por el administrador de la sociedad.

- c. Acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas, cuando sean necesarias para acreditar el período mínimo de cotización, para determinar la cuantía de la prestación o la situación de estar al corriente en el pago de las cuotas.

3. De la declaración de la trabajadora, así como del informe del médico del Instituto Nacional de la Salud o del Servicio Público de Salud equivalente, se dará traslado a los servicios médicos de la Dirección Provincial de la Entidad gestora correspondiente, a fin de que por los mismos se emita certificación en que se acredite que las condiciones de la actividad desempeñada influyen negativamente en la salud de la trabajadora y/o del feto. La expedición de estos certificados será de tramitación preferente.

4. Si el certificado de los servicios médicos de la Dirección Provincial de la Entidad gestora correspondiente es favorable al cese en la actividad y se trata de trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, antes de que se dicte la resolución, vendrán obligadas a presentar una declaración de situación de la actividad, en la que conste la persona que gestiona directamente, en tanto exista riesgo durante el embarazo, el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza del que aquéllas sean titulares o, en su caso, el cese temporal o definitivo en la actividad.

5. A la vista de la documentación presentada y una vez comprobados todos los requisitos exigidos para acceder al subsidio, el Director Provincial de la Entidad gestora respectiva dictará resolución expresa y la notificará, en el plazo de treinta días, en orden al reconocimiento del derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

6. Cuando se produzcan contradicciones en las declaraciones y certificaciones presentadas con la solicitud, o concurren indicios de actuaciones dirigidas a obtener indebidamente la prestación, la Dirección Provincial de la Entidad gestora podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de que ésta manifieste su conformidad o su discrepancia en relación con las medidas adoptadas por la trabajadora, que puedan determinar el derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo. La petición de informe deberá ir acompañada de la documentación presentada.

El informe deberá ser emitido en el plazo de quince días, transcurrido el cual el Director provincial de la Entidad gestora podrá dictar la correspondiente resolución sin tener en cuenta al mismo.

SECCIÓN 3.ª NORMAS COMUNES A LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA Y POR CUENTA PROPIA

Artículo 29. Situaciones de pluriactividad.

En los supuestos en que la trabajadora realice simultáneamente actividades incluidas en varios Regímenes del sistema de la Seguridad Social:

- a. Cuando la situación de riesgo durante el embarazo afecte a todas las actividades desempeñadas, tendrá derecho al subsidio en cada uno de los Regímenes si reúne los requisitos exigidos de manera independiente en cada uno de ellos.
- b. Cuando la situación de riesgo durante el embarazo afecte a una o a alguna de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no a todas, únicamente tendrá derecho al subsidio en el Régimen en el que estén incluidas las actividades en que exista dicho riesgo.

La percepción del subsidio será compatible con el mantenimiento de aquellas actividades que ya viniera desempeñando o pudiera comenzar a desempeñar y no impliquen riesgo durante el embarazo.

Disposición adicional segunda.

Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo de trabajadoras por cuenta ajena.

1. La certificación médica de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora y/o del feto, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, será expedida por los servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a la que esté asociada la empresa, a los efectos de la prestación económica de la incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

En las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social donde no se disponga de Servicios Médicos propios, la mencionada certificación médica, así como la prevista en el artículo 28 de este Real Decreto, serán expedidas por la Inspección de Servicios Sanitarios del Instituto Nacional de la Salud u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas que hayan asumido las transferencias en materia sanitaria.

2. Cuando la certificación corresponda a los servicios médicos de la correspondiente Dirección Provincial de la Entidad gestora correspondiente, será requisito previo el informe del médico del Instituto Nacional de la Salud o del Servicio Público de Salud equivalente, que asista facultativamente a la trabajadora, en el que se exprese la situación de embarazo de la trabajadora, así como que las condiciones del puesto de trabajo desempeñado pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto.

La trabajadora presentará el mencionado informe ante la Dirección Provincial de la Entidad gestora, correspondiente a su domicilio, acompañando declaración de la empresa en la que consten los cometidos efectuados por la interesada en la empresa, así como que el puesto de trabajo desempeñado no se encuentra dentro de los puestos de trabajo exentos de riesgo, a efectos de embarazo, en los términos señalados en el apartado 2 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de empleados de hogar acompañarán la declaración del responsable del hogar familiar, a que se refiere el párrafo c) del apartado 2 del artículo 21.

Los servicios médicos de la indicada Dirección Provincial procederán a emitir certificado, en el que quede acreditado que las condiciones del puesto de trabajo influyen negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y que, en consecuencia, debería desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La expedición de este certificado será de tramitación preferente y constará de un original y dos copias. Se entregará a la trabajadora el original y una copia con destino a la empresa o, en su caso, al responsable del hogar familiar, quedándose la otra copia en poder del servicio médico.

3. En el supuesto de que la certificación médica del riesgo en el trabajo, corresponda efectuarla a los servicios médicos de la Mutua, en los términos señalados en el apartado 1, será requisito previo el informe del médico del Instituto Nacional de la Salud o del Servicio Público de Salud equivalente, que asista facultativamente a la trabajadora, en el que se exprese la situación de embarazo de la trabajadora, así como que las condiciones del puesto de trabajo desempeñado pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto.

El informe médico del Instituto Nacional de la Salud o del Servicio Público de Salud equivalente será entregado por la interesada, junto con la declaración de la empresa indicada en el apartado anterior, ante la Mutua con la que la empresa tenga cubierta la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, a fin de que por los servicios médicos de la misma se emita un certificado, en el que quede acreditado que las condiciones del puesto de trabajo influyen negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y que, en consecuencia, debería desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La certificación médica, a cuya tramitación se dará carácter preferente, constará de un original y tres copias. Se entregará a la trabajadora el original y dos copias, una con destino a la empresa y otra a la Entidad gestora correspondiente, quedándose la tercera copia en poder del servicio médico.

4. En el ámbito de aplicación del Régimen Especial de los trabajadores del mar, en las Direcciones Provinciales en que el Instituto Social de la Marina no disponga de Servicios Médicos propios, la certificación médica prevista en los artículos 21 y 28 de este Real Decreto, será expedida por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso y de conformidad con lo establecido en el apartado 1 de esta disposición, por la Inspección de los Servicios Sanitarios del Instituto Nacional de la Salud u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas que hayan asumido las transferencias en materia sanitaria.

3. PRESTACIÓN ECONÓMICA POR MATERNIDAD Y LACTANCIA³⁴

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

(Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)

TÍTULO II

CAPÍTULO IV BIS.

MATERNIDAD³⁵

Sección primera. Supuesto general

Artículo 133 bis. 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 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 133 ter. 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 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 133 quáter. 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 7. Rentas exentas. (Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio.)

Estarán exentas las siguientes rentas:

h)

[...]

Igualmente estarán exentas las demás prestaciones públicas por nacimiento, parto o adopción múltiple, adopción, hijos a cargo y orfandad.

También estarán exentas las prestaciones públicas por maternidad percibidas de las Comunidades Autónomas o entidades locales.

³⁴ En relación a la discriminación por razón de maternidad, ver la Jurisprudencia del Ámbito Constitucional.

³⁵ El Consejo de Ministros ha aprobado, en su reunión del 13 de julio de 2007, la remisión a las Cortes Generales de un Proyecto de Ley que regula la prestación económica de pago único de una cuantía de 2.500 euros por nacimiento o adopción, para cuya tramitación parlamentaria se ha solicitado el procedimiento de urgencia.

El Proyecto de Ley prevé que se beneficien de la medida, con carácter retroactivo, todas las familias que hayan tenido un hijo desde las cero horas del día 3 de julio, tanto españolas como residentes legales; en este caso, que hayan vivido en España, al menos los dos años inmediatamente anteriores al hecho del nacimiento o de la adopción.

El objetivo es que la nueva Ley entre en vigor el próximo mes de noviembre. Por tanto, las familias que a partir del próximo día 16 de julio soliciten la prestación la podrán cobrar, aproximadamente, en el mes de diciembre y, una vez que la Ley esté en vigor, los 2.500 euros se cobrarán siempre en el mes siguiente.

Artículo 81. Deducción por maternidad. (Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio.)

1. Las mujeres con hijos menores de tres años con derecho a la aplicación del mínimo por descendientes previsto en el artículo 58 de esta ley, que realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la cual estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o mutualidad, podrán minorar la cuota diferencial de este Impuesto hasta en 1.200 euros anuales por cada hijo menor de tres años.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la deducción se podrá practicar, con independencia de la edad del menor, durante los tres años siguientes a la fecha de la inscripción en el Registro Civil.

Cuando la inscripción no sea necesaria, la deducción se podrá practicar durante los tres años posteriores a la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

En caso de fallecimiento de la madre, o cuando la guarda y custodia se atribuya de forma exclusiva al padre o, en su caso, a un tutor, siempre que cumpla los requisitos previstos en este artículo, éste tendrá derecho a la práctica de la deducción pendiente.

2. La deducción se calculará de forma proporcional al número de meses en que se cumplan de forma simultánea los requisitos previstos en el apartado 1 anterior, y tendrá como límite para cada hijo las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en cada período impositivo con posterioridad al nacimiento o adopción.

A efectos del cálculo de este límite se computarán las cotizaciones y cuotas por sus importes íntegros, sin tomar en consideración las bonificaciones que pudieran corresponder.

3. Se podrá solicitar a la Agencia Estatal de Administración Tributaria el abono de la deducción de forma anticipada. En estos supuestos, no se minorará la cuota diferencial del impuesto.

4. Reglamentariamente se regularán el procedimiento y las condiciones para tener derecho a la práctica de esta deducción, así como los supuestos en que se pueda solicitar de forma anticipada su abono.

Artículo 133 quinquies. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Sección segunda. Supuesto especial

Artículo 133 sexies. 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 133 ter.

Artículo 133 septies. 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 133 quater 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 133 quinquies.

**CAPÍTULO IV QUINQUIES
RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL**

Artículo 135 bis. 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 cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135 ter. 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Undécima bis. Prestación por maternidad 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 IV bis y en el Capítulo IV ter 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 períodos 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 períodos 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 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.

REAL DECRETO 1251/2001 DE 16 DE NOVIEMBRE
PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.

CAPÍTULO II
SUBSIDIO POR MATERNIDAD

Artículo 2. Situaciones protegidas.

1. A efectos de la protección por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y en la disposición adicional primera del presente Real Decreto.

2. Se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, cualquiera que sea su denominación.

En el caso de adopción o acogimiento familiar de personas con discapacidad o de quienes por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, para que se produzca la situación protegida el adoptado o acogido deberá ser menor de dieciocho años.

A los efectos de las previsiones del presente Real Decreto, se entenderá que el adoptado o acogido presenta alguna discapacidad cuando acredite una minusvalía en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de Procedimiento para el Reconocimiento, Declaración y Calificación del Grado de Minusvalía.

3. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema de la Seguridad Social, se consideran situaciones protegidas las referidas en los apartados 1 y 2 de este artículo, durante los períodos de cese de la actividad que sean coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena, excepto en lo que se refiere a la posibilidad de disfrute del descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, que únicamente será de aplicación a estos últimos trabajadores.

Artículo 3. Prestación económica.

1. La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de este Real Decreto.

2. En caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de seis semanas, inmediatamente posteriores al parto, o cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Artículo 4. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, incluidos en el ámbito de aplicación de este capítulo II, que disfruten de los descansos referidos en el artículo 2 de esta norma, siempre que, reuniendo la condición general de estar afiliados y en alta o en situación asimilada a ella en algún Régimen del sistema de la Seguridad Social, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En los supuestos de adopción internacional, cuando haya sido necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado y éstos se acojan al período de suspensión previsto que, en tales casos, podrán comenzar a disfrutar hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción, los requisitos establecidos en el párrafo anterior deberán acreditarse en la fecha de inicio de dicho período de suspensión. En ningún caso, el período de duración de la prestación podrá ser superior a dieciséis semanas o al período que corresponda, en el supuesto de adopción múltiple, o su equivalente cuando el período de descanso se disfrute en régimen de jornada a tiempo parcial.

Cuando el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por la madre y el padre, tendrán ambos la condición de beneficiarios del subsidio, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos exigidos.

Asimismo, en caso de parto, si la madre trabajadora no reúne el período mínimo de cotización requerido, el padre, a opción de la madre, podrá percibir el subsidio durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, descontando un período de seis semanas, siempre que aquél acredite el mencionado requisito.

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán derecho a la prestación económica por maternidad, con las particularidades establecidas en el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en Relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad.

Dichas particularidades no serán de aplicación a los trabajadores contratados a jornada completa que, no obstante, disfruten los períodos de descanso por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial.

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 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. Sin perjuicio de lo anterior, será de aplicación, en su caso, el mecanismo de la invitación al pago previsto en el apartado 2 del artículo 28 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, tanto a estos últimos, como a los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de los empleados de hogar que sean responsables de la obligación de cotizar.

4. A efectos del subsidio especial por parto, adopción o acogimiento múltiples, a que se refiere el apartado 2 del artículo anterior, tendrán la condición de beneficiarios quienes a su vez lo sean de la prestación económica por maternidad, si bien únicamente podrá percibirse aquél por uno de los progenitores que, en caso de parto, será determinado a opción de la madre; en caso de adopción o acogimiento, será decidido por libre decisión de los interesados.

5. De conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo 2 del presente Real Decreto, los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema de la Seguridad Social no podrán ser beneficiarios del subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial.

Artículo 5. Situaciones asimiladas al alta.

Para el acceso a la prestación económica por maternidad se consideran situaciones asimiladas al alta las siguientes:

1ª La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.

2ª El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo, de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 del artículo 46 y apartado 3 del artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3º El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.

4º Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.

5º En el Régimen Especial Agrario, la situación de desplazamiento al extranjero por razón de trabajo, en los términos regulados en el artículo 71 del Reglamento General del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre.

6º Cualesquiera otras situaciones que se prevean reglamentariamente.

Artículo 6. Cálculo de la prestación.

1. Para el cálculo del subsidio por maternidad, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del período de descanso.

No obstante, durante el disfrute de los períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora del subsidio se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

2. En los supuestos de trabajadores contratados a tiempo parcial, la determinación de la base reguladora se efectuará de acuerdo con lo previsto para la prestación económica por maternidad en el apartado 2 del artículo 5 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

3. Cuando el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento familiar, tanto permanente como preadoptivo, sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por la madre y por el padre, la prestación se determinará para cada uno en función de su respectiva base reguladora.

4. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, si la percepción del subsidio por maternidad hubiera sido interrumpida, cuando éste se reanude, una vez que el menor haya sido dado de alta hospitalaria, dicho subsidio se percibirá en la misma cuantía en que se viniera abonando antes de la interrupción.

Artículo 7. Nacimiento, duración y extinción del derecho.

1. Se tendrá derecho al subsidio por maternidad a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente.

2. El subsidio por maternidad se abonará a cada beneficiario, en su caso, durante la parte de los períodos de descanso mencionados en el artículo 2 de este Real Decreto, que hayan sido disfrutados efectivamente por la madre y el padre.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, la beneficiaria tendrá derecho a la prestación económica durante los días que falten para completar el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto, si éstas no se hubieran agotado. En estos casos, quedará sin efecto la opción ejercida por la madre en favor del padre.

Asimismo, lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas en el artículo 30 del Código Civil para adquirir la personalidad, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante al menos ciento ochenta días.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá percibir la totalidad o, en su caso, la parte que reste del período de subsidio.

Cuando la madre hubiera optado porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso por maternidad y, una vez iniciado el efectivo disfrute por el padre, éste falleciera antes de haberlo completado, la madre podrá ser beneficiaria del subsidio por la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima correspondiente, incluso aunque aquélla ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.

3. Las situaciones de huelga y cierre patronal no impedirán el reconocimiento y percepción del subsidio por maternidad.

4. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la percepción del subsidio por maternidad podrá interrumpirse, a petición del padre o de la madre, según cuál sea el beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto, y se reanudará a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor, por el período que reste por disfrutar. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Si el descanso se ha iniciado a partir de la fecha del parto, la interrupción en el percibo del subsidio por maternidad podrá comprender el período de las diez semanas posteriores al descanso obligatorio o de las que correspondan por parto múltiple.

b) Si el descanso por maternidad se ha iniciado antes del parto, la interrupción afectará únicamente al período que, en su caso, reste por disfrutar tras el período de seis semanas de descanso obligatorio.

En los casos mencionados en este apartado, si durante la percepción del subsidio por maternidad, se extingue el contrato de trabajo del beneficiario o se produce el cese de la actividad, no podrá interrumpirse dicho subsidio.

5. El derecho al subsidio por maternidad se extinguirá por alguna de las siguientes causas:

a) Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso referidos en el artículo 2 de esta norma.

b) Cuando el período de descanso sea disfrutado exclusivamente por la madre o por el padre, por la reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración del mencionado período de descanso.

c) En el supuesto de disfrute sucesivo o simultáneo por la madre y el padre, por la reincorporación voluntaria al trabajo de uno de ellos o de ambos, con anterioridad al cumplimiento de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso correspondiente. En este caso, la parte que restase para completarlos incrementará la duración del subsidio a que tuviera derecho el otro beneficiario.

d) Por el fallecimiento del beneficiario, salvo que pueda continuar en el disfrute del período de descanso el progenitor sobreviviente, según las condiciones legal o reglamentariamente establecidas.

e) Por el fallecimiento del hijo o acogido, con la salvedad de lo establecido en los párrafos segundo y tercero del apartado 2 de este artículo.

6. En los supuestos previstos en los párrafos b) y c) del apartado anterior, no cabrá la reincorporación de la madre al trabajo, en caso de parto, hasta que hayan transcurrido las seis semanas posteriores a aquél, establecidas como de descanso obligatorio.

Artículo 8. Revocabilidad de la opción en favor del padre.

La opción ejercitada por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad en favor del padre, a fin de que éste disfrute de parte del permiso y, por consiguiente, perciba una parte determinada e ininterrumpida del subsidio, correspondiente al descanso posterior al parto, en los términos establecidos en las normas legales mencionadas en el artículo 2 de este Real Decreto, podrá ser revocada por la madre si sobrevinieren hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación u otras causas análogas.

Artículo 9. Maternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato.

1. Agotado el período de descanso por maternidad, si la beneficiaria continuase necesitando asistencia sanitaria como consecuencia del parto y se encontrase incapacitada para el trabajo, se le considerará en situación de incapacidad temporal debida a enfermedad común, iniciándose a partir de este momento, si cumple los requisitos exigidos y sin solución de continuidad, el pago del subsidio correspondiente a la nueva contingencia y el cómputo para la duración de dicha situación, con absoluta independencia de los períodos de descanso por maternidad.

2. Los procesos de incapacidad temporal iniciados antes del parto y sin que la interesada hubiera optado por el descanso maternal, se mantendrán en sus propios términos hasta el momento del parto, dejando siempre a salvo la posibilidad de opción de la interesada por dicho descanso.

A partir de la fecha del parto deberá comenzar el disfrute del descanso por maternidad. Si transcurrido éste, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanudará el cómputo interrumpido.

3. Durante el descanso por maternidad no procederá, excepto lo dispuesto en el párrafo siguiente, el reconocimiento del derecho al subsidio por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales sobrevenidas durante dicho período. Agotado éste, si el padre o la madre necesitasen asistencia sanitaria, se encontraran impedidos para el trabajo y cumplieren los requisitos exigidos, se iniciará la situación de incapacidad temporal que corresponda. Cuando durante la percepción de un subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial, se inicie un proceso de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia, podrá percibirse también simultáneamente el subsidio correspondiente a esta situación, de acuerdo con el régimen jurídico que le sea de aplicación. En tal caso, la base reguladora se calculará sobre la base de cotización de la jornada a tiempo parcial que se viniera compatibilizando con el subsidio por maternidad.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, si, agotado el subsidio por maternidad, la madre o el padre continúan en situación de incapacidad temporal, se mantendrá la percepción del subsidio por esta contingencia en la cuantía que correspondiera al régimen de jornada completa, si bien a efectos de su duración y porcentaje se tomará como referencia la fecha de la baja médica en el trabajo en régimen de jornada a tiempo parcial.

4. En los casos de extinción del contrato de trabajo de una trabajadora que ve interrumpida su situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, por pasar a la situación de descanso por maternidad, se aplicarán las siguientes reglas:

1ª Si la extinción se produce una vez iniciado el descanso por maternidad, se mantendrá el percibo de la prestación hasta el término de tal situación. De igual modo, si la extinción del contrato de trabajo se produce durante el disfrute de períodos de descanso, en régimen de jornada a tiempo parcial, a partir de ese momento se percibirá en su totalidad el subsidio por maternidad. Si el padre ya estuviese disfrutando un período de descanso, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, el subsidio que le correspondiese se mantendrá en los términos en que lo estuviere percibiendo. Una vez finalizado el descanso por maternidad de la madre, si persistiera la anterior situación de incapacidad temporal, se reanudará el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente.

2ª Si la extinción del contrato se produce antes del inicio del descanso por maternidad, aunque la trabajadora no haya pasado a la situación de desempleo total percibiendo prestación económica de nivel contributivo, o ésta se hubiera extinguido durante la incapacidad temporal precedente a la situación de maternidad, causará derecho a la prestación económica derivada de esta última contingencia, interrumpiéndose la incapacidad temporal anterior al parto y el abono del subsidio correspondiente que se sustituirá desde el día de inicio de la situación de maternidad por el subsidio asignado legalmente a esta última.

También se causará derecho a la prestación económica por maternidad cuando entre la extinción de la incapacidad temporal por alta médica y el inicio de la situación por maternidad no haya solución de continuidad, bien por producirse el alta médica por incapacidad temporal y el inicio del descanso por maternidad el mismo día, bien por tener lugar ésta al día siguiente de aquélla.

Si la extinción del contrato de trabajo del padre o de la madre se produce antes del inicio del descanso por maternidad, el subsidio que, en su caso, corresponda, se percibirá en su cuantía íntegra y no podrá compartirse el disfrute del descanso entre ambos, en régimen de jornada a tiempo parcial.

5. Lo dispuesto en los apartados precedentes será de aplicación en supuestos análogos a los que allí se contemplan, cuando se trate de las situaciones protegidas de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

6. Cuando se haya interrumpido la percepción del subsidio por maternidad, en los casos señalados en el apartado 4 del artículo 7 y, una vez reanudada la correspondiente prestación de servicios o la actividad, el interesado iniciase un proceso de incapacidad temporal, dicho proceso quedará interrumpido por el alta hospitalaria del menor, con la siguiente reanudación del subsidio por maternidad.

No obstante, si, una vez finalizado el subsidio por maternidad, persiste la situación de incapacidad temporal, se reanudará el subsidio correspondiente a esta última contingencia que había sido interrumpido.

Artículo 10. Denegación, anulación y suspensión del derecho.

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido en el artículo 133 quinquies del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (RCL 1994, 1825):

a) Cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.

b) Cuando el beneficiario trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo la percepción de un subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial.

Artículo 11. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad.

1. Las prestaciones económicas por maternidad serán gestionadas directamente por la Entidad gestora respectiva.

2. El pago del subsidio será realizado directamente por la Entidad gestora, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas.

No obstante, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional undécima ter del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para los supuestos en que, al amparo del apartado 2 del artículo 222 de la misma, los trabajadores estén percibiendo prestación por desempleo total y pasen a la situación de maternidad, la Entidad gestora podrá concertar la encomienda de gestión con el Instituto Nacional de Empleo para el pago de la prestación.

3. El pago del subsidio se realizará por períodos vencidos. El subsidio especial, en caso de parto múltiple será abonado en un solo pago al término del período de seis semanas posteriores al parto y, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiples, al término de las seis semanas inmediatamente posteriores a la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Artículo 12. Informe de maternidad.

1. El facultativo del Servicio Público de Salud que atienda a la trabajadora embarazada expedirá un informe de maternidad en el que se certificarán, según los casos, los siguientes extremos:

a) Fecha probable del parto, cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad a aquél.

b) Fecha del parto.

c) Estado de salud de la mujer posterior al parto, en los supuestos de opción del descanso por maternidad en favor del padre, de forma sucesiva con el de la madre, cuando, conforme a lo dispuesto en el primer párrafo del apartado 2.3 del artículo 13, resulte necesario.

2. El informe de maternidad constará de un original y dos copias. Se entregará a la trabajadora el original, una copia se tramitará a la Inspección de Servicios Sanitarios u órgano equivalente del Servicio Público de Salud correspondiente y la otra quedará en poder del facultativo.

3. Las trabajadoras por cuenta ajena entregarán dicho original en la empresa, la cual consignará la fecha en que la trabajadora inicia el período de descanso y reflejará los datos de cotización necesarios para el cálculo del subsidio. Una vez cumplimentados tales datos, la empresa devolverá de forma inmediata el informe a la trabajadora, a fin de que ésta pueda acompañarlo a la solicitud del subsidio ante la Entidad gestora.

Artículo 13. Solicitud de la prestación económica por maternidad y resolución de la misma.

1. El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación por maternidad se iniciará a instancia del trabajador o trabajadora, mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial de la Entidad gestora competente, según el Régimen de encuadramiento, de la provincia en que tenga su domicilio.

Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social y deberán contener los datos y circunstancias que establece el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Expresamente, las solicitudes deberán contener el motivo de las mismas, la fecha de inicio y la distribución prevista del período de descanso de cada uno de los beneficiarios, así como los datos relativos a la empresa o empresas, si se tratase de trabajadores por cuenta ajena.

2. A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los siguientes documentos:

1º En caso de maternidad y parto múltiple,

a) El informe de maternidad expedido por el correspondiente Servicio Público de Salud, al que se refiere el artículo anterior, debidamente complementado con los datos que debe hacer constar la empresa, cuando se trate de trabajadoras por cuenta ajena.

b) Libro de Familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil. Cuando el descanso se haya iniciado con anterioridad al parto, tales documentos deberán acompañarse una vez practicada la inscripción registral del hijo.

c) Certificación de cotizaciones a la Seguridad Social de la última o últimas empresas, o acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas, si el causante es el obligado a su ingreso, cuando sean necesarias para acreditar el período mínimo de cotización, para determinar la cuantía de la prestación o la situación de estar al corriente en el pago de las cuotas.

2º En el supuesto de fallecimiento de la madre, el solicitante deberá adjuntar el certificado de defunción de aquélla.

3º Cuando la madre haya ejercitado la opción en favor del padre, se presumirá, salvo prueba en contrario, que la reincorporación de la madre al trabajo no supone riesgo alguno para su salud.

En este último caso, así como en el de fallecimiento de la madre, deberán adjuntarse también los datos o justificantes relativos a la cotización del interesado, a efectos del cálculo del subsidio, así como la certificación de la empresa en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral.

4º En los supuestos de adopción o acogimiento, de uno o más menores, deberá aportarse:

a) En todo caso, la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, ya sea permanente o preadoptivo.

Cuando se trate de adopción internacional, en los supuestos en que sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 4 se aportará la documentación emitida por el órgano competente de la Comunidad Autónoma, en la que se justifique el inicio de los trámites necesarios para la adopción, al objeto de perfeccionar ésta.

b) Cuando se trate de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, certificación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales u órgano competente de la Comunidad Autónoma respectiva, de que el adoptado o acogido presenta un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o de la Entidad Pública, competente en materia de protección de menores, de que aquél, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.

c) Certificación de cotizaciones a la Seguridad Social de la última o últimas empresas, o acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas, si el causante es el obligado a su ingreso, cuando sean necesarias para acreditar el período mínimo de cotización, para determinar la cuantía de la prestación o la situación de estar al corriente en el pago de las cuotas.

d) Certificación de la empresa en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral.

5º Documento que acredite el previo acuerdo con el empresario, cuando el período de descanso se disfrute en régimen de jornada a tiempo parcial. En caso de que la madre y el padre se acojan a esta posibilidad, cada uno deberá aportar dicho documento acreditativo.

Si, conforme a lo establecido en la Disposición adicional primera de este Real Decreto, la distribución inicialmente acordada del disfrute del período de descanso se modifica, dicha circunstancia deberá ponerse en conocimiento de la Entidad gestora con carácter inmediato.

3. A la vista de la documentación presentada y una vez comprobados todos los requisitos exigidos para acceder al subsidio, el Director provincial de la Entidad gestora respectiva dictará resolución expresa y la notificará, en el plazo de treinta días, en orden al reconocimiento del derecho a la prestación económica por maternidad.

4. La solicitud de interrupción de la percepción del subsidio por maternidad, en los casos previstos en el apartado 4 del artículo 7, corresponderá efectuarla a la madre o al padre del recién nacido, según quién sea o vaya a ser el beneficiario de la prestación, debiendo acreditar la interrupción de la suspensión del contrato de trabajo o el cese de la actividad, así como la existencia de hospitalización del menor.

Disposición adicional primera. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial.

1. De acuerdo con lo establecido en el párrafo sexto del apartado 4 del artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere dicho apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos regulados en el presente Real Decreto y de Conformidad, en su caso, con lo que establezcan los Convenios Colectivos.

2. Para que pueda disfrutarse a tiempo parcial el permiso de maternidad será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado.

El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo a) del apartado siguiente.

3. El disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

b) El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

c) El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, por iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

d) Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

4. El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.

No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

5. El permiso de maternidad a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo trabajador de los derechos previstos en los apartados 4 y 4.bis del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y de la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del mismo artículo. Será asimismo incompatible con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el apartado 3 del artículo 46 de la citada Ley.

4. PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PATERNIDAD

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

(Real Decreto Legislativo 1/ 1994, de 20 de junio)

TÍTULO II

CAPÍTULO IV TER PATERNIDAD

Artículo 133 octies. 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 48. bis 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 133 nonies. 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 133 decies. Prestación económica.

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.

H). EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. NORMATIVA

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo)

TÍTULO I. DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 2. DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS

Artículo 4. Derechos laborales.

[...]

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

[...]

- g. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

CAPÍTULO III. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

SECCIÓN 4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

- a. Por mutuo acuerdo de las partes.

(STS de 22 de junio de 1988) "En la **extinción de mutuo acuerdo** es bastante que exista consentimiento no viciado de las partes en cualquier forma exteriorizado, lo que acaeció en el supuesto de autos en que la actora, conociendo la insuficiencia de su titulación, prefirió resolver su contrato mediante una compensación económica, al riesgo de tener que cesar sin ninguna indemnización".

- b. Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

(STS de 26 de julio de 2006) "De esta forma, el cese de la trabajadora no puede asimilarse a un despido improcedente, sino que viene legalmente amparado por el art. 49.1.b) del ET, que consagra la extinción de la relación laboral "**por las causas consignadas válidamente en el contrato**", toda vez que en el caso no existe indicio alguno de que tales causas constituyeran abuso de derecho por parte de la Administración empleadora. El interés de la trabajadora interina debe ceder ante el derecho preferente de la trabajadora fija cuyo puesto fue suprimido, pues así resulta de la regulación convencional antedicha, que se basa en el derecho a la ocupación efectiva (art. 4.2.a) del ET) que la trabajadora fija tiene en todo momento, por consiguiente también durante el tiempo comprendido entre la desaparición de su puesto de trabajo y la obtención de otro similar a través del oportuno concurso".

(STS de 14 de noviembre de 1986) "El amparo que el ordenamiento jurídico, cuyos valores propugna nuestra norma suprema, reconoce a los derechos fundamentales de la persona, tratándose de un trabajador, cuando hayan sido afectados por el empresario, mediante la **resolución unilateral** del nexo laboral, impone a los tribunales declarar la nulidad radical de aquella decisión, en cuanto tutela judicial efectiva (Sentencias de 14 de octubre de 1985 y 9 de julio de 1986)".

- c. Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuará en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

- d. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

(STS de 19 de octubre de 2006) "La **dimisión del trabajador** no es preciso que se ajuste a una declaración de voluntad formal, bastando que la conducta seguida por el mismo manifieste de modo indiscutido su opción por la ruptura o extinción de la relación laboral (STS 21-11-2000, que cita STS 1-10-1990); así, pues, la dimisión exige como necesaria una voluntad del trabajador clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito, si bien en tal caso la manifestación se ha de hacer por hechos concluyentes, es decir, que no dejen margen alguno para la duda razonable sobre su intención o alcance".

- e. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.
- f. Por jubilación del trabajador.
- g. Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.

- h. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley.
- i. Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.
- j. Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

(STS de 3 de abril de 1997) “Es por ello, que el **“incumplimiento contractual del empresario”** constituye causa de extinción del contrato -artículo 49.1 del Estatuto de los trabajadores- y que dicho incumplimiento, con los caracteres a que luego aludiremos, constituye justa causa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato, en virtud de las causas enumeradas en los tres apartados del artículo 50.1 del Estatuto de los Trabajadores, con carácter de número “apertus”, en cuanto la individualizada con la letra c) se refiere a “cualquier otro incumplimiento grave... por parte del empresario”.

- k. Por despido del trabajador.
- l. Por causas objetivas legalmente procedentes.
- m. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, a bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- a. Las modificaciones substanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

(STS de 29 de enero de 1988) “El demandado en una ocasión, llegó a impedir a la actora su salida del centro de trabajo y fue por ello condenado como autor de falta de coacciones; le impuso, en breve lapso de tiempo, dos sanciones de suspensión de empleo y sueldo, una anulada y la otra rebajada a la mitad judicialmente; no le ha satisfecho los salarios correspondientes a los días en que no fue confirmada la suspensión; le impide el uso del lavabo que siempre utilizó; y le reclama, como si fuera forzosa para la trabajadora, la realización de horas extraordinarias, pese a haber sido varias veces advertido en contra por la Inspección de Trabajo. Revela todo ello, como lo afirma el Magistrado, una actuación que, más allá de la consideración, incide en claro **propósito vejatorio, que atenta seriamente, por su reiteración, en la dignidad personal de quien la sufre; y que legitima sin duda a la demandante en el ejercicio de la acción de resolución del contrato**”.

- b. La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- c. Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

(STS de 25 de enero de 1999) “Conforme a la jurisprudencia de esta Sala, cabe entender que una interpretación conjunta de los apartados b) y c) del art. 50.1 ET exige para que prospere **la causa resolutoria a instancia del trabajador basada en “la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado”** es necesaria la concurrencia del requisito de “gravedad” en el incumplimiento empresarial, y que a los efectos de determinar tal “gravedad” debe valorarse exclusivamente si el retraso o impago es o no grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario ex arts. 4.2.f) y 29.1 ET, partiendo de un criterio objetivo (independiente de la culpabilidad de la empresa), temporal (continuado y persistente en el tiempo) y cuantitativo (montante de lo adeudado)”.

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas

El contrato podrá extinguirse

[...]

- d. Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos periodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

(STS de 23 de enero de 2007) “La finalidad esencial de esta norma es la **lucha contra el absentismo laboral**, pues esta particular figura de despido objetivo que prevé el art. 52-d) del ET no es otra cosa que un arma o instrumento establecido por el legislador en contra del mismo, para lograr su reducción. Pero esta finalidad está pensada sobre todo en relación con aquella clase de absentismo que de algún modo es imputable a la voluntad del trabajador o trabajadores, normalmente formado por ausencias al trabajo de escasa duración e intermitentes. De ahí que la postura que esta sentencia mantiene, no se opone, en absoluto, a la finalidad esencial de la norma comentada”.

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:
 - a. Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
 - b. Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52.c de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.
 - c. Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c, del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

[...]

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratara de despido disciplinario.
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 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, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y 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.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

- a. En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.
- b. Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.

Artículo 54. Despido disciplinario.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

- a. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 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.

(STC de 25 de enero de 1993) “El despido debe ser considerado como **mera resolución contractual** en el que no puede ser aplicado el principio de presunción de inocencia que no rige en materia disciplinaria laboral”.

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpliera los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

(STS de 6 de febrero de 1995) “La razón final de la comunicación escrita en el despido es dar a conocer al trabajador la razón de la rescisión de la relación laboral, susceptible de ser debida a múltiples causas, no ocurre esto en el incumplimiento de la empresa de su obligación de convocar al trabajador, incumplimiento que sólo tiene como supuesto el inicio de la campaña, por lo que la ley sólo exige al trabajador el conocimiento de la iniciación de la misma, y a este conocimiento vincula la iniciación del plazo para demandar”.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.
 4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.
 5. 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, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la 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.

(STS de 19 de julio de 2006) “La configuración del despido nulo de la mujer embarazada como un supuesto especial de “despido discriminatorio” conduce, por tanto, a una construcción sistemática del art. 55.5. ET como norma dedicada en su integridad al despido nulo por lesión de derechos fundamentales. El párrafo inicial contiene la regla general en la materia, mientras que los párrafos incluidos en las letras a) y b) especifican y modalizan la regla general en supuestos de despidos discriminatorios en los que se establece un régimen de prueba de la discriminación particularmente favorable a la trabajadora”.

(STS de 26 de febrero de 2004) “En definitiva, y puesto que la trabajadora fue despedida por la empresa que conocía su estado de embarazo, y excluida la posibilidad de calificar el despido de procedente, con la aplicación de lo dispuesto en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, tal despido es nulo”.

(TSJ DE ASTURIAS, de fecha 10 de Junio de 2005) “El artículo 55.5 del E.T. protege a las embarazadas, tal y como prescribe la Directiva 92/85CEE del Consejo, eliminando la condición de comunicar la gestación al empleador para preservar el derecho a la intimidad de la mujer que no tiene por qué participar su estado para salvaguardar su puesto de trabajo mientras está embarazada, por tanto es irrelevante el móvil del empresario, que puede obedecer o no a causas discriminatorias, ya que estamos ante una calificación de nulidad objetiva derivada del hecho del embarazo”.

*(*En el mismo sentido Sentencia del Tribunal Constitucional de 25 de Febrero de 2002 y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 4 de Mayo de 2004).*

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.
7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

CAPÍTULO V. PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN

SECCIÓN 1. PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO

Artículo 59. Prescripción y caducidad.

1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación. A estos efectos, se considerará terminado el contrato:
 - a. El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.
 - b. El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.
 2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.
 3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.
- El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.
4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas.

(STS de 12 de junio de 2007) “La singular naturaleza del plazo de caducidad de la acción de despido, que obliga a entender, que deben ser descontados del mismo los sábados concurrentes entre la fecha de su producción y aquella otra en la que se presenta la papeleta de conciliación ante el Servicio Madrileño de Conciliación y Arbitraje y, también, los que pueden coincidir entre la celebración del acto conciliatorio y la presentación de la demanda ante el Juzgado de lo Social, puesto que, a ello, conduce la nueva redacción dada al art. 182 de la LOPJ por la repetida LO 19/2003 sin que, por tanto, quepa, en buena lógica jurídica, computar dichos días que han sido declarados inhábiles a efectos judiciales”.

(STS de 27 de junio de 2007) “Como ya ha declarado esta Sala en sus sentencias de 14 de marzo de 2007 en el recurso nº 975/2006, 26 de abril de 2007 y de 30 de abril de 2007, pues el curso de la prescripción de las acciones para reclamar complementos salariales, conforme a los artículos 59-2 del Estatuto de los Trabajadores y 1969 del Código Civil, no empieza a correr hasta el día en el que las mismas pudieron ejercitarse”.

Artículo 7. Rentas exentas. *(Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio).*

Estarán exentas las siguientes rentas:

[...]

e) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que este hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

CAPÍTULO II Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la **extinción del contrato de trabajo**.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la **extinción del contrato de trabajo** previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

[...]

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

I). DESEMPLEO

CONSTITUCION ESPAÑOLA DE 1978

TÍTULO I

De los derechos y deberes fundamentales

CAPÍTULO TERCERO

De los principios rectores de la política social y económica

Artículo 39

1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.

Artículo 40

1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.

2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Artículo 41

Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

(STC de 21 de julio de 2005) "Son ya numerosas las ocasiones en que este Tribunal ha tenido ocasión de pronunciarse sobre **el alcance de las obligaciones impuestas a los poderes públicos por el art. 41 CE**. Desde el punto de vista que ahora interesa, importa destacar lo siguiente:

a) La Constitución ha recogido y consagrado en su art. 41 la evolución que han experimentado los sistemas contemporáneos de Seguridad Social, de tal suerte que **la protección de los ciudadanos ante situaciones de necesidad se concibe como "una función del Estado"**, rompiéndose en buena parte la correspondencia prestación-cotización propia del seguro privado, superada por la dinámica de la función protectora de titularidad estatal (SSTC 103/1983, de 22 de noviembre, F.J. 3; 65/1987, de 21 de mayo, F.J. 17, entre otras).

b) El art. 41 CE impone a los poderes públicos **la obligación de establecer -o mantener- un sistema protector que se corresponda con las características técnicas de los mecanismos de cobertura propios de un sistema de Seguridad Social**. En otros términos, el referido precepto consagra en forma de garantía institucional un régimen público "cuya preservación se juzga indispensable para asegurar los principios constitucionales, estableciendo un núcleo o reducto indisponible por el legislador" (STC 32/1981, de 28 de julio, F.J. 3), de tal suerte que ha de ser preservado "en términos reconocibles para la imagen que de la misma tiene la conciencia social en cada tiempo y lugar" (STC 26/1987, de 27 de febrero, F.J. 4; y 76/1988, de 26 de abril, F.J. 4).

c) Salvada esta indisponible limitación, el derecho que los ciudadanos puedan ostentar en materia de Seguridad Social es **un derecho de estricta configuración legal**, disponiendo el legislador de libertad para modular la acción protectora del sistema en atención a circunstancias económicas y sociales que son imperativas para la propia viabilidad y eficacia de aquél (STC 65/1987, de 21 de mayo, FJ 17, entre otras)".

A) NORMATIVA GENERAL³⁶

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

(Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)

TÍTULO III.

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

CAPÍTULO I.

NORMAS GENERALES.

Artículo 203. Objeto de la protección.

1. El presente Título tiene por objeto regular la protección de la contingencia de desempleo en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 208 de la presente Ley.

2. **El desempleo será total** cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.

³⁶ Normativa complementaria sobre desempleo, no incluida en la Guía: LEY 37/2006, de 7 de diciembre, relativa a la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y a la extensión de la protección por desempleo a determinados cargos públicos y sindicales; REAL DECRETO 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo; REAL DECRETO 864/2006, de 14 de julio, para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios; REAL DECRETO-LEY 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo; REAL DECRETO 200/2006, de 17 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, que desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo; REAL DECRETO 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad; LEY 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo; LEY 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad; REAL DECRETO 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.

Artículo 204. Niveles de protección.

1. La protección por desempleo se estructura en un **nivel contributivo** y en un **nivel asistencial**, ambos de carácter público y obligatorio.
2. **El nivel contributivo** tiene como objeto proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida de un empleo anterior o de la reducción de la jornada.
3. **El nivel asistencial**, complementario del anterior, garantiza la protección a los trabajadores desempleados que se encuentren en alguno de los supuestos incluidos en el artículo 215.

Artículo 205. Personas protegidas.

1. Estarán comprendidos en la protección por desempleo, siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia, los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, el personal contratado en régimen de derecho administrativo y los funcionarios de empleo al servicio de las Administraciones Públicas.
2. Estarán comprendidos, asimismo, con las peculiaridades que se establezcan reglamentariamente, los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social que protegen dicha contingencia.
3. También se extenderá la protección por desempleo, en las condiciones previstas en este Título, a los liberados de prisión.
4. También estarán comprendidos en la protección por desempleo, en las condiciones previstas en este Título para los trabajadores por cuenta ajena, los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de los Sindicatos constituidos al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.

Asimismo, estarán comprendidos en la protección por desempleo, en las condiciones previstas en este Título para los trabajadores por cuenta ajena, los altos cargos de las Administraciones Públicas con dedicación exclusiva, percibiendo retribuciones y que no sean funcionarios públicos. No se aplicará lo dispuesto en este párrafo a los altos cargos de las Administraciones Públicas que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.

Artículo 206. Acción protectora.

1. La protección por desempleo comprenderá las prestaciones siguientes:
 1. **En el nivel contributivo:**
 - a. Prestación por desempleo total o parcial.
 - b. Abono de la aportación de la empresa correspondiente a las cotizaciones a la Seguridad Social durante la percepción de las prestaciones por desempleo, salvo en los supuestos previstos en el apartado 2 del artículo 214, así como del complemento de la aportación del trabajador en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 214 de esta Ley.
 2. **En el nivel asistencial:**
 - a. Subsidio por desempleo.
 - b. Abono de las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria, protección a la familia y, en su caso, jubilación, durante la percepción del subsidio por desempleo.
2. La acción protectora comprenderá, además, acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional en favor de los trabajadores desempleados, y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable. Todo ello sin perjuicio, en su caso, de las competencias de gestión de las políticas activas de empleo que se desarrollarán por la Administración General del Estado o por la Administración Autonómica correspondiente, de acuerdo con la normativa de aplicación.

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN DE LAS PRESTACIONES.

Artículo 220. Automaticidad del derecho a las prestaciones.

La entidad gestora competente pagará las prestaciones por desempleo en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta y de cotización, sin perjuicio de las acciones que pueda adoptar contra la empresa infractora y la responsabilidad que corresponda a ésta por las prestaciones abonadas.

Artículo 221. Incompatibilidades.

1. La prestación o el subsidio por desempleo serán incompatibles con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, o con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando éste se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.
2. Serán, asimismo, incompatibles con la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo.

Artículo 222. Desempleo. Maternidad e incapacidad temporal.

1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal y durante la misma se extinga su contrato seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208 y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo contributivo que le corresponda de haberse iniciado la percepción de la misma en la fecha de extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo.

En todo caso, se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo.

La entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b del apartado 1 del artículo 206, asumiendo en este caso la aportación que corresponde al trabajador en su totalidad por todo el período que se descuenta como consumido.

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.

3. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extras.

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.

Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la 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 reanudará 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.

REAL DECRETO 625/1985, DE 2 DE ABRIL, POR EL QUE SE DESARROLLA LA LEY 31/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

CAPÍTULO IV. NORMAS COMUNES.

Artículo 13. Reanudación del derecho.

1. Cuando se hubiese suspendido el derecho a la prestación o subsidio por desempleo por alguna de las causas previstas en las letras c, d y e del número 1 del artículo 10 de la Ley 31/1984, se reanudará la prestación o el subsidio, previa solicitud del interesado, siempre que acredite que ha finalizado la causa de suspensión.

2. En los supuestos de suspensión previstos en las letras a y b del número 1 del citado artículo 10, el Instituto Nacional de Empleo procederá a la reanudación de oficio del derecho suspendido, si el trabajador permaneciese inscrito como demandante en la oficina de empleo.

3. La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación o subsidio por desempleo por el período que restase y con las bases y tipos que correspondiesen en el momento de la suspensión. En caso de sanción, el derecho se reanudará con el tipo que corresponda teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde el nacimiento del derecho.

4. La entidad gestora podrá admitir la solicitud agrupada de reanudación de las prestaciones y subsidios a los trabajadores fijos discontinuos y a los que tengan reducida su jornada ordinaria de trabajo o suspendida su relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo, cuando dentro del mes tengan diversos períodos de actividad o inactividad, así como a los que habitualmente trabajen para una misma empresa o en un mismo sector de actividad con sucesivos contratos temporales dentro del mes.

La solicitud agrupada permite la reanudación de las prestaciones por las situaciones legales de desempleo producidas en un mes, y vendrá acompañada por un Certificado de Empresa acreditativo de los días trabajados y/o retribuidos en el mes anterior a la última situación legal de desempleo, computado de fecha a fecha, así como de que los ceses en la actividad o en los contratos temporales son causa de situación legal de desempleo.

En el caso de reanudación del subsidio, la solicitud agrupada incluirá la declaración del trabajador de que, o bien concurren las mismas circunstancias que motivaron el acceso inicial al derecho o a la anterior reanudación, o bien que esas circunstancias han variado y sólo en este segundo caso deberá hacer nueva declaración de las rentas y, en su caso, de las responsabilidades familiares y, en todo caso, cuando lo requiera la entidad gestora, se deberá aportar la documentación acreditativa que corresponda.

La solicitud agrupada de reanudación supone tener cumplido el requisito de la inscripción como demandante de empleo, deberá presentarse por el interesado dentro del plazo de los 15 días siguientes al de la última situación legal de desempleo y surtirá efectos para todos los períodos de inactividad cuyos ceses constituyan situación legal de desempleo y estén comprendidos en el mes anterior a la fecha de la última situación legal de desempleo.

5. La entidad gestora también podrá admitir para los trabajadores fijos discontinuos y los que tengan reducida su jornada ordinaria de trabajo o suspendida su relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo que la solicitud inicial, formulada en el plazo de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo, surta efectos de solicitud de reanudación por los períodos de inactividad dentro del mismo expediente o dentro de la misma actividad fija discontinua, en cuyo caso, la empresa, autorizada por el trabajador, deberá comunicar a la entidad gestora cada mes la información indicada en el apartado anterior.

Artículo 14. Reconocimiento de un nuevo derecho.

Cuando se haya extinguido el derecho a la prestación o subsidio por desempleo, el trabajador podrá obtener de nuevo el reconocimiento del derecho si vuelve a encontrarse en situación legal de desempleo y reúne los requisitos exigidos al respecto.

Artículo 15. Compatibilidades e incompatibilidades.

1. La compatibilidad e incompatibilidad de la prestación y el subsidio por desempleo se establece en los siguientes casos:

a. La prestación y el subsidio por desempleo serán compatibles:

1. Con el trabajo retribuido por cuenta ajena a tiempo parcial.
2. Con la indemnización que proceda por extinción del contrato de trabajo.
3. Con la pensión de jubilación parcial, conforme a lo previsto en el artículo 14.1.b del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial y con las pensiones o las prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social que hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación o el subsidio por desempleo.

4. Con las becas y ayudas que se obtengan por asistencia a acciones de formación ocupacional o para realizar prácticas en entidades públicas o privadas que formen parte del plan de estudios y se produzcan en el marco de colaboración entre dichas entidades y el centro docente de que se trate.
 5. Con la realización de trabajos de colaboración social.
 6. Con las prestaciones de la Seguridad Social por hijo a cargo.
 7. Con el ejercicio por elección o designación de cargos públicos o sindicales retribuidos que supongan dedicación parcial.
- b. La prestación y el subsidio por desempleo serán incompatibles:
1. Con el trabajo retribuido por cuenta ajena a tiempo completo, en régimen laboral o administrativo, o con situaciones asimiladas, que supongan la inclusión en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social aunque no esté previsto cotizar por la contingencia de desempleo, salvo cuando esté establecida la compatibilidad en algún programa de fomento de empleo.
 2. Con el trabajo por cuenta propia, con independencia del número de horas que se dediquen a la actividad y de los resultados económicos obtenidos, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de Seguridad Social.
 3. Con actividades de investigación o cooperación retribuidas, que supongan dedicación exclusiva.
 4. Con el ejercicio por elección o designación de cargos públicos o sindicales o altos cargos de la Administración, retribuidos, que supongan dedicación exclusiva.
 5. Con las pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, tanto de nivel contributivo como no contributivo, salvo que estén incluidas en los números 3. y 6. del apartado a.
 6. Con la activación de la reserva retribuida, a la que se refiere el Real Decreto 1691/2003, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de acceso y régimen de los reservistas voluntarios.
 7. Con cualquier otra situación que implique el derecho a percepciones económicas de carácter público como sustitutivas de las retribuciones dejadas de percibir por el cese en la actividad, manteniéndose un vínculo administrativo o laboral.
- c. La compatibilidad a la que se refieren los números 1, 2, 3, 4 y 7 del apartado a, se entenderá sin perjuicio de su cómputo como renta a efectos del subsidio por desempleo en los términos indicados en el artículo 215.3.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
- d. La compatibilidad a la que se refieren los números 1 y 7 del apartado a se entenderá sin perjuicio del descuento a que se refiere el artículo 221.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y los apartados siguientes de este artículo.
- e. La incompatibilidad con el trabajo a que se refiere el número 1 del apartado b, se entenderá referida tanto al trabajo efectivo como a los períodos de vacaciones y de descanso retribuido.

2. Cuando un trabajador este percibiendo prestación o subsidio por desempleo como consecuencia de la pérdida de un trabajo a tiempo completo o parcial y obtenga una colocación a tiempo parcial, se le deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

3. Cuando un trabajador realice un trabajo a tiempo completo y otro a tiempo parcial, si pierde el trabajo a tiempo parcial, no podrá percibir prestación o subsidio por desempleo; si pierde el trabajo a tiempo completo percibirá prestación o subsidio por desempleo, deduciéndose de la cuantía correspondiente la parte proporcional al tiempo trabajado.

4. Cuando el trabajador realice dos trabajos a tiempo parcial y pierda uno de ellos, tendrá derecho a percibir la prestación o subsidio por desempleo que le corresponda, sin deducción alguna. La obtención de un nuevo trabajo a tiempo parcial será incompatible con la prestación o subsidio que se le hubiera reconocido.

5. En el caso de compatibilidades de la prestación o subsidio por desempleo y trabajo a tiempo parcial, la reducción de la cuantía de dicha prestación o subsidio no alterará su duración computada en días naturales.

Artículo 16. Invalidez y desempleo.

1. Cuando el trabajador este percibiendo la prestación o subsidio por desempleo y pase a ser pensionista de invalidez, podrá optar entre seguir percibiendo aquellos hasta su agotamiento o la pensión que le corresponda por invalidez.

2. Cuando el trabajador pierda su trabajo como consecuencia de haber sido declarado inválido permanente total, podrá optar, si reúne los requisitos para causar prestación por desempleo, entre percibir la prestación por desempleo que le corresponda hasta su agotamiento o la pensión de invalidez.

3. Se entenderá que el trabajador ha optado por la pensión de invalidez cuando la haya sustituido por una indemnización a tanto alzado.

4. Cuando un inválido permanente total pierda o se le suspenda un trabajo compatible con su situación de pensionista por invalidez, tendrá derecho a percibir la prestación o subsidio por desempleo que le corresponda además de la pensión de invalidez.

Artículo 17. Desempleo e Incapacidad Laboral Transitoria.

1. Cuando el trabajador este percibiendo prestación por desempleo total o parcial y pase a la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, la prestación por esta última contingencia será reconocido por la entidad gestora correspondiente y abonada por delegación, en la cuantía que corresponda, por el Instituto Nacional de Empleo.

2. El período de percepción de la prestación por desempleo total o parcial no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

3. Cuando finalice la duración de la prestación por desempleo encontrándose el trabajador en situación de Incapacidad Laboral Transitoria y tenga derecho al subsidio por desempleo, el plazo de espera de un mes para el nacimiento del derecho se contará a partir del día siguiente al de la extinción de la prestación de Incapacidad Laboral Transitoria.

Artículo 18. Responsabilidades familiares.

1. Se entenderá por responsabilidades familiares a los efectos previstos en los artículos 10 y 13 de la Ley 31/1984, tener a cargo al menos al cónyuge o a un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive que convivan con el trabajador cuando la renta mensual del conjunto de la unidad familiar dividida por el número de miembros que la componen no supere el Salario Mínimo Interprofesional.

2. A los mismo efectos del número anterior, habrán de concurrir las responsabilidades familiares en el momento del correspondiente hecho causante, excepto en el supuesto de hijos que nazcan dentro de los trescientos días siguientes.

3. No será necesaria la convivencia cuando exista obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial, en caso de cónyuge e hijos, se presumirá la convivencia, salvo prueba en contrario, cuando estos tengan reconocida la condición de beneficiarios de asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

4. Cuando las cargas familiares hayan sido tenidas en cuenta para reconocer el subsidio a uno de los miembros de la unidad familiar, no podrá ser alegada dicha circunstancia para el reconocimiento del derecho a otro miembro de la misma.

Artículo 19. Cotización.

1. Estarán obligados a cotizar por desempleo todas las empresas y trabajadores incluidos en el régimen general y los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen dicha contingencia. La base de cotización por desempleo será la misma que la prevista para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
2. Durante la percepción de la prestación por desempleo, la base por la que deberá cotizarse a la Seguridad Social en los casos de desempleo parcial o trabajo a tiempo parcial se reducirá en proporción a la disminución de la jornada o de la cuantía de la prestación, respectivamente.
3. En los supuestos de suspensión temporal o reducción de la jornada, a efectos de la cotización por accidente de trabajo y enfermedad profesional, se aplicarán los porcentajes del epígrafe correspondiente a los trabajadores en período de baja, cualquiera que fuese la categoría profesional y la actividad del trabajador.
4. Las cotizaciones a la Seguridad Social en el supuesto de que el beneficiario de prestaciones por desempleo, total o parcial, pase a la situación de Incapacidad Laboral Transitoria se efectuarán, en la proporción correspondiente, por quienes las abonasen durante la situación de desempleo. En el caso de que la prestación de Incapacidad Laboral Transitoria sustituya a la de desempleo total por extinción de la relación laboral, la cotización a la Seguridad Social se efectuará según lo previsto en el número 3 del artículo 12 de la Ley 31/1984.
5. Cuando el trabajador sea beneficiario del subsidio por desempleo o de la prestación de asistencia sanitaria, las cotizaciones a la Seguridad Social que el Instituto Nacional de Empleo tenga que efectuar, se determinarán aplicando a la cuota que corresponda al tope mínimo de cotización vigente en cada momento, los coeficientes que, por las correspondientes contingencias, establezca el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 20. Impugnación de actos administrativos.

Las resoluciones del Instituto Nacional de Empleo reconociendo, denegando suspendiendo o extinguiendo la prestación o subsidio por desempleo serán recurribles ante el orden jurisdiccional social, previa reclamación ante dicho Instituto en la forma prevista en los artículo 58 y siguiente del Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio.

CAPÍTULO V. TRAMITACIÓN Y PAGO DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO.

Artículo 21. Normas generales de tramitación de la prestación por desempleo.

1. Los trabajadores deberán solicitar la prestación de desempleo en la oficina de empleo correspondiente, en el plazo de 15 días contados a partir del siguiente a aquel en que se haya producido la situación legal de desempleo.
2. Cuando la situación legal de desempleo se produzca como consecuencia de despido procedente, los trabajadores deberán solicitar la prestación en el plazo de 15 días contados a partir de la finalización del período de espera.
3. Cuando la extinción del contrato se produzca por causas objetivas o por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el plazo de 15 días se contará desde el día siguiente a la fecha de cese que conste en la comunicación escrita del empresario o, en su caso, de su representante o herederos, si no hubiera reclamado contra la decisión extintiva, o desde la notificación de la resolución judicial en caso contrario.
4. Cuando el contrato se hubiera extinguido por las causas previstas en el artículo 40 y en las letras a, b y c del número 2 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, los 15 días de la solicitud se contarán a partir del cese en el trabajo.
5. A la solicitud habrán de acompañar certificado de empresa y copia del documento acreditativo de la situación legal de desempleo en los términos previstos en los artículos 1, 11 y 12 de este Real Decreto, salvo en caso de fuerza mayor, en el que será suficiente cualquier medio de prueba admitido en derecho. El Instituto Nacional de Empleo podrá exigir la aportación de copia de los documentos oficiales de cotización y salarios que estime necesarios.

Artículo 22. Normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo, aplicables a los expedientes de regulación de empleo.

1. El Instituto Nacional de Empleo facilitará, en el plazo de 15 días, a las empresas que lo soliciten, y a los solos efectos de la resolución de los expedientes de regulación de empleo en los que no haya habido acuerdo, informe sobre si los trabajadores afectados reúnen los requisitos necesarios para tener derecho a la prestación por desempleo.
2. En los supuestos de acuerdo en los expedientes de regulación de empleo, y en los iniciados por los trabajadores, la autoridad laboral remitirá al Instituto Nacional de Empleo relación nominal y números de Documento Nacional de Identidad y de afiliación a la Seguridad Social de los trabajadores afectados, para que dicho Instituto informe en el plazo de ocho días sobre si los trabajadores reúnen los requisitos para causar derecho a la prestación por desempleo.
3. En la resolución de la autoridad laboral figurarán, entre otros, los siguientes datos:
 - a. Nombre o razón social de la empresa, domicilio del centro o centros de trabajo y número de inscripción en la Seguridad Social.
 - b. Nombre de los trabajadores afectados y números de Documento Nacional de Identidad y afiliación a la Seguridad Social.
 - c. Causa y carácter de la situación legal de desempleo de los trabajadores, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo. Si fuese temporal, se consignará el plazo por el que se concede la autorización de la suspensión y, si fuese parcial, se indicará el número de horas en que se reduce la jornada ordinaria.
4. La autoridad laboral remitirá al Instituto Nacional de Empleo, en unión de la resolución, los correspondientes certificados de empresa.
5. Los trabajadores afectados deberán solicitar la prestación en la oficina de empleo correspondiente en el plazo de los quince días siguientes a la situación legal de desempleo o, en su caso, a la fecha de la notificación de la resolución de la autoridad laboral.

Artículo 23. Normas de tramitación del subsidio por desempleo.

1. Los trabajadores que hayan agotado la prestación por desempleo presentarán la solicitud del subsidio en el plazo de los 15 días siguientes a la finalización del período de espera correspondiente.
2. Los trabajadores que tengan derecho al subsidio en los supuestos de las letras b, c, d y e del número 1 del artículo 13 de la Ley 31/1984 deberán inscribirse como demandantes de empleo en el plazo de 30 días a contar desde el hecho causante y solicitar dicho subsidio en el plazo de los 15 días siguientes a la finalización del período de espera.
3. A la solicitud habrá de acompañarse:
 - a. Documentación acreditativa de carecer de rentas de cualquier naturaleza superiores al Salario Mínimo Interprofesional, en todos los supuestos protegidos en el artículo 13 de la Ley 31/1984.
 - b. Documentación acreditativa de tener responsabilidades familiares en lo términos del artículo 18 de este Real Decreto en los supuestos protegidos por las letras a y c del número 1 del mencionado artículo 13.
 - c. Documentación acreditativa de la situación legal de desempleo en la forma prevista en los artículos 1, 11 y 12 de este Real Decreto, según se trate de los supuestos contemplados en las letras c, b y d respectivamente, del referido número 1 del artículo 13 de la Ley 31/1984. En la situación protegida en la letra e de dicho número y artículo habrá de acompañarse la resolución de la entidad gestora por la que se revisa el grado de la invalidez.

4. En los supuestos a que se refiere el número 2 del artículo 13 de la Ley 31/1984, el trabajador solicitará el subsidio por desempleo en el plazo de los 15 días siguientes a la finalización del período de espera de un mes, si accediera directamente o, en su caso, desde el cumplimiento de los 55 años.

A la solicitud habrá de acompañar necesariamente certificación de la entidad gestora de la pensión de jubilación, acreditativa de que reúne todos los requisitos, salvo la edad, para acceder, en su caso, a dicha pensión y la edad y la modalidad de jubilación a la que hubiere lugar.

Artículo 24. Presentación de solicitudes y otra documentación.

1. Las solicitudes de las prestaciones o subsidios por desempleo, de alta inicial, reanudación o prórroga, se formularán por el solicitante en los modelos normalizados establecidos al efecto por la entidad gestora.

2. Los modelos de solicitud estarán a disposición de los trabajadores en las dependencias administrativas y a través de los medios telemáticos de la entidad gestora.

3. Las solicitudes se podrán formalizar y presentar, a elección del trabajador:

- a. En las dependencias administrativas citadas,
- b. En los registros de otras Administraciones, incluidos los de las entidades locales con las que exista convenio, o
- c. Dirigiendo a la entidad gestora los documentos o datos correspondientes por correo o por medios o procedimientos electrónicos, informáticos o telemáticos, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 38.4 y 45 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en sus normas de desarrollo, así como en las condiciones que establezca la entidad gestora.

4. Lo indicado sobre la presentación de las solicitudes se aplicará a las reclamaciones, alegaciones, declaraciones, o comunicaciones de baja u otras del interesado, y a los certificados de empresa.

Artículo 25. Normas de tramitación comunes a las distintas prestaciones o subsidios por desempleo.

1. Cuando la solicitud se presente sin aportar total o parcialmente la documentación a que se refieren los artículos 21 a 24 de este Real Decreto, el Instituto Nacional de Empleo requerirá al solicitante para que, en el plazo de quince días subsane la falta o presente los documentos preceptivos, con apercibimiento de que, si así no lo hiciere, se archivará la solicitud, sin perjuicio de que el interesado inste nueva solicitud posteriormente si su derecho, no hubiera prescrito.

2. En los supuestos de ejercicio del derecho de opción del número 4 del artículo 8 de la Ley 31/1984 el trabajador deberá, en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria de la prestación de que se trata pronunciarse expresamente y de forma escrita por la prestación que mas convenga a su interés. En otro caso, se entenderá ejercitada la opción por la prestación reconocida y notificada.

Artículo 26. Pago de las prestaciones.

1. El abono de la prestación o subsidio por desempleo se realizará por mensualidades de treinta días, dentro del mes inmediato siguiente al que corresponda el devengo. En todo caso, el derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

2. El pago de la prestación y subsidio por desempleo se realizará mediante el abono en la cuenta de la entidad financiera colaboradora indicada por el solicitante o perceptor, de la que sea titular, salvo en los casos, debidamente justificados, en los que la entidad gestora permita el pago en efectivo por la entidad financiera.

La realización del pago no conllevará gasto ni para la entidad gestora ni para el perceptor.

3. En el supuesto de que no se disponga de algunos datos para el cálculo de la prestación por desempleo, se reconocerá esta por la duración o cuantía mínimas, abonándose la prestación en concepto de anticipo mientras subsista esta circunstancia.

4. El pago de la prestación o subsidio por desempleo total se efectuará por el Instituto Nacional de Empleo y el de la prestación por desempleo parcial se efectuará por la empresa por delegación del Instituto Nacional de Empleo, excepto cuando este asuma el pago directo o así lo determine la autoridad laboral, cuando la situación económica de la empresa lo aconseje.

5. En los casos de pago delegado, las empresas se reintegrarán de las prestaciones que correspondan al Instituto Nacional de Empleo descontándolas del importe de las liquidaciones que han de efectuar para el ingreso de las cuotas de Seguridad Social correspondiente al mismo período.

6. En el caso de que se produzca un pago indebido al trabajador, motivado por su colocación conocida tras la elaboración de la nómina de prestaciones, y por un importe que no supere los 10 días de derecho, la entidad gestora podrá, sin más trámite, dictar resolución comprensiva de la exigencia de su reintegro, y de la compensación o descuento de su importe de la sucesiva percepción de las prestaciones o subsidios por desempleo, de no producirse dicho reintegro. La resolución será recurrible en la forma establecida en el artículo 233 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 4. (LEY 4/1995 DE 23 de marzo, de regulación del permiso paternal y por maternidad).

La situación de excedencia por período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tendrá la consideración de situación asimilada al alta para obtener las prestaciones por desempleo. Dicho período no podrá computarse como de ocupación cotizada para obtener las prestaciones por desempleo, pero a efectos de este cómputo se podrá retrotraer el período de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, o al momento en que cesó la obligación de cotizar, establecido en los artículos 207 y 210 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en la situación de excedencia forzosa.

Artículo 7. Rentas exentas. (Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio.)

Estarán exentas las siguientes rentas:

n) Las prestaciones por desempleo reconocidas por la respectiva entidad gestora cuando se perciban en la modalidad de pago único establecida en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, con el límite de 12.020 euros, siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades y en los casos previstos en la citada norma.

El límite establecido en el párrafo anterior no se aplicará en el caso de prestaciones por desempleo percibidas por trabajadores que sean personas con discapacidad que se conviertan en trabajadores autónomos, en los términos del artículo 31 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

La exención prevista en el párrafo primero estará condicionada al mantenimiento de la acción o participación durante el plazo de cinco años, en el supuesto de que el contribuyente se hubiera integrado en sociedades laborales o cooperativas de trabajo asociado, o al mantenimiento, durante idéntico plazo, de la actividad, en el caso del trabajador autónomo.

LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE
MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CAPÍTULO II
Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de **desempleo**. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

[....]

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

B) DESEMPLEO CONTRIBUTIVO

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

(Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)

TÍTULO III.
PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

CAPÍTULO II.
NIVEL CONTRIBUTIVO.

Artículo 207. Requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones.

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo las personas comprendidas en el artículo 205 deberán reunir los requisitos siguientes:

- a. Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que reglamentariamente se determinen.
- b. Tener cubierto el período mínimo de cotización a que se refiere el apartado 1 del artículo 210 de la presente Ley, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- c. Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad, al que se refiere el artículo 231 de esta Ley.
- d. No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello, o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada autorizados por resolución administrativa.

Artículo 208. Situación legal de desempleo.

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando se extinga su relación laboral:
 - a. En virtud de expediente de regulación de empleo o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.
 - b. Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.
 - c. Por despido.
 - d. Por despido basado en causas objetivas.
 - e. Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m y 50 del Estatuto de los Trabajadores.
 - f. Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.
 - g. Por resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.
2. Cuando se suspenda su relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, o en el supuesto contemplado en la letra n, del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Cuando se reduzca en una tercera parte, al menos, la jornada de trabajo, en los términos que se establezcan reglamentariamente.
4. Igualmente, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, en los períodos de inactividad productiva.
Las referencias a los fijos discontinuos del título III de esta Ley y de su normativa de desarrollo incluyen también a los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.
5. Cuando los trabajadores retornen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.

2. No se considerará en situación legal de desempleo a los trabajadores que se encuentren en los siguientes supuestos:

1. Cuando cesen voluntariamente en el trabajo, salvo lo previsto en el apartado 1.1.e de este artículo.

(STS de 30 de marzo de 2006) "Ha sido afirmación constante que el fraude de Ley no se presume. De ahí que mero encadenamiento de un contrato por tiempo indefinido, cese voluntario, y nuevo contrato temporal, no pueda ser calificado, sistemáticamente y sin más datos adicionales, constitutivo de acto en fraude de Ley. Pero esta afirmación ha de ser matizada en los términos que se establece en nuestra Sentencia de 29 marzo 1993. Decíamos allí que **la expresión no presunción del fraude ha de entenderse en el sentido de que no se ha de partir de éste como hecho dado y supuesto a falta de prueba en contrario** (al modo de una inversión de la carga probatoria, ciertamente prohibida a estos efectos), pero naturalmente no excluye en absoluto la posibilidad de que el carácter fraudulento de una contratación pueda establecerse por la vía de la prueba de presunciones (la «praesumptio hominis» del art. 1253 del Código Civil) cuando entre los hechos demostrados (...) y el que se trata de deducir (...) hay un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano".

2. Cuando, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1 anterior, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través del compromiso de actividad.
 3. Cuando, declarado improcedente o nulo el despido por sentencia firme y comunicada por el empleador la fecha de reincorporación al trabajo, no se ejerza tal derecho por parte del trabajador o no se hiciera uso, en su caso, de las acciones previstas en el artículo 276 de la Ley de Procedimiento Laboral.
 4. Cuando no hayan solicitado el reingreso al puesto de trabajo en los casos y plazos establecidos en la legislación vigente.
3. En el supuesto previsto en el apartado 1, letra b del artículo 111 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el presente Título, por la duración que le corresponda conforme a lo previsto en los artículos 210 ó 216.2 de la presente Ley, en función de los períodos de ocupación cotizada acreditados.
4. En el supuesto previsto en el artículo 145 bis del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y sin perjuicio de lo señalado en el mismo, los trabajadores se entenderán en la situación legal de desempleo establecida en el párrafo f del apartado 1 de este artículo por finalización del último contrato temporal y la Entidad Gestora les reconocerá las prestaciones por desempleo si reúnen el resto de los requisitos exigidos.

Artículo 209. Solicitud y nacimiento del derecho a las prestaciones.

1. Las personas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 207 de la presente Ley deberán solicitar a la Entidad Gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones, que nacerá a partir de que se produzca la situación legal de desempleo, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes. La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiera efectuado previamente. Asimismo, en la fecha de la solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231 de esta Ley.
2. Quienes acrediten cumplir los requisitos establecidos en el artículo 207, pero presenten la solicitud transcurrido el plazo de quince días a que se refiere el apartado 1 del presente artículo, tendrán derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

(STS de 22 de noviembre de 2006) "La notificación posterior del acto extintivo que determina la situación legal de desempleo no modifica la fecha de nacimiento del derecho, sino que se limita a abrir el plazo de 15 días para solicitar la prestación de desempleo, pues antes de ese conocimiento no podía hacerlo, de modo que si lo solicita temporáneamente el derecho nacerá a partir de la fecha de extinción de la relación laboral (art. 209.1 LGSS) y no desde la fecha de la mencionada notificación; pero si lo solicita extemporáneamente, el derecho sólo se le reconocerá desde la fecha de la solicitud y la pérdida de días de prestación no se retrotrae ni al momento de expiración del plazo de los 15 días ni a la de la fecha de la notificación de la extinción que determinó la apertura de dicho plazo, sino a la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma, lo que en este caso supone descontar los días que median entre el 04/11/02, fecha del auto que declaró extinguido el contrato de trabajo, y el 20/01/03, fecha de la solicitud.

En otras palabras, si la actora hubiese solicitado dentro de los 15 días siguientes a la notificación de la resolución extintiva de su contrato de trabajo, hubiera tenido derecho a la prestación completa computada desde la fecha del auto que extinguió el contrato, pero al haber sobrepasado dicho plazo pierde todo el período que media entre esta última fecha y aquella en que efectúa la solicitud".

3. En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, o con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes a la finalización del mismo.

El citado período deberá constar en el Certificado de Empresa a estos efectos.

4. En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. En el caso de existir período que corresponda a salarios de tramitación el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período que deberá constar en el Certificado de Empresa a estos efectos.

El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.

5. En las resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo:

a. Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, el despido sea considerado improcedente y se opte por la indemnización:

- Si el trabajador no tiene derecho a los salarios de tramitación continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibir las con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre que se cumpla lo establecido en el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial.
- Si el trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación y no estuviera percibiendo las prestaciones comenzará a percibir las con efectos desde la fecha en que finaliza la obligación del abono de dichos salarios, y si estuviera percibiendo las prestaciones dejará de percibir las, considerándose indebidamente percibidas, y podrá volver a percibir las con efectos desde la fecha en que finaliza la obligación del abono de dichos salarios, previa regularización por la Entidad Gestora del derecho inicialmente reconocido, reclamando a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones y efectuando la compensación correspondiente por las prestaciones indebidamente percibidas, o bien reclamando su importe al trabajador.

- En ambos casos, el trabajador deberá solicitar el reconocimiento de las prestaciones en el plazo previsto en el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial, y acreditar el período que corresponde a los salarios de tramitación.
 - b. Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso se produzca la readmisión del trabajador, mediante conciliación o sentencia firme, o aunque aquélla no se produzca en el supuesto a que se refiere el artículo 282 de la Ley de Procedimiento Laboral, las cantidades percibidas por éste en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador.
En tal caso, la Entidad Gestora cesará en el abono de las prestaciones por desempleo y reclamará a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones. El empresario deberá ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.
A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, se aplicará lo establecido en el apartado 1 del artículo 227 de esta Ley, respecto al reintegro de prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario, así como de la reclamación al trabajador si la cuantía de la prestación hubiera superado la del salario.
En los supuestos a que se refiere esta letra, el empresario deberá instar el alta en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido o extinción inicial, cotizando por ese período, que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.
 - c. En los supuestos a que se refieren los artículos 279.2 y 284 de la Ley de Procedimiento Laboral, el trabajador comenzará a percibir las prestaciones, si no las estuviera percibiendo, a partir del momento en que se declare extinguida la relación laboral. En ambos casos, se estará a lo establecido en la letra b de este apartado respecto a las prestaciones percibidas hasta la extinción de la relación laboral.
6. En los supuestos a los que se refiere el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores el empresario deberá instar el alta y la baja del trabajador y cotizar a la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios de tramitación que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

Artículo 210. Duración de la prestación por desempleo.

1. La duración de la prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala:

Período de cotización (en días)	Período de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

2. A efectos de determinación del período de ocupación cotizada a que se refiere el apartado anterior se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores.

No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores, tal como establece el artículo 124.5 de esta Ley.

3. Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar el titular un trabajo de duración igual o superior a doce meses, éste podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, de nivel contributivo o asistencial.

4. El período que corresponde a las vacaciones, al que se refiere el apartado 3 del artículo 209, se computará como período de cotización a los efectos previstos en el apartado 1 de este artículo y en el apartado 2 del artículo 216, y durante dicho período se considerará al trabajador en situación asimilada a la de alta, de acuerdo con lo establecido en el artículo 125.1 de esta Ley.

(STS de 17 de abril de 2007) “Siendo esto así y teniendo en cuenta cual es la razón que legitima la percepción de la prestación de desempleo, que no es otra que la pérdida del trabajo u ocupación laboral, obviamente solo **ha de tenerse en cuenta para la duración de su devengo el tiempo en que, efectivamente, se prestó la actividad laboral**, por más que la correspondiente cotización por la contingencia de desempleo a la Seguridad Social y el alta en esta última se mantengan durante todo el año y que, también, se considere como día cotizado entero aquel en el que, solo parcialmente, se desarrolló la actividad laboral”.

Artículo 211. Cuantía de la prestación por desempleo.

1. La base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos 180 días del período a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior.

En el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo se excluirá la retribución por horas extraordinarias, con independencia de su inclusión en la base de cotización por dicha contingencia fijada en el artículo 224 de esta Ley. A efectos de ese cálculo dichas retribuciones tampoco se incluirán en el certificado de empresa.

2. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes: el 70% durante los 180 primeros días y el 60% a partir del día 181.

3. La cuantía máxima de la prestación por desempleo será del 175 % del indicador público de rentas de efectos múltiples, salvo cuando el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo; en tal caso, la cuantía será, respectivamente, del 200 % o del 225 % de dicho indicador.

La cuantía mínima de la prestación por desempleo será del 107 % o del 80 % del indicador público de rentas de efectos múltiples, según que el trabajador tenga o no, respectivamente, hijos a su cargo.

En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los párrafos anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se tendrá en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, incrementado en una sexta parte, vigente en el momento del nacimiento del derecho.

4. La prestación por desempleo parcial se determinará, según las reglas señaladas en los apartados anteriores, en proporción a la reducción de la jornada de trabajo.

5. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 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.

(STS de 31 de enero de 2006) "En base al art. 211.1 TRLGSS no se puede llegar a concluir que en el caso contemplado se haya de aplicar otras bases que las realmente cotizadas puesto que lo que en él se dispone es simplemente que **"la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos 180 días trabajados"**.

Es cierto que, como también se decía en las sentencias anteriores que resolvieron esta cuestión, que la regulación actual de esta cuestión puede resultar insatisfactoria desde la perspectiva de un logro más completo de los objetivos de conciliación del trabajo y la vida familiar, pero la superación de estas posibles insuficiencias, con la asunción del coste financiero que ello implica, corresponde al legislador y no a los órganos judiciales".

(STS de 14 de marzo de 2005) "En dichas sentencias (las de contraste) que expresan el criterio definitivo sobre el particular, y a las que hay que remitirse para ratificar su contenido y fundamentación jurídica, se llegó a la conclusión de que del art. 211.1 TRLGSS no se puede llegar a concluir que en el caso contemplado se haya de aplicar otras bases que las realmente cotizadas puesto que lo que en él se dispone es simplemente que **"la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos 180 días trabajados"**, y esto es lo que hizo realmente la sentencia de instancia. Con ello no existe infracción de los arts 14, 9.2 y 39 de la Constitución, lo que se dijo en dichas sentencias, y procede aquí reiterar en versión resumida, es que **no puede apreciarse discriminación en el tratamiento jurídico que dicho precepto da a la mujer que tiene a su cargo un menor y por virtud del cual tiene reducida su jornada**, en cuanto que ese mismo tratamiento es el que se le da a hombres y mujeres que han hecho uso de la facultad que al respecto viene contemplada en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, y por otra parte ni se ha alegado ni probado que en algún caso se haya producido la desigualdad de trato que justificaría la apelación a un tratamiento desigual injustificado con otras personas, como en la aplicación del principio de igualdad de trato exige el Tribunal Constitucional (SSTC^o 148/1986, 29/1987 o 1/2001); añadiendo, en cuanto al art. 39.1 de la CE que es un tratamiento promocional o mejorador de lo realmente previsto en la Ley que, por tener la condición de principio rector de la política social del Estado va realmente dirigido al legislador y no puede ser directamente alegado ante la jurisdicción si no es de acuerdo con lo que dispongan las leyes que lo desarrollen de conformidad con lo que dispone expresamente el art. 53.3 de la CEE. Por lo demás, tampoco podía existir infracción del art. 9.2 CEE, pues las peticiones de las partes no puede ir más allá que la de conseguir una aplicación de la normativa vigente de conformidad con los principios que en dicho precepto se establecen, pero no permiten que un Tribunal corrija en base a los mismos las previsiones contenidas en las leyes, por cuanto ello supondría la infracción del principio de legalidad y la introducción de una inseguridad que devendría contraria a lo que en el apartado 1 del mismo art. 9 CE se establece".

Artículo 212. Suspensión del derecho.

1. El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá por la entidad gestora en los siguientes casos:

- a. Durante el período que corresponda por imposición de sanción por infracciones leves y graves en los términos establecidos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- b. Mientras el titular del derecho se encuentre prestando el servicio militar o realizando una prestación social sustitutoria de aquél. No se suspenderá el derecho si el titular tuviese responsabilidades familiares y no disfrutara de renta familiar alguna cuya cuantía exceda del salario mínimo interprofesional.
- c. Mientras el titular del derecho esté cumpliendo condena que implique privación de libertad. No se suspenderá el derecho en el mismo supuesto previsto en el apartado anterior.
- d. Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses, o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a veinticuatro meses.
- e. En los supuestos a que se refiere el artículo 295 de la Ley de Procedimiento Laboral, mientras el trabajador continúe prestando servicios o no los preste por voluntad del empresario en los términos regulados en dicho artículo durante la tramitación del recurso. Una vez que se produzca la resolución definitiva se procederá conforme a lo establecido en el apartado 5 del artículo 209.

2. La suspensión del derecho a la prestación supondrá la interrupción del abono de la misma y no afectará al período de su percepción, salvo en el supuesto previsto en el apartado a anterior, en el cual el período de percepción de la prestación se reducirá por tiempo igual al de la suspensión producida.

(STS de 8 de febrero de 2006) "Interesa tener en cuenta que los efectos jurídicos de la suspensión del derecho a las prestaciones de desempleo, tanto de "nivel contributivo" como de "nivel asistencial", son claramente distintos a los de la extinción de la misma, y menos gravosos para el asegurado. Entre otras cosas, **"la suspensión supondrá la interrupción de la misma y no afectará al período de su percepción"** (art. 212.2 LGSS), **mientras que la extinción del derecho significa, como su propio nombre indica, la pérdida total del mismo, con las consiguientes mayores dificultades futuras de recuperación de la protección por desempleo en virtud de un derecho que ha de "nacer" y reconocerse de nuevo**".

3. La prestación o subsidio por desempleo se reanudará:

- a. De oficio por la Entidad Gestora, en los supuestos recogidos en la letra a del apartado 1 siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.
- b. Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en los párrafos b, c, d y e del apartado 1, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes, y la solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiere efectuado previamente. Asimismo, en la fecha de la solicitud se considerará reactivado el compromiso de actividad a que se refiere el artículo 231 de esta Ley, salvo en aquellos casos en los que la Entidad Gestora exija la suscripción de un nuevo compromiso.

Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, se producirán los efectos previstos en el apartado 2 del artículo 209 y en el párrafo b del apartado 1 del artículo 219.

En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado, será de aplicación lo establecido en el apartado 3 del artículo 209 de esta Ley.

Artículo 213. Extinción del derecho.

1. El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se extinguirá en los casos siguientes:

a. Agotamiento del plazo de duración de la prestación.

[...]

c. Imposición de sanción en los términos previstos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

d. Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 210, o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a veinticuatro meses.

(STS de 7 de diciembre de 2006) "Es claro que la obligación de comunicar las bajas en las prestaciones, salvo causa justificada, que aquí no se acredita, en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de suspensión o extinción del derecho, exige que se haga de inmediato y en todo caso antes de que transcurra el tiempo -normalmente el final de mes- que determina la percepción de una nueva mensualidad indebida, pues esta percepción indebida por la falta de comunicación constituye el núcleo de la conducta que el referido precepto tipifica como falta grave. Téngase en cuenta que la gestora no tiene otra forma de conocer la situación del nuevo empleo que la comunicación del beneficiario que accede al mismo, a no ser que indirectamente lo descubra, como ocurrió en el caso de autos, por la falta de renovación de la demanda de empleo".

e. Cumplimiento, por parte del titular del derecho, de la edad ordinaria de jubilación, con las salvedades establecidas en el artículo 207.d.

f. Pasar a ser pensionista de jubilación, o de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquella estaba encuadrada, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez. En estos casos de invalidez, no obstante, el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable.

g. Traslado de residencia al extranjero, salvo en los casos que reglamentariamente se determinen.

h. Renuncia voluntaria al derecho.

[...]

3. Los trabajos de colaboración social que la entidad gestora puede exigir a los perceptores de prestaciones por desempleo no implicarán la existencia de relación laboral entre el desempleado y la entidad en que se presten dichos trabajos, manteniendo el trabajador el derecho a percibir la prestación o el subsidio por desempleo que le corresponda.

La entidad gestora promoverá la celebración de conciertos con Administraciones Públicas y entidades sin ánimo de lucro en los que se identifiquen, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan, dichos trabajos de colaboración social que, en todo caso, deben reunir los siguientes requisitos:

a. Ser de utilidad social y redundar en beneficio de la comunidad.

b. Tener carácter temporal.

c. Coincidir con las aptitudes físicas y formativas del trabajador desempleado.

d. No suponer cambio de residencia habitual del trabajador.

Artículo 214. Cotización durante la situación de desempleo.

1. Durante el período de percepción de la prestación por desempleo, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo la aportación empresarial y descontando de la cuantía de la prestación, incluidos los supuestos a que hace referencia el apartado 3 del artículo 211 de esta Ley, la aportación que corresponda al trabajador.

2. En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la empresa ingresará la aportación que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior.

3. Cuando se haya extinguido la relación laboral, la cotización a la Seguridad Social no comprenderá las cuotas correspondientes a desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

4. Durante la percepción de la prestación por desempleo, la aportación del trabajador a la Seguridad Social se reducirá en un 35%, que será abonado por la entidad gestora. En el supuesto de trabajadores fijos del Régimen Especial Agrario, dicha reducción será del 72%.

REAL DECRETO 625/1985, DE 2 DE ABRIL, POR EL QUE SE DESARROLLA LA LEY 31/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

CAPÍTULO I. NIVEL CONTRIBUTIVO.

Artículo 1. Acreditación de la situación legal de desempleo.

La situación legal de desempleo se acreditará de la siguiente forma:

1. Cuando se extinga la relación laboral:

a. En virtud de la autorización conferida al empresario para extinguir las relaciones laborales de sus trabajadores en resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.

[...]

g. Por resolución de la autoridad laboral autorizando el traslado del trabajador y certificación del empresario de que aquel ha optado por la extinción del contrato.

h. Por certificación del empresario de haber sido aceptada por los representantes legales de los trabajadores la modificación sustancial de las condiciones de trabajo prevista en las letras a, b y c del número 2 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y de que el trabajador afectado

ha optado por la extinción del contrato. Cuando no exista acuerdo con los representantes legales de los trabajadores se acompañará resolución de la autoridad laboral.

- i Por resolución judicial definitiva declarando extinguida la relación laboral por alguna de las causas previstas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.
 - j Por presentación de la copia del contrato de trabajo o comunicación del cese, cuando no fuese obligatorio el contrato por escrito, en los casos de expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
 - k Por comunicación escrita del empresario resolviendo el contrato durante el período de prueba.
 - l Por comunicación del empresario extinguiendo el contrato de trabajo cuando el trabajador haya sido declarado incapaz permanente total para su profesión habitual. En caso de desaparición de la empresa, bastará la resolución de la entidad gestora de la Seguridad Social reconociendo tal incapacidad.
2. Cuando se extinga la relación administrativa, por certificación de la Administración Pública correspondiente acreditando tal extremo.
 3. Cuando se suspenda el contrato de trabajo, en virtud de la autorización conferida al empresario para suspender las relaciones laborales de sus trabajadores en resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.
 4. Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria de trabajo en, al menos, una tercera parte, en virtud de la autorización conferida al empresario para reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores por resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.
 5. Cuando los trabajadores fijos discontinuos dejen de prestar servicios por haber finalizado o haberse interrumpido la actividad intermitente o de temporada de la empresa, mediante la presentación de la copia del contrato o de cualquier otro documento que acredite el carácter de la relación laboral y comunicación escrita del empresario acreditando las causas justificativas de la citada finalización o interrupción. En el supuesto de suspensión de la actividad por causas económicas, tecnológicas o por fuerza mayor, se estará a lo previsto en el número 3.
 6. En los supuestos en los que la situación legal de desempleo se acredite por comunicación, notificación escrita o certificación del empresario, de la Administración empleadora o de la cooperativa, la causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación.

Artículo 2. Situaciones asimiladas al alta.

1. Se considerarán situaciones asimiladas al alta, a efectos de la prestación por desempleo, las siguientes:

- a. La excedencia forzosa por elección para un cargo público o sindical.
- b. El cumplimiento del servicio militar o la prestación social sustitutoria.
- c. El traslado o desplazamiento temporal por la empresa fuera del territorio nacional.
- d. El retorno de los trabajadores emigrantes.
- e. La situación de invalidez provisional.
- f. La liberación por cumplimiento de condena o libertad condicional.

2. Asimismo se considerará situación asimilada al alta la de los trabajadores fijos discontinuos que no sean llamados al reiniciarse la actividad correspondiente.

Artículo 3. Duración de la prestación.

[...]

2. Cuando el trabajador se le reconozca una prestación de desempleo y opte, de acuerdo con lo establecido en el número 4 del artículo 8. De la Ley 31/1984, por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

3. A efectos de determinación del período de ocupación cotizada a que se refiere el número 1, se computarán las cotizaciones efectuadas desde el nacimiento del último derecho, incluyéndose las que deban realizarse por salarios dejados de percibir como consecuencia de despido nulo y por salarios de tramitación, excluyéndose, en todo caso, las cotizaciones por pagas extraordinarias. Para determinar el período mínimo de cotización de 180 días, se asimilarán a cotizaciones efectivamente realizadas el tiempo de cierre patronal o de huelga legales.

4. Cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a un trabajo a tiempo parcial o a trabajo efectivo en los casos de reducción de jornada, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada.

5. El período de cuatro años a que se refiere el punto 1 de este artículo se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en alguna de las situaciones asimiladas al alta señaladas en el número 1 del artículo 2, excepto en el caso de los emigrantes retornados y de los penados liberados cuando acrediten, respectivamente, cotizaciones en el extranjero computables en virtud de convenio legalmente suscrito o por trabajos realizados en prisión que impliquen cotización a la Seguridad Social.

Artículo 4. Cuantía de la prestación.

1. La base reguladora de la prestación por desempleo se calculará dividiendo por 180 la suma de las cotizaciones por la contingencia de desempleo correspondientes a los últimos 180 días cotizados precedentes al día en que se haya producido la situación legal de desempleo o al del que cesó la obligación de cotizar. Para el cálculo de la base reguladora no se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, ni la retribución por horas extraordinarias.

Cuando exista descubierto de cotización durante alguno de los días computables a efectos de determinar la base reguladora, ésta se completará estimando la que hubiera correspondido de haberse cotizado.

2. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes: el 70 % durante los ciento ochenta primeros días y el 60% a partir del día 181.

3. A efectos de calcular las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo de nivel contributivo, se entenderá que se tienen hijos a cargo, cuando éstos sean menores de veintiséis años o mayores con una incapacidad en grado igual o superior al treinta y tres por ciento, carezcan de rentas de cualquier naturaleza iguales o superiores al salario mínimo interprofesional excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y convivan con el beneficiario.

La carencia de rentas se presumirá en el caso de no realización de trabajo por cuenta propia, o por cuenta ajena cuya retribución sea igual o superior a la cuantía indicada en el párrafo anterior, sin perjuicio de que en dichos supuestos la entidad gestora pueda solicitar la acreditación de inexistencia de otras fuentes de ingresos.

No será necesaria la convivencia cuando el beneficiario declare que tiene obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial o que sostiene económicamente al hijo, y cuando lo requiera la entidad gestora el beneficiario deberá aportar la documentación acreditativa que corresponda.

Durante la percepción de la prestación por desempleo, la cuantía máxima o mínima de la misma se adaptará al incremento o disminución de los hijos a cargo.

4. La base reguladora diaria de la prestación por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores que en los últimos 180 días, precedentes al día en que se haya producido la situación legal de desempleo o al del que cesó la obligación de cotizar, sólo tengan cotizaciones por jornadas reales en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, será la base de cotización de la última jornada real realizada por el trabajador.

La base reguladora diaria de la prestación por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores que en los últimos 180 días, precedentes al día en que se haya producido la situación legal de desempleo, o al del que cesó la obligación de cotizar, tengan cotizaciones por jornadas reales en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y en otros Regímenes, se calculará dividiendo por 180 la suma de las bases de cotización por la contingencia de desempleo de ese número de días, y, para ello, la base de cotización de la última jornada real realizada por el trabajador debe ser multiplicada y dividida por el número de jornadas reales incluidas en el período indicado.

Artículo 5. Nacimiento del derecho.

1. El derecho a la prestación por desempleo nacerá el día siguiente al de la situación legal de desempleo, siempre que se solicite en el plazo de 15 días, a contar desde la misma.
2. En los casos de despido procedente, el derecho nacerá el día siguiente al de finalización del período de espera de tres meses, contados desde la fecha de la sentencia judicial, siempre que el trabajador se haya inscrito como demandante de empleo en el plazo de 15 días, contados a partir de la notificación de la sentencia, y la solicitud se formule en los 15 días siguientes a la fecha de finalización del período de espera.
3. La duración de la prestación se reducirá en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse efectuado la inscripción y la solicitud en tiempo y forma y aquellas en que efectivamente se hubieran realizado, salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 6. Suspensión y extinción del derecho.

1. La suspensión de la prestación en los casos previstos en el artículo 10 de la Ley 31/1984 implicará la interrupción de la obligación de cotizar, además de la del abono de la prestación.
2. La colocación que se ofrezca al trabajador, a efectos de lo previsto en el número 3 del artículo 10 de la citada Ley, se entenderá adecuada cuando, cumpliendo lo establecido en el mismo, no implique un salario inferior al fijado por la normativa sectorial para la respectiva actividad.
3. El derecho a la prestación o al subsidio por desempleo quedará suspendido en los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional, o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en los Convenios o Normas comunitarias. En otro caso, el traslado de residencia al extranjero incumpliendo alguno de los requisitos anteriores supondrá la extinción del derecho.
No tendrá consideración de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
4. En los supuestos previstos en las letras a y b del número 1 del artículo 10 y en las letras b y c del artículo 11 de la Ley 31/1984, el Instituto Nacional de Empleo, antes de suspender o extinguir la prestación, dará audiencia al interesado para que en el plazo de 10 días formule por escrito las alegaciones que convengan a su derecho. Transcurrido dicho plazo, se dictará resolución.
5. Al trabajador fijo de carácter discontinuo que sea llamado para reiniciar su actividad se le suspenderá o extinguirá el derecho a la prestación según que la duración del trabajo sea inferior o igual o superior, respectivamente, a seis meses. La falta injustificada de presentación del trabajador cuando sea llamado al reinicio de la actividad será causa de extinción de la prestación por desempleo.

El empresario deberá remitir a la correspondiente oficina de empleo relación nominal de los trabajadores fijos discontinuos que sean llamados al trabajo, con indicación de las fechas de reincorporación.

Artículo 6 bis. Consideración del trabajo a efectos de la suspensión y extinción del derecho.

1. A efectos de la suspensión o de la extinción del derecho establecida en el artículo 212.1.d y en el artículo 213.1.d del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, respectivamente, se considerará trabajo toda actividad que genere o pueda generar retribución o ingresos económicos, por cuenta ajena o propia, que sea incompatible con la prestación o con el subsidio por desempleo.
2. Cuando no sea posible determinar el número de días a los que se extiende la actividad desarrollada por cuenta propia sin obligación de alta y baja en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, se estará a los declarados y acreditados documentalmente por el trabajador, salvo que el número de días no pueda ser acreditado en cuyo caso se estará al que resulte de dividir las percepciones íntegras derivadas de la actividad entre el importe de la base máxima de cotización al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
3. En los casos a los que se refiere el apartado anterior, se considerará que el trabajador ha cumplido con la obligación de solicitar la baja, establecida en el artículo 231.1.e del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, cuando la comunicación se produzca en los 15 días siguientes a la percepción de los ingresos obtenidos con la actividad, procediéndose a regularizar la prestación desde la fecha de inicio de la actividad, o, si no puede acreditar esa fecha de inicio, desde la fecha de percepción de los ingresos.

C) SUBSIDIO ASISTENCIAL

CAPÍTULO III. NIVEL ASISTENCIAL.

Artículo 215. Beneficiarios del subsidio por desempleo.

1. Serán beneficiarios del subsidio:

1. Los parados que, figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:
 - a. Haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares.
 - b. Haber agotado la prestación por desempleo, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de cuarenta y cinco años de edad en la fecha del agotamiento.
 - c. Ser trabajador español emigrante que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, acredite haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años en dichos países desde su última salida de España, y no tenga derecho a la prestación por desempleo.
 - d. Haber sido liberado de prisión y no tener derecho a la prestación por desempleo, siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a seis meses.

Se entenderán comprendidos en dicha situación los menores liberados de un centro de internamiento en el que hubieran sido ingresados como consecuencia de la comisión de hechos tipificados como delito, siempre que, además de haber permanecido privados de libertad por el tiempo antes indicado, en el momento de la liberación sean mayores de dieciséis años.

Asimismo, se entenderán comprendidas en dicha situación las personas que hubiesen concluido un tratamiento de deshabituación de su drogodependencia, siempre que el mismo hubiera durado un período superior a seis meses y hayan visto remitida su pena privativa de libertad en aplicación de lo previsto en el artículo 87 del Código Penal.

- e. Haber sido declarado plenamente capaz o inválido en el grado de incapacidad permanente parcial para la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquélla estaba encuadrada, como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquélla estaba encuadrada, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez.
2. Los parados que, reuniendo los requisitos a que se refiere el apartado 1.1 de este artículo, salvo el relativo al período de espera, se hallen en situación legal de desempleo y no tengan derecho a la prestación contributiva, por no haber cubierto el período mínimo de cotización, siempre que:
 - a. Hayan cotizado al menos tres meses y tengan responsabilidades familiares.
 - b. Hayan cotizado al menos seis meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares.
3. Los trabajadores mayores de 52 años, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

(STS de 20 de junio de 2007). “Desde una interpretación finalista del art. 215.1.1.3 LGSS lo que se puede decir es que dicho precepto está contemplando la situación de quien accede al subsidio para mayores de 52 años inmediatamente después de extinguida la prestación contributiva y por ello no exige más requisitos de inscripción que los generales del art. 215.1.1.1 de la misma Ley, y que, por lo tanto estas situaciones en las que existe una gran separación entre una y otra prestación no encajan directamente en las previsiones expresas del legislador. Por ello esta Sala atendiendo a la finalidad del precepto ha distinguido entre aquellos solicitantes que durante un gran periodo ser apartaron del mundo del trabajo y sólo se dan de alta para cobrar la prestación en cuyo caso se entiende que no están en situación real de desempleo porque ello no es suficiente para acreditar su voluntad de trabajar, de aquellos otros que, aun cuando hayan permanecido al margen de la oficina de empleo, sin embargo han acreditado su interés por- trabajar inscribiéndose varios meses antes como demandantes de empleo en la oficina correspondiente, por entender que estos sí que se hallan en situación de desempleo, derivado de su manifiesta voluntad en tal sentido expresada con su inscripción en la correspondiente oficina con tiempo suficiente para dar ocasión de que se les ofreciera un nuevo trabajo que hubieran debido aceptar”.

4. Los desempleados mayores de cuarenta y cinco años en la fecha en que hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de setecientos veinte días de duración, que cumplan todos los requisitos establecidos en el apartado 1.1 de este artículo, excepto el relativo al período de espera, tendrán derecho a un subsidio especial con carácter previo a la solicitud del subsidio por desempleo previsto en los párrafos a y b de dicho apartado 1.1, siempre que no hubiesen generado derecho a una nueva prestación de nivel contributivo o no tuviesen derecho al subsidio previsto en el apartado anterior.

Asimismo, y sin perjuicio del acceso al subsidio previsto en el párrafo anterior si se reúnen los requisitos en él exigidos, cuando se extinga la relación laboral de los trabajadores fijos discontinuos que hayan agotado un derecho a la prestación por desempleo de cualquier duración, aunque con posterioridad a dicho agotamiento y antes de la extinción de la relación laboral hubieran percibido subsidio por desempleo en los períodos de inactividad productiva, y en el momento de la solicitud sean mayores de cuarenta y cinco años, tendrán derecho al subsidio previsto en el párrafo anterior, en los términos establecidos en el mismo, siempre que hayan cotizado como fijos discontinuos un mínimo de nueve años a lo largo de su vida laboral.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por responsabilidades familiares tener a cargo al cónyuge, hijos menores de veintiséis años o mayores incapacitados, o menores acogidos, cuando la renta del conjunto de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

No se considerará a cargo el cónyuge, hijos o menores acogidos, con rentas de cualquier naturaleza superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

3. A efectos de determinar el requisito de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares, a que se refiere el apartado 1 de este artículo:

1. Los requisitos deberán concurrir en el momento del hecho causante y, además, en el de la solicitud del subsidio, así como en el momento de la solicitud de sus prórrogas o reanudaciones y durante la percepción de todas las modalidades del subsidio establecidas en el presente artículo.

Si no se reúnen los requisitos, el trabajador sólo podrá obtener el reconocimiento de un derecho al subsidio cuando se encuentre de nuevo en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1.1, 2, 3 y 4 de este artículo y reúna los requisitos exigidos, salvo en el caso de que dentro del plazo de un año desde la fecha del hecho causante se acredite que se cumplen los requisitos de carencia de rentas o, en su caso, de existencia de responsabilidades familiares, en que el trabajador podrá obtener el subsidio que corresponda a partir del día siguiente al de su solicitud sin reducción de su duración.

A estos efectos se considerará como fecha del hecho causante aquella en que se cumpla el plazo de espera de un mes, o se produzca la situación legal de desempleo, o la de agotamiento del derecho semestral, o la de finalización de la causa de suspensión.

2. Se considerarán como rentas o ingresos computables cualesquiera bienes, derechos o rendimientos de que disponga o pueda disponer el desempleado derivados del trabajo, del capital mobiliario o inmobiliario, de las actividades económicas y los de naturaleza prestacional, salvo las asignaciones de la Seguridad Social por hijos a cargo y salvo el importe de las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social. También se considerarán rentas las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor el 50 % del tipo de interés legal del dinero vigente, con la excepción de la vivienda habitualmente ocupada por el trabajador y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, el importe correspondiente a la indemnización legal que en cada caso proceda por la extinción del contrato de trabajo no tendrá la consideración de renta. Ello con independencia de que el pago de la misma se efectúe de una sola vez o de forma periódica.

Para acreditar las rentas la Entidad Gestora podrá exigir al trabajador una declaración de las mismas y, en su caso, la aportación de copia de las declaraciones tributarias presentadas.

(STS de 27 de marzo de 2007) "Teniendo en cuenta el vigente número 3.2 del art. 215 de la Ley General de la Seguridad Social; ha de estimarse que "las plusvalías o ganancias patrimoniales" son rentas o ingresos computables a los referidos efectos. Criterio de aplicación al supuesto enjuiciado, en que la actora dispuso efectivamente en el año 2003 de las plusvalías o ganancias tomadas en consideración por la Entidad Gestora (40.725,62 €, que significan la diferencia entre el valor de adquisición de un inmueble en 1988, que no constituye vivienda habitual, y el de su venta en 2003), pues fue en este último año cuando las percibió".

(STS de 8 de febrero de 2006) "A diferencia de lo que ocurría en la normativa anterior, la superación del umbral de "carencia de rentas" de la unidad familiar en la modalidad del subsidio de desempleo por responsabilidades familiares no determina actualmente, tras la aprobación de la Ley 45/2002 que ha dado nueva redacción a estos preceptos de la LGSS, la extinción o pérdida total del derecho a la prestación "de nivel asistencial", sino meramente la suspensión de la misma".

(STS de 29 de octubre de 2003) "La valoración y calificación de tales posibles cambios de circunstancias como "baja" o "alta" en prestaciones de desempleo no es, en suma, carga del beneficiario sino competencia de la entidad gestora. En cualquier caso, como ya se ha dicho, aunque se extienda el deber de comunicación en los términos señalados, la sanción de la omisión del mismo con pérdida del derecho ha de limitarse, de acuerdo con el principio de tipicidad, a las omisiones de información con trascendencia en el mantenimiento del derecho a prestaciones".

Artículo 216. Duración del subsidio.

1. La duración del subsidio por desempleo será de seis meses prorrogables, por períodos semestrales, hasta un máximo de dieciocho meses, excepto en los siguientes casos:

1. Desempleados incluidos en el apartado 1.1.a del artículo anterior que en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo sean:
 - a. Mayores de 45 años que hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de, al menos, ciento veinte días. En este caso, el subsidio se prorrogará hasta un máximo de veinticuatro meses.
 - b. Mayores de 45 años que hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de, al menos, ciento ochenta días. En este caso, el subsidio se prorrogará hasta un máximo de treinta meses.
 - c. Menores de 45 años que hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de, al menos, ciento ochenta días. En este caso, el subsidio se prorrogará hasta un máximo de veinticuatro meses.
2. Desempleados incluidos en el apartado 1.1.b del artículo anterior. En este caso la duración del subsidio será de seis meses improrrogables.

2. En el caso previsto en el apartado 1.2 del artículo anterior, la duración del subsidio será la siguiente:

a. En el caso de que el trabajador tenga responsabilidades familiares:

Período de cotización	Duración del subsidio
3 meses de cotización	3 meses
4 meses de cotización	4 meses
5 meses de cotización	5 meses
6 ó más meses de cotización	21 meses

Si el subsidio tiene una duración de veintidós meses, se reconocerá por un período de seis meses, prorrogables hasta agotar su duración máxima.

b. En el caso de que el trabajador carezca de responsabilidades familiares y tenga al menos seis meses de cotización, la duración del subsidio será de seis meses improrrogables.

En ambos supuestos, las cotizaciones que sirvieron para el nacimiento del subsidio no podrán ser tenidas en cuenta para el reconocimiento de un futuro derecho a la prestación del nivel contributivo.

3. En el supuesto previsto en el apartado 1.3 del artículo anterior, el subsidio se extenderá, como máximo, hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación.

4. El subsidio especial para mayores de 45 años, previsto en el apartado 1.4 del artículo anterior, tendrá una duración de seis meses.

5. La duración del subsidio en el caso de trabajadores fijos discontinuos que se encuentren en las situaciones previstas en los párrafos a y b del apartado 1.1 y en el apartado 1.2 del artículo anterior, será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

No serán de aplicación a estos trabajadores, mientras mantengan dicha condición, el subsidio por desempleo para mayores de 52 años ni el subsidio especial para mayores de 45 años, previstos, respectivamente, en los apartados 1.3 y 1.4 del artículo anterior.

Artículo 217. Cuantía del subsidio.

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.

2. No obstante lo anterior, la cuantía del subsidio especial para mayores de 45 años a que se refiere el apartado 1.4 del artículo 215 se determinará en función de las responsabilidades familiares del trabajador, apreciadas conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del citado artículo, de acuerdo con los siguientes porcentajes del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento:

- a. 80 %, cuando el trabajador tenga uno o ningún familiar a su cargo.
- b. 107 %, cuando el trabajador tenga dos familiares a su cargo.
- c. 133 %, cuando el trabajador tenga tres o más familiares a su cargo.

3. Las cuantías señaladas en el apartado anterior serán asimismo aplicables durante los 6 primeros meses a los desempleados que pasen a percibir el subsidio previsto para mayores de 52 años, a que se refiere el apartado 1.3 del artículo 215 y el apartado 3 del artículo 216, siempre que reúnan los requisitos exigidos para acceder al citado subsidio especial.

Artículo 218. Cotización durante la percepción del subsidio.

1. Durante la percepción del subsidio, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, protección a la familia.

2. En el supuesto de subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años, la entidad gestora deberá cotizar, además, por la contingencia de jubilación.

3. En los casos de percepción de subsidio por desempleo trate fijos discontinuos:

- a. Si son menores de cincuenta y dos años y el beneficiario haya acreditado, a efectos del reconocimiento del subsidio un periodo de ocupación cotizada de ciento ochenta o más días, la entidad gestora ingresará también las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la contingencia de jubilación durante un período de sesenta días, a partir de la fecha en que nazca el derecho al subsidio.

- b. Si son mayores de cincuenta y dos años, la entidad gestora ingresará también las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la contingencia de jubilación durante toda la percepción del subsidio, a que tuvieran derecho, una vez cumplida la edad indicada.

4. A efectos de determinar la cotización de los supuestos señalados en los apartados anteriores, se tomará como base de cotización el tope mínimo de cotización vigente en cada momento.

Artículo 219. Dinámica del derecho.

1. El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el apartado 1.1 del artículo 215, o, tras idéntico plazo de espera, desde el agotamiento del subsidio especial para mayores de cuarenta y cinco años, salvo en los siguientes supuestos:

- a. El subsidio previsto en el apartado 1.2 del citado artículo 215 nace a partir del día siguiente al de la situación legal de desempleo, salvo cuando sea de aplicación lo establecido en los apartados 3 o 4 del artículo 209 de esta Ley.
- b. El subsidio especial para mayores de cuarenta y cinco años, previsto en el apartado 1.4 del artículo 215, nace a partir del día siguiente al que se produzca la extinción por agotamiento de la prestación por desempleo reconocida.

Para ello, será necesario en todos los supuestos que el subsidio se solicite dentro de los quince días siguientes a las fechas anteriormente señaladas y en la fecha de solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231 de esta Ley. Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud, reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud.

2. Serán de aplicación al subsidio por desempleo las normas sobre suspensión y extinción previstas en los artículos 212 y 213.

Asimismo el subsidio se suspenderá por la obtención, por tiempo inferior a doce meses, de rentas superiores a las establecidas en el artículo 215, apartados 1.1, 2, 3 y 4 y 3 de esta Ley, y por dejar de reunir por tiempo inferior a doce meses el requisito de responsabilidades familiares previsto en los apartados 2 y 3 del mismo artículo, cuando hubiese sido necesario para el reconocimiento del derecho. Tras dicha suspensión, el trabajador podrá reanudar la percepción del subsidio siempre que acredite el requisito de carencia de rentas y, en su caso, el de responsabilidades familiares, en los términos establecidos en el artículo 215.3.1 de esta Ley.

En el caso de que la obtención de rentas o la inexistencia de responsabilidades familiares, recogidas en el párrafo anterior, se mantenga por tiempo igual o superior a doce meses, se extinguirá el subsidio. Tras dicha extinción, el trabajador sólo podrá obtener el reconocimiento de un derecho al subsidio si vuelve a encontrarse de nuevo en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1.1, 2, 3 y 4 del artículo 215 de esta Ley y reúne los requisitos exigidos.

3. La aceptación de un trabajo de duración inferior a doce meses durante el plazo de espera no afectará al derecho a obtener el subsidio, que quedará en suspenso hasta la finalización de aquél.

4. A los efectos de que se produzca la prórroga del subsidio hasta su duración máxima prevista en el artículo 216 de la presente Ley, cada vez que se hayan devengado seis meses de percepción del mismo, los beneficiarios deberán presentar una solicitud de prórroga, acompañada de la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso. Dicha solicitud deberá formularse en el plazo que media entre el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho semestral y los 15 días siguientes a la fecha del vencimiento del período de pago de la última mensualidad devengada.

La duración del subsidio se prorrogará desde el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho semestral si se solicita en el plazo establecido. En otro caso, el derecho a la prórroga tendrá efectividad a partir del día siguiente al de su solicitud reduciéndose su duración en los términos recogidos en la letra b del apartado 1 de este artículo.

5. Para mantener la percepción del subsidio previsto en el apartado 1.3 del artículo 215 de esta Ley, para los trabajadores mayores de 52 años, los beneficiarios deberán presentar ante la Entidad Gestora una declaración de sus rentas, acompañada de la documentación acreditativa que corresponda.

Dicha declaración se deberá presentar cada vez que transcurran doce meses desde la fecha del nacimiento del derecho o desde la fecha de su última reanudación, en el plazo de los 15 días siguientes a aquel en el que se cumpla el período señalado.

La falta de aportación de la declaración en el plazo señalado implicará la interrupción del pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social.

La aportación de la declaración fuera del plazo señalado implicará, en su caso, la reanudación del devengo del derecho con efectos de la fecha en que se aporte dicha declaración.

REAL DECRETO 625/1985, DE 2 DE ABRIL, POR EL QUE SE DESARROLLA LA LEY 31/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

CAPÍTULO II. NIVEL ASISTENCIAL.

Artículo 7. Requisitos de acceso al subsidio.

1. Para determinar el requisito de carencia de rentas, o, en su caso de responsabilidades familiares, a que se refiere el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, se aplicarán las reglas siguientes:

- a. Las rentas se computarán por su rendimiento íntegro o bruto. El rendimiento que procede de actividades empresariales, profesionales, agrícolas, ganaderas o artísticas, se computarán por la diferencia entre los ingresos y los gastos necesarios para su obtención. Las ganancias patrimoniales se computarán por la diferencia entre las ganancias y las pérdidas patrimoniales.
- b. Las rentas se imputarán a su titular cualquiera que sea el régimen económico matrimonial aplicable, pero las rentas derivadas de la explotación de un bien de uno de los cónyuges, si el régimen económico matrimonial es el de gananciales, se imputarán por mitad a cada cónyuge.
- c. Para establecer la cuantía mensual de las rentas:

1. Si las rentas se perciben con periodicidad mensual, se computarán las que corresponden al mes completo anterior al del hecho causante del subsidio, siempre que se mantengan en el mes correspondiente al hecho causante, o al de su solicitud, o durante la percepción de aquél. Si las rentas se perciben con periodicidad superior a la mensual, se computarán a prorrata mensual sobre el período al que correspondan.

2. Si las rentas se obtienen en un pago único, se computarán las obtenidas en el mes anterior al hecho causante del subsidio, o al de su solicitud, computados de fecha a fecha, o durante su percepción, prorrateando su importe entre 12 meses. En el mes o meses siguientes a la fecha de obtención de esas rentas se computará, o bien su rendimiento mensual efectivo, conforme a lo establecido en el número 1 o, en otro caso, su rendimiento mensual presunto conforme a lo establecido en el número 3.

Lo previsto en este apartado se aplicará: a las indemnizaciones por extinción del contrato abonadas en un pago único por el importe que supere la indemnización legal, a los rendimientos derivados de la enajenación de valores mobiliarios o de bienes inmuebles, salvo que se trate de la vivienda habitual, al rescate de planes de pensiones y al resto de ganancias patrimoniales o rendimientos irregulares.

3. Si se dispone de bienes de patrimonio, fondos de inversión mobiliaria o inmobiliaria, fondos o planes de jubilación, o cualquier otra modalidad de inversión de capital, excepto la vivienda habitual y los planes de pensiones, que tenga diferida su sujeción al impuesto de la renta de las personas físicas, siempre que no se haya computado su rendimiento mensual efectivo se computará el rendimiento mensual presunto que resulte de aplicar el 50 % del tipo de interés legal del dinero vigente sobre el valor del bien, fondo o plan, prorrateado entre 12 meses.

2. No tendrá derecho al subsidio quien se encuentre en la situación prevista en el artículo 215.1.1.a y b del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, cuando se le hubiera extinguido la prestación de desempleo por imposición de sanción.

Si durante la percepción de la prestación se le hubiere suspendido el derecho en el supuesto previsto en el artículo 212.1.a del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y el período de suspensión excediera del que resta para agotar la prestación, no podrá solicitar el subsidio hasta transcurrido un mes a partir de que se cumpla totalmente el período de suspensión.

3. El trabajador mayor de cincuenta y dos años que reúna los requisitos establecidos para acceder al subsidio previsto en el artículo 215.1.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, podrá obtener ese subsidio cuando:

- a. Estuviere percibiendo o tuviese derecho a percibir un subsidio.
- b. Hubiese agotado un subsidio.
- c. Hubiera agotado una prestación por desempleo y no percibido el subsidio correspondiente o lo hubiese extinguido, por carecer, inicialmente o con carácter sobrevenido, del requisito de rentas y, o, del de responsabilidades familiares.

Artículo 8. Duración y cuantía del subsidio.

1. A efectos de cómputo de los períodos de duración del subsidio y, en su caso, de cotización, los meses se considerarán integrados por 30 días naturales.

2. Las prórrogas del subsidio por desempleo se producirán siempre que concurren las mismas circunstancias que motivaron la concesión inicial.

3. La duración del subsidio, en el caso de trabajadores fijos discontinuos con responsabilidades familiares, que hayan agotado la prestación contributiva, será equivalente al número de meses cotizados en el año inmediatamente anterior al momento de solicitar el subsidio. En este supuesto, no será de aplicación la disminución prevista en la duración del subsidio en la letra c del número 3 del artículo 14 de la Ley 31/1984.

4. La cuantía del subsidio será del 75 % del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento que corresponda al trabajador, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Artículo 9. Nacimiento del derecho.

1. El plazo de espera de un mes para tener derecho al subsidio, se contará desde el día siguiente al del agotamiento de la prestación por desempleo o de la inscripción, en su caso, como demandante de empleo.

2. En el supuesto de despido procedente, el período de espera necesario para la solicitud del subsidio será de tres meses a partir de la sentencia.

3. La falta de inscripción o de solicitud en los plazos correspondientes supondrá la reducción de la duración del subsidio en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse efectuado la inscripción y la solicitud en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubieran realizado.

Artículo 10. Prórrogas de la duración del subsidio y declaraciones de rentas de los beneficiarios del subsidio para mayores de 52 años.

1. El solicitante de la prórroga de la duración del subsidio deberá indicar en la solicitud que, o bien concurren las mismas circunstancias que motivaron el acceso inicial al derecho o a la anterior prórroga de su duración, o bien que esas circunstancias han variado y sólo en este segundo caso deberá hacer nueva declaración de las rentas y, en su caso, de las responsabilidades familiares y, en todo caso, cuando lo requiera la entidad gestora, se deberá aportar la documentación acreditativa que corresponda.

2. El beneficiario del subsidio previsto en el artículo 215.1.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, para los mayores de 52 años, deberá indicar en la declaración de sus rentas a que se refiere el artículo 219.5 de dicha Ley, o bien que sus rentas son las mismas que en la declaración anterior, o bien que han variado y sólo en este segundo caso deberá hacer nueva declaración de sus rentas y, en todo caso, cuando lo requiera la entidad gestora, se deberá aportar la documentación acreditativa que corresponda.

3. La entidad gestora establecerá un procedimiento específico que permita que las solicitudes de prórrogas y las declaraciones de rentas se puedan presentar dirigiéndolas a dicha entidad gestora por correo, o por medios electrónicos, informáticos o telemáticos.

J). PROTECCIÓN A LA FAMILIA

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

CAPÍTULO TERCERO

De los principios rectores de la política social y económica

Artículo 39.[Protección de la familia]

1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.
2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.
3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.
4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.

(STC de 22 de mayo de 2006) “Todo ello abunda en la necesidad de procurar una equiparación de derechos que satisfaga las necesidades de los hijos extramatrimoniales en idéntica medida que para los matrimoniales, pues aquéllos no deben sufrir una peor situación económica familiar por el hecho de que sus padres no contrajeran matrimonio. Ya hemos dicho que **directamente conectado con el principio constitucional de no discriminación por razón de filiación, se encuentra el mandato constitucional recogido en el artículo 39, apartados 2 y 3 CE, que obliga a los poderes públicos a asegurar «la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la Ley con independencia de su filiación»** (STC 200/2001, de 4 de octubre, F.J. 4), y a los padres a «prestar asistencia en todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio», de forma que toda opción legislativa de protección de los hijos que quebrante por sus contenidos esa unidad -lo mismo que aquellas interpretaciones de la regulación legal que la determinen-ocasionan una discriminación por razón de nacimiento expresamente prohibida por el artículo 14 CE”.

(STC de 28 de febrero de 1994) “Desde la STC 184/1990, este Tribunal ha declarado reiteradamente que la exigencia del vínculo matrimonial como presupuesto para acceder a la pensión de viudedad establecida dentro del sistema de Seguridad Social no pugna con el art. 14 C.E. (SSTC 184/1990, 29/1991, 30/1991, 31/1991, 35/1991, 38/1991, 77/1991, 29/1992), pues, entre otras consideraciones entonces efectuadas, es preciso recordar, la de que **«no serán necesariamente incompatibles con el art. 39.1 C.E., ni tampoco con el principio de igualdad, las medidas de los poderes públicos que otorgan un trato distinto y más favorable a la unión familiar que a otras unidades convivenciales, ni aquellas otras medidas que favorezcan el ejercicio del derecho constitucional a contraer matrimonio (art. 32.1 C.E.), siempre, claro es, que con ello no se coarte ni se dificulte irrazonablemente al hombre y la mujer que decidan convivir more uxorio»** (F.J. 2), concluyéndose, a continuación, que **«... siendo el derecho a contraer matrimonio un derecho constitucional, cabe concluir que el legislador puede, en principio, establecer diferencias de tratamiento entre la unión matrimonial y la puramente fáctica y que, en concreto, la diferencia de trato en la pensión de viudedad entre cónyuges y quienes conviven de hecho sin que nada les impida contraer matrimonio no es arbitraria o carente de fundamento»** (F.J. 3)”.

(STC de 8 de febrero de 1993) “La Constitución no idéntifica a la familia a la que manda proteger en el art. 39.1 “con la que tiene su origen en el matrimonio, conclusión que se impone no sólo por la regulación bien diferenciada de una situación y otra (arts 32 y 39), sino también, junto a ello, por el mismo sentido amparador o tuitivo con el que la norma fundamental considera siempre a la familia y, en especial, en el repetido art. 39, protección que corresponde a imperativos ligados al carácter “social” de nuestro Estado y a la atención, por consiguiente, de la realidad efectiva de los modos de convivencia que en la atención, por consiguiente, de la realidad efectiva de los modos de convivencia que en la sociedad se expresen”. Por ello, se ha estimado que no cabe derivar del propio art. 39.1 CE “una diferenciación necesaria entre familias matrimoniales y no matrimoniales”.

Artículo 41.[Seguridad Social]

Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

(STC de 13 de febrero de 1995) “Ciertamente el art. 41 de la CE convierte a la Seguridad Social en un sistema público en el que pasa a ocupar una posición decisiva el remedio de situaciones de necesidad, **pero tales situaciones han de ser apreciadas y determinadas teniendo en cuenta el contexto general en que se producen y en conexión con las circunstancias económicas, las disponibilidades del momento y las necesidades de los diversos grupos sociales**”.

Artículo 50.[Pensiones]

Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.

(STC de 21 de mayo de 1987) “Si bien, en el sistema español actual, se mantienen características del modelo contributivo, no es menos cierto que, a tenor del mandato constitucional citado, el carácter de régimen público de la Seguridad Social, su configuración como función del Estado y la referencia a la cobertura en situaciones de necesidad —que habrán de ser precisadas en cada momento- implica que **las prestaciones de la Seguridad Social, entre ellas las pensiones de jubilación no se presenten ya —y aun teniendo en cuenta la pervivencia de notas contributivas- como prestaciones correspondientes y proporcionales en todo caso a las contribuciones y cotizaciones de los afiliados, y resultantes de un acuerdo contractual**”.

1. PRESTACIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA.

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (Real Decreto Legislativo 1/ 1994, de 20 de junio)

TÍTULO II. RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

CAPITULO VIII Muerte y supervivencia

Artículo 171. Prestaciones.

1. En caso de muerte, cualquiera que fuera su causa, se otorgarán, según los supuestos, alguna o algunas de las prestaciones siguientes:
 - a) Un auxilio por defunción.
 - b) Una pensión vitalicia de viudedad.
 - c) Una pensión de orfandad.
 - d) Una pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal a favor de familiares.
2. En caso de muerte causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional se concederá, además, una indemnización a tanto alzado.

Artículo 172. Sujetos causantes.

1. Podrán causar derecho a las prestaciones enumeradas en el artículo anterior:
 - a) Las personas integradas en el Régimen General que cumplan la condición general exigida en el artículo 124.
 - 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.
 - c) Los pensionistas por incapacidad permanente y jubilación, ambos en su modalidad contributiva.
2. Se reputarán de derecho muertos a consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad profesional quienes tengan reconocida por tales contingencias una invalidez permanente absoluta para todo trabajo o la condición de gran inválido.
Si no se da el supuesto previsto en el párrafo anterior, deberá probarse que la muerte ha sido debida al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional, siempre que el fallecimiento haya ocurrido dentro de los cinco años siguientes a la fecha del accidente; en caso de enfermedad profesional se admitirá tal prueba, cualquiera que sea el tiempo transcurrido.
3. Los trabajadores que hubieran desaparecido con ocasión de un accidente, sea o no de trabajo, en circunstancias que hagan presumible su muerte y sin que se hayan tenido noticias suyas durante los noventa días naturales siguientes al del accidente, podrán causar las prestaciones por muerte y supervivencia, excepción hecha del auxilio por defunción. Los efectos económicos de las prestaciones se retrotraerán a la fecha del accidente, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

a) Auxilio por defunción

Artículo 173. Auxilio por defunción.

El fallecimiento del causante dará derecho a la percepción inmediata de un auxilio por defunción para hacer frente a los gastos de sepelio a quien los haya soportado. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que dichos gastos han sido satisfechos por este orden: Por el cónyuge superviviente, hijos y parientes del fallecido que convivesen con él habitualmente.

Artículo 7. Rentas exentas. (Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio.)

Estarán exentas las siguientes rentas:

- r) Las prestaciones percibidas por entierro o sepelio, con el límite del importe total de los gastos incurridos.*

b) Pensión de viudedad

Artículo 174. Pensión de viudedad.1. Tendrá derecho a la pensión de viudedad, con carácter vitalicio, salvo que se produzca alguna de las causas de extinción que legal o reglamentariamente se establezcan, el cónyuge superviviente cuando, al fallecimiento de su cónyuge, éste, si al fallecer se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta, hubiera completado un período de cotización de quinientos días, dentro de un período ininterrumpido de cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la pensión. En los supuestos en que se cause aquélla desde una situación de alta o de asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de cotización de quinientos días deberá estar comprendido dentro de un período ininterrumpido de cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. En cualquier caso, si la causa de la muerte fuere un accidente, sea o no de trabajo, o una enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización.

No obstante, también tendrá derecho a la pensión de viudedad el cónyuge superviviente aunque el causante, a la fecha de fallecimiento, no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta, siempre que el mismo hubiera completado un período mínimo de cotización de quince años.

2. En los supuestos de separación o divorcio, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien sea o haya sido cónyuge legítimo, en este último caso siempre que no hubiese contraído nuevas nupcias, en cuantía proporcional al tiempo vivido con el cónyuge fallecido, con independencia de las causas que hubieran determinado la separación o el divorcio.

En caso de nulidad matrimonial, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá al superviviente respecto del que no cupiera la apreciación de mala fe y siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias, en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante.

3. Los derechos derivados del apartado anterior quedarán sin efecto en los supuestos del artículo 101 del Código Civil, sin perjuicio de lo que reglamentariamente se establezca en el supuesto de que se contraiga nuevo matrimonio.

c) Pensión de orfandad

Artículo 175. Pensión de orfandad.

1. Tendrán derecho a la pensión de orfandad cada uno de los hijos del causante, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación, siempre que, al fallecer el causante, sean menores de dieciocho años o estén incapacitados para el trabajo y que aquél hubiera cubierto el período de cotización exigido, en relación con la pensión de viudedad, en el párrafo primero del número 1 del artículo anterior.

Será de aplicación, asimismo, a las pensiones de orfandad lo previsto en el segundo párrafo del número 1 del artículo 174 de esta Ley.

2. En el caso de orfandad absoluta, si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera veinticuatro años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes siguiente del inicio del siguiente curso académico.

3. La pensión de orfandad se abonará a quien tenga a su cargo a los beneficiarios, según determinación reglamentaria.

Artículo 7. Rentas exentas. (Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio.)

Estarán exentas las siguientes rentas:

h) [...]

Igualmente estarán exentas las demás prestaciones públicas por nacimiento, parto o adopción múltiple, adopción, hijos a cargo y orfandad.

Disposición final primera. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

Modificación de la Orden de 13 de febrero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del Régimen General de la Seguridad Social.

Se modifica el apartado 1 del artículo 21 de la Orden de 13 de febrero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del Régimen General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La pensión de orfandad se extinguirá por alguna de las siguientes causas que afecten al beneficiario:

a) Cumplir la edad mínima fijada en cada caso, de las previstas en el artículo 175 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, salvo que, en tal momento, tuviera reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente, absoluta o gran invalidez.

b) Ceser en la incapacidad que le otorgaba el derecho a la pensión.

c) Adopción.

d) Contraer matrimonio, salvo que estuviera afectado por incapacidad en uno de los grados señalados en el párrafo a).

e) Fallecimiento».

Disposición final segunda. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

Modificación del Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social.

Se añade un apartado 4 al artículo 10 del Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social, con la siguiente redacción:

«4. La pensión de orfandad que perciba el huérfano incapacitado que hubiera contraído matrimonio será incompatible con la pensión de viudedad a la que posteriormente pudiera tener derecho, y deberá optar entre una u otra».

d) Prestación a favor de otros familiares o asimilados

Artículo 176. Prestaciones en favor de familiares.

1. En los Reglamentos generales de desarrollo de esta Ley se determinarán aquellos otros familiares o asimilados que, reuniendo las condiciones que para cada uno de ellos se establezcan y previa prueba de su dependencia económica del causante, tendrán derecho a pensión o subsidio por muerte de éste, en la cuantía que respectivamente se fije.

Será de aplicación a las prestaciones en favor de familiares lo establecido en el párrafo segundo del artículo 174.1 de esta Ley.

2. En todo caso, se reconocerá derecho a pensión a los hijos o hermanos de beneficiarios de pensiones contributivas de jubilación e invalidez, en quienes se den, en los términos que se establezcan en los Reglamentos generales, las siguientes circunstancias:

a) Haber convivido con el causante y a su cargo.

b) Ser mayores de cuarenta y cinco años y solteros, divorciados o viudos.

c) Acreditar dedicación prolongada al cuidado del causante.

d) Carecer de medios propios de vida.

3. La duración de los subsidios temporales por muerte y supervivencia será objeto de determinación en los Reglamentos generales de desarrollo de esta Ley.

4. A efectos de estas prestaciones, quienes se encuentren en situación legal de separación tendrán, respecto de sus ascendientes o descendientes, los mismos derechos que los que les corresponderían de estar disuelto su matrimonio.

e) Indemnización a tanto alzado

Artículo 177. Indemnización especial a tanto alzado.

1. En el caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el cónyuge superviviente y los huérfanos tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía uniforme se determinará en los Reglamentos generales de esta Ley.

En los supuestos de separación o divorcio será de aplicación, en su caso, lo previsto en el apartado 2 del artículo 174 de esta Ley.

2. Cuando no existieran otros familiares con derecho a pensión por muerte y supervivencia, el padre o la madre que vivieran a expensas del trabajador fallecido, siempre que no tengan, con motivo de la muerte de éste, derecho a las prestaciones a que se refiere el artículo anterior, percibirán la indemnización que se establece en el apartado 1 del presente artículo.

f) Normas comunes

Artículo 178. Imprescriptibilidad.

El derecho al reconocimiento de las prestaciones por muerte y supervivencia, con excepción del auxilio por defunción, será imprescriptible, sin perjuicio de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

Artículo 179. Compatibilidad y límite de las prestaciones. 1. La pensión de **viudedad** será compatible con cualesquiera rentas de trabajo.

La pensión de viudedad, en los términos del segundo párrafo del apartado 1 del artículo 174, será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de viudedad, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante 15 años.

2. La pensión de **orfandad** será compatible con cualquier renta de trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del causante, o del propio huérfano, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que aquél perciba.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la percepción de la pensión de orfandad será incompatible con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo primero de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. La percepción de la pensión quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus revalorizaciones.

Será de aplicación a las pensiones de orfandad lo previsto, respecto de las pensiones de viudedad, en el segundo párrafo del apartado 1.

3. Los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a pensión de orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón a la misma incapacidad, podrán optar entre una u otra.

4. La suma de las cuantías de las pensiones por muerte y supervivencia no podrá exceder del importe de la base reguladora que corresponda, conforme a lo previsto en el apartado 2 del artículo 120, en función de las cotizaciones efectuadas por el causante. Esta limitación se aplicará a la determinación inicial de las expresadas cuantías, pero no afectará a las revalorizaciones periódicas de las pensiones que procedan en lo sucesivo, conforme a lo previsto en el artículo 48 de esta Ley.

A los efectos de la limitación establecida en este apartado, las pensiones de orfandad tendrán preferencia sobre las pensiones a favor de otros familiares. Asimismo, y por lo que respecta a estas últimas prestaciones, se establece el siguiente orden de preferencia:

1º Nietos y hermanos, menores de 18 años o mayores incapacitados, del causante.

2º Padre y madre del causante.

3º Abuelos y abuelas del causante.

4º Hijos y hermanos del pensionista de jubilación o incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, mayores de 45 años y que reúnan los demás requisitos establecidos.

5. Reglamentariamente se determinarán los efectos de la concurrencia en los mismos beneficiarios de pensiones de orfandad causadas por el padre y la madre.

6. Será de aplicación a las pensiones en favor de familiares lo previsto para las pensiones de viudedad en el segundo párrafo del apartado 1.

ANEXO I Sistema de la Seguridad Social Cuadro de cuantías mínimas de las pensiones de la modalidad contributiva para el año 2007		
Clase de pensión	Titulares	
	Con cónyuge a cargo - Euros/año	Sin cónyuge a cargo - Euros/año
Jubilación:		
Titular con 65 años	8.484,84	6.905,08
Titular menor de 65 años	7.929,74	6.433,98
Incapacidad permanente:		
Gran invalidez con incremento del 50 por 100	12.727,26	10.357,62
Absoluta	8.484,84	6.905,08
Total: Titular con 65 años	8.484,84	6.905,08
Total: «Cualificada» con edad entre 60 y 64 años	7.929,74	6.433,98
Parcial del régimen de accidentes de trabajo: Titular con 65 años	8.484,84	6.905,08
Viudedad:		
Titular con 65 años, con cargas familiares o con discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100		6.905,08
Titular con edad entre 60 y 64 años.		6.433,98
Titular con menos de 60 años		5.134,36
Orfandad:		
Por beneficiario		2.087,82
Por beneficiario menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 65 por 100		4.374,02
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 5.134,36 euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.		
En favor de familiares:		
Por beneficiario		2.087,82
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:		
Un solo beneficiario, con 65 años		5.373,76
Un solo beneficiario, menor de 65 años		5.059,74
Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno se incrementará en el importe que resulte de prorratear 3.046,54 euros/año entre el número de beneficiarios.		

2. PRESTACIONES FAMILIARES. MODALIDADES CONTRIBUTIVA/NO CONTRIBUTIVA³⁷

a) Modalidad contributiva

TÍTULO II. RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

CAPÍTULO IX Prestaciones familiares

Sección 1ª. Modalidad contributiva

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, 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 % 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, 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 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

Artículo 7. Rentas exentas. (Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio.)

Estarán exentas las siguientes rentas:

h) Las prestaciones familiares reguladas en el Capítulo IX del Título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y las pensiones y los haberes pasivos de orfandad y a favor de nietos y hermanos, menores de veintidós años o incapacitados para todo trabajo, percibidos de los regímenes públicos de la Seguridad Social y clases pasivas.

Asimismo, las prestaciones reconocidas a los profesionales no integrados en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos por las mutualidades de previsión social que actúen como alternativas al régimen especial de la Seguridad Social mencionado, siempre que se trate de prestaciones en situaciones idénticas a las previstas en el párrafo anterior por la Seguridad Social para los profesionales integrados en dicho régimen especial. La cuantía exenta tendrá como límite el importe de la prestación máxima que reconozca la Seguridad Social por el concepto que corresponda. El exceso tributará como rendimiento del trabajo, entendiéndose producido, en caso de concurrencia de prestaciones de la Seguridad Social y de las mutualidades antes citadas, en las prestaciones de estas últimas.

Artículo 2. Modalidad contributiva. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL). Derogado tácitamente por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ver art. 180 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Tendrá la consideración de período de cotización efectiva, a los efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y maternidad, el primer año de excedencia con reserva del puesto de trabajo que, según lo previsto en la legislación aplicable, disfruten los trabajadores en razón del cuidado de cada hijo, natural o adoptado, o de menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar, permanente o preadoptivo, o por el 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.

Cuando el motivo de la solicitud de excedencia sea el cuidado de un menor y la unidad familiar de la que forme parte tenga la consideración de familia numerosa de categoría general, el período considerado como de cotización efectiva, al que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración de 15 meses, o de 18 meses cuando la familia numerosa tenga la consideración de categoría especial.

Artículo 4. Beneficiarios. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

Será de aplicación lo previsto en el artículo 2 a todos los trabajadores por cuenta ajena que, de acuerdo con la legislación que les resulte aplicable, disfruten de los períodos de excedencia con reserva del puesto de trabajo establecidos para el cuidado de hijos, ya sean naturales o adoptados, o de menores acogidos, en los supuestos de acogimiento familiar, permanente o preadoptivo, así como para el 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.

³⁷ El Consejo de Ministros ha aprobado, en su reunión del 13 de julio de 2007, la remisión a las Cortes Generales de un Proyecto de Ley que regula la prestación económica de pago único de una cuantía de 2.500 euros por nacimiento o adopción, para cuya tramitación parlamentaria se ha solicitado el procedimiento de urgencia.

El Proyecto de Ley prevé que se beneficien de la medida, con carácter retroactivo, todas las familias que hayan tenido un hijo desde las cero horas del día 3 de julio, tanto españolas como residentes legales; en este caso, que hayan vivido en España, al menos los dos años inmediatamente anteriores al hecho del nacimiento o de la adopción.

El objetivo es que la nueva Ley entre en vigor el próximo mes de noviembre. Por tanto, las familias que a partir del próximo día 16 de julio soliciten la prestación la podrán cobrar, aproximadamente, en el mes de diciembre y, una vez que la Ley esté en vigor, los 2.500 euros se cobrarán siempre en el mes siguiente.

Artículo 5. Período computable. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. El período computable como efectivamente cotizado será el correspondiente **al primer año** de excedencia para el cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares, mencionada en el artículo anterior.
2. En el supuesto de que la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia tenga la consideración de familia numerosa, el período computable como efectivamente cotizado será de 15 meses si dicha familia numerosa es de categoría general, o de 18 meses si tiene la consideración de categoría especial.
3. En el supuesto de que no lleguen a completarse los períodos señalados en los apartados anteriores, se computará como cotizado el período efectivamente disfrutado.
4. Se iniciará el cómputo de un nuevo período de cotización efectiva por cada disfrute de excedencia laboral a que puedan dar lugar los sucesivos hijos o menores u otros familiares.

Artículo 6. Alcance de la consideración como período de cotización efectiva. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. En orden al reconocimiento del derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, el período considerado como de cotización efectiva surtirá efectos tanto para la cobertura del período mínimo de cotización como para la determinación de la base reguladora y del porcentaje aplicable, en su caso, para el cálculo de la cuantía de aquéllas, y se considerará a los beneficiarios en situación de alta, durante dicho período, para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y maternidad.
2. Durante el período indicado, los beneficiarios mantendrán el derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Artículo 7. Base de cotización. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

La base de cotización a considerar, a los efectos de lo prevenido en el artículo anterior, estará constituida por el promedio de las bases de cotización del beneficiario correspondientes a los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del período de excedencia laboral para el cuidado del hijo, del menor acogido o de otros familiares.

Si el beneficiario no tuviera acreditado el citado período de seis meses de cotización, se computará el promedio de las bases de cotización correspondientes al período inmediatamente anterior al inicio de la excedencia, que resulten acreditadas.

Artículo 8. Comunicación de los períodos de excedencia. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de 15 días, a partir de que se produzca, el inicio y la finalización del disfrute por sus trabajadores de los períodos de excedencia laboral para el cuidado de hijo, del menor acogido o de otros familiares, con derecho de reserva de puesto de trabajo.

La omisión de la comunicación a que se refiere el párrafo anterior podrá ser objeto de la sanción correspondiente, de acuerdo con la gravedad de la infracción, conforme a la regulación contenida en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

b) Modalidad no contributiva

Sección 2ª. Modalidad no contributiva

Artículo 181. Prestaciones.

Las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, consistirán en:

a) Una asignación económica por cada hijo, menor de 18 años o, cuando siendo mayor de dicha edad, esté afectado por una minusvalía, en un grado igual o superior al 65 %, a cargo del beneficiario, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación de aquéllos, así como por los menores acogidos, en acogimiento familiar, permanente o preadoptivo.

El causante no perderá la condición de hijo o menor acogido a cargo por el mero hecho de realizar un trabajo lucrativo, por cuenta propia o ajena, siempre que continúe conviviendo con el beneficiario de la prestación y que los ingresos anuales del causante en concepto de rendimientos del trabajo no superen el 75 % del salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.

Tal condición se mantendrá aunque la afiliación del causante como trabajador suponga su encuadramiento en un régimen de Seguridad Social distinto a aquél en el que esté afiliado el beneficiario de la prestación.

b) Una prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción de **tercer o sucesivos hijos**.

c) Una prestación económica de pago único por **parto o adopción múltiples**.

Artículo 3. Prestaciones familiares en su modalidad no contributiva. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 181 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, consistirán en:

a. Una asignación económica por cada hijo a cargo del beneficiario, menor de 18 años o mayor de dicha edad si está afectado por una minusvalía en grado igual o superior al 65 por ciento, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación de aquél, así como por los menores acogidos, en acogimiento familiar, permanente o preadoptivo.

b. Una prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos.

c. Una prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples.

i) Modalidad no contributiva- Asignación económica por hijo o menor acogido a cargo

Subsección 1ª. Asignación económica por hijo o menor acogido a cargo

Artículo 182. Beneficiarios.

1. Tendrán derecho a la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo quienes:

a) Residan legalmente en territorio español.

b) Tengan a su cargo hijos o menores acogidos en quienes concurren las circunstancias señaladas en el párrafo a) del artículo anterior, y que residan en territorio español.

En los casos de separación judicial o divorcio, el derecho al percibo de la asignación se conservará para el padre o la madre por los hijos o menores acogidos que tenga a su cargo.

c) No perciban ingresos anuales, de cualquier naturaleza, superiores a 9.273,83 euros. La cuantía anterior se incrementará en un 15 % por cada hijo o menor acogido a cargo, a partir del segundo, éste incluido.

No obstante, si se trata de personas que forman parte de familias numerosas de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección a las Familias Numerosas, también tendrán derecho a la indicada asignación económica por hijo a cargo si sus ingresos anuales no son superiores a 15.810,64 euros en los supuestos en que concurren tres hijos a cargo, incrementándose en 2.560,88 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, éste incluido.

En el supuesto de convivencia del padre y de la madre, si la suma de los ingresos de ambos superase los límites de ingresos establecidos en los párrafos anteriores, no se reconocerá la condición de beneficiario a ninguno de ellos. Igual regla se aplicará en los supuestos en que el acogimiento familiar, permanente o preadoptivo, se haya constituido por dos personas que formen una misma unidad familiar.

Los límites de ingresos anuales a que se refieren los dos primeros párrafos se actualizarán anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, respecto de la cuantía establecida en el ejercicio anterior, al menos, en el mismo porcentaje que en dicha Ley se establezca como incremento general de las pensiones contributivas de la Seguridad Social.

No obstante, también podrán ser beneficiarios de las asignaciones económicas por hijo o menor acogido a cargo, quienes perciban ingresos anuales, por cualquier naturaleza, que, superando la cifra indicada en los párrafos anteriores, sean inferiores a la cuantía que resulte de sumar a dicha cifra el producto de multiplicar el importe anual de la asignación por hijo o menor acogido por el número de hijos o menores acogidos a cargo de los beneficiarios.

En tales casos, la cuantía anual de la asignación será igual a la diferencia entre los ingresos percibidos por el beneficiario y la cifra resultante de aplicar lo dispuesto en el párrafo anterior. Dicha cuantía será distribuida entre los hijos o menores acogidos a cargo del beneficiario y las mensualidades a que, dentro de cada ejercicio económico, se tenga derecho a la asignación.

No se reconocerá asignación económica por hijo o menor acogido a cargo, cuando la diferencia a que se refiere el párrafo anterior sea inferior al importe mensual de la asignación, por cada hijo o menor acogido a cargo no minusválido, establecida en el apartado 1 del artículo 182 bis.

d) No tengan derecho, ni el padre ni la madre, a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

2. Serán, asimismo, beneficiarios de la asignación que, en su caso y en razón de ellos, hubiera correspondido a sus padres, aquellos huérfanos de padre y madre, menores de 18 años o minusválidos en un grado igual o superior al 65 por 100.

Igual criterio se seguirá en el supuesto de quienes no sean huérfanos y hayan sido abandonados por sus padres, siempre que no se encuentren en régimen de acogimiento familiar, permanente o preadoptivo.

También serán beneficiarios de las asignaciones que en razón de ellos corresponderían a sus padres, los hijos minusválidos mayores de dieciocho años que no hayan sido incapacitados judicialmente y conserven su capacidad de obrar.

Cuando se trate de menores no minusválidos, será requisito indispensable que sus ingresos anuales, incluida, en su caso, la pensión de orfandad, no superen el límite establecido en el párrafo c) del apartado 1.

3. A efectos del reconocimiento de la condición de beneficiario, en los supuestos de hijos o menores acogidos a cargo minusválidos, no se exigirá límite de recursos económicos.

Artículo 9. Delimitación del concepto de hijo o menor acogido a cargo. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. El hijo o el menor acogido se considerará a cargo cuando conviva y dependa económicamente del beneficiario.

2. Se entenderá, salvo prueba en contrario, que existe dependencia económica cuando el hijo o el menor acogido conviva con el beneficiario. A estos efectos, no rompe la convivencia la separación transitoria motivada por razón de estudios, trabajo de los padres o acogedores, tratamiento médico, rehabilitación u otras causas similares.

3. Se considerará que el hijo o el menor acogido está a cargo del beneficiario, aun cuando realice un trabajo lucrativo, por cuenta propia o ajena, siempre que continúe conviviendo con el beneficiario de la prestación y que los ingresos percibidos por aquél en concepto de rendimientos del trabajo no superen el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en cómputo anual.

4. Se considerará que el hijo o el menor acogido no está a cargo del beneficiario cuando sea perceptor de una pensión contributiva, a cargo de un régimen público de protección social, distinta de la pensión de orfandad o de la pensión en favor de familiares de nietos y hermanos.

Artículo 10. Beneficiarios. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. Tendrán derecho a la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo quienes:

a) Residan legalmente en territorio español. Se considerará cumplida esta condición en el supuesto de trabajadores trasladados por su empresa fuera del territorio español, que se encuentren en situación asimilada a la de alta y coticen en el correspondiente régimen de Seguridad Social español.

b) Tengan hijos o menores acogidos a su cargo, en quienes concurren las circunstancias señaladas en el artículo 3.a) y residen en territorio español. Se considerará cumplido este requisito respecto de los hijos o menores acogidos que acompañen en sus desplazamientos a los trabajadores trasladados por su empresa fuera del territorio nacional, a los que se refiere el párrafo anterior.

c) No perciban ingresos anuales, de cualquier naturaleza, superiores al límite que, para cada ejercicio económico, se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el supuesto de convivencia de los progenitores o de los adoptantes, si la suma de los ingresos de ambos superase el límite de ingresos señalado en el párrafo anterior, no se reconocerá la condición de beneficiario a ninguno de ellos. Igual regla se aplicará en los supuestos en que el acogimiento familiar, permanente o preadoptivo, se haya constituido por dos personas que formen una misma unidad familiar.

No obstante, también podrán ser beneficiarios de las asignaciones económicas por hijo o menor acogido a cargo quienes perciban ingresos anuales, por cualquier naturaleza, que superen el citado límite establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado pero sean inferiores a la cuantía que resulte de sumar a dicha cantidad el producto de multiplicar el importe anual de la asignación por hijo o menor acogido por el número de hijos o menores acogidos a cargo de los beneficiarios.

A los efectos del reconocimiento de la condición de beneficiario de la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo minusválido, no se exigirá límite de recursos económicos.

d) No tengan derecho ni los progenitores, ni los adoptantes, ni, en su caso, quienes hubiesen acogido al menor, a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

2. Cumplidos los requisitos señalados en el apartado 1, serán beneficiarios de las asignaciones que, en razón de ellos, corresponderían a sus progenitores o adoptantes, los hijos minusválidos mayores de 18 años que no hayan sido incapacitados judicialmente y conserven su capacidad de obrar, previa presentación de solicitud al efecto y con audiencia de aquéllos.

Se presumirá que el hijo minusválido mayor de 18 años conserva su capacidad de obrar, salvo que se acredite dicha incapacidad judicial.

3. Serán, asimismo, beneficiarios de la asignación que, en su caso y en razón de ellos, hubiera correspondido a sus progenitores o adoptantes aquellos huérfanos de ambos, menores de 18 años o minusválidos en un grado igual o superior al 65 por 100.

Igual criterio se seguirá en el supuesto de quienes no sean huérfanos y hayan sido abandonados por sus progenitores o adoptantes, siempre que no se encuentren en régimen de acogimiento familiar, permanente o preadoptivo.

Cuando se trate de menores no minusválidos, huérfanos o abandonados, será requisito indispensable que sus ingresos anuales, incluida, en su caso, la pensión de orfandad o la pensión en favor de familiares, no superen el límite establecido en el apartado 1.c).

4. En los supuestos regulados en los apartados 2 y 3, el matrimonio del minusválido, con un grado igual o superior al 65 por 100, no determinará la extinción del derecho a la asignación económica que viniera percibiendo.

Artículo 11. Determinación del beneficiario. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. En el supuesto de convivencia familiar, si en ambos progenitores o adoptantes o, en su caso, en quienes hubiesen acogido al menor, concurren las circunstancias necesarias para ser beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo, derivada de un mismo causante, el derecho a percibirla solamente podrá ser reconocido en favor de uno de aquéllos, determinado de común acuerdo. Se presumirá que existe acuerdo cuando la asignación económica se solicite por uno de ambos posibles beneficiarios.

De no existir acuerdo, circunstancia que deberá notificarse de forma expresa a la entidad gestora, habrá de estarse a las reglas que en cuanto a la patria potestad y guarda establece el Código Civil. En este supuesto, el Instituto Nacional de la Seguridad Social dictará una resolución mediante la cual, y previo reconocimiento, en su caso, del derecho al percibo de la prestación, se suspenderá el abono en tanto no recaiga la oportuna resolución judicial.

2. En los casos de separación judicial, nulidad o divorcio, el derecho al percibo de la asignación económica se conservará para quien tenga a su cargo al hijo o menor acogido, aun cuando se trate de persona distinta a aquélla que la tenía reconocida antes de producirse la separación, la nulidad o el divorcio y siempre que sus ingresos no superen los límites exigidos, en su caso, para poder ser beneficiario de dicha prestación.

No obstante, cuando en los mencionados supuestos concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores las circunstancias para ser beneficiarios de la asignación económica, la prestación se reconocerá a uno solo de aquéllos, determinado de común acuerdo. Se presumirá que existe acuerdo cuando la asignación económica se solicite por uno de los dos. A falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se atribuirá la condición de beneficiario a aquél a quien se conceda la custodia del hijo o menor. Cuando por resolución judicial se hubiera acordado el ejercicio compartido de la guarda y custodia, la prestación se reconocerá, previa solicitud, a cada uno de ellos, en proporción al tiempo en que le haya sido reconocida la custodia del hijo o menor.

Lo dispuesto en este apartado será de aplicación en los supuestos de ruptura de una unidad familiar basada en una análoga relación de afectividad a la conyugal.

3. En los supuestos señalados en el apartado 3 del artículo anterior, referente a huérfanos de ambos progenitores o adoptantes y a quienes, no siendo huérfanos, hayan sido abandonados por aquéllos, la asignación se hará efectiva a los representantes legales o a quienes tengan a su cargo al menor o minusválido, en tanto cumplan la obligación de mantenerlo y educarlo.

Artículo 182.bis. Cuantía de las asignaciones.

1. La cuantía de la asignación económica a que se refiere el párrafo a) del artículo 181 será, en cómputo anual, de 291 euros, salvo en los supuestos especiales que se contienen en el apartado siguiente.

2. En los casos en que el hijo o menor acogido a cargo tenga la condición de minusválido, el importe de la asignación económica será, en cómputo anual, el siguiente:

- a) 581,66 euros, cuando el hijo o menor acogido a cargo sea menor de 18 años y el grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por 100.*
- b) 3.427,68 euros, cuando el hijo a cargo sea mayor de 18 años y esté afectado por una minusvalía en un grado igual o superior al 65 por 100.*
- c) 5.141,52 euros, cuando el hijo a cargo, sea mayor de 18 años, esté afectado por una minusvalía en un grado igual o superior al 75 por 100 y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.*

Artículo 13. Distribución de la cuantía de la asignación económica en supuestos especiales. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. Para determinar la cuantía de la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo, menor de 18 años y no afectado por minusvalía, en el supuesto de que el beneficiario se encuentre en la situación descrita en el artículo 10.1.c), párrafo tercero, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Se multiplicará el importe anual de la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo por el número de hijos o menores acogidos a cargo del beneficiario que sean menores de 18 años no minusválidos. El producto resultante se sumará al límite de ingresos aplicable en función de lo establecido en el artículo 10.1.c).

b) La diferencia entre la cifra resultante de aplicar lo dispuesto en la regla anterior y los ingresos percibidos por el beneficiario, computables, conforme a lo establecido en el artículo 14, constituirá la cuantía anual de la asignación.

La cuantía resultante de la aplicación de lo dispuesto en las reglas anteriores será distribuida entre los hijos o menores acogidos a cargo del beneficiario y las mensualidades a que, dentro de cada ejercicio económico, se tenga derecho a la asignación.

2. No se reconocerá asignación económica por hijo o menor acogido a cargo cuando la diferencia a que se refiere el apartado 1.b) sea inferior al importe mensual de la asignación, por cada hijo o menor acogido a cargo no minusválido.

Artículo 14. Cómputo de los ingresos. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. A los efectos del cumplimiento del requisito relativo al límite de ingresos a que se refiere el artículo 10.1.c), se tendrán en cuenta los rendimientos del trabajo, del capital, de las actividades económicas, así como cualesquiera bienes y derechos de naturaleza prestacional y los que se consideran como tales, de conformidad con lo establecido en los apartados siguientes.

2. Para la determinación de los ingresos computables, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Los ingresos se computarán en su valor bruto, excepto los procedentes de actividades económicas realizadas por cuenta propia, que se computarán en su valor neto, al que se añadirá el importe de las cotizaciones sociales.

b) Cuando se trate de rendimientos de capital mobiliario, sólo se computarán los intereses u otra clase de rendimientos obtenidos por el beneficiario, pero no el capital en sí mismo.

c) Cuando el beneficiario disponga de bienes inmuebles arrendados, se tendrán en cuenta sus rendimientos determinados, conforme a lo dispuesto al efecto en el Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo. Si los inmuebles no estuviesen arrendados, los ingresos computables se valorarán según las normas establecidas para la imputación de rentas inmobiliarias por el citado Texto Refundido.

d) No se computarán las rentas exentas a las que se refieren los párrafos a), b), c), d), e), i), j), n), o), q), r), s) y t) del artículo 7 del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, así como las prestaciones familiares recogidas en el párrafo h) del citado artículo, ni el importe del complemento por tercera persona, en el supuesto de pensiones de gran invalidez.

3. Para el cómputo de ingresos se tendrán en cuenta los obtenidos por los beneficiarios durante el ejercicio anterior a la solicitud.

4. En el caso de menores abandonados o huérfanos de ambos progenitores, siempre que no se encuentren en régimen de acogimiento familiar, permanente o preadoptivo, se computarán exclusivamente los ingresos que aquéllos perciban.

5. En el supuesto de convivencia de ambos progenitores, adoptantes o acogedores, cuando el hijo sea menor de 18 años no afectado por minusvalía, se computarán conjuntamente los ingresos de aquéllos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.1.c). A tales efectos, se presumirá la existencia de convivencia entre cónyuges, salvo prueba en contrario, y no se reputará en ningún caso como supuesto de falta de convivencia la separación transitoria y circunstancial por razón de trabajo u otras causas análogas.

6. En los casos de convivencia con un solo progenitor o adoptante, debido al fallecimiento de uno de ellos o a una nulidad matrimonial, separación judicial o divorcio, no se tendrán en cuenta los ingresos de los hijos a cargo que perciba el beneficiario en cuanto representante legal de éstos y que provengan de la pensión de orfandad y de la pensión en favor de familiares.

Artículo 182.ter. Determinación del grado de minusvalía y de la necesidad del concurso de otra persona.

El grado de minusvalía, a efectos del reconocimiento de las asignaciones por hijo o menor acogido minusválido a cargo, así como la situación de dependencia y la necesidad del concurso de otra persona a que se refiere el apartado 2.c), del artículo anterior, se determinarán mediante la aplicación del baremo aprobado por el Gobierno mediante real decreto.

Artículo 15. Determinación del grado de minusvalía. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

La determinación y, en su caso, la revisión del grado de minusvalía, así como de la necesidad, por parte del minusválido, del concurso de tercera persona, corresponderá a los equipos de valoración y orientación, dependientes del Instituto de Mayores y Servicios Sociales o, en su caso, a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas a las que se hubieran transferido las funciones y servicios de dicha entidad gestora, según el baremo vigente en cada momento.

Artículo 183. Declaración y efectos de las variaciones familiares.

1. Todo beneficiario estará obligado a declarar cuantas variaciones se produzcan en su familia, siempre que éstas deban ser tenidas en cuenta a efectos del nacimiento, modificación o extinción del derecho.

En ningún caso será necesario acreditar documentalmente aquellos hechos o circunstancias, tales como el importe de las pensiones y subsidios, que la Administración de la Seguridad Social deba conocer por sí directamente.

Todo beneficiario estará obligado a presentar, dentro del primer trimestre de cada año, una declaración expresiva de los ingresos habidos durante el año anterior.

2. Cuando se produzcan las variaciones a que se refiere el apartado anterior, surtirán efecto, en caso de nacimiento del derecho, a partir del día primero del trimestre natural inmediatamente siguiente a la fecha en que se haya solicitado el reconocimiento del mismo y, en caso de extinción del derecho, tales variaciones no producirán efecto hasta el último día del trimestre natural dentro del cual se haya producido la variación de que se trate.

Artículo 16. Comunicación de variaciones de los perceptores de la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. Todo beneficiario estará obligado a presentar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en el plazo de 30 días, contado desde la fecha en que se produzcan, una comunicación debidamente acreditada de cuantas variaciones hubieran tenido lugar en su situación que puedan suponer la modificación o extinción del derecho a la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo.

2. Asimismo, estará obligado a presentar, antes del 1 de abril de cada año, una declaración expresiva de los ingresos habidos durante el ejercicio presupuestario anterior.

A estos efectos, serán computables como ingresos los referidos en el artículo 14.1 y 2.

3. El incumplimiento de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando las variaciones no comunicadas debieran dar lugar a una reducción o supresión de la prestación, será constitutivo de infracción, a tenor de lo establecido en la sección 2ª del capítulo III del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, sin perjuicio de lo que, con respecto a los efectos económicos, se dispone en el artículo 17 de este Real Decreto.

4. Si, como consecuencia de las variaciones, se produce la extinción o reducción del derecho, las asignaciones mensuales o diferencias de más que, en su caso, se hubieran abonado tendrán la consideración de prestaciones indebidamente percibidas desde el día siguiente a aquél en que se hubieran debido producir los efectos económicos de la variación.

Artículo 17. Efectos económicos, nacimiento, modificación y extinción del derecho. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. El reconocimiento del derecho a la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo surtirá efectos a partir del día primero del trimestre natural inmediatamente siguiente al de la presentación de la solicitud.

Este mismo criterio se aplicará en el supuesto de modificaciones en el contenido del derecho, que supongan un aumento en la cuantía de la asignación económica que se viniera percibiendo.

2. Cuando, como consecuencia de las variaciones a que se refiere el artículo anterior, deba producirse la extinción o reducción del derecho, aquéllas no surtirán efectos hasta el último día del trimestre natural en el que se haya producido la variación de que se trate.

3. En cualquier caso, cuando la extinción o modificación venga motivada por la variación de los ingresos anuales computables, ésta surtirá efectos el día 1 de enero del año siguiente a aquél al que correspondan dichos ingresos.

4. En el caso de extinción de la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo, por incompatibilidad con la pensión de invalidez o de jubilación, en su modalidad no contributiva, sus efectos económicos cesarán el último día del mes en que hubiera sido presentada la solicitud de pensión.

Artículo 184. Devengo y abono.

1. Las asignaciones económicas por hijo o menor acogido a cargo se devengarán en función de las mensualidades a que, dentro de cada ejercicio económico, tenga derecho el beneficiario.

2. El abono de las asignaciones económicas por hijo o menor acogido a cargo se efectuará con la periodicidad que se establezca en las normas de desarrollo de esta Ley.

Artículo 18. Devengo y pago. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. La cuantía de la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo se devengará en función de las mensualidades a que, dentro de cada ejercicio económico, tenga derecho el beneficiario.

2. El abono de la asignación económica se llevará a cabo directamente por la Tesorería General de la Seguridad Social. Con carácter general, el pago será semestral y deberá efectuarse por semestre vencido, salvo en las asignaciones económicas por hijo minusválido a cargo mayor de 18 años, respecto de las cuales el pago será de periodicidad mensual, y se efectuará por mensualidad vencida.

ii) Modalidad no contributiva- Prestación por nacimiento o adopción de un tercer o sucesivos hijos

Subsección 2ª. Prestación por nacimiento o adopción de un tercer o sucesivos hijos

Artículo 185. Beneficiarios.

1. Quienes tengan dos o más hijos tendrán derecho, con motivo del nacimiento o la adopción en España de un nuevo hijo, a una prestación económica del sistema de la Seguridad Social en la cuantía y en las condiciones que se establecen en los siguientes apartados.

Serán tenidos en cuenta, para el cómputo del tercer o sucesivo hijo, todos los hijos, con independencia de su filiación, comunes o no comunes, que convivan en la unidad familiar y estén a cargo de los padres.

También tendrán derecho a la prestación quienes, con independencia del número de hijos, lleguen a tener, con motivo del nacimiento o la adopción, tres o más hijos.

A efecto del cómputo del número de hijos para ser beneficiario de esta prestación, los hijos afectados por una minusvalía igual o superior al 33 por 100 computarán doble.

2. A efectos de la consideración de beneficiario de la prestación será necesario que el padre, la madre o, en su defecto, la persona que reglamentariamente se establezca, reúna los requisitos establecidos en los párrafos a), c) y d) del apartado 1 del artículo 182.

En el supuesto de convivencia del padre y de la madre si la suma de los ingresos percibidos por ambos superase los límites establecidos en el párrafo c), apartado 1, del artículo 182, no se reconocerá la condición de beneficiario a ninguno de ellos.

Artículo 186. Cuantía de la prestación.

1. La prestación económica por nacimiento o adopción de un tercer o sucesivos hijos consistirá en un pago único de 450,76 euros, por cada hijo, natural o adoptado, a partir del tercero.

2. En los casos en que los ingresos anuales percibidos, por cualquier naturaleza, superando el límite establecido en el párrafo c), apartado 1, del artículo 182, sean inferiores al importe conjunto que resulte de sumar a dicho límite el importe de la prestación, la cuantía de esta última será igual a la diferencia entre los ingresos percibidos por el beneficiario y el indicado importe conjunto.

No se reconocerá la prestación en los supuestos en que la diferencia a que se refiere el párrafo anterior sea inferior al importe mensual de la asignación, por cada hijo o acogido no minusválido, establecida en el apartado 1 del artículo 182 bis.

Artículo 19. Beneficiarios. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. Podrán ser beneficiarios de la prestación económica quienes lleguen a tener, con motivo del nacimiento o la adopción, tres o más hijos, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 10.1.a), c) y d).

2. Para la determinación del límite de ingresos anuales a que se refiere el artículo 10.1.c), se tendrán en cuenta los ingresos obtenidos por los beneficiarios durante el año anterior al nacimiento o a la adopción.

Artículo 20. Hijos que dan derecho a la prestación. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. Serán causantes de la prestación a que se refiere esta sección 2ª el tercer hijo nacido o adoptado y los siguientes. Se entenderá como nacido, a estos efectos, el que reúna las condiciones que determina el artículo 30 del Código Civil.

Para causar derecho a esta prestación, el nacimiento o la formalización de la adopción ha de producirse en territorio español. A estos efectos, se reputará producido en España el nacimiento o la adopción que tenga lugar en el extranjero cuando se acredite que el hijo se ha integrado de manera inmediata en un núcleo familiar con residencia en territorio español.

2. Serán tenidos en cuenta para el cómputo del tercer o sucesivos hijos todos los hijos, con independencia de su filiación, comunes o no comunes, que convivan en la unidad familiar y estén a cargo de los progenitores o adoptantes.

3. Para el cómputo del número de hijos tenidos en cuenta para ser beneficiario de esta prestación, los hijos afectados por una minusvalía igual o superior al 33 por 100 computarán el doble.

Artículo 21. Determinación del beneficiario (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. En el supuesto de convivencia de los progenitores o adoptantes, será beneficiario cualquiera de ellos determinado de común acuerdo. Se presumirá que existe acuerdo cuando la prestación se solicite por uno de aquéllos. A falta de acuerdo será beneficiaria la madre, en su caso.

2. Cuando los progenitores o adoptantes no convivan, será beneficiario el que tenga a su cargo la guarda y custodia del hijo.

3. Cuando el causante hubiera quedado huérfano de ambos progenitores o adoptantes o esté abandonado, será beneficiaria de la prestación económica la persona física que legalmente se haga cargo de aquél.

Artículo 22. Cuantía de la prestación. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. La prestación económica por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos consistirá en un pago único por cada hijo, natural o adoptado, a partir del tercero, éste inclusive, cuya cuantía es la fijada en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social o en las normas que lo modifiquen.

2. En los casos en que los ingresos anuales percibidos, de cualquier naturaleza, superen el límite establecido en el artículo 10.1.c), pero sean inferiores al importe conjunto que resulte de sumar a dicho límite el importe de la prestación, la cuantía de esta última será igual a la diferencia entre los ingresos percibidos por el beneficiario y el indicado importe conjunto.

No se reconocerá la prestación cuando la diferencia a que se refiere el párrafo anterior sea inferior al importe mensual de la asignación económica por cada hijo o menor acogido no minusválido, establecida en el artículo 182 bis.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social o norma que lo modifique.

iii) Modalidad no contributiva- Prestación por parto o adopción múltiples

Subsección 3ª. Prestación por parto o adopción múltiples

Artículo 187. Beneficiarios.

Serán beneficiarios de la prestación económica por parto o adopción múltiples producidos en España las personas, padre o madre o, en su defecto, la persona que reglamentariamente se establezca, que reúna los requisitos establecidos en los párrafos a) y d) del artículo 182.

Se entenderá que existe parto o adopción múltiple cuando el número de nacidos o adoptados sea igual o superior a dos.

Artículo 23. Beneficiarios. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

Tendrán derecho a la prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples quienes reúnan los requisitos señalados en el artículo 10.1.a) y d).

Artículo 24. Hijos que dan derecho a la prestación. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. Son causantes de la prestación a que se refiere esta sección 3ª los hijos nacidos de partos múltiples cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos, así como los hijos adoptados mediante una adopción múltiple cuando el número de adoptados sea igual o superior a dos. Se entenderán como nacidos, a estos efectos, los que reúnan las condiciones que expresa el artículo 30 del Código Civil.

Para causar derecho a esta prestación, el nacimiento o la formalización de la adopción ha de producirse en España. A estos efectos, se reputará producido en España el nacimiento o la adopción que tenga lugar en el extranjero cuando se acredite que el hijo se ha integrado de manera inmediata en un núcleo familiar con residencia en territorio español.

2. En los casos de parto o adopción múltiple, cuando uno de los hijos nacidos o adoptados esté afectado por una minusvalía igual o superior al 33 por 100, se estará a lo establecido en el artículo 20.3.

Artículo 25. Determinación del beneficiario. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL).

1. En el supuesto de convivencia de los progenitores o adoptantes, será beneficiario de la prestación cualquiera de ellos, determinado de común acuerdo. Se presumirá que existe acuerdo cuando la prestación se solicite por uno de aquéllos. A falta de acuerdo será beneficiaria la madre, en su caso.

2. Cuando los progenitores o adoptantes no convivan, será beneficiario el que tenga a su cargo la guarda y custodia de los hijos.

3. Cuando los causantes queden huérfanos de ambos progenitores o adoptantes o sean abandonados, será beneficiaria de la prestación económica la persona física que legalmente se haga cargo de los nacidos o adoptados.

Artículo 188. Cuantía.

La cuantía de la prestación económica por parto o adopción múltiples será la siguiente:

Número de hijos nacidos o adoptados	Número de veces el salario mínimo interprofesional
2	4
3	8
4 y más	12

iv) Modalidad no contributiva- Disposiciones comunes

Subsección 4ª. Disposiciones comunes

Artículo 189. Incompatibilidades.

1. En el supuesto de que en el padre y la madre concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de las prestaciones reguladas en la presente sección, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido en favor de uno de ellos.

2. Las prestaciones reguladas en la presente sección serán incompatibles con la percepción, por parte del padre o la madre, de cualquier otra prestación análoga establecida en los restantes regímenes públicos de protección social.

En los supuestos en que uno de los padres esté incluido, en razón de la actividad desempeñada o por su condición de pensionista en un régimen público de Seguridad Social, la prestación correspondiente será reconocida por dicho régimen.

3. La percepción de las asignaciones económicas por hijo minusválido a cargo, establecidas en el apartado 2, párrafos b) y c), del artículo 182 bis, será incompatible con la condición, por parte del hijo, de pensionista de invalidez o jubilación en la modalidad no contributiva.

Artículo 27. Gestión de las prestaciones familiares. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL)

La gestión de las prestaciones familiares reguladas en este Real Decreto, así como el reconocimiento del derecho a ellas, corresponderá al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La tramitación de estas prestaciones se ajustará a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en los términos previstos en la disposición adicional vigésimo quinta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Asimismo, y a los efectos previstos en el apartado 2 de la citada disposición adicional vigésimo quinta, será de aplicación el Real Decreto 286/2003, de 7 de marzo, por el que se establece la duración de los plazos para la resolución de los procedimientos administrativos para el reconocimiento de prestaciones en materia de Seguridad Social.

Artículo 28. Presentación de solicitudes. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL)

1. La iniciación del procedimiento tendente al reconocimiento del derecho a las prestaciones familiares en su modalidad no contributiva se efectuará previa presentación ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social de la correspondiente solicitud, con aportación de los documentos necesarios para la acreditación de las circunstancias determinantes del derecho. Podrá iniciarse el procedimiento con la aportación por parte del interesado de la solicitud de reconocimiento de grado de minusvalía efectuada ante el órgano competente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de este Real Decreto. En este caso se suspenderá el procedimiento, de acuerdo con lo previsto en el artículo 42.5.d) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, durante el tiempo necesario para la incorporación al expediente de la resolución recaída en el procedimiento para la declaración y calificación del grado de minusvalía.

2. En ningún caso será exigible al solicitante la acreditación de hechos, datos o circunstancias que la Administración de la Seguridad Social deba conocer por sí misma, tales como la situación del beneficiario en relación con el sistema de la Seguridad Social; la percepción por los progenitores o adoptantes o, en su caso, los acogedores, de otra prestación económica de protección familiar a que se refiere el artículo 30.2, y la condición, por parte del hijo o menor acogido a cargo, de receptor de pensiones y subsidios recogidos en el artículo 30.3, así como sus respectivas cuantías.

3. El requisito de residencia a que se refiere el artículo 10.1.a) y b) se acreditará, preferentemente, mediante una certificación de inscripción en el correspondiente padrón municipal, a través de la tarjeta de residencia o certificado de residencia a que se refiere el Real Decreto 178/2003, de 14 de febrero, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, o mediante la autorización de residencia o la tarjeta de identidad de extranjero, establecida en el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre.

4. La residencia no se considerará interrumpida por las ausencias del territorio español inferiores a 90 días a lo largo de cada año natural, ni respecto de los trabajadores trasladados por su empresa fuera del territorio español en los términos previstos en el artículo 10.1.a) y b), ni cuando la ausencia esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.

Artículo 29. Compatibilidades. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL)

1. Las prestaciones económicas por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos y por parto o adopción múltiples, causadas por un mismo sujeto, serán compatibles entre sí.

La prestación económica por parto o adopción múltiples es compatible con el subsidio especial de maternidad por parto múltiple.

2. Las prestaciones económicas por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos y por parto o adopción múltiples, serán compatibles, de igual modo, con las asignaciones económicas por hijo o menor acogido a cargo que puedan corresponder.

Artículo 30. Incompatibilidades. (REAL DECRETO 1335/2005, DE 11 DE NOVIEMBRE. REGULA LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL)

1. Cuando concurren en ambos progenitores o adoptantes o, en su caso, en los acogedores las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de las prestaciones familiares, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido en favor de uno de ellos.

2. Las prestaciones familiares serán incompatibles con la percepción, por parte de los progenitores o adoptantes o, en su caso, de los acogedores, de cualquier otra prestación análoga establecida en los demás regímenes públicos de protección social.

En los supuestos en que uno de los progenitores o adoptantes esté incluido, en razón de la actividad desempeñada o por su condición de pensionista, en un régimen público de Seguridad Social, la prestación correspondiente será reconocida por dicho régimen, siempre que aquél reúna los requisitos necesarios para ser beneficiario de dicha prestación.

Cuando los beneficiarios puedan tener derecho a la misma prestación por un mismo sujeto causante en varios regímenes públicos de protección social, deberán optar por uno de ellos.

3. La percepción de las asignaciones económicas por hijo minusválido a cargo mayor de 18 años será incompatible con la condición, por parte del hijo, de pensionista de invalidez o jubilación en la modalidad no contributiva. Asimismo, la percepción de dicha asignación será incompatible con la condición, por parte del hijo minusválido, de beneficiario de las pensiones asistenciales reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio, o de los subsidios de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona, establecidos en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

4. En los supuestos a los que se refiere el apartado anterior deberá ejercerse la opción en favor de alguna de las prestaciones declaradas incompatibles. Cuando los beneficiarios de las prestaciones incompatibles fuesen diferentes, la opción deberá formularse previo acuerdo de ambos. A falta de acuerdo, prevalecerá el derecho a la pensión de invalidez o jubilación, en su modalidad no contributiva, o, en su caso, a la pensión regulada en la Ley 45/1960, de 21 de julio, o a los subsidios de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona, establecidos en la Ley 13/1982, de 7 de abril.

3. PROTECCIÓN A LAS FAMILIAS NUMEROSAS³⁸

LEY 40/2003, DE 18 DE NOVIEMBRE DE PROTECCIÓN A LAS FAMILIAS NUMEROSAS.³⁹

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto y finalidad.

1. Esta Ley tiene por objeto establecer la definición, acreditación y régimen de las familias numerosas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 de la Constitución.

2. Los beneficios establecidos al amparo de esta Ley tienen como finalidad primordial contribuir a promover las condiciones para que la igualdad de los miembros de las familias numerosas sea real y efectiva en el acceso y disfrute de los bienes económicos, sociales y culturales.

Artículo 2. Concepto de familia numerosa.

1. A los efectos de esta Ley, se entiende por familia numerosa la integrada por uno o dos ascendientes con tres o más hijos, sean o no comunes.

2. Se equiparan a familia numerosa, a los efectos de esta Ley, las familias constituidas por:

a) Uno o dos ascendientes con dos hijos, sean o no comunes, siempre que al menos uno de éstos sea discapacitado o esté incapacitado para trabajar.

³⁸ Ver en el ámbito de la Comunidad autónoma la ORDEN FAM/671/2007, de 16 de marzo, por la que se pone en funcionamiento el carné individual de familia numerosa. LEY 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León. Decreto 9/2005, de 20 de enero, por el que se regula en la Comunidad de Castilla y León el reconocimiento de la condición de familia numerosa, así como la expedición, renovación, modificación o pérdida del título. No incluidas en la Guía.

³⁹ Desarrollado por el Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.

- b) Dos ascendientes, cuando ambos fueran discapacitados, o, al menos, uno de ellos tuviera un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100, o estuvieran incapacitados para trabajar, con dos hijos, sean o no comunes.
- c) El padre o la madre separados o divorciados, con tres o más hijos, sean o no comunes, aunque estén en distintas unidades familiares, siempre que se encuentren bajo su dependencia económica, aunque no vivan en el domicilio conyugal.
- En este supuesto, el progenitor que opte por solicitar el reconocimiento de la condición de familia numerosa, proponiendo a estos efectos que se tengan en cuenta hijos que no convivan con él, deberá presentar la resolución judicial en la que se declare su obligación de prestarles alimentos.
- En el caso de que no hubiera acuerdo de los padres sobre los hijos que deban considerarse en la unidad familiar, operará el criterio de convivencia.
- d) Dos o más hermanos huérfanos de padre y madre sometidos a tutela, acogimiento o guarda que convivan con el tutor, acogedor o guardador, pero no se hallen a sus expensas.
- e) Tres o más hermanos huérfanos de padre y madre, mayores de 18 años, o dos, si uno de ellos es discapacitado, que convivan y tengan una dependencia económica entre ellos.
3. A los efectos de esta Ley, se consideran ascendientes al padre, a la madre o a ambos conjuntamente cuando exista vínculo conyugal y, en su caso, al cónyuge de uno de ellos.

Se equipara a la condición de ascendiente la persona o personas que, a falta de los mencionados en el párrafo anterior, tuvieran a su cargo la tutela o acogimiento familiar permanente o preadoptivo de los hijos, siempre que éstos convivan con ella o ellas y a sus expensas.

4. Tendrán la misma consideración que los hijos las personas sometidas a tutela o acogimiento familiar permanente o preadoptivo legalmente constituido.

5. A los efectos de esta Ley, se entenderá por discapacitado aquel que tenga reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100 y por incapaz para trabajar aquella persona que tenga reducida su capacidad de trabajo en un grado equivalente al de la incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Artículo 3. Condiciones de la familia numerosa.

1. Para que se reconozca y mantenga el derecho a ostentar la condición de familia numerosa, los hijos o hermanos deberán reunir las siguientes condiciones:

a) Ser solteros y menores de 21 años de edad, o ser discapacitados o estar incapacitados para trabajar, cualquiera que fuese su edad.

Tal límite de edad se ampliará hasta los 25 años de edad, cuando cursen estudios que se consideren adecuados a su edad y titulación o encaminados a la obtención de un puesto de trabajo.

b) Convivir con el ascendiente o ascendientes, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 2.2.c) para el supuesto de separación de los ascendientes. Se entenderá en todo caso que la separación transitoria motivada por razón de estudios, trabajo, tratamiento médico, rehabilitación u otras causas similares no rompe la convivencia entre padres e hijos, en los términos que reglamentariamente se determinen.

c) Dependier económicamente del ascendiente o ascendientes. Se considerará que se mantiene la dependencia económica cuando:

1º El hijo obtenga unos ingresos no superiores, en cómputo anual, al salario mínimo interprofesional vigente, incluidas las pagas extraordinarias.

2º El hijo esté incapacitado para el trabajo y la cuantía de su pensión, si la percibiese, no exceda, en cómputo anual, al salario mínimo interprofesional vigente, incluidas las pagas extraordinarias.

3º El hijo contribuya al sostenimiento de la familia y exista un único ascendiente, si éste no está en activo, en los casos y condiciones que reglamentariamente se determinen.

4º El hijo contribuya al sostenimiento de la familia y el padre y/o la madre estén incapacitados para el trabajo, jubilados o sean mayores de 65 años de edad, siempre que los ingresos de éstos no sean superiores en cómputo anual, al salario mínimo interprofesional vigente, incluidas las pagas extraordinarias.

2. Los miembros de la unidad familiar deberán ser españoles o nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea o de alguno de los restantes Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (RCL 1994, 943) y tener su residencia en territorio español, o, si tienen su residencia en otro Estado miembro de la Unión Europea o que sea parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que, al menos, uno de los ascendientes de la unidad familiar ejerza una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia en España.

Los miembros de la unidad familiar, nacionales de otros países, tendrán, a los efectos de esta Ley, derecho al reconocimiento de la condición de familia numerosa en igualdad de condiciones que los españoles, siempre que sean residentes en España todos los miembros que den derecho a los beneficios a que se refiere esta Ley, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre (RCL 2000, 2963 y RCL 2001, 488), y su normativa de desarrollo.

3. Nadie podrá ser computado, a los efectos de esta Ley, en dos unidades familiares al mismo tiempo.

Artículo 4. Categorías de familia numerosa.

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

a) Especial: las de cinco o más hijos y las de cuatro hijos de los cuales al menos tres procedan de parto, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo múltiples.

b) General: las restantes unidades familiares.

2. No obstante, las unidades familiares con cuatro hijos se clasificarán en la categoría especial cuando sus ingresos anuales de las mismas, divididos por el número de miembros que las componen, no superen en cómputo anual el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente, incluidas las pagas extraordinarias.

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

TÍTULO II Acción protectora

CAPÍTULO I Beneficios sociales

Artículo 9. Beneficio por la contratación de cuidadores en familias numerosas.

La contratación de cuidadores en familias numerosas dará derecho a una bonificación del 45 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del empleador en las condiciones que legal o reglamentariamente se establezcan, siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, definidos en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 2, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.

Cuando la familia numerosa ostente la categoría de especial, para la aplicación de este beneficio no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

En cualquier caso, el beneficio indicado en el primer párrafo de este artículo sólo será aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

Artículo 10. Conservación de situaciones laborales.

1. Los convenios colectivos podrán incluir medidas para la protección de los trabajadores cuya familia tenga la consideración legal de familia numerosa, en particular en materia de derechos de los trabajadores, acción social, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y extinción del contrato de trabajo.

2. Para los trabajadores que formen parte de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa, se duplicarán los plazos señalados legalmente para desalojar la vivienda que ocupen por razón de trabajo cuando quede extinguida la relación laboral.

3. Los beneficios obtenidos de acuerdo con lo establecido en los dos apartados anteriores se entenderán sin perjuicio de las demás preferencias establecidas por la legislación que se encuentre en vigor en cada momento.

CAPÍTULO II

Beneficios en materia de actividades y servicios públicos o de interés general

Artículo 11. Derechos de preferencia.

Los miembros de las familias numerosas tendrán trato preferente, de acuerdo con lo que se determine por la Administración competente en la normativa aplicable, en los siguientes ámbitos:

- a) La concesión de becas y ayudas en materia educativa, así como para la adquisición de libros y demás material didáctico.
- b) La puntuación en el régimen de admisión de alumnos en centros de educación preescolar y centros docentes sostenidos con fondos públicos.
- c) El acceso a las viviendas protegidas, sin perjuicio de los beneficios más específicos establecidos en el capítulo III de este título.
- d) El acceso a albergues, centros cívicos y demás locales y espacios o actividades de ocio que dependan de la Administración.

Artículo 12. Exenciones y bonificaciones en tasas y precios.

1. Las Administraciones públicas competentes establecerán un régimen de exenciones y bonificaciones para los miembros de las familias numerosas que tengan reconocida tal condición, en relación con las tasas y precios por la prestación de servicios o la realización de actividades de su competencia en los siguientes ámbitos:

- a) Los transportes públicos, urbanos e interurbanos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres.
 - b) El acceso a los bienes y servicios sociales, culturales, deportivos y de ocio.
 - c) El acceso a las pruebas de selección para el ingreso en la función pública.
2. En el ámbito de la educación se establecen los siguientes beneficios:
- a) En todos los regímenes, niveles y ciclos tendrá lugar una exención del 100 por 100 a los miembros de las familias numerosas clasificadas en la categoría especial y una bonificación del 50 por 100 para los de categoría general de las tasas o precios públicos que se apliquen a los derechos de matriculación y examen, por expedición de títulos y diplomas académicos, docentes y profesionales, y cualesquiera otras tasas o precios públicos establecidos en el citado ámbito.
 - b) Se otorgará un subsidio a las familias numerosas que tengan en su seno a hijos discapacitados o incapacitados para trabajar que presenten necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad.
 - c) Cuando el beneficiario de una prestación por infortunio familiar, concedida por el seguro escolar, sea miembro de una familia numerosa, la cuantía de dicha prestación se incrementará en un 20 por 100 para las de categoría general y en un 50 por 100 para las de categoría especial.
3. Para establecer la cuantía de los beneficios, se tendrá en cuenta el carácter esencial y las características de cada servicio, así como las categorías de familia numerosa establecidas en el artículo 4.

Artículo 13. Servicios de interés general.

La Administración General del Estado adoptará las medidas necesarias para que las entidades, empresas y establecimientos que presten servicios o realicen actividades de interés general sujetos a obligaciones propias del servicio público concedan un trato más favorable para los miembros de las familias numerosas que tengan reconocida tal condición en las contraprestaciones que deban satisfacer.

Artículo 14. Acción protectora concertada.

La Administración General del Estado fomentará la responsabilidad social de las empresas y de los agentes económicos y sociales, a fin de establecer un tratamiento especial, basado en el principio de voluntariedad, que facilite y priorice el acceso al mercado laboral, a la vivienda, al crédito y a los bienes y servicios culturales, incluyendo las actividades deportivas y de ocio, de los miembros de las familias numerosas que tengan reconocida tal condición.

CAPÍTULO III

Acción protectora en materia de vivienda

Artículo 15. Beneficios generales.

1. La Administración General del Estado, en el ámbito de sus competencias, deberá garantizar a las familias numerosas beneficios en relación con el acceso a la vivienda habitual en las siguientes materias:

- a) Incremento del límite de ingresos computables para el acceso a viviendas protegidas.
 - b) Acceso preferente a préstamos cualificados concedidos por entidades de crédito públicas o privadas concertadas para la promoción y adquisición de viviendas sujetas al régimen de actuaciones protegibles.
 - c) Establecimiento de condiciones especiales a la subsidiación de préstamos cualificados, otorgamiento de subvenciones y demás ayudas económicas directas de carácter especial previstas para la promoción y adquisición de viviendas sujetas al régimen de actuaciones protegibles.
 - d) Adjudicación de viviendas protegidas, estableciendo una superior puntuación en los baremos aplicables o, en su caso, un cupo reservado de viviendas en las promociones públicas.
 - e) Facilitar el cambio a otra vivienda protegida de mayor superficie cuando se produzca una ampliación del número de miembros de la familia numerosa.
 - f) Facilitar la adaptación de la actual vivienda o el cambio a otra vivienda protegida que cumpla las condiciones de accesibilidad adecuadas a la discapacidad sobrevenida que afecte a un miembro de una familia numerosa cuando la actual no las reúna.
2. Podrá establecerse una superficie útil superior a la máxima prevista para las viviendas sujetas a regímenes de protección pública cuando sean destinadas para su uso como domicilio habitual y permanente de familias numerosas, de acuerdo con su composición y sus necesidades.

Reglamentariamente se establecerá la gradación, en términos de proporción máxima superable, de acuerdo con la composición y necesidades de las familias. Cuando la composición o la superficie de la vivienda protegida resulte insuficiente, se podrá adjudicar a una sola familia numerosa, dentro de los límites de superficie que en cada caso proceda, dos o más viviendas que horizontal o verticalmente puedan constituir una sola unidad.

Disposición adicional séptima. Progenitores de familias numerosas

Los poderes públicos facilitarán la incorporación al mercado de trabajo de los progenitores de familias numerosas.

K- PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN

1. NORMATIVA

CONSTITUCION ESPAÑOLA DE 1978

TÍTULO I DE LOS DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES

CAPÍTULO SEGUNDO Derechos y libertades

Sección primera. De los Derechos Fundamentales y de las Libertades Públicas

Artículo 28

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

*(STC de 27 de marzo de 2000) "La Ley 9/1987, modificada por la Ley 7/1990) establece el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva en ese ámbito, tal derecho se integra como contenido adicional del de libertad sindical, por el mismo mecanismo general de integración de aquel derecho en el contenido de éste, bien que con la configuración que le dé la ley reguladora del derecho de negociación colectiva [art. 6.3 b) y c) LOLS]], siendo en ese plano de la legalidad donde pueden establecerse las **diferencias entre la negociación colectiva en el ámbito laboral y funcional** y el derecho a ella de los sindicatos, no así en el de la genérica integración del referido derecho en el contenido del de libertad sindical".*

Sección segunda. De los derechos y deberes de los ciudadanos

Artículo 37

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

(STC de 20 de diciembre de 1990) "Los Convenios Colectivos, expresión del derecho a la negociación colectiva reconocido a los representantes de los trabajadores y los empresarios en el art. 37.1 C.E., constituyen fuentes de regulación de las condiciones de trabajo que tienen reconocida, desde dicho precepto constitucional, una "fuerza vinculante" que conduce a reconocerles el tratamiento de auténticas normas jurídicas, sometidas al principio de publicidad, consecuencia de la proclamación de España como Estado de Derecho y garantía esencial del principio de seguridad jurídica".

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo)

TÍTULO I. DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1. ÁMBITO Y FUENTES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

(STS de 30 de mayo de 2007) "Porque en relación con las Administraciones Públicas contratantes es doctrina constante de esta Sala, recogida, entre otras, en las sentencias de 20-1-98, 19-1-99, 3-2-99 y 25-3-99 y las que en ellas se citan que:

A) Las normas sobre provisión de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas determinan que éstas tienen una posición especial en materia de contratación laboral; y en consecuencia las meras irregularidades formales de los contratos temporales, no pueden dar lugar a la adquisición de la fijeza, pues con ello se vulnerarían las normas de derecho necesario sobre la limitación de los puestos de trabajo en régimen laboral y la reserva general a favor de la cobertura funcional, así como las reglas imperativas que garantizan que la selección debe someterse a los principios de igualdad, mérito y publicidad en el acceso al empleo público". En concreto, el error iuris sobre la causa justificativa del contrato de duración determinada, que se ajusta a la situación objetiva, no ha lugar, según jurisprudencia reiterada, a la calificación de fraude de ley como señalan, entre otras las sentencias del 4 de julio de 1994; 2 de noviembre de 1994; 17 y 18 de mayo de 1995, y 10 de octubre de 1995.

B) Lo anterior no supone que las Administraciones Públicas queden exentas de someterse a la legislación laboral cuando, actuando como empresarios (artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores), celebren y queden vinculadas con sus trabajadores por medio del contrato de trabajo, que habrá de regirse en su nacimiento y en su desarrollo ajustadamente a la normativa laboral que le sea aplicable según las circunstancias concurrentes en cada caso. Así lo impone el

artículo 35.1 del Real decreto 364/95 de 10 de Marzo, Reglamento General de Ingreso del personal al Servicio de la Administración General del Estado y es que negar tal sometimiento, iría en contra del claro mandato del artículo 9.1 de la Constitución, que sujeta, no sólo a los ciudadanos, sino también a los poderes públicos, a la propia Constitución y al resto del ordenamiento jurídico. **En definitiva, que no es posible para las Administraciones Públicas eludir el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y las demás normas reguladoras del contrato de trabajo temporal y sus limitaciones como fuentes reguladoras y generadoras de derechos y obligaciones**".

(STS de 9 de abril de 2003) "El diferente trato retributivo que indudablemente supuso en el año 1998 el que únicamente el personal funcionario recibiese la paga de resultados y no el personal laboral -que lo cobraría en el año 1.999-2000-, tiene una justificación objetiva y razonable que deriva fundamentalmente de la distinta naturaleza del vínculo, su distinto régimen jurídico y su distinta posición que respecto a unos y otros tiene la Administración, **como empresario en relación con el personal laboral y como Entidad revestida de imperium con el personal funcionario**. Como se recuerda en las dos sentencias citadas, en las que se recoge la doctrina anterior de esta Sala (Sentencias de 23 de julio de 1993 y 18 de febrero de 1994) "son distintos el régimen de ingreso, ascensos seguridad social, etc. Su diversidad trasciende al sistema retributivo que en los funcionarios viene establecido por las Leyes de Presupuestos y en el personal laboral se acuerda por Convenio".

(STS de 21 de junio de 1993) "Las sentencias también abordan la cuestión relativa al conocimiento sobre la posible aplicación del artículo 42 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ministerio de Defensa (B.O.E. 17.1.91), estimando que esta materia corresponde a la actuación de la Administración como empresario pues, aunque haya sido acordada la inaplicación del Convenio en la misma resolución que la reducción numérica en un acto complejo, **es claro que constituye gestión empresarial que no queda afectada por la simultánea actuación en posición de Administración, por lo que es clara la competencia del orden jurisdiccional social para examinar si se debían aplicar o no las garantías contenidas en el Convenio**".

LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

TÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.⁴⁰

Artículo 1. Objeto.

[...]

- Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al **personal laboral** al servicio de las Administraciones Públicas.
- Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:
 - Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

- La Administración General del Estado.
- Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla.
- Las Administraciones de las Entidades Locales.
- Los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.
- Las Universidades Públicas.

[...]

Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.

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

TÍTULO II. CLASES DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Artículo 11. Personal laboral.

- Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.

TÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

CAPÍTULO II. DERECHO A LA CARRERA PROFESIONAL Y A LA PROMOCIÓN INTERNA. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral.

- El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.
- La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos.

CAPÍTULO III. DERECHOS RETRIBUTIVOS.

Artículo 27. Retribuciones del personal laboral.

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.

⁴⁰ Ver la citada Ley en el Ámbito Administrativo.

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN.

Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.

La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este Capítulo que expresamente les son de aplicación.

LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

CAPÍTULO III. REGISTROS DE PERSONAL, PROGRAMACIÓN Y OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Artículo 15. Relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado.

1. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

- a. Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por **personal laboral**.
- b. Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por **personal laboral**.
- c. Con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración del Estado y de sus organismos autónomos así como los de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, serán desempeñados por funcionarios públicos.

Se exceptúan de la regla anterior y podrán desempeñarse por **personal laboral**:

- Los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.
- Los puestos cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo y otros análogos;
- Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social, así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores;
- Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño,
- Los puestos de trabajo en el extranjero con funciones administrativas de trámite y colaboración y auxiliares que comporten manejo de máquinas, archivo y similares.
- Los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo. Asimismo, los organismos públicos de investigación podrán contratar personal laboral en los términos previstos en el artículo 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica
- Los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo.

II CONVENIO COLECTIVO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Resolución de 10 de octubre de 2006

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio será de aplicación general al **personal laboral** de la Administración General del Estado y de sus organismos autónomos, al que presta servicios en la Administración de Justicia, al de la Administración de la Seguridad Social, incluido, en el caso del Instituto de Gestión Sanitaria (INGESA), al personal laboral que presta servicios en las dependencias de los Servicios Centrales y de las Direcciones Territoriales y/o Provinciales de la entidad y percibe sus retribuciones con cargo a los créditos presupuestarios asignados a dichos centros para esta finalidad.

También será de aplicación al personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear y al de la Agencia de Protección de Datos.

2. Quedan **excluidos** del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- 1.º El personal laboral que presta servicios en el exterior.
- 2.º Personal incluido en el ámbito de aplicación de los Convenios del Boletín Oficial del Estado, Agencia Estatal de Administración Tributaria, Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Buque Cornide Saavedra, Buque García del Cid, Buque Esperanza del Mar, Buque Juan de la Cosa, Instituto Astrofísico de Canarias, el personal local que presta servicios a las Fuerzas de los Estados Unidos, y el de los Institutos de Gestión Sanitaria (INGESA) y Social de la Marina, respecto del personal de los mismos que presta servicios en sus Instituciones Sanitarias.
- 3.º El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- 4.º El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 3.1.d) del Real Decreto Legislativo 2/2000 de 16 de junio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.
- 5.º Los profesionales cuya relación con la Administración del Estado se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

6.º El personal cuya relación se haya formalizado o formalice expresamente fuera de Convenio.

Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.

1. El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo las excepciones que expresamente se establecen, y su duración se extenderá hasta el 31 diciembre de 2008

[....]

CAPÍTULO II

Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio

Artículo 3. Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA).

[....]

3. Se creará, con carácter permanente, y con la composición y funciones que se establecen, las siguientes comisiones de la CIVEA:

- a) Una Comisión para la Igualdad.
- b) Una Subcomisión Delegada por Departamento y, en su caso, organismo público.

Artículo 5. Comisión para la Igualdad.

1. Se constituirá, dependiente de la CIVEA una Comisión para la Igualdad que velará en el ámbito del presente Convenio por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Dicha Comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

La Comisión podrá ser consultada y emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio que afecten a sus competencias.

Los trabajadores acogidos a este Convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

2. La Comisión para la Igualdad será paritaria y estará integrada por once representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio.

CAPÍTULO VI

Sistema de provisión de vacantes y promoción

Artículo 29. Traslados.

[....]

3. En caso de empate en las puntuaciones obtenidas, la convocatoria dispondrá su resolución, para la que podrán contemplarse circunstancias personales y familiares.

En el supuesto de estar interesados en las vacantes que se anuncien en un determinado concurso para un mismo municipio dos trabajadores que reúnan los requisitos exigidos, podrán condicionar sus peticiones por razones de convivencia familiar al hecho de que ambos obtengan destino en ese concurso en el mismo municipio.

Las bases de cada convocatoria establecerán una puntuación que, como máximo, podrá alcanzar la que se determine en las mismas para la antigüedad para los siguientes casos:

- a) El destino previo del cónyuge o pareja de hecho acreditada que tenga la condición de empleado público de carácter fijo de cualquier Administración, obtenido mediante convocatoria pública, en el municipio donde radique el puesto o puestos de trabajo solicitados, siempre que se acceda desde municipio distinto.
- b) El cuidado de hijos, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, hasta que el hijo cumpla doce años, siempre que se acredite por los interesados fehacientemente que el puesto que se solicita permite una mejor atención del menor.
- c) El cuidado de un familiar, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad siempre que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre que se acceda desde un municipio distinto, y siempre que se acredite fehacientemente por los interesados que el puesto que se solicita permite una mejor atención del familiar. La valoración de este supuesto será incompatible con la otorgada por el cuidado de hijos.

[....]

Artículo 32. Otras formas de movilidad.

1. Movilidad de la contratada laboral víctima de violencia de género.

La contratada laboral víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad administrativa, en la misma o en distinta localidad.

En la solicitud se indicará la localidad o localidades a las que se solicita el traslado, debiendo ir acompañada de copia de la Orden de Protección o, excepcionalmente hasta tanto se dicte la orden de protección, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

Si concurrieran las circunstancias previstas legalmente, el Órgano competente adjudicará un puesto de trabajo del mismo Grupo Profesional y Área Funcional, dotado presupuestariamente. La contratada laboral deberá cumplir los requisitos previstos en la Relación de Puestos de Trabajo, sin perjuicio de la reserva del puesto de origen durante un período de seis meses prevista legalmente.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, cesará la mencionada obligación de reserva de puesto, debiendo permanecer en el nuevo puesto de trabajo un período mínimo de dos años, salvo en el caso de que la trabajadora se vea obligada abandonar el puesto de trabajo por ser víctima de nuevo de violencia de género y así se acredite según lo señalado en el párrafo segundo de este apartado o si así se requiere para recibir la asistencia social integral. Estos traslados, cuando impliquen cambio de residencia, tendrán la consideración de forzosos.

El cese en el puesto de origen y la incorporación en el nuevo puesto de trabajo deberá producirse en el plazo de tres días hábiles si no implica cambio de residencia de la trabajadora, o de un mes si comporta cambio de residencia.

[....]

CAPÍTULO VII Jornada y horarios

Artículo 38. Calendario laboral.

[.....]

4. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el trabajador podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75 por 100 del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

Igualmente se reconoce el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la Administración General del Estado, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

5. Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Artículo 41. Comunicación de las ausencias.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Unidad correspondiente con la mayor brevedad posible.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de los titulares de las unidades administrativas de exigir la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Artículo 42. Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.

En los casos de licencia por maternidad, riesgo durante el embarazo o baja por incapacidad temporal legalmente declarada, la Administración, durante todo el tiempo de permanencia de dicha situación, complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario establecido en el presente convenio.

Artículo 43. Absentismo.

[.....]

En todo caso, no se considerará absentismo laboral las situaciones contempladas en el párrafo segundo de la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

CAPÍTULO VIII Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 45. Vacaciones.

[.....]

3. Se establece el derecho de las madres y los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda. Asimismo se reconoce este derecho en el caso de adopción y acogimiento.

En el supuesto de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período del permiso por maternidad, en los términos indicados en el párrafo anterior.

[.....]

5. La Administración regulará el procedimiento de solicitud para la concesión de las vacaciones, oída previamente la parte social de la CIVEA.

Podrán establecerse, de acuerdo con las correspondientes Subcomisiones Delegadas, determinadas preferencias para escoger el turno de vacaciones, aunque limitadas en el número de veces de ser ejercitadas, a favor de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como otro tipo de circunstancias.

6. En el caso de incapacidad temporal las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y podrán disfrutarse, terminada dicha incapacidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Artículo 46. Licencias.

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente.

Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

3. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

Artículo 47. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Diez días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, 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.
- c) Tres días hábiles en casos de muerte, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cinco días hábiles. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.
- d) En los casos de muerte, accidente o enfermedad graves u hospitalización de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada el permiso será de dos días hábiles. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días hábiles.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquellos y a los abuelos y hermanos políticos.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

e) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

g) Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

h) En el caso de la mujer trabajadora, 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.

i) Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones correspondiendo a aquéllas la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, correspondiendo a la trabajadora la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de doce meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

El trabajador deberá preavisar al Centro Gestor correspondiente con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las trabajadoras, a su elección, podrán sustituir el permiso por lactancia anterior, por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Igualmente podrá acumularse dicho período a tiempo parcial con la correspondiente prolongación del mismo.

k) Hasta dos meses de permiso percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

l) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

m) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. Igualmente tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

n) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio debidamente motivadas. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

o) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que los permisos del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días, o en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos, sábados o no laborables, el calendario laboral correspondiente establecerá fórmulas que permitan la compensación adecuada al régimen horario aplicable.

p) Los trabajadores en servicio activo que accedan a una nueva categoría profesional mediante la promoción profesional regulada en el artículo 30 tendrán derecho, a partir de la toma de posesión, a un permiso retribuido de tres días hábiles si el destino no implica cambio de residencia del trabajador y de un mes si lo comporta.

CAPÍTULO IX Formación

Artículo 50. Tiempos para la formación.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de la Administración General del Estado u organizaciones sindicales para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los planes de formación continua en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio debidamente motivadas.

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

La Administración determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos.

Igualmente, la Administración establecerá la posibilidad de armonizar los períodos de formación de los trabajadores con jornadas especiales que garanticen el descanso obligatorio.

Se procurará que las medidas acordadas puedan hacerse efectivas en centros donde resulte difícil la sustitución de empleados públicos que precisen conciliar su vida familiar y laboral.

CAPÍTULO XI Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 53. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) **Maternidad**, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

En el supuesto de maternidad, la suspensión con reserva tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por 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, pudiendo hacer uso, de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste por disfrutar de aquéllas, el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en 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 desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, si el hijo adoptado o acogido es menor de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por hijo a partir del segundo, contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución para la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados para los demás supuestos de este apartado.

Los períodos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Administración y los trabajadores afectados, en los términos regulados en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Reconocimiento de los permisos retribuidos en caso de acogimiento y adopción de menores mayores de 6 años.

Artículo 54. Excedencia voluntaria.

a) [...]

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge y familiares:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción. Cuando dos o más trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Único generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico, psíquico o sensorial, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurridos los dos años, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional y área funcional en la misma localidad. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción.

3. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un periodo máximo de tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente, y ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas, no desempeñen actividad retribuida y no puedan valerse por sí mismo. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años y a la asistencia a los cursos de formación. Transcurridos los dos años, la reserva será a un puesto del mismo grupo profesional y área funcional, en la misma localidad y a reingresar al servicio activo en la misma localidad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

[...]

d) Por agrupación familiar: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los contratados laborales fijos cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial. El contratado laboral fijo deberá efectuar la solicitud de esta excedencia con una antelación mínima de un mes a la fecha a partir de la cual pretenda iniciarse la misma.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, con una antelación mínima de un mes, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

e) Por razón de violencia sobre la trabajadora: Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.

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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período 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.

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 55. Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de los apartados b) y e) del artículo 54, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

CAPÍTULO XII **Salud laboral y acción social**

Artículo 64. Otras formas de movilidad.

1. [...]

2. Por razones objetivas: La Administración podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge, pareja de hecho acreditada o hijos a cargo del trabajador, previo informe del servicio médico designado por la Administración. El nuevo puesto de trabajo deberá ser de igual o inferior grupo profesional que el del trabajador, debiendo además cumplir los requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes de necesaria cobertura. Estas peticiones serán tramitadas por la Administración previo acuerdo de la Subcomisión Delegada correspondiente. Cuando el motivo de la movilidad esté fundamentado en la salud del trabajador será necesario el informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las funciones de prevención, sobre el tipo de tareas que el trabajador no puede realizar como consecuencia de su estado de salud.

Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicado el puesto definitivamente. El plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del trabajador, o de un mes si comporta cambio de residencia, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de concursar, tras la adjudicación definitiva del puesto.

En los supuestos de movilidad contemplados en este artículo, cuando la misma se realice a un puesto de trabajo de un grupo profesional inferior al que ostentase el trabajador afectado, dicha movilidad requerirá el previo consentimiento del mismo, produciéndose una novación modificativa del contrato que, en ningún caso, dará lugar a conservar derecho alguno respecto de la categoría profesional de origen.

Cuando en los supuestos de movilidad contemplados en este artículo, intervengan dos Subcomisiones Delegadas, además del acuerdo de la Subcomisión Delegada, de origen del trabajador, en cuanto al traslado, deberá ser informada la Subcomisión Delegada de destino respecto al puesto asignado al trabajador.

Artículo 65. Movilidad funcional para protección a la maternidad.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Administración deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XIV Régimen disciplinario

Artículo 78. Graduación de las faltas.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

[....]

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

[....]

9. El acoso sexual.

Artículo 83. Denuncias a instancia de parte.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional.

La Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

L- MOBBING⁴¹

“Un antecedente fundamental en materia de violencia en el trabajo, fue el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, de 1990. La primera persona que estudio el mobbing como violencia psicológica en el sitio de trabajo como causante de patologías se debe al psicólogo alemán, Heinz Leymann que en el año 1986 describió en un libro las consecuencias, sobre todo en la esfera psíquica, de las personas expuestas a un comportamiento hostil y prolongado en el tiempo por parte de los superiores o compañeros de trabajo. En 1999, la psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen acuñó el concepto “acoso moral” para darle un nombre diferente a la perversión cotidiana, con vistas a obtener su penalización en la Comunidad Europea”.

“No existe en nuestro ordenamiento jurídico laboral una definición específica de esta conducta. Son muchas las sentencias que, ante la falta de definición legal, han optado por la definición recogida en la nota preventiva 476 del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, como una situación en la que una o varias personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un periodo de tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus tareas y conseguir que finalmente esta persona acabe por abandonar el puesto de trabajo”.

“La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a todas las empresas a identificar y evaluar los riesgos de origen psicosocial. El abordaje del problema del acoso psicológico en el trabajo debe, en estos momentos, iniciarse desde la identificación y evaluación de los riesgos de origen psicosocial, para disponer posteriormente las medidas preventivas oportunas. Lamentablemente las evaluaciones se centran exclusivamente en los riesgos de seguridad e higiene, de acuerdo con una concepción clásica de la salud laboral centrada en la prevención de los accidentes de trabajo”.

SUJETOS:

“El sujeto activo puede ser tanto individual como colectivo o plural” STSJ La Rioja (Sala Social. Sec. 1) de 16 de noviembre de 2004.

La STSJ Comunidad Valenciana (Sala Social única) de 29 de enero de 2003 establece que “para la existencia del mobbing debe darse entre los sujetos una relación asimétrica de poder, este no obstante no tiene porque ser necesariamente jerárquico”.

ELEMENTOS BASICOS:

- Intención de dañar.
- Producción de un daño en la defensa de los derechos personales más esenciales.
- Carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático.

En este sentido STSJ Extremadura (Sala Social. Sec. 1) de 16 de diciembre de 2003, STSJ País Vasco (Sala Soc.) de 2 de octubre de 2003, STSJ La Rioja de 16 de noviembre de 2004 y STSJ Castilla y León 28 de febrero de 2005.

A pesar de la ausencia de regulación legislativa específica, las conductas constitutivas de mobbing tienen encaje en diferentes ilícitos según las circunstancias concurrentes, y por tanto, igualmente existen **diferentes vías judiciales** a disposición de la víctima para combatir adecuadamente este grave atentado contra la dignidad personal. Encontramos en este sentido instrumentos jurídicos útiles en las vías penal, laboral, civil y administrativa.

1) Penal:

Los actos objeto de análisis podrán tener encaje en los siguientes tipos penales:

- **Art. 147 CP, delito de lesiones**
- **Arts. 169 y siguientes CP, delito de amenazas**
- **Art. 172 CP, coacciones**
- **Art. 173 CP, tratos degradantes.**
Este delito se configura como un tipo de mera actividad bastando para su aplicación la realización de la conducta objetivamente degradante y vejatoria.
- **Art. 311 CP, dedicado a la imposición de condiciones ilegales de trabajo o de seguridad social.**
- **Art. 316 CP**, la cuestión mas problemática se presenta al intentar encuadrar la conducta del empresario dentro de este tipo penal, en el se tipifica como conducta delictiva el no facilitar los medios necesarios para que sus trabajadores desempeñen la actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física.
La Jurisprudencia sobre este precepto es muy escasa y dado que los principios del derecho penal favorecen la interpretación restrictiva y la intervención mínima nos encontramos con serios obstáculos para la aplicación del mismo.
- **Arts. 511 y 512/ art. 314:**
El concurso de leyes que puede producirse se resuelve en la aplicación preferente de los arts. 511 y 512 cuando la conducta consista en la denegación del servicio y no incida en las condiciones laborales del sujeto. Por tanto se aplica el art. 314 siempre que entre autor y víctima exista una relación laboral y por ende haya una capacidad de decisión en sus condiciones laborales.
- **Art. 316 CP**, se ha propuesto también la inclusión del mobbing en este precepto cuando las lesiones se producen como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

41 Ver Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI) 20.09.2001

2) **Laboral:**

- **Impugnación de la contingencia de la que deriva la incapacidad temporal o permanente. Catalogación como accidente laboral.**
La configuración del mobbing como accidente laboral se ha perfilado a partir de las consecuencias psicológicas generadas con dichos comportamientos. Los trastornos y patologías que el trabajador desarrolle a consecuencia de la hostil situación laboral sufrida, pueden ser considerados como enfermedades de trabajo, las cuales se encuentran incluidas en el manto protector de la definición legal de accidente laboral, que otorga cobertura a las enfermedades contraídas por el operario con motivo del desempeño de su trabajo, siempre y cuando se acredite que los padecimientos tuvieron por causa exclusiva la ejecución de la prestación de servicios (**art. 115.2 e) L.G.S.S.**)
- **Resolución del contrato a instancia del trabajador por menoscabo de su dignidad (art. 50.1. a) E.T.) o por incumplimientos graves del empresario (art. 50.1 c) E.T.)** en ambos casos con el derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente (**art. 50.2 E.T.**)
- **Acción de tutela de derechos fundamentales.**
En relación con los arts. 10, 14, 15, 18, 43.1. Arts. 4.2.d) y e) E.T. y arts. 4. 2º y 3º, 14. 2º, 15 y 16 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, a través del procedimiento especial regulado en los arts. 175 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.
El art. 59 E.T. establece genéricamente el plazo de prescripción de un año para las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado un plazo especial de prescripción.
El art. 60 E.T. establece un plazo de tres años para aquellas infracciones cometidas por el empresario (que en el caso de mobbing son numerosas contra la Ley de Prevención de Riesgos Laborales)
Puesto que el art. 60 E.T. hace expresa referencia a la empresa el trienio de prescripción no será en modo alguno aplicable a la persona física del agresor cuando no coincida la personalidad de este con la de la empresa.

3) **Civil:**

Ante la jurisdicción civil se podrán entablar acciones de responsabilidad extracontractual frente al agresor o el empresario de este si es que pertenece a empresa distinta a la del agredido (**art. 1902 y 1903 cc**).

4) **Contencioso-Administrativa:**

En el caso de que el sujeto agredido sea un funcionario público que es hostigado moralmente por sus superiores jerárquicos u otros compañeros de trabajo, la **Ley 3/1989, de 3 de marzo**, tras reformar el artículo 63 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, establece el derecho de los funcionarios al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. Asimismo, a los funcionarios públicos, les es de plena aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, salvo las excepciones contenidas en la misma.

El funcionario tendrá derecho a obtener de sus superiores jerárquicos una conducta activa tendente a evitar el daño, prevenirlo y repararlo en la medida de lo posible. Ha de reclamar formalmente dicha conducta ante su respectivo órgano superior jerárquico y en el caso de no obtenerla positivamente en el plazo de tres meses podrá interponer una demanda ante la jurisdicción contencioso-administrativa por la inactividad material de la Administración de la que depende conforme a lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, solicitando la ejecución material de la conducta y en su caso la indemnización de daños y perjuicios que corresponda, de conformidad con lo dispuesto, a falta de una normativa específica, en las disposiciones generales sobre obligaciones previstas en los artículos 1088 y siguientes del Código Civil y conforme a lo previsto en el artículo 4.3 de su Título Preliminar.

La segunda posibilidad de acción ante esta jurisdicción es la relativa a la exigencia de responsabilidad patrimonial a la Administración por las acciones de sus autoridades y funcionarios respecto a particulares ajenos a ella cuando aquellos fueran los causantes del acoso moral sobre los demandantes.

5) **Jurisprudencia sobre Mobbing**

(STSJ. de Andalucía de 8 de mayo de 2007) *“La pasividad de la Administración ante una situación de acoso moral no le exime de responsabilidad. Un trabajador demanda a la Administración para la que trabajaba la indemnización de los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de la constante conducta de acoso de la que fue objeto por parte de sus compañeros.*

El debate procesal en esta sentencia se centra, por un lado, en determinar que el órgano jurisdiccional competente para conocer de estas cuestiones no es el contencioso-administrativo, sino el social y, por otro, se aclara que el proceso sobre la tutela de los derechos fundamentales por prohibición del tratamiento discriminatorio y del acoso, que se suscite en el ámbito de las relaciones laborales, se tramitará conforme a las disposiciones establecidas para la tutela de los derechos de libertad sindical.

*En otro orden de cosas, y respecto a la conducta del acoso por parte de los compañeros, afirma el Tribunal que **la Administración, como empleadora, está obligada a proporcionar un clima laboral libre de acoso moral**; en consecuencia, si la Administración es conocedora de estas circunstancias y no actúa, responderá por ello, aún cuando no sea la causante directa de los daños”.*

(STS de 7 de febrero de 2007) *“Tal doctrina reiterada es la que se ha aplicado a los incumplimientos empresariales derivados de la ley ordinaria laboral o de las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, pero la propia doctrina de esta Sala ha introducido una excepción, como puede apreciarse en la reciente sentencia, también dictada en Sala General, de fecha 17 de mayo de 2006 (Rec.-4372/04). La excepción se produce cuando se alega y se acredita que el incumplimiento empresarial no solo encierra la infracción de un precepto de ley ordinaria laboral sino que, además, constituye la infracción de un precepto de rango constitucional, pues en tal caso se entiende -al igual que se ha dicho en relación con los despidos anticonstitucionales “ex” art. 55 ET entre otras en SSTs de 23-3-2000 o 12-6-2001, siguiendo la línea marcada por el Tribunal Constitucional en el mismo sentido, como puede apreciarse en Auto 897/99, de 14 de diciembre dictado por el Pleno de dicho Tribunal -que el art. 50 ET no cubre las exigencias indemnizatorias derivadas de tal situación, sino que cuando se alega y se resuelve que la conducta empresarial que dio origen a aquella resolución indemnizatoria constituye un atentado a un derecho de los reconocidos como fundamentales, ya no juega sólo aquella indemnización tasada, sino que es posible reclamar la*

indemnización añadida de daños y perjuicios que procedan presupuesta la alegación y prueba de que tales mayores daños tienen su origen en aquella conducta no solo ilegal sino inconstitucional del empleador”.

(STS de 16 de mayo de 2006) “A mayor abundamiento, dicho trabajador, hubo de suspender su legítimo y no compensable derecho a la vacación anual, a requerimiento de la expresada Consejera de Turismo, quien, incurriendo en alto grado de vejación personal, encomendó a dicho trabajador tareas tan impropias como la de llevar su ropa personal a la lavandería, ir a pagar el alquiler de su casa, desplazarse a la modista que vestía a dicha Consejera y realizar algún otro recado de índole particular.

También, dicho trabajador, fue cambiado varias veces de mesa y ubicación con ocasión de remodelación de servicios e instalaciones. Como consecuencia de esta conducta empresarial que protagonizó la Consejera de Turismo de la Comunidad Autónoma de Ceuta, el actor fue diagnosticado de trastorno adaptativo ansioso-depresivo provocado por estrés laboral y se encuentra de baja desde el 17 de diciembre del año 2002.

Cuanto antecede pone de manifiesto la concurrencia en el caso de autos, de una situación de acoso laboral determinante de una lesión psíquica en la persona del trabajador que, por sí misma, y con independencia de las consecuencias laborales que ha de producir, constituye, sin duda alguna, una lesión de derechos fundamentales del mismo que, sustancialmente, se contraen a un ataque frontal a la dignidad personal del trabajador demandante de autos, lo que debe merecer del Órgano Judicial, a tenor de lo previsto en los, ya mencionados, artículos 180,181 y 182 de la Ley de Procedimiento Laboral, la respuesta consiguiente a la violación del derecho fundamental lesionado”.

(STSJ de CANTABRIA SALA SOCIAL 01095/2006) “La principal característica del acoso sexual en el trabajo es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, de tal manera que, como señalaba el Código Práctico de Conducta, recogido en el anexo de la recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de la Comunidad Europea, “...corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo”; y, en todo caso, como acto de discriminación prohibida (Art. 4.2.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por R.D.- Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), el ilícito laboral es imputable a la empresa incluso en el supuesto de que aquella no haya conocido la existencia, pues en tal caso responderá por la negligencia que implica desconocer la existencia de un ilícito que se esta cometiendo dentro de su ámbito de control, salvo que pueda demostrar que dicho desconocimiento no le es imputable. Por el contrario, para el ámbito de la **responsabilidad penal** se reservan aquellas agresiones más graves, siempre que dichas conductas cumplan con los requisitos establecidos en cada uno de los tipos regulados en el Código Penal y, por ello, lo que el proceso criminal persigue es establecer la culpabilidad del imputado a partir del principio de presunción de inocencia.

Partiendo de esta distinta perspectiva enjuiciadora mientras, en el primer caso, a la víctima le basta con aportar un principio de prueba que demuestre la existencia de un clima discriminatorio, de tal manera que una vez que se ha generado la sospecha, la apariencia o presunción del atentado, es la empresa quien asume la carga de aportar al proceso los datos que desnaturalicen aquella denuncia (Art. 96 de la L.P.L.); en cambio, en el ámbito penal, aún cuando es cierto que la declaración de la víctima, según una constante, reiterada y uniforme doctrina jurisprudencial, es suficiente para no solo destruir la presunción de inocencia que ampara al acusado, sino para conformar una sentencia condenatoria, especialmente en los delitos sexuales, (SSTC núm. 201/1.989, 160/1.990, 229/1.991 y 64/1.994, entre otras), no es menos cierto que para ello es preciso que aquella declaración venga revestida de determinadas notas o requisitos cuales son: 1º) ausencia de incredulidad subjetiva, derivada de las relaciones acusador/acusado que pudieran conducir a la deducción de la existencia de un móvil de resentimiento, enemistad, venganza, enfrentamiento, interés o de cualquier índole que prive a la declaración de la aptitud necesaria para generar certidumbre; 2º) verosimilitud, es decir constatación de la concurrencia de corroboraciones periféricas de carácter objetivo, que avalen lo que no es propiamente un testimonio, -declaración de conocimiento prestada por una persona ajena al proceso- sino una declaración de parte, y 3º) persistencia en la incriminación: que ha de ser prolongada en el tiempo, plural, sin ambigüedades ni contradicciones.

En el presente caso no se le puede objetar a la actora que exista la menor carencia de elementos indiciarios pues, como ya relataba el Magistrado de instancia en la sentencia de 16 de septiembre de 2005, aparte del despido, acordado por la empresa a raíz de la reclamación judicial sobre determinación de contingencia de la baja laboral acaecida el 2 de agosto de 2003, y de la denuncia penal por los delitos continuados de abusos sexuales y acoso sexual, se halla la existencia misma de la enfermedad, causante de una minusvalía valorada en el 66 % por la Dirección General de Servicios Sociales del Gobierno de Cantabria, respecto de la cual sucesivos y diversos informes periciales no dudan en atribuir su etiología al **ambiente laboral hostil y degradante sufrido por la trabajadora.**

En este sentido resultan decisivos los informes de los diversos profesionales que han atendido a la trabajadora entre los que cabe citar, además de los dictámenes de la sanidad pública más arriba examinados, el extenso y detallado informe del Equipo Psico-social de los Juzgados de Santander de 26 de marzo de 2004, que concluye: “ los cambios observados en su estado psíquico y estilo de vida impresionan de ser posteriores a los hechos denunciados y desencadenados por los mismos”; el informe emitido por el gabinete técnico de la Secretaría de Política Social de CC.OO. de 24 de febrero de 2004, que afirma: “Luz presenta una situación de acoso sexual y psicológico en su puesto de trabajo como auxiliar de veterinaria en la Clínica Veterinaria Bezana”. De modo particular resulta relevante el informe emitido por el Centro de Asistencia a las Víctimas de las Agresiones Sexuales de 20 de enero de 2006, en el que puede leerse que la actora comenzó el tratamiento en dicho servicio el 19 de enero de 2004, vigente la relación laboral, y después de 78 sesiones con una secuencia semanal de una hora de duración, se constata que sufre un trastorno de estrés subsiguiente al **acoso laboral, moral y sexual**, padecido en su puesto de trabajo, y que dicha patología, de carácter grave y pronóstico reservado, actualmente se ha cronicado.

En la demanda origen del pleito, la demandante, de profesión auxiliar de clínica, pretendía la declaración de estar afectada de incapacidad permanente absoluta para toda profesión y oficio derivada de contingencias profesionales.

Por todo lo cual y una vez sentando, en anterior fundamento, que el trastorno de estrés postraumático que padece la trabajadora y el cuadro ansioso-depresivo a él asociado le incapacitan para desarrollar las actividades normales de la vida cotidiana, careciendo de las facultades necesarias para poder ejecutar con eficacia las tareas que integran cualquiera de las variadas ocupaciones que se ofrecen en el ámbito laboral [...].”

(ATS Recurso 3894/2005) “Se produce una situación de grave acoso en el trabajo contra la actora y otras dos trabajadoras que fueron encerradas en un cuarto mientras se estaban cambiando de ropa”.

(ATS Recurso 2436/2005) “Por sustitución de una trabajadora por otra en el desempeño de las funciones que hasta ese momento venía desarrollando, y se le privó del despacho que tenía, aprovechando su ausencia en vacaciones, para ser ubicada en otro despacho de peores condiciones, siendo **separada de sus compañeros y excluida de las relaciones personales** que anteriormente mantenía de forma fluida”.

(ATS Recurso 4866/2004) “ Del inalterado relato fáctico se deduce que, si bien es cierto que los trabajadores del Grupo Técnico de Vigilancia de la Comunidad de Madrid no tienen asignados un destino fijo, también lo es que el demandante fue destinado de forma sistemática a puestos de trabajo en los que se encontraba **aislado de sus compañeros**, y en los que tampoco era necesaria la vigilancia, como se deduce de que no fuera sustituido cuando libraba, se encontraba de baja o de vacaciones. Igualmente consta que al terminar las obras que se realizaron en el edificio de la Puerta del Sol, el demandante no fue reintegrado en dicho centro, a diferencia del resto de sus compañeros, sin que fuera contestada su reclamación alegando mejor derecho, y también que después

de aprobar un curso de perfeccionamiento, la empleadora le dejó sin ocupación efectiva durante 6 meses. A lo que hay que añadir que sus superiores le llamaban en presencia de sus compañeros "el perro", llegando incluso a simular ladridos de perro para hablar con él, y a manifestar que era un inútil, un tonto y un imbécil y que había que ponerlo donde nadie lo viera, lo que ha ocasionado al demandante un daño psicológico con secuelas consistentes en síndrome depresivo y estrés crónico, además de una situación de incapacidad temporal.

Contra la sentencia de instancia que estimó parcialmente la demanda, declarando que la Comunidad demandada había vulnerado el derecho fundamental a la dignidad e integridad moral del actor, declarando la nulidad radical de la conducta del empleador, el cese inmediato del comportamiento lesivo del derecho, y la reposición al momento anterior a producirse el mismo, debiendo indemnizar al actor con el pago de 30.000 €, en que se cifran los perjuicios causados con dicho comportamiento..... el proceso de tutela de los derechos fundamentales de los arts. 180 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), es la vía adecuada para tramitar las demandas de acoso moral en el trabajo, e igualmente, que el daño moral sufrido por el trabajador y las secuelas psíquicas que padece no se indemnizan con las prestaciones de incapacidad temporal -como aduce la demandada-, existiendo bases suficientes para fijar la indemnización señalada”.

(ATS Recurso 4779/2004) “La existencia de acoso moral en el trabajo llevado a cabo por una profesional contratada por la empresa en mayo de 1999, que ejercía de hecho funciones de gerencia o dirección, en el marco de una reestructuración de personal y de reorganización de métodos de trabajo. La citada profesional desarrolló durante largo tiempo y con claro conocimiento de la empresa, conductas claramente agresoras contra la dignidad de la trabajadora en el ámbito de su trabajo consistentes en la **constante reprobación genérica de su trabajo**, sin concretar los fallos o defectos detectados, el empleo de forma continua de **expresiones despectivas sobre su valía personal y profesional**, que llegaban con frecuencia al **insulto**, el sometimiento a la **amenaza constante de su sustitución** por otra persona en su trabajo, con llamadas de teléfono frecuentes y asistencias a su despacho particular, el sufrimiento permanente del temor a las posibles reacciones o comentarios, a veces también para ensalzarla en su trabajo, sin mediar justificación concreta, provocando así una situación de desconcierto e inseguridad laboral sobre la forma de realizar el trabajo. En este contexto, la actora era sometida a constantes cambios de ocupación, favoreciéndola en ocasiones, sin causa aparente, lo que motivó que entrara en un proceso de abatimiento, con una pérdida notoria de peso, se la vio llorando en la empresa, hasta que causó baja laboral el 15 de febrero de 2002, con diagnóstico de síndrome depresivo ansioso de carácter reactivo a situación conflictiva laboral. La sentencia entiende que esta situación sobrepasa los límites de un mero conflicto laboral, para alcanzar **una situación de permanente descrédito y acoso personal** con menoscabo de la dignidad de la demandante y finalmente, daño a su salud psíquica y también física”.

El reconocimiento por el artículo 14 de la **Constitución Española** del derecho a la igualdad de toda la ciudadanía española, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, y la concreción de este derecho en la función pública para los/las funcionarios/as civiles del estado, establecido en sus artículos 23, 28 y 103, respectivamente, supuso un cambio radical de la situación de la mujer en la Administración pública respecto a la derivada de la legislación preconstitucional. La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo no se ha visto acompañada suficientemente de medidas que favorezcan la consolidación de una nueva forma de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres y que permitan un reparto equilibrado de responsabilidades entre ambos sexos en la vida profesional y privada.

El desarrollo del Derecho Constitucional a la igualdad y de los principios constitucionales de mérito y capacidad en el acceso a la función pública supuso un paso necesario para superar la situación de desigualdad jurídica entre ambos sexos, anteriormente existente, en el desempeño del servicio público. Diferentes leyes han propiciado el desarrollo en nuestras Administraciones públicas del principio de igualdad de género, la **Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública**, su posterior desarrollo reglamentario por los **Reales Decretos 364/1995, de 10 de marzo, y 365/1995, de 10 de marzo**, y, más recientemente, la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, por las que se transpusieron al ordenamiento jurídico español las Directivas 76/207/CEE del Consejo, y 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, contribuyeron positivamente a este desarrollo.

Por medio de dichas reformas el Derecho Administrativo de la Función Pública ha tratado de establecer un modelo que prevea, además de las **garantías jurídicas** del derecho a la igualdad de las nuevas relaciones sociales surgidas de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la **promoción y consolidación** de una cultura profesional plenamente comprometida con la igualdad real de oportunidades de ambos sexos en el acceso al empleo público y en la promoción profesional de quienes trabajan en la Administración al servicio de la ciudadanía, como un objetivo en la Función Pública.

Eliminados la mayoría de los obstáculos jurídicos que impedían a las mujeres desempeñar un empleo público en condiciones de igualdad; la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, introdujo el derecho preferente de la funcionaria víctima de violencia de género a obtener otro puesto propio de su cuerpo o escala, de análogas características, que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral y mediante la **Orden APU 526/2005**, se estableció un conjunto de medidas para eliminar los obstáculos que todavía se constataban para garantizar en la práctica la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público.

El **RD 255/2006**, por el que se modifican el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General del Estado, (Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo), y el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, (Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo), ha venido a completar la regulación funcional de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración General del Estado, al permitir la valoración en los concursos de méritos del cuidado de hijos e hijas y de familiares dependientes, la regulación de los sistemas de provisión de puestos de trabajo, para facilitar la movilidad voluntaria por razones de salud o rehabilitación de los/las funcionarios/as públicos y sus familiares. Todo ello, con el objetivo de eliminar los obstáculos que todavía se constatan para garantizar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público. Además, regula la movilidad voluntaria por razones de salud, acoso laboral o violencia de género, la remoción del puesto de trabajo y la reasignación de efectivos, así como la posibilidad de que los concursos tengan fases, el régimen disciplinario en el que se tipifican las faltas y sanciones introduciendo la tipificación como falta grave del acoso laboral y de las conductas dirigidas al impedimento del ejercicio de las funciones o al desprestigio, tanto profesional como personal, de los funcionarios y funcionarias.

Durante el proceso de elaboración de esta GUÍA ha entrado en vigor la **Ley 7/2007, de 12 de abril**, del Estatuto Básico del Empleado Público. Esta Ley establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, contiene aquello que es común al funcionariado de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. La Ley incluye un listado actualizado de derechos básicos y comunes del personal público, distinguiendo entre los de carácter individual y los derechos colectivos, e incorporando a los más tradicionales otros de reciente reconocimiento, como los relativos a la objetividad y transparencia de los sistemas de evaluación, al respeto de su intimidad personal, especialmente frente al acoso sexual o moral, y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por primera vez, se establece en nuestra legislación una regulación general de los deberes básicos de los/as empleados/as públicos/as, fundada en principios éticos y reglas de comportamiento, que constituye un auténtico código de conducta; en materia de acceso al empleo público y añade el criterio favorable a la paridad de género, en coherencia con la mayor preocupación actual de nuestro ordenamiento por garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres.

Por su parte, las comunidades autónomas, en virtud de las competencias que tienen atribuidas por sus Estatutos de Autonomía han regulado la función pública en su ámbito territorial introduciendo estas nuevas directrices con el fin de actualizar la situación de su propio funcionariado, completando con cierto paralelismo la regulación estatal. Puede decirse que en la actualidad la regulación de la igualdad en la función Pública española es de las más avanzadas de su entorno y puede constituir un referente para la regulación en las relaciones privadas laborales.

A). Normativa general. (Selección de normas y artículos)	
1. Constitución Española	255
2. Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.	256
3. Medidas de protección integral contra la violencia de género.....	256
4. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público	256
B). Administración General del Estado. (Selección de normas y artículos)	
1. Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado	260
2. Texto articulado de la ley de funcionarios civiles del estado. 315/1964	261
3. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública	261
4. Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado. Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo	263
5. Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado. Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo	264
6. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.....	265
7. Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública	265
8. Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.	266
C). Normativa de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. (Selección de artículos)	
1. Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.	267
D). Normativa Local. (Selección de normas y artículos)	
1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases de Régimen Local.	271
2. Real Decreto Legislativo 781/1986. Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local.	271

A). NORMATIVA GENERAL

1- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

**TÍTULO I
DE LOS DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES**

**CAPÍTULO SEGUNDO
Derechos y libertades**

Sección primera. De los Derechos Fundamentales y de las Libertades Públicas

Artículo 23 [Derecho de participación]

1. Los ciudadanos tiene el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.
2. Asimismo, tienen derecho a acceder a los cargos y funciones públicas con los requisitos que señalan las leyes.

(STC de 18 de diciembre de 2006) “En todas estas resoluciones se comienza recordando que, de conformidad con la doctrina constitucional elaborada por este Tribunal (con cita expresa de la SSTC 5/1983, de 4 de febrero, F.J. 3; 10/1983, de 21 de febrero, F.J. 2; 28/1984, de 28 de febrero, F.J. 2; 32/1985, de 6 de marzo, F.J. 3; 161/1988, de 20 de septiembre, F.J. 6), el artículo 23.2 CE, que reconoce el derecho de los ciudadanos «a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes», no sólo garantiza el acceso igualitario a las funciones y cargos públicos, sino también que los que hayan accedido a los mismos se mantengan en ellos y los desempeñen de conformidad con lo que la Ley disponga”.

(STC de 11 de noviembre de 1998) “Los derechos fundamentales de configuración legal, sin perjuicio de que en ellos opere intensamente el legislador en cuanto procede a la «delimitación de su contenido y perfiles concretos» (STC 25/1990, F.J. 6), no dejan por ello, como es obvio, de ser tales, debiendo consiguientemente este Tribunal revisar en la vía de amparo si la interpretación de la legalidad se ha llevado a cabo secundum Constitutionem y, en particular, si su aplicación ha podido afectar a la integridad del mismo (SSTC 24 y 25/1990). Pero, de otro lado, en atención a la función creadora que desempeña la legalidad en la propia delimitación del contenido de estos «derechos de configuración legal», no puede tampoco dejar de reconocerse que a los Jueces y Tribunales integrantes del Poder Judicial debe corresponder, en línea de principio, un cierto margen de apreciación en la resolución de los casos en que estén en juego derechos de esta naturaleza. Para decirlo en términos anteriormente empleados a propósito de este mismo derecho. «Para este Tribunal, en efecto, no es indiferente la interpretación del alcance de los derechos llevada a cabo por los Tribunales ordinarios, particularmente en la medida en que lo que se encuentra implicada es la interpretación de la legalidad» (STC 287/1994, F.J. 4)”.

Artículo 28 [Libertad de sindicación y derecho a la huelga]

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

(STC de 25 de septiembre de 2006) “En fin, en la STC 127/1995, de 25 de julio, F.J. 3, se insiste en la misma doctrina, señalando que la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de **fuerzas y cuerpos de seguridad**, establece, de acuerdo con el diseño constitucional del derecho de sindicación de la policía (art. 28.1 C.E.), ciertas limitaciones a su ejercicio que se explican por las especiales características de la función policial y el carácter de instituto armado”.

(STC de 12 de septiembre de 2005) “Asimismo hemos declarado que, aun cuando “en el ámbito funcional tengamos dicho (STC 57/1982, de 27 de julio, F.J. 9) que, por las peculiaridades del derecho de sindicación de los funcionarios públicos (art. 28.1 C.E.), no deriva del mismo, como consecuencia necesaria, la negociación colectiva, en la medida en que una ley (en este caso la Ley 9/1987, modificada por la Ley 7/1990) establece el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva en ese ámbito, tal derecho se integra como contenido adicional del de libertad sindical, por el mismo mecanismo general de integración de aquel derecho en el contenido de éste, bien que con la configuración que le dé la ley reguladora del derecho de negociación colectiva [art. 6.3 b) y c) LOLS] (STC 80/2000, de 27 de marzo, F.J. 6)”.

Sección segunda. De los derechos y deberes de los ciudadanos

Artículo 37 [Derecho a la negociación colectiva laboral]

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.
2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

**TÍTULO IV.
DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

Artículo 103 [Funcionarios públicos]

1. La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho.
2. Los órganos de la Administración del Estado son creados, regidos y coordinados de acuerdo con la Ley.
3. La Ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

(STC de 5 de mayo de 2004) “La Administración, *que ha de actuar siempre con objetividad y plena sumisión a la legalidad (art. 103.1 y 106.1 C.E.) sin asomo de arbitrariedad (art. 9.3 CE; STC 17/2003, de 30 de enero, F.J. 6), tiene la obligación de acreditar la regularidad de sus actos cuando por parte de sus funcionarios se haya ofrecido un principio de prueba indicativo de una posible vulneración de un derecho fundamental, y en este sentido decíamos en las SSTC 114/2002, de 20 de mayo, F.J. 7, y 49/2003, de 17 de marzo, F.J. 5, que el margen de discrecionalidad característico de determinados actos administrativos no modifica la exigencia de la carga probatoria, a la que la Administración debe atender incluso en el supuesto de decisiones discrecionales, aunque se aceptara que aquéllas no precisan ser motivadas, ya que ello no excluye que, desde la perspectiva constitucional, sea igualmente ilícita una decisión de esta naturaleza contraria a los derechos fundamentales. Por lo demás, hemos declarado en nuestra STC 202/1997, de 25 de noviembre, F.J.6, que no es bastante para alejar la sospecha de lesión constitucional la sola invocación por la Administración de una potestad genérica o de una norma para motivar un acto o medida cuando se trate de actos administrativos que limiten derechos fundamentales*”.

2- TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo)

TÍTULO I. DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1. ÁMBITO Y FUENTES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

2. [...]

3. Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley:

- a. La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades Públicas Autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

[...]

3- MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

TÍTULO II. DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

CAPÍTULO III. DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS.

Artículo 24. Ámbito de los derechos.

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia.

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

Artículo 26. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.

La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23.

4- LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

TÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Objeto.

1. El presente Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:

[...]

- d. Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

- La Administración General del Estado.
- Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla.
- Las Administraciones de las Entidades Locales.

- Los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.
 - Las Universidades Públicas.
2. En la aplicación de este Estatuto al personal investigador se podrán dictar normas singulares para adecuarlo a sus peculiaridades.
 3. El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el presente Estatuto, excepto el Capítulo II del Título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84.
 4. Cada vez que este Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los Servicios de Salud.
 5. El presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

TÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

CAPÍTULO I. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

[...]

- h. Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i. A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j. A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- k. A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

[...]

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES.

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

1. Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

- a. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave 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.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- b. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

[...]

- e. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.
- f. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora 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 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.

- g. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias 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.

- h. Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que 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.

- i. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento 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.

- j. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

- k. Por asuntos particulares, seis días.

2. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a. Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. 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 de 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o 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 disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

b. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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 en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor 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.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

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

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

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

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

Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor

CAPÍTULO VI. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA.

Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno

cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 53. Principios éticos.

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

TÍTULO VI. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Artículo 89. Excedencia.

1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a. Excedencia voluntaria por interés particular.
- b. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c. Excedencia por cuidado de familiares.
- d. Excedencia por razón de violencia de género.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. Los funcionarios de carrera 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 acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

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

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

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

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

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.

TÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 95. Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

- a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas 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.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. Ampliación del permiso de paternidad.

Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en el apartado c del artículo 49 hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto.

B). ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

1- PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. Orden APU/526/2005, de 7 de marzo.

ANEXO

1. Medidas para promover la igualdad de género en el acceso al empleo público

Con el objetivo de promover el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, especialmente en los cuerpos o categorías en los que estas se encuentran infrarrepresentadas, se adoptan las siguientes medidas:

1.1 En el Centro de Información Administrativa del Ministerio de Administraciones Públicas se dispondrá de una unidad de información, asesoramiento y asistencia a través de la cual se facilitará a quienes estén interesadas en acceder a un empleo público información acerca de los requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias, formación o ayudas y becas disponibles para facilitar el acceso de las mujeres al empleo público.

1.2 Todas las convocatorias de procesos selectivos que realice la Administración General del Estado para el acceso al empleo público, tanto en cuerpos generales como especiales, incluirán un párrafo que señale si existe en el correspondiente cuerpo infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos. Asimismo, las respectivas bases recogerán una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

1.3 La composición de los tribunales y de las comisiones permanentes de selección para el acceso de las personas al empleo público se ajustarán al criterio de paridad entre ambos sexos. Para el presente año, dicha previsión se encuentra en el artículo 4.f) del Real Decreto 121/2005, de 4 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2005.

2. Medidas para favorecer la promoción profesional de las empleadas públicas

Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a los puestos predirectivos y directivos de la Administración General del Estado, en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, se establecen las siguientes medidas y actuaciones:

2.1 La Dirección General de la Función Pública actualizará la base de datos de personas pertenecientes a cuerpos superiores en la que se recogerán sus datos curriculares, formación y perfil profesional. Cuando los titulares de órganos directivos soliciten a dicha Dirección General candidatos a puestos de trabajo directivos o predirectivos para su provisión mediante el sistema de libre designación, las propuestas de la citada Dirección General incluirán cuatro posibles aspirantes de los cuales, al menos dos, deberán ser mujeres.

2.2 El Observatorio de Empleo Público al que se refiere el Acuerdo de 21 de septiembre de 2004, adoptado en la Mesa del Diálogo Social, incluirá una sección cuya misión será velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de género, resolviendo la quejas que en relación con su vulneración pudieran plantearse por el personal al servicio de la Administración General del Estado y formulando recomendaciones y sugerencias para su desarrollo.

2.3 En las convocatorias de cursos de formación de directivos impartidos en el Instituto Nacional de la Administración Pública u otros centros de formación del personal al servicio de la Administración General del Estado, se reservará al menos un 40 por ciento de las plazas para su adjudicación a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en dichas convocatorias, salvo que no existan en el cuerpo correspondiente suficientes mujeres para cubrir dicho porcentaje o que el número de solicitudes de mujeres se a insuficiente para cubrirlo.

2.4 Los departamentos ministeriales, previo acuerdo con las organizaciones sindicales, establecerán dentro de su plan anual de formación actividades formativas orientadas a la promoción interna de sus empleados y empleadas, especialmente, desde los grupos C y D a los grupos superiores. Estos cursos deberán impartirse dentro de la jornada ordinaria de trabajo para asegurar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados y las empleadas que los realicen en orden a su promoción profesional.

2.5 En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura guarde proporcionalidad con la representación que en cada departamento u organismo tenga cada género en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria.

2.6 La Administración General del Estado procurará la paridad entre hombres y mujeres en la composición de sus órganos colegiados y comités de expertos.

3. Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración General del Estado

Con la finalidad de promover en el ámbito de la Administración General del Estado la conciliación de la vida familiar con el desempeño del servicio público, se establecen las siguientes medidas y actuaciones:

3.1 La Secretaría General para la Administración Pública, previa negociación con las organizaciones sindicales, establecerá una modalidad específica de jornada a tiempo parcial, con la correspondiente disminución retributiva, para la conciliación de la vida familiar y laboral a la que podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad.

3.2 Mediante resolución de la Secretaría General para la Administración Pública, previa negociación con las organizaciones sindicales, se habilitará a las autoridades competentes para que autoricen, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo de los empleados y empleadas públicos, cualquiera que sea la modalidad de jornada a que vengan obligados a prestar servicio en la Administración General del Estado, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda.

3.3 En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se tendrá en cuenta, a los efectos de valoración de los correspondientes méritos, las razones de guarda legal de menores o atención a personas mayores.

4. Medidas contra la violencia de género en la Administración General del Estado

En desarrollo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, se adoptan las siguientes decisiones:

4.1 El Gobierno adoptará las medidas oportunas para modificar el Reglamento de Situaciones Administrativas, aprobado por el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, con el fin de hacer efectiva la excedencia con reserva de plaza por violencia de género.

4.2 El Gobierno adoptará las medidas normativas necesarias para tipificar el acoso sexual como falta muy grave en el régimen disciplinario de los funcionarios públicos.

4.3 Mediante real decreto, el Gobierno adoptará las medidas oportunas para hacer efectivo el derecho preferente de quienes hayan sido víctimas de la violencia de género a la provisión de puestos de trabajo.

5. Iniciativas para promover el valor de la igualdad de género en la Administración General del Estado

5.1 El Ministerio de Administraciones Públicas creará un premio a las mejores prácticas que realicen las unidades y organismos de la Administración General del Estado con la finalidad de promover en su organización y funcionamiento la igualdad de género.

5.2 El Instituto Nacional de Administración Pública y otros centros de formación de los empleados públicos incluirán en sus respectivos planes y programas de formación seminarios y cursos para sensibilizar y formar al personal de la Administración General del Estado, en el objetivo de promover la igualdad de género. Así mismo, la Dirección General de la Función Pública promocionará este tipo de seminarios en los planes de formación continua sometidos a su aprobación.

5.3 Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán uno o varios temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.

6. Medidas de estudio y evaluación de la trayectoria profesional por sexo de los empleados públicos y desarrollo del principio de igualdad de género

6.1 El Ministerio de Administraciones Públicas, a través de la Secretaría General para la Administración Pública, establecerá un sistema de indicadores homogéneo que permita evaluar en todos los departamentos ministeriales y organismos públicos la calidad de las políticas que se desarrollen en la Administración General del Estado para promover la igualdad de género.

6.2 La Dirección General de la Función Pública realizará un estudio para reducir la temporalidad y precariedad en el empleo público, con especial consideración a las causas y medidas que se deban adoptar para eliminar su mayor impacto en el colectivo de mujeres.

6.3 El Ministerio de Administraciones Públicas realizará un estudio sobre la trayectoria profesional y niveles retributivos de las empleadas públicas, con el fin de adoptar medidas efectivas para asegurar su equiparación al de los empleados públicos.

6.4 El Ministerio de Administraciones Públicas realizará un estudio sobre los permisos concedidos relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal.

7. Medidas dirigidas al sistema estadístico y de información relacionado con políticas de género

7.1 El perfeccionamiento del sistema estadístico y de información relacionado con políticas de género a fin de favorecer la toma de decisiones en el ámbito de la política fiscal y presupuestaria:

- a) Inclusión de nuevos indicadores de programas presupuestarios desagregados por sexo cuando ello aporte valor a la toma de decisiones.
- b) Revisión y aplicación en los modelos normalizados de autoliquidación de tributos y tasas y precios públicos del componente desagregado de sexo cuando ello aporte valor a la toma de decisiones, especialmente para conocer la incidencia por género de determinados beneficios fiscales.
- c) Revisión de estadísticas para analizar los indicadores que deben ser desagregados por sexo.

2- TEXTO ARTICULADO DE LA LEY DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO.⁴²

315/1964, de 7 de febrero.

TÍTULO I. DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO VI. DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS.

SECCIÓN 2. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 69.

1. Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencias de hasta tres meses cada año natural, con plenitud de derechos económicos. Dichas licencias podrán prorrogarse por períodos mensuales, devengando sólo el sueldo y el complemento familiar.
2. Tanto inicialmente como para solicitar la prórroga deberá acreditarse la enfermedad y la no procedencia de la jubilación por inutilidad física.
3. Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.

3- LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.⁴³

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. Las medidas de esta Ley son de aplicación:
 - a. Al personal de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos.
 - b. Al personal civil al servicio de la Administración Militar y sus Organismos Autónomos.
 - c. Al personal funcionario de la Administración de la Seguridad Social.
2. En aplicación de esta Ley podrán dictarse normas específicas para adecuarla a las peculiaridades del personal docente e investigador, sanitario, de los servicios postales y de telecomunicación y del personal destinado en el extranjero.
3. Se consideran bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictadas al amparo del artículo 149.1.18 de la Constitución, y en consecuencia aplicables al personal de todas las Administraciones Públicas, los siguientes preceptos: artículos: 3.2.e y f; 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 y 4; 14.4 y 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 y 3; 20.1.a, b, párrafo primero, c, e, g en sus párrafos primero a cuarto, e i, 2 y 3; 21; 22.1, a excepción de los dos últimos párrafos; 23; 24; 25; 26; 29, a excepción del último párrafo de sus apartados 5, 6 y 7; 30.5; 31; 32; 33; disposiciones adicionales tercera, 2 y 3, cuarta, duodécima y decimoquinta; disposiciones transitoria segunda, octava y novena.
4. Siempre que en esta Ley se hace referencia al personal al servicio de la Administración del Estado debe entenderse hecha al personal especificado en el apartado 1 de este artículo.
5. La presente Ley tiene carácter supletorio para todo el personal al servicio del Estado y de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

⁴² Esta Ley ha sido prácticamente derogada en su totalidad por la Disposición derogatoria única de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁴³ Esta Ley ha sido parcialmente derogada por la Disposición derogatoria única de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

CAPÍTULO VII. MODIFICACIÓN EN LAS SITUACIONES, RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS

Artículo 29. Situaciones de los funcionarios.

[....]

3. Excedencia voluntaria.

[....]

- c. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, Organismos autónomos, Entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

Los funcionarios excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

4. Los funcionarios 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 acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período 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 período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

[.....]

8. Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

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.

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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período 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.

Artículo 30. Permisos.

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.
- 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.
Cuando 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.
- b. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c. Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinen reglamentariamente.
- d. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración.
- e. Las funcionarias embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- f. 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 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.
Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- 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.
Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones.
- 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.
Tendrá el mismo derecho el funcionario que 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.

Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción de las retribuciones que correspondan a dicha reducción de jornada.

g bis. El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento 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.

2. Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.

3. [...]

4. Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de esta Ley, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos funcionarios que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4- REGLAMENTO GENERAL DE INGRESO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS CIVILES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO⁴⁴

Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

TÍTULO PRELIMINAR.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente Reglamento será de aplicación a los procedimientos de ingreso del personal de la Administración General del Estado y sus Organismos autónomos y a la provisión de puestos de trabajo, la promoción interna y la carrera profesional de los funcionarios de la Administración General del Estado y sus Organismos autónomos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, al personal que se relaciona a continuación le será de aplicación el régimen que en cada caso se señala:

- a. El personal docente, investigador, sanitario y de los servicios postales y de telecomunicación se regirá por este Reglamento en lo no previsto por las normas específicas que les sean de aplicación.
- b. La provisión de los puestos de trabajo en el extranjero se regirá por su regulación específica.
- c. La provisión de los puestos de trabajo de los Ministerios de Defensa y de Justicia e Interior que, por su especial naturaleza y contenido, estén relacionados con la Seguridad y Defensa Nacional y deban cubrirse por funcionarios incluidos en el artículo 1.1 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, se regirá por sus normas especiales.
- d. En la fase de concurso para el acceso a Cuerpos o Escalas adscritos al Ministerio de Defensa, así como en los procesos selectivos para el ingreso de personal laboral en dicho Departamento, será mérito baremable en cada convocatoria el tiempo de servicio en las Fuerzas Armadas como militar de reemplazo o militar de empleo.

3. Este Reglamento tendrá carácter supletorio para todos los funcionarios civiles al servicio de la Administración del Estado no incluidos en su ámbito de aplicación y los de las restantes Administraciones públicas.

TÍTULO III. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

CAPÍTULO II. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE CONCURSO.

Artículo 44. *Méritos.*

[...]

2. Las bases de cada convocatoria establecerán una puntuación que, como máximo, podrá alcanzar la que se determine en las mismas para la antigüedad para los siguientes supuestos:

- a. El destino previo del cónyuge funcionario, obtenido mediante convocatoria pública, en el municipio donde radique el puesto o puestos de trabajo solicitados, siempre que se acceda desde municipio distinto.
- b. El cuidado de hijos, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, hasta que el hijo cumpla doce años, siempre que se acredite por los interesados fehacientemente que el puesto que se solicita permite una mejor atención del menor.
- c. El cuidado de un familiar, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad siempre que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre que se acceda desde un municipio distinto, y siempre que se acredite fehacientemente por los interesados que el puesto que se solicita permite una mejor atención del familiar. La valoración de este supuesto será incompatible con la otorgada por el cuidado de hijos.

3. La puntuación de cada uno de los conceptos enunciados en los apartados anteriores no podrá exceder en ningún caso del 40% de la puntuación máxima total ni ser inferior al 10% de la misma.

4. En caso de empate en la puntuación se acudirá para dirimirlo a la otorgada a los méritos enunciados en el apartado 1 del presente artículo, por el orden expresado. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso como funcionario de carrera en el Cuerpo o Escala desde el que se concursa y, en su defecto, al número obtenido en el proceso selectivo.

5. Los méritos se valorarán con referencia a la fecha del cierre del plazo de presentación de instancias y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación. En los procesos de valoración podrán recabarse de los interesados las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estimen necesarias para la comprobación de los méritos alegados.

6. En las convocatorias deberá fijarse una puntuación mínima para la adjudicación de destino.

⁴⁴ Modificado por el RD 255/2006, de 3 de marzo.

CAPÍTULO IV. OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN.

Artículo 66 bis. Movilidad por razones de salud o de rehabilitación.

1. Previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del funcionario, su cónyuge, o los hijos a su cargo, se podrá adscribir a los funcionarios a puestos de trabajo de distinta unidad administrativa, en la misma o en otra localidad. En todo caso, se requerirá el informe previo del servicio médico oficial legalmente establecido. Si los motivos de salud o de rehabilitación concurren directamente en el funcionario solicitante, será preceptivo el informe del Servicio de prevención de riesgos laborales del departamento u organismo donde preste sus servicios.

2. La adscripción estará condicionada a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y que sea de necesaria provisión. El funcionario deberá cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

La adscripción tendrá carácter definitivo cuando el funcionario ocupara con tal carácter su puesto de origen y, en este supuesto, deberá permanecer un mínimo de dos años en el nuevo puesto, salvo en los supuestos previstos en el artículo 41.2 de este Reglamento.

El cese en el puesto de origen y la toma de posesión en el nuevo puesto de trabajo deberán producirse en el plazo de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del funcionario, o de un mes si comporta cambio de residencia.

3. Serán competentes para resolver los órganos contemplados en el artículo 64.3 de este Reglamento.

Artículo 66 ter. Movilidad de la funcionaria víctima de violencia de género.

1. La funcionaria víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinta unidad administrativa, en la misma o en otra localidad.

En dicha solicitud se indicará la localidad o localidades a las que solicita el traslado, debiendo ir acompañada de copia de la orden de protección o, excepcionalmente hasta tanto se dicte la orden de protección, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

2. Si concurrieran las circunstancias previstas legalmente, el órgano competente adjudicará un puesto propio de su cuerpo o escala, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, dotado presupuestariamente, que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión. La funcionaria deberá cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

La adscripción tendrá carácter definitivo cuando la funcionaria ocupara con tal carácter su puesto de origen y, en este supuesto, deberá permanecer un mínimo de dos años en su nuevo puesto, salvo en los supuestos previstos en el artículo 41.2 de este Reglamento o en el caso de que la funcionaria se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo por ser víctima de nuevo de violencia de género y así se acredite en la forma señalada en el párrafo segundo del apartado 1 de este artículo o si así se requiere para recibir la asistencia social integral. Estos traslados, cuando impliquen cambio de residencia, tendrán la consideración de forzosos.

El cese en el puesto de origen y la toma de posesión en el nuevo puesto de trabajo deberán producirse en el plazo de tres días hábiles si no implica cambio de residencia de la funcionaria, o de un mes si comporta cambio de residencia.

3. Serán competentes para resolver los órganos contemplados en el artículo 64.3 de este Reglamento.

5- REGLAMENTO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS FUNCIONARIOS CIVILES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo⁴⁵

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Reglamento será de aplicación a los funcionarios de la Administración General del Estado y sus Organismos autónomos comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no serán de aplicación a los funcionarios de los Cuerpos o Escalas en que se ordena la función pública docente las disposiciones del presente Reglamento relativas a las situaciones aludidas en el apartado 1, párrafo segundo de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, adicionado por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública y de la Protección por desempleo.

CAPÍTULO VII. EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS.

Artículo 14. Excedencia para el cuidado de hijos.

1. Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del petitionerario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

2. Los funcionarios en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, consolidación de grado personal, derechos pasivos y solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley que regula esta figura.

3. Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reintegro al servicio activo, el funcionario será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

⁴⁵ Modificado por el RD 255/2006, de 3 de marzo.

Artículo 17. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

1. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como laboral, en cualquier Administración pública, Organismo autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.
2. Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

6- LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.⁴⁶

CAPÍTULO VIII.

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY 28/1975, DE 27 DE JUNIO, SOBRE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS, Y EN LA LEY 29/1975, DE 27 DE JUNIO, DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO

Artículo Vigésimo segundo. Situación de riesgo durante el embarazo en el mutualismo administrativo.

Se introduce un nuevo párrafo, después del tercero actual, en el artículo 21 de la Ley 28/1975 y en el artículo 20 de la Ley 29/1975, con la siguiente redacción:
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 en los términos previstos en el artículo 69, apartado 3, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Se modifica la redacción del apartado 1.e del artículo 141 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, que quedará de la siguiente forma:

e. Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos, por naturaleza o adopción o acogimiento permanente o preadoptivo. En este supuesto, tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando. 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 de enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos por dos personas por el mismo sujeto causante.

7- REAL DECRETO 180/2004, DE 30 DE ENERO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN RELACIÓN CON EL DISFRUTE A TIEMPO PARCIAL DE LOS PERMISOS INCLUIDOS EN EL ARTÍCULO 30.3 DE LA LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Artículo 1. Objeto.

Este Real Decreto tiene como finalidad regular el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el apartado 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Artículo 2. Principios generales.

1. El disfrute a tiempo parcial de los permisos a que se refiere el artículo anterior requerirá de acuerdo previo entre el funcionario afectado y el órgano competente para su concesión.
2. A tal efecto, a la solicitud que debe presentar el interesado se acompañará informe del responsable de la unidad en que estuviera destinado el funcionario, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.
El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución en el plazo de tres días por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad a tiempo parcial o, en su caso, su denegación.
3. El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquél, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3.a.
4. Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá al funcionario la parte de la jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

Artículo 3. Reglas para el disfrute de los permisos a tiempo parcial.

El disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el apartado 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, se ajustará a las siguientes reglas:

- a. Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.
En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.
- b. El periodo durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para los citados permisos.
- c. El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para la concesión de permisos y el funcionario afectado, a iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.
- d. Durante el periodo del disfrute del permiso a tiempo parcial, el funcionario no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.

⁴⁶ Nota esta Ley introduce modificaciones en la LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA y en la LEY DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO, TEXTO ARTICULADO APROBADO POR DECRETO 315/1964, de 7 de febrero.

Artículo 4. Incompatibilidades.

El disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el apartado 3 del artículo 30 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, será incompatible con el ejercicio simultáneo por el mismo funcionario de los derechos previstos en el apartado 1.f, f bis y g del artículo citado, en los que se regulan, respectivamente, los derechos en los supuestos de lactancia de un hijo menor de nueve meses, nacimiento de hijos prematuros y disminución de jornada por guarda legal. Igualmente, será incompatible con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el artículo 29.4 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

8- RESOLUCIÓN DE 20 DE DICIEMBRE DE 2005, DE LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES SOBRE JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO DEL PERSONAL CIVIL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

Segundo. Jornada y horarios

4. Medidas adicionales de flexibilidad horaria:

- Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.
- Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Excepcionalmente, los Órganos indicados en los puntos 2, 6 y 8 del Apartado Primero, o aquéllos en quienes deleguen, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
- Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Cuarto. Jornada reducida por interés particular

1. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

2. No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación.

En el supuesto de que la especial dedicación no se derive de las mencionadas circunstancias y venga retribuida exclusivamente mediante el concepto de productividad por la realización de la correspondiente jornada, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión de dicho concepto retributivo.

3. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y en la disposición adicional quinta del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Noveno. Vacaciones, permisos y licencias

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Asimismo, y a efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias a que se refieren los artículos 71 y 72 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, o los permisos recogidos en el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, computarán como servicios efectivos.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Los empleados públicos podrán acumular el período de disfrute de vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Asimismo, en el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período del permiso por maternidad, en los términos indicados en el párrafo anterior.

2. A lo largo del año, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores, que se comunicará a la respectiva unidad de personal, y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

3. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de Información, Registro General y todos aquellos contemplados en el punto undécimo de las presentes instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la AGE.

Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

C)- ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN

1- LEY 7/2005 DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN.

TÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y principios

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto.

1. El objeto de esta Ley es la regulación de la Función Pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en ejercicio de las competencias atribuidas por los artículos 32.1.1.ª y 39.3 del Estatuto de Autonomía y en desarrollo de la normativa básica del Estado, sin perjuicio de las disposiciones que se refieren al personal al servicio de la Administración Local.

2. La Función Pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León integrada por el personal a su servicio, es el instrumento a través del cual se realizan, bajo la dirección de la Junta de Castilla y León, los intereses públicos que la Constitución, el Estatuto de Autonomía y las leyes han atribuido como propios a esta Comunidad a los que se subordinan los intereses individuales y colectivos de sus miembros.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El ámbito de aplicación de esta Ley se extiende a todo el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones presupuestarias.

Los funcionarios de los entes públicos de derecho privado se regirán por la legislación sobre Función Pública que les resulte de aplicación, sin perjuicio de las determinaciones que al respecto puedan establecerse en la respectiva ley de creación del ente público.

2. Los preceptos de la presente Ley serán de aplicación al personal docente no universitario en aquellas materias que no se encuentren reguladas por la normativa básica y específica que la desarrolla.

3. La presente Ley también será de aplicación al personal de las Universidades Públicas en los términos previstos por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, sin perjuicio del respeto a la autonomía universitaria.

4. Los preceptos relativos a los Títulos IV y V contenidos en la presente Ley serán de aplicación al personal estatutario de los servicios de salud, siempre que sean compatibles con la naturaleza jurídica de su relación con la Administración y no contravengan su normativa propia, en los supuestos que se establezcan reglamentariamente.

5. En el ámbito de sus competencias, la Junta de Castilla y León podrá dictar normas específicas para adecuar esta Ley a las peculiaridades del personal docente, investigador y sanitario.

Al personal sanitario funcionario que preste sus servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud les será de aplicación lo previsto en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud en todo aquello que no se oponga a la presente Ley y demás normativa específica de aplicación. La citada Ley 55/2003, de 16 de diciembre, será igualmente de aplicación al personal sanitario laboral que preste servicios en los centros y establecimientos sanitarios de la Gerencia Regional de Salud si así se prevé en el correspondiente convenio colectivo.

6. Las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación a los funcionarios de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en los supuestos en que así lo establece la legislación en materia de régimen local, según lo dispuesto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución y en el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y con respeto a la autonomía organizativa de las Corporaciones Locales.

TÍTULO IV

CAPÍTULO III

Selección y provisión

Sección I. Selección

Artículo 49. Movilidad interadministrativa.

[...]

3. En el marco de los acuerdos que se puedan suscribir con otras Administraciones Públicas con el fin de facilitar la movilidad entre los funcionarios de las mismas, se tendrá especial consideración de los supuestos de movilidad geográfica de las funcionarias víctimas de violencia de género.

Artículo 54. Traslado por razones de violencia de género.

1. La funcionaria víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho, se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y de manera excepcional en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la funcionaria es víctima de violencia de género.

2. En tales supuestos la Junta de Castilla y León estará obligada a comunicarle las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Artículo 55. Traslado por causa de salud o acoso laboral.

1. Podrá adscribirse a los funcionarios a puestos de trabajo en distinta unidad o localidad, previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del funcionario, su cónyuge o los hijos a su cargo, con previo informe del servicio médico oficial legalmente establecido y condicionado a que existan puestos vacantes con asignación presupuestaria cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al puesto de origen y se reúnan los requisitos para su desempeño. Dicha adscripción tendrá carácter definitivo cuando el funcionario ocupara con tal carácter su puesto de origen.

2. La Junta de Castilla y León podrá extender la aplicación de la figura del traslado prevista en el presente artículo, en idénticos términos a los establecidos en el apartado precedente, a víctimas acreditadas de acoso laboral en los términos en que esta última conducta se define en el artículo 82.q) de la presente Ley, de acuerdo con los requisitos, procedimiento y garantías que se determinen reglamentariamente.

CAPÍTULO IV **Derechos y deberes**

Sección I. Derechos y deberes

Artículo 57. Derechos.

1. Los funcionarios públicos tienen los siguientes derechos profesionales:

- a) Al mantenimiento de su condición funcionarial, al desempeño efectivo de las tareas o funciones propias de su Cuerpo o Escala disponiendo de los medios necesarios para ello y a no ser removidos del puesto de trabajo que desempeñen sino en los supuestos y condiciones establecidos legalmente.
- b) A la carrera profesional, a través de los mecanismos de progresión y promoción profesional establecidos en la Ley, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- c) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio establecidas legalmente.
- d) A la formación y cualificación profesional.
- e) A ser informados por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente, y en especial de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidad que les incumben.
- f) A que sea respetada su intimidad y dignidad en el trabajo.
- g) Al disfrute de las vacaciones, permisos y licencias establecidos.
- h) A recibir por parte de la Administración Pública protección eficaz en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo.
- i) A recibir asistencia y protección de la Administración Pública en el ejercicio legítimo de sus tareas, funciones o cargos, en los términos previstos en la Ley.
- j) A la jubilación en los términos y condiciones establecidos.
- k) A las prestaciones de Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
- l) Al ejercicio de las libertades sindicales y del derecho de huelga de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

2. El régimen de derechos contenido en el apartado anterior será aplicable al personal interino y al personal eventual en la medida que la naturaleza del derecho lo permita, y al personal laboral al servicio de la Administración Pública en cuanto tales derechos no vengán regulados en su normativa laboral específica y sea compatible con la naturaleza de la relación jurídica que les vincula a la Administración.

[...]

Artículo 59. Permisos.

1. Se concederán permisos por las siguientes causas y con la duración que se indica:

- a) Por maternidad y paternidad, en los términos establecidos en el artículo 60 y en la legislación general.
- b) Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave 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. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave 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. En el supuesto de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar en tercer grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de un día natural cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y dos días naturales cuando sea en localidad distinta.
- c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días naturales. Si el traslado implicara cambio de localidad el permiso será de tres días naturales.
- d) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal en los términos que se determinen reglamentariamente.
- e) Para concurrir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, el día completo en que se realicen.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) Por razones particulares, subordinado su disfrute en todo caso a las necesidades del servicio, un mínimo de seis días hábiles.
- h) Para la conciliación de la vida familiar y laboral, entre los que se contarán el derecho a determinadas ausencias del trabajo por hijo menor o la guarda legal de familiares y cuantos otros puedan ser legal o reglamentariamente establecidos, en los términos previstos en la norma general o específica al efecto.
- i) Un día hábil por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales si fuera en lugar distinto al de su localidad.

2. Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, podrán obtener, a su solicitud, con excepción de los funcionarios docentes, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3. La misma reducción de jornada y de igual forma que la prevista en el apartado anterior podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados públicos que la precisen en procesos de recuperación por enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4. Los funcionarios docentes mayores de 55 años que lo soliciten tendrán derecho a la reducción de jornada lectiva con la correspondiente disminución proporcional de sus retribuciones, en los términos y condiciones que, en desarrollo de esta norma, se establezcan.

5. En los casos en los que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezcan reglamentariamente por la Junta de Castilla y León. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la funcionaria es víctima de violencia de género.

Artículo 60. Permisos por maternidad y paternidad.

1. 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 padre 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 la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

2. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

3. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, 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. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

4. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

5. Los permisos a que se refiere el presente artículo 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.

6. En los supuestos de adopción internacional o acogimiento permanente, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

No obstante, en los supuestos de adopción internacional o acogimiento permanente en que se exija la permanencia o desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado y si constituye una obligación impuesta como requisito inexcusable en la normativa de aplicación, el permiso previsto en el apartado 3 de este artículo se entenderá ampliado para ambos padres por el tiempo que resulte necesario a tales fines, siempre que el mismo no exceda de cuatro semanas.

Artículo 61. Permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, los funcionarios tendrán derecho a los siguientes permisos:

a) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

b) Las funcionarias, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La madre por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. En los supuestos de parto múltiple este derecho se incrementará en media hora por cada hijo a partir del segundo. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

c) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o funcionario, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Reglamentariamente se determinará la reducción de jornada de trabajo y reducción proporcional de retribuciones.

d) El funcionario que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, anciano que requiera especial dedicación o a una persona con un grado de minusvalía psíquica, física o sensorial igual o superior al treinta y tres por ciento, que no desarrolle actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, a su elección, de entre un mínimo de la décima parte y un máximo de la mitad de su duración, con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de reducción.

En los casos debidamente justificados basados en la incapacidad psíquica o física del cónyuge, padre o madre, o ascendientes afines en primer grado, que convivan con el funcionario, este podrá también solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el apartado anterior.

Artículo 62. Licencias.

1. Podrán concederse licencias retribuidas en los siguientes casos:

a) Por enfermedad, en los términos establecidos en la normativa aplicable.

b) Por riesgo durante el embarazo, en los términos y condiciones previstos en la normativa básica.

c) Por razón de matrimonio el funcionario tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales ininterrumpidos.

2. Podrán concederse además, licencias en los siguientes casos y condiciones:

a) Por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

b) Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe del superior jerárquico correspondiente y por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses. Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas. Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón de servicio.

c) Para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los Organismos Oficiales competentes, previo informe del superior jerárquico, y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del Programa. Durante la misma el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar.

d) Para la participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo de Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales Gubernamentales y Organizaciones No Gubernamentales acreditadas, previo informe del superior jerárquico, y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del Programa. Durante esta licencia no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad.

3. La concesión de licencias reguladas en el apartado precedente se subordinará, en todo caso, a las necesidades del servicio.

4. Reglamentariamente se desarrollará el régimen de las licencias previstas en este artículo.

CAPÍTULO VII Situaciones administrativas

Artículo 88. Situaciones.

Las situaciones administrativas en las que pueden encontrarse los funcionarios son las siguientes:

- a. Servicio activo.
- b. Servicios especiales.
- c. Excedencia voluntaria.
- d. Excedencia por cuidado de familiares.
- e. Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria.
- f. Expectativa de destino.
- g. Excedencia voluntaria incentivada.
- h. Excedencia forzosa.
- i. Situación de servicios en otras Administraciones Públicas.
- j. Suspensión.

Artículo 91. Excedencia voluntaria.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

4. Los funcionarios excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de concursos, trienios y derechos pasivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se computará a efectos de trienios, el periodo de prestación de servicios en organismos o entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones Públicas.

Artículo 92. Excedencia por cuidado de familiares.

Los funcionarios 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 acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, 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 o enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de ésta pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios fueran titulares del derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año, los funcionarios tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

En el caso de la excedencia prevista en el párrafo primero del presente artículo, el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año se extenderá hasta un máximo de quince meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses, si tienen la condición de familia numerosa de categoría especial.

Artículo 93. Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria.

Las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y de manera excepcional en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la funcionaria es víctima de violencia de género.

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

Si de las actuaciones de tutela judicial se desprendiese que la efectividad del derecho de protección de la víctima así lo exige, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con los mismos efectos a los señalados en dicho párrafo.

D)- ADMINISTRACIÓN LOCAL

1- LEY 7/1985, DE 2 DE ABRIL, REGULADORA DE LAS BASES DEL RÉGIMEN LOCAL.⁴⁷

TÍTULO VII. PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 90.

[....]

2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.

3. Las Corporaciones locales constituirán Registros de personal, coordinados con los de las demás Administraciones Públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal registro determinarán las nóminas, a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.

Artículo 91.

1. Las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

[....]

CAPÍTULO II. DISPOSICIONES COMUNES A LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA

Artículo 93.

1. Las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.

2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos.

Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

[....]

Artículo 94.

La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en computo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

Artículo 95.

La participación de los funcionarios, a través de sus organizaciones sindicales, en la determinación de sus condiciones de empleo, será la establecida con carácter general para todas las Administraciones Públicas en el Estatuto básico de la función pública.

2- REAL DECRETO LEGISLATIVO 781/1986, DE 18 DE ABRIL, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES EN MATERIA DE RÉGIMEN LOCAL.⁴⁸

TÍTULO VII. PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 129.

1. Corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministro de Administraciones Públicas:

- a) Establecer los límites máximos y mínimos de las retribuciones complementarias de los funcionarios de Administración Local.
- b) Establecer límites de carácter general a los gastos de personal de las Entidades locales, sin perjuicio de los que puedan establecerse en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado o en otras Leyes.
- c) Establecer las normas básicas específicas de la carrera administrativa, especialmente en cuanto se refiere a la promoción y movilidad.
- d) Aprobar los demás proyectos de normas básicas de aplicación a la función pública local que deban revestir la forma de Real Decreto.

2. Corresponde al Ministerio de Administraciones Públicas:

- a) Establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse en las Entidades locales las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación.
- b) En relación con los funcionarios con habilitación de carácter nacional:
 - 1º. El desarrollo de su régimen legal general.

⁴⁷ Esta Ley ha sido parcialmente derogada por la Disposición derogatoria única de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁴⁸ Esta Ley ha sido parcialmente derogada por la Disposición derogatoria única de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

- 2º. La convocatoria de las pruebas selectivas para el acceso a los cursos para la obtención de la habilitación y la aprobación de las bases y programas correspondientes.
- 3º. La expedición de los títulos acreditativos de la habilitación de carácter nacional a quienes superen los cursos de formación.
- 4º. El establecimiento de las normas básicas de los concursos para la provisión de las plazas reservadas a funcionarios con habilitación de carácter nacional, incluyendo los méritos generales de preceptiva valoración.
- 5º. (Este apartado quinto, así como el sexto, fue expresamente derogado por la ley 10/1993, de 21 de abril, de Modificación del Régimen de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional, en su Disposición Derogatoria Única).
- 6º. (Apartado derogado por la Ley 10/1993, de 21 de abril).
- 7º. Las acumulaciones y comisiones de servicio de funcionarios con habilitación de carácter nacional, cuando excedan del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma (Apartado redactado conforme a la Ley 42/1994, de 30 de diciembre).
- 8º. Acordar la destitución del cargo o la separación del servicio de los funcionarios con habilitación de carácter nacional previo expediente instruido al efecto en la forma prevista en los artículos 149 y 150 de esta Ley.
- [...]

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES COMUNES A LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA

Artículo 140.

1. Las situaciones en que pueden hallarse los funcionarios de carrera de la Administración Local serán las siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Servicio en Comunidades Autónomas.
- c) Excedencia forzosa o voluntaria.
- d) Servicios especiales.
- e) Suspensión.

2. Dichas situaciones se regularán por la normativa básica estatal, y por la legislación de función pública de la respectiva Comunidad Autónoma y, supletoriamente, por la legislación de los funcionarios de la Administración del Estado, teniéndose en cuenta las peculiaridades del régimen local.

Artículo 142.

Los funcionarios de la Administración Local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado.

Artículo 143.

Las Entidades locales, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición adicional de esta Ley y disposiciones dictadas en su desarrollo, estarán obligadas en los términos de la legislación vigente a facilitar a sus funcionarios una adecuada asistencia médico-farmacéutica, que incluirá la quirúrgica y de especialidades.

Artículo 144.

Los funcionarios de Administración Local tienen las obligaciones determinadas por la legislación sobre función pública de la correspondiente Comunidad Autónoma y, en todo caso, las previstas en la legislación básica del Estado sobre función pública.

El fomento de una imagen igualitaria de las mujeres en la publicidad y en los medios de comunicación que contribuya a reforzar el derecho a la igualdad establecido en la Constitución y que refleje con autenticidad el avance en la participación de las mujeres en la sociedad constituye un objetivo ineludible en un Estado que se proclama social y democrático de derecho.

La publicidad tiene a menudo un contenido discriminatorio hacia la mujer al hacer uso de estereotipos que refuerzan una continuidad de los roles tradicionales, bajo los que subyace una diferente valoración de mujeres y hombres que refleja prototipos desfasados aunque con presencia aún en la sociedad.

Pero lo cierto, es que la mayor evolución social de los últimos tiempos ha sido la protagonizada por las mujeres, con una participación activa cada vez mayor en todos los ámbitos, lo que a su vez, ha generado un cambio profundo en la estructura social. Los medios de comunicación y la publicidad pueden cooperar para hacer visible este cambio, proyectando una imagen de la mujer acorde con los nuevos cometidos que aquella está llamada a desempeñar y que de hecho, ya está desempeñando en una sociedad que se pretende igualitaria y plural, desterrando estereotipos cuya rigidez obstaculiza el libre desarrollo de la personalidad a la que cualquier ser humano tiene derecho. No obstante, es imposible negar que la imagen de las mujeres, tanto en prensa como en radio y televisión todavía está relacionada, la mayoría de las veces, con su tradicional función de ama de casa y sobre todo con el uso de su cuerpo como reclamo sexual y exponente de una belleza estandarizada y supuestamente ideal.

Por ello, es importante fomentar la sensibilización y concienciación social de la ciudadanía contra los contenidos y campañas sexistas, así como la de profesionales de la comunicación, a fin de que realicen su trabajo desde una perspectiva de género, eliminando arquetipos clásicos de hombres y mujeres y desarrollando nuevos usos a la hora de abordar informaciones y elaborar mensajes publicitarios. Y es que en el ámbito de la publicidad, una exhaustividad normativa no sería el cauce adecuado de intervención, porque en última instancia podría suponer una injerencia en el ámbito de un derecho fundamental, el de la libertad de expresión, al propio tiempo que limitativo de la libertad de empresa, principio inspirador del orden socioeconómico preconizado por la Constitución. Parece por ello que la sensibilización constituye el cauce idóneo al objeto de lograr una conciencia social crítica de los contenidos sexistas de la publicidad que ahondan en una visión anticuada y parcial de las mujeres.

La regulación básica en materia de publicidad está constituida por la **Ley General de Publicidad de 1988**, modificada por la reciente ley de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, que amplía el concepto de publicidad ilícita, abarcando aquella que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución (letra a del art 3), al tiempo que introduce nuevos sujetos legitimados para incoar la cesación y rectificación de publicidad ilícita por afectar a la utilización vejatoria o discriminatoria de la imagen de la mujer (apartado 1bis del art 25). Otra norma de incidencia en la materia es la **Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios de 1984**, de la que se destacan algunos de sus preceptos.

Esta normativa básica se completa con normas dispersas sobre medidas favorecedoras de la igualdad entre mujeres y hombres, así como regulaciones específicas relativas a medios concretos de comunicación (prensa, radiodifusión, radiotelevisión...) que vienen a constituir códigos deontológicos de profesionales y medios implicados. Su vinculación se refiere a los sujetos que han prestado su adhesión al documento.

Las últimas modificaciones han sido introducidas por la recién estrenada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que traspone varias directivas comunitarias de coordinación de los Estados miembros en el ejercicio de la difusión de televisión y radio y la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación de la Mujer. El Título III de la ley 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.

Sin embargo, la mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Esto implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural, artística y de la sociedad de la información, 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.

A).	Constitución Española de 1978. (Selección de artículos).....	275
B).	Ley General de Publicidad 34/ 1988, de 11 de noviembre (Selección de artículos)	
	TÍTULO II. De la publicidad ilícita.....	276
	TÍTULO IV. De la acción de cesación y rectificación de los procedimientos	276
C).	Directiva del Consejo sobre la Coordinación de los Estados Miembros en el Ejercicio de la Difusión de Televisión y Radio. (DC 89/552/CEE, 3 de octubre de 1989). (Selección de artículos).....	277
D).	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 actividades de Radiodifusión Televisiva. (Selección de artículos)	
	CAPÍTULO III. De la publicidad por televisión y del patrocinio televisivo	278
	CAPÍTULO IV. De la protección de los menores	278
E).	Resolución sobre el Tratamiento de la Imagen de las Mujeres y de los Hombres en la Publicidad y los Medios de Comunicación. (DOCE C 296, de 10 de noviembre de 1995). (Selección de artículos).....	279
F).	Plataforma de acción de la cuarta conferencia mundial de la mujer (Beijing, 1995)	279
G).	Resolución del Consejo sobre el empleo y la dimensión social de la Sociedad de la información de 17 de noviembre de 1999	
H).	Resolución sobre la Discriminación de la Mujer en la Publicidad. (DOCE C 304, de 6 de octubre de 1997)	280
I).	Normas reguladoras de la emisión de publicidad por TVE 2001. (Selección de artículos)	
	I. Normas Generales	280
J).	Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.	281
K).	Código ético de comercio electrónico y publicidad interactiva 2005. (Selección de artículos)	
	TÍTULO II. Publicidad	281
	TÍTULO III. Comercio Electrónico	281
L).	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. (Selección de artículos)	
	TÍTULO PRELIMINAR	281
	CAPÍTULO I. En el ámbito educativo	282
	CAPÍTULO II. En el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación	282
M).	RD 237/2005, de 4 de marzo, por el que se establecen el rango y funciones de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, prevista en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (Selección de artículos).....	282
N).	Código de conducta publicitaria de la Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial. 2002. (Selección de artículos)	
	II.- NORMAS DEONTOLÓGICAS.....	283

A- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 9.[Principios constitucionales]

[...]

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

TÍTULO I

De los derechos y deberes fundamentales

Artículo 10.[Derechos y deberes fundamentales]

[...]

3. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

CAPÍTULO SEGUNDO

Derechos y libertades

Artículo 14.[Principio de igualdad]

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

SECCIÓN 1ª. De los derechos fundamentales y de las libertades públicas

Artículo 18.[Derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen]

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

(STC de 30 de junio de 2003) “Conforme a la doctrina elaborada por este Tribunal, los derechos al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen, reconocidos en el art. 18.1 CE, a pesar de su estrecha relación en tanto que derechos de la personalidad, derivados de la dignidad humana y dirigidos a la protección del patrimonio moral de las personas son, no obstante, derechos autónomos, que tienen un contenido propio y específico (SSTC 81/2001, de 26 de marzo, F.J. 2; 156/2001, de 2 de julio, F.J. 3; 46/2002, de 25 de febrero, F.J. 4; y 14/2003, de 30 de enero, F.J. 4). Concretamente, el derecho a la propia imagen (en su dimensión constitucional, se configura como un derecho de la personalidad, que atribuye a su titular la facultad de disponer de la representación de su aspecto físico que permita su identificación, lo que conlleva tanto el derecho a determinar la información gráfica generada por los rasgos físicos que le hagan reconocible que puede ser captada o tener difusión pública, como el derecho a impedir la obtención, reproducción o publicación de su propia imagen por un tercero no autorizado) (STC 156/2001, F.J. 6; en parecidos términos, STC 83/2002, de 22 de abril, F.J. 4)”.

(STC de 28 de enero de 2003) “En su dimensión constitucional, el derecho a la propia imagen proclamado en el art. 18.1 CE se configura como un derecho de la personalidad, derivado de la dignidad humana y dirigido a proteger la dimensión moral de las personas, que atribuye a su titular un derecho a determinar la información gráfica generada por sus rasgos físicos personales que puede tener difusión pública. La facultad otorgada por este derecho, en tanto que derecho fundamental, consiste en esencia en impedir la obtención, reproducción o publicación de la propia imagen por parte de un tercero no autorizado, sea cual sea la finalidad informativa, comercial, científica, cultural, etc. perseguida por quien la capta o difunde (SSTC 81/2001, de 26 de marzo, F.J. 2; 139/2001, de 18 de junio, F.J. 4; 83/2002, de 22 de abril, F.J. 4)”.

Artículo 20.[Derecho a la expresión y a la información]

[...]

4. Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia.

(STC de 2 de julio de 2001) “La determinación de estos límites debe efectuarse tomando en consideración la dimensión teleológica del derecho, y por esta razón hemos considerado que debe salvaguardarse el interés de la persona en evitar la captación o difusión de su imagen sin su autorización o sin que existan circunstancias que legitimen esa intromisión. De ahí que hayamos sostenido que «la captación y difusión de la imagen del sujeto sólo será admisible cuando la propia -y previa- conducta de aquél o las circunstancias en las que se encuentre inmerso, justifiquen el descenso de las barreras de reserva para que prevalezca el interés ajeno o el público que puedan colisionar con aquél» (STC 99/1994, F.J.5).

Resulta, por tanto, que el derecho a la imagen se encuentra delimitado por la propia voluntad del titular del derecho que es, en principio, a quien corresponde decidir si permite o no la captación o difusión de su imagen por un tercero. No obstante, como ya se ha señalado, existen circunstancias que pueden conllevar que la regla enunciada ceda, lo que ocurrirá en los casos en los que exista un interés público en la captación o difusión de la imagen y este interés público se considere constitucionalmente prevalente al interés de la persona en evitar la captación o difusión de su imagen. Por ello, cuando este derecho fundamental entre en colisión con otros bienes o derechos constitucionalmente protegidos, deberán ponderarse los distintos intereses enfrentados y, atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso, decidir qué interés merece mayor protección, si el interés del titular del derecho a la imagen en que sus rasgos físicos no se capten o difundan sin su consentimiento o el interés público en la captación o difusión de su imagen”.

CAPÍTULO TERCERO
De los principios rectores de la política social y económica

Artículo 51. [Protección de los consumidores y usuarios]

1. 1. Los poderes públicos garantizarán la defensa de los consumidores y usuarios, protegiendo, mediante procedimientos eficaces, la seguridad, la salud y los legítimos intereses económicos de los mismos.
2. 2. Los poderes públicos promoverán la información y la educación de los consumidores y usuarios, fomentarán sus organizaciones y oirán a éstas en las cuestiones que puedan afectar a aquéllos, en los términos que la ley establezca
3. 3. En el marco de lo dispuesto por los apartados anteriores, la ley regulará el comercio interior y el régimen de autorización de productos comerciales.

B- LEY GENERAL DE PUBLICIDAD 34/1988⁴⁹
DE 11 DE NOVIEMBRE DE 1988

TÍTULO II De la publicidad ilícita

Artículo 3

Es ilícita:

a) La publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género.

b) La publicidad engañosa.

c) La publicidad desleal.

d) La publicidad subliminal.

e) La que infrinja lo dispuesto en la normativa que regule la publicidad de determinados productos, bienes, actividades o servicios.

[La letra a) de este artículo ha sido modificada por la Disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género].

TÍTULO IV De la acción de cesación y rectificación de los procedimientos

Artículo 25.

1. Cualquier persona natural o jurídica que resulte afectada y, en general, quienes tengan un derecho subjetivo o un interés legítimo, podrán solicitar del anunciante la cesación o, en su caso, la rectificación de la publicidad ilícita.

1 bis. Cuando una publicidad sea considerada ilícita por afectar a la utilización vejatoria o discriminatoria de la imagen de la mujer, podrán solicitar del anunciante su cesación y rectificación:

- a. La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.
- b. El Instituto de la Mujer o su equivalente en el ámbito autonómico.
- c. Las asociaciones legalmente constituidas que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer y no incluyan como asociados a personas jurídicas con ánimo de lucro.
- d. Los titulares de un derecho o interés legítimo.

2. Cuando una publicidad ilícita afecte a los intereses colectivos o difusos de los consumidores y usuarios, podrán solicitar del anunciante su cesación o rectificación:

- a. El Instituto Nacional de Consumo y los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones locales competentes en materia de defensa de los consumidores.
- b. Las asociaciones de consumidores y usuarios que reúnan los requisitos establecidos en la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios, o, en su caso, en la legislación autonómica en materia de defensa de los consumidores.
- c. Las entidades de otros Estados miembros de la Comunidad Europea a las que alude el artículo 29.
- d. Los titulares de un derecho o de un interés legítimo.

3. La solicitud se hará por escrito, en forma que permita tener constancia fehaciente de su fecha, de su recepción y de su contenido.

Artículo 26.

1. La cesación podrá ser solicitada desde el comienzo hasta el fin de la actividad publicitaria.

2. Dentro de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud, el anunciante comunicará al requirente en forma fehaciente su voluntad de cesar en la actividad publicitaria y procederá efectivamente a dicha cesación.

3. En los casos de silencio o negativa, o cuando no hubiera tenido lugar la cesación, el requirente, previa justificación de haber efectuado la solicitud de cesación, podrá ejercitar la acción prevista en el artículo 29.

Artículo 27.

1. La rectificación podrá solicitarse desde el inicio de la actividad publicitaria hasta siete días después de finalizada la misma.

2. El anunciante deberá, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito solicitando la rectificación, notificar fehacientemente al remitente del mismo su disposición a proceder a la rectificación y en los términos de ésta o, en caso contrario, su negativa a rectificar.

3. Si la respuesta fuese positiva y el requirente aceptase los términos de la propuesta, el anunciante deberá proceder a la rectificación dentro de los siete días siguientes a la aceptación de la misma.

⁴⁹ En relación con este Bloque, ver Título III de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley 61 de 11 de junio de 1964 Estatuto General de la publicidad y Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la defensa de los consumidores y usuarios.

4. Si la respuesta denegase la rectificación, o no se produjese dentro del plazo previsto en el párrafo 2 por la parte requerida, o, aun habiéndola aceptado, la rectificación no tuviese lugar en los términos acordados o en los plazos previstos en esta Ley, el requirente podrá demandar al requerido ante el juez, justificando el haber efectuado la solicitud de rectificación, conforme a lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 28.

Las controversias derivadas de la publicidad ilícita en los términos de los artículos 3 a 8 serán dirimidas por los órganos de la jurisdicción ordinaria.

Artículo 29.

1. Podrá ejercitarse la acción de cesación contra las conductas contrarias a la presente Ley que lesionen los intereses tanto colectivos como difusos de los consumidores y usuarios, sin necesidad de haber cumplido lo establecido en el artículo 26.

2. La acción de cesación se dirige a obtener una sentencia que condene al demandado a cesar en la conducta contraria a la presente Ley y a prohibir su reiteración futura. Así mismo, la acción podrá ejercerse para prohibir la realización de una conducta cuando ésta haya finalizado al tiempo de ejercitar la acción, si existen indicios suficientes que hagan temer su reiteración de modo inmediato.

3. Estarán legitimados para ejercitar la acción de cesación:

- a. El Instituto Nacional del Consumo y los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones locales competentes en materia de defensa de los consumidores.
- b. Las asociaciones de consumidores y usuarios que reúnan los requisitos establecidos en la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios, o, en su caso, en la legislación autonómica en materia de defensa de los consumidores.
- c. El Ministerio Fiscal.
- d. Las entidades de otros Estados miembros de la Comunidad Europea constituidas para la protección de los intereses colectivos y de los intereses difusos de los consumidores que estén habilitadas mediante su inclusión en la lista publicada a tal fin en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas.
Los Jueces y Tribunales aceptarán dicha lista como prueba de la capacidad de la entidad habilitada para ser parte, sin perjuicio de examinar si la finalidad de la misma y los intereses afectados legitiman el ejercicio de la acción.
- e. Los titulares de un derecho o de un interés legítimo.

Todas las entidades citadas en este artículo podrán personarse en los procesos promovidos por otra cualquiera de ellas, si lo estiman oportuno para la defensa de los intereses que representan.

[...]

Artículo 31.

La sentencia estimatoria de la demanda deberá contener alguno o algunos de los siguientes pronunciamientos:

- a. Conceder al anunciante un plazo para que suprima los elementos ilícitos de la publicidad.
- b. Ordenar la cesación o prohibición definitiva de la publicidad ilícita.
- c. Ordenar la publicación total o parcial de la sentencia en la forma que estime adecuada y a costa del anunciante.
- d. Exigir la difusión de publicidad correctora cuando la gravedad del caso así lo requiera y siempre que pueda contribuir a la reparación de los efectos de la publicidad ilícita, determinando el contenido de aquella y las modalidades y plazo de difusión.

Artículo 32.

Lo dispuesto en los artículos precedentes será compatible con el ejercicio de las acciones civiles, penales, administrativas o de otro orden que correspondan y con la persecución y sanción como fraude de la publicidad engañosa por los órganos administrativos competentes en materia de protección y defensa de los consumidores y usuarios.

Artículo 33.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

La acción de cesación cuando una publicidad sea considerada ilícita por afectar a la utilización vejatoria o discriminatoria de la imagen de la mujer, se ejercerá en la forma y en los términos previstos en los artículos 26 y 29, excepto en materia de legitimación que la tendrán, además del Ministerio Fiscal, las personas y las Instituciones a que se refiere el artículo 25.1 bis de la presente Ley.

C- DIRECTIVA DEL CONSEJO SOBRE LA COORDINACIÓN DE DETERMINADAS DISPOSICIONES LEGALES, REGLAMENTARIAS Y ADMINISTRATIVAS DE LOS ESTADOS MIEMBROS RELATIVAS AL EJERCICIO DE ACTIVIDADES DE RADIODIFUSIÓN TELEVISIVA. (89/552/CEE)

CAPÍTULO IV. Publicidad por televisión y patrocinio

Artículo 12.

La publicidad televisada no deberá:

- a) atentar contra el respeto a la dignidad humana;
- b) incluir elementos de discriminación por raza, sexo o nacionalidad;
- c) atentar contra las convicciones religiosas o políticas;
- d) fomentar comportamientos perjudiciales para la salud o para la seguridad;
- e) fomentar comportamientos perjudiciales para la protección del medio ambiente.

CAPÍTULO V. Protección de los menores

Artículo 22.

Los Estados miembros adoptarán las medidas oportunas para garantizar que sus emisiones de televisión no incluyan programas que puedan perjudicar seriamente el desarrollo físico, mental o moral de los menores y, en particular, programas que incluyan escenas de pornografía o violencia gratuita. Esta disposición se extenderá asimismo a los programas que puedan perjudicar el desarrollo físico, mental o moral de los menores, salvo que se garantice, por la elección de la hora de emisión o mediante toda clase de medidas técnicas, que dichos menores en el campo de difusión no ven ni escuchan normalmente dichas emisiones.

Los Estados miembros velarán asimismo para que las emisiones no contengan ninguna incitación al odio por motivos de raza, sexo, religión o nacionalidad.

CAPÍTULO VI. Derecho de réplica

Artículo 23.

1. Sin perjuicio de las demás disposiciones civiles, administrativas o penales adoptadas por los Estados miembros, cualquier persona física o jurídica, independientemente de su nacionalidad, cuyos legítimos derechos, en particular por lo que atañe a su honor y su reputación, hayan sido lesionados como consecuencia de una alegación incorrecta hecha en un programa televisivo deberá poder disponer de un derecho de réplica o de medidas equivalentes.
2. El derecho de réplica o las medidas equivalentes se podrán ejercer frente a todos los organismos de radiodifusión televisiva que queden bajo la jurisdicción de un Estado miembro.
3. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones necesarias para establecer este derecho o estas medidas y determinar el procedimiento para su ejercicio. En particular, velarán para que el plazo previsto para ejercer dicho derecho de réplica o dichas medidas equivalentes sea lo suficientemente amplio y para que las modalidades permitan que personas físicas o jurídicas que residan o estén establecidas en otros Estados miembros puedan ejercer dicho derecho o dichas medidas de forma adecuada.
4. Podrá desestimarse la solicitud del ejercicio del derecho de réplica o de las medidas equivalentes si no estuviere justificada con arreglo a las condiciones establecidas en el apartado 1, si constituyere un acto punible, si comprometiera la responsabilidad civil del organismo de radiodifusión televisiva o si fuere contraria a las buenas costumbres.
5. Se establecerán procedimientos mediante los cuales las controversias sobre el ejercicio del derecho de réplica o de medidas equivalentes puedan ser objeto de recurso jurisdiccional.

D- 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 ACTIVIDADES DE RADIODIFUSIÓN TELEVISIVA.

CAPÍTULO III. DE LA PUBLICIDAD POR TELEVISIÓN Y DEL PATROCINIO TELEVISIVO

Artículo 9. Publicidad ilícita.

1. Además de lo que resulta de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, es ilícita, en todo caso, la publicidad por televisión que fomente comportamientos perjudiciales para la salud o la seguridad de las personas o para la protección del medio ambiente; atente al debido respecto a la dignidad humana o a las convicciones religiosas y políticas; o discrimine por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, nacionalidad, opinión, o cualquier otra circunstancia personal o social.
Igualmente, será ilícita la publicidad que incite a la violencia o a comportamientos antisociales, que apele al miedo o a la superstición o que pueda fomentar abusos, imprudencias, negligencias o conductas agresivas.
Tendrá la misma consideración la publicidad que incite a la crueldad o al maltrato a personas o animales, o a la destrucción de bienes culturales o naturales.
2. La publicidad no deberá utilizar técnicas subliminales, entendiéndose por publicidad subliminal la definida como tal en la citada Ley General de Publicidad.

CAPÍTULO IV. DE LA PROTECCIÓN DE LOS MENORES

Artículo 16. Protección de los menores frente a la publicidad y la televenta.

1. La publicidad por televisión no contendrá imágenes o mensajes que puedan perjudicar moral o físicamente a los menores. A este efecto, deberá respetar los siguientes principios:
 - a. No deberá incitar directamente a tales menores a la compra de un producto o de un servicio explotando su inexperiencia o su credulidad, ni a que persuadan a sus padres o tutores, o a los padres o tutores de terceros, para que compren los productos o servicios de que se trate.
 - b. En ningún caso, deberá explotar la especial confianza de los niños en sus padres, en profesores o en otras personas, tales como profesionales de programas infantiles o, eventualmente, en personajes de ficción.
 - c. No podrá, sin un motivo justificado, presentar a los niños en situaciones peligrosas.
 - d. En el caso de publicidad o de televenta de juguetes, éstas no deberán inducir a error sobre las características de los mismos, ni sobre su seguridad, ni tampoco sobre la capacidad y aptitudes necesarias en el niño para utilizar dichos juguetes sin producir daño para sí o a terceros.
 - e. La publicidad o la televenta dirigidas a menores deberá transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.
2. La televenta deberá respetar los requisitos que se prevén en el apartado 1 y, además, no incitará a los menores a adquirir o arrendar directamente productos y bienes o a contratar la prestación de servicios.

Artículo 17. Protección de los menores frente a la programación.

1. Las emisiones de televisión no incluirán programas ni escenas o mensajes de cualquier tipo que puedan perjudicar seriamente el desarrollo físico, mental o moral de los menores, ni programas que fomenten el odio, el desprecio o la discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, nacionalidad, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.
2. La emisión de programas susceptibles de perjudicar el desarrollo físico, mental o moral de los menores y, en todo caso, de aquéllos que contengan escenas de pornografía o violencia gratuita sólo podrá realizarse entre las veintidós y las seis horas y deberá ser objeto de advertencia sobre su contenido por medios acústicos y ópticos.
Lo así dispuesto será también de aplicación a los espacios dedicados a la promoción de la propia programación.

E- RESOLUCIÓN DEL CONSEJO Y DE LOS REPRESENTANTES DE LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS MIEMBROS, REUNIDOS EN EL SENO DEL CONSEJO de 5 de octubre de 1995, SOBRE EL TRATAMIENTO DE LA IMAGEN DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES EN LA PUBLICIDAD Y LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

(DOCE C 296, 10 de noviembre de 1995)

Invitan a los Estados miembros a:

- 1.- Fomentar una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres y de los hombres en la sociedad;
- 2.- Empezar iniciativas destinadas a difundir esta imagen mediante la aplicación de Medidas con el fin de:
 - 2.1.- establecer las medidas apropiadas para garantizar el respeto a la dignidad humana y a la no discriminación por razón de sexo.
 - 2.2.- realizar y/o fomentar periódicamente campañas informativas y de sensibilización para favorecer la mentalización de las agencias de publicidad, de los medios de comunicación y del público, que permita distinguir los contenidos discriminatorios basados en el sexo y transmitidos por la publicidad y los medios de comunicación.
 - 2.3.- apoyar y promover la creación de órganos de debate, consulta, supervisión, en su caso en el marco de la autorregulación voluntaria, y seguimiento de los contenidos discriminatorios y basados en el sexo, vehiculados por la publicidad y por los medios de comunicación.
 - 2.4.- apoyar la investigación y las iniciativas que sensibilicen a las agencias publicitarias y a los medios de comunicación acerca de la igualdad de oportunidades y sobre un reparto más equilibrado de las responsabilidades, en particular en la vida pública, política, económica, profesional, social y familiar.
 - 2.5.- conceder especial importancia en los valores que guarden relación con la igualdad de oportunidades en la educación y la formación, en todas sus modalidades y a todos sus niveles, y en particular, en la formación de los profesionales de la publicidad y de los medios de comunicación.
 - 2.6.- fomentar una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los órganos de producción, en los órganos dirigentes y en los puestos de decisión.
 - 2.7.- incitar a las agencias de publicidad y a los medios de comunicación a fomentar:
 - a) la investigación, la creatividad y la aparición de nuevas ideas para reflejar la diversidad de funciones de las mujeres y de los hombres.
 - b) el reconocimiento de los efectos negativos que pueden ser provocados por estereotipos basados en el sexo, sobre la salud física y psíquica de la población en general y de los jóvenes en particular.
 - c) el desarrollo y la aplicación de códigos de autorregulación voluntaria.

F- PLATAFORMA DE ACCIÓN DE LA CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER CONVOCADA POR LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU), BEIJING (PEKÍN), CHINA, DEL 4 AL 15 DE SEPTIEMBRE DE 1995.

J. MEDIOS Y SISTEMAS DE COMUNICACIÓN

239. Medidas que han de adoptar los gobiernos:

- b) Fomentar la investigación de todos los aspectos de la imagen de la mujer en los medios de difusión para determinar las esferas que requieren atención y acción y examinar las actuales políticas de difusión con miras a integrar una perspectiva de género;
- c) Promover la participación plena y equitativa de la mujer en los medios de difusión, incluida la participación en la gestión, la producción de programas, la educación, la capacitación y la investigación;
- d) Procurar que se distribuyan equitativamente los nombramientos de mujeres y hombres en todos los órganos consultivos, de gestión, de reglamentación o de supervisión, incluidos los relacionados con los medios de difusión privados y estatales o públicos;
- f) Estimular y reconocer las redes de comunicación de mujeres, entre ellas las redes electrónicas y otras nuevas tecnologías aplicadas a la comunicación, como medio para la difusión de información y el intercambio de ideas, incluso en el plano internacional, y brindar apoyo a los grupos de mujeres que participan en todos los ámbitos de los medios de difusión y los sistemas de comunicación a ese efecto;

242. Medidas que han de adoptar las organizaciones no gubernamentales y las asociaciones profesionales de difusión:

- a) Estimular la creación de grupos de control que puedan vigilar a los medios de difusión y celebrar consultas con ellos a fin de velar por que las necesidades y los problemas de la mujer se reflejen en forma apropiada;

243. Medidas que han de adoptar los gobiernos y las organizaciones internacionales, en la medida en que no atenten contra la libertad de expresión:

- b) Alentar a los medios de difusión y a los organismos de publicidad a que elaboren programas especiales para fomentar el interés en la Plataforma de Acción;
- c) Fomentar una capacitación que tenga en cuenta los aspectos relacionados con el género para los medios de difusión, incluidos los propietarios y los administradores, a fin de alentar la creación y la utilización de imágenes no estereotipadas, equilibradas y diferenciadas de la mujer en los medios de difusión;
- d) Alentar a los medios de difusión a que se abstengan de presentar a la mujer como un ser inferior y de explotarla como objeto sexual y bien de consumo, en lugar de presentarla como un ser humano creativo, agente principal, contribuyente y beneficiaria del proceso de desarrollo;

245. Medidas que han de adoptar los medios de información, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, en colaboración, cuando corresponda, con los mecanismos nacionales encargados de la promoción de la mujer:

- a) Fomentar la participación en pie de igualdad en las responsabilidades familiares, mediante campañas en los medios de difusión que hagan hincapié en la igualdad de género y en la exclusión de los estereotipos basados en el género de los papeles que desempeñan las mujeres y los hombres dentro de la familia, y que difundan información tendiente a eliminar el abuso doméstico de cónyuges y niños y todas las formas de violencia contra la mujer, incluso la violencia en el hogar;
- b) Producir y/o difundir materiales en los medios de difusión sobre las mujeres dirigentes, entre otras cosas, como líderes que asumen sus posiciones de liderazgo con experiencias muy diversas que incluyen, sin limitarse a ellas, sus experiencias respecto del logro de un equilibrio entre sus responsabilidades en el trabajo y en la familia como madres, profesionales, administradoras y empresarias, para servir de modelos, particularmente para las jóvenes;
- c) Fomentar campañas de amplio alcance que utilicen los programas de educación pública y privada para difundir información y fomentar la conciencia acerca de los derechos humanos de la mujer;

[...]

G- RESOLUCIÓN DEL CONSEJO Y DE LOS REPRESENTANTES DE LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS MIEMBROS, REUNIDOS EN EL SENO DEL CONSEJO
SOBRE EL EMPLEO Y LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN (2000/C 8/01) de 17 de diciembre de 1999

Artículo 13.

Promover la aplicación de un enfoque de igualdad entre hombres y mujeres en la utilización de los medios de la sociedad de la información en las escuelas y en todos los niveles de la enseñanza y la formación.

H- RESOLUCIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN LA PUBLICIDAD
(DOCE C 304, 6 de octubre de 1997)

EL PARLAMENTO EUROPEO:

El sector de la publicidad y los medios con espacios publicitarios

1. Pide a los medios de comunicación que asuman sin reservas el imperativo legal de respeto de la dignidad de la persona y de la aplicación del principio de igualdad de derechos.
- 2.- Pide a los medios de comunicación que en el desarrollo de su actividad contribuyan al necesario cambio de mentalidad con vistas a la concretización efectiva de la igualdad y que no se limiten a transmitir imágenes que sirvan a mantener o incluso agravar la situación discriminatoria existente.
- 3.- Rechaza la difusión de imágenes de mujer que degraden su dignidad o pongan en tela de juicio su equiparación con el hombre en la comunicación comercial.
- 4.- Exige que se combatan los estereotipos sexistas en los contenidos, las imágenes y el lenguaje de la publicidad.
- 5.- Pide al sector de la publicidad que renuncie de manera explícita y completa a degradar a la mujer en tanto que objeto sexual del hombre en virtud de recursos técnicos o imágenes, como la reducción del papel de la mujer al de portadora de belleza externa y de disponibilidad sexual.
- 6.- Insta al sector de la publicidad a hacer gala de una creatividad más constructiva en la concepción de sus mensajes, con el fin de destacar la importancia de la mujer en la sociedad, y la vida laboral, familiar y pública.
- 7.- Pide a la Confederación Europea de la Publicidad y a la Comisión que promuevan, mediante acciones transfronterizas de información y sensibilización destinadas a los medios de comunicación y al sector de la publicidad, un cambio de mentalidad a favor de aquellos valores que sustituyan a la imagen discriminatoria y degradante de la mujer.
- 8.- Insiste en su exigencia de una adecuada participación de las mujeres y los hombres en las tareas de decisión y producción en el sector de la publicidad y los medios, a fin de fortalecer la influencia de las mujeres en los contenidos de la publicidad y de los programas con el fin de permitirles influir en una fase temprana del proceso de decisión.
- 9.- Anima a las mujeres que desarrollan actividad en el sector publicitario a fundar agencias propias y/o alternativas y a enfocar su trabajo desde el lema de la no discriminación y de la igualdad entre los sexos mediante medios modernos y originales.
- 10.- Recomienda que los consejos rectores de la televisión de los Estados miembros que todavía no lo hayan hecho, elaboren un código ético de conducta.

I- RESOLUCIÓN DE 22 DE ENERO DE 2001, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL ENTE PÚBLICO RADIOTELEVISIÓN ESPAÑOLA, POR LA QUE SE HACEN PÚBLICAS LAS NORMAS REGULADORAS DE LA EMISIÓN DE PUBLICIDAD POR TELEVISIÓN ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA, APROBADAS POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL ENTE PÚBLICO RADIOTELEVISIÓN ESPAÑOLA EN SU REUNIÓN DE 11 DE ENERO DE 2001.

I. NORMAS GENERALES

6. Publicidad ilícita.

Será considerada publicidad ilícita:

a. La publicidad que fomente comportamientos perjudiciales para la salud o la seguridad humanas o para la protección del medio ambiente; la que atente al debido respeto a la dignidad de las personas o a sus convicciones religiosas y políticas o las discrimine por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, nacionalidad, opinión, o cualquier otra circunstancia personal o social; la que no respete el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen; y en general, toda aquella que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente en lo que se refiere a la infancia, la juventud y la mujer.

Igualmente, la que incite a la violencia o a comportamientos antisociales, la que apele al miedo o a la superstición y la que pueda fomentar abusos, imprudencias, negligencias o conductas agresivas; así como la que incite a la crueldad o al maltrato a las personas o a los animales o a la destrucción de bienes de la naturaleza o culturales.

b. La publicidad engañosa, desleal o subliminal, en los términos establecidos en los artículos 4, 5, 6 y 7 de la Ley 34/1988.

[...]

J- LEY 34/2002, DE 11 DE JULIO, DE SERVICIOS DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DE COMERCIO ELECTRÓNICO.

TÍTULO II. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.

CAPÍTULO I. PRINCIPIO DE LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

Artículo 8. Restricciones a la prestación de servicios.

[...]

- c. El respeto a la dignidad de la persona y al principio de no discriminación por motivos de raza, sexo, religión, opinión, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social, y
- d. La protección de la juventud y de la infancia.

En la adopción y cumplimiento de las medidas de restricción a que alude este apartado se respetarán, en todo caso, las garantías, normas y procedimientos previstos en el ordenamiento jurídico para proteger los derechos a la intimidad personal y familiar, a la protección de los datos personales, a la libertad de expresión o a la libertad de información, cuando éstos pudieran resultar afectados.

En todos los casos en que la Constitución, las normas reguladoras de los respectivos derechos y libertades o las que resulten aplicables a las diferentes materias atribuyan competencia a los órganos jurisdiccionales para intervenir en el ejercicio de actividades o derechos, sólo la autoridad judicial competente podrá adoptar las medidas previstas en este artículo.

2. Si para garantizar la efectividad de la resolución que acuerde la interrupción de la prestación de un servicio o la retirada de datos procedentes de un prestador establecido en otro Estado, el órgano competente estimara necesario impedir el acceso desde España a los mismos, podrá ordenar a los prestadores de servicios de intermediación establecidos en España, directamente o mediante solicitud motivada al Ministerio de Ciencia y Tecnología, que tomen las medidas necesarias para impedir dicho acceso.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 11 cuando los datos que deban retirarse o el servicio que deba interrumpirse procedan de un prestador establecido en España.

3. Las medidas de restricción a que hace referencia este artículo serán objetivas, proporcionadas y no discriminatorias, y se adoptarán de forma cautelar o en ejecución de las resoluciones que se dicten, conforme a los procedimientos administrativos legalmente establecidos o a los previstos en la legislación procesal que corresponda.

K- CÓDIGO ÉTICO DE COMERCIO ELECTRÓNICO Y PUBLICIDAD INTERACTIVA

El presente Código Ético de Comercio Electrónico y Publicidad Interactiva fue presentado públicamente el 28 de noviembre de 2002 y entró en vigor en enero de 2003. Ésta es su última versión, con las modificaciones introducidas entre noviembre de 2004 y junio de 2005, con el fin de adaptarlo a los requisitos del Real Decreto 292/2004, por el que se crea el Distintivo Público de confianza en los nuevos medios electrónicos. Con fecha 15 de julio de 2005, el Instituto Nacional de Consumo ha otorgado el citado "Distintivo Público" de confianza a este Código y al sistema de autorregulación CONFIANZA ONLINE.

TÍTULO II PUBLICIDAD

CAPÍTULO I Normas Generales

Artículo 3.- Principios generales.

[...]

4.- La publicidad en medios electrónicos de comunicación a distancia no tendrá contenidos que atenten contra la dignidad de la persona, o sean discriminatorios (por razón de nacionalidad, raza, sexo, orientación sexual, convicciones religiosas o políticas, o cualquier otra circunstancia personal o social), o que inciten a la comisión de actos ilícitos.

TÍTULO III COMERCIO ELECTRÓNICO

Artículo 14.- Principio de legalidad.

Las actividades de contratación de bienes o servicios con consumidores realizadas a través de medios electrónicos de comunicación a distancia deben respetar la normativa legal vigente y, de manera especial, los valores, derechos y principios reconocidos en la Constitución.

L- LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

TÍTULO PRELIMINAR.

Artículo 2. Principios rectores.

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- a. Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.

Artículo 3. Planes de sensibilización.

[...]

2. Los poderes públicos, en el marco de sus competencias, impulsarán además campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género.

3. Las campañas de información y sensibilización contra esta forma de violencia se realizarán de manera que se garantice el acceso a las mismas de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO I. EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.

Artículo 6. Fomento de la igualdad.

Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.

CAPÍTULO II. EN EL ÁMBITO DE LA PUBLICIDAD Y DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

Artículo 10. Publicidad ilícita.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

Artículo 11.

El Ente público al que corresponda velar para que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptará las medidas que procedan para asegurar un tratamiento de la mujer conforme con los principios y valores constitucionales, sin perjuicio de las posibles actuaciones por parte de otras entidades.

Artículo 12. Titulares de la acción de cesación y rectificación.

La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, el Instituto de la Mujer u órgano equivalente de cada Comunidad Autónoma, el Ministerio Fiscal y las Asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer estarán legitimados para ejercitar ante los Tribunales la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

Artículo 13. Medios de comunicación.

1. Las Administraciones Públicas velarán por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres en todos los medios de comunicación social, de acuerdo con la legislación vigente.
2. La Administración pública promoverá acuerdos de autorregulación que, contando con mecanismos de control preventivo y de resolución extrajudicial de controversias eficaces, contribuyan al cumplimiento de la legislación publicitaria.

Artículo 14.

Los medios de comunicación fomentarán la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer, evitando toda discriminación entre ellos. La difusión de informaciones relativas a la violencia sobre la mujer garantizará, con la correspondiente objetividad informativa, la defensa de los derechos humanos, la libertad y dignidad de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos. En particular, se tendrá especial cuidado en el tratamiento gráfico de las informaciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Modificación de la Ley General de Publicidad.

[...]

Tres. Se adiciona una disposición adicional a la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, con el contenido siguiente:

La acción de cesación cuando una publicidad sea considerada ilícita por afectar a la utilización vejatoria o discriminatoria de la imagen de la mujer, se ejercerá en la forma y en los términos previstos en los artículos 26 y 29, excepto en materia de legitimación que la tendrán, además del Ministerio Fiscal, las personas y las Instituciones a que se refiere el artículo 25.1 bis de la presente Ley.

M- REAL DECRETO 237/2005, DE 4 DE MARZO, POR EL QUE SE ESTABLECEN EL RANGO Y LAS FUNCIONES DE LA DELEGACIÓN ESPECIAL DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER, PREVISTA EN LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Artículo 1. Rango y objeto.

3. La persona titular de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer estará legitimada ante los órganos jurisdiccionales para intervenir en defensa de los derechos y de los intereses tutelados en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, en colaboración y coordinación con las Administraciones públicas con competencias en la materia, y, en concreto, para ejercitar la acción de cesación y rectificación de la publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de las mujeres, en los términos previstos en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

Artículo 2. Funciones.

Para el cumplimiento de los fines encomendados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer desarrollará, en el ámbito de las competencias estatales en esta materia, las siguientes funciones:

b. Impulsar y desarrollar las medidas de sensibilización ciudadana, a través de la elaboración y puesta en marcha de un plan nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género, de conformidad con las prescripciones contenidas en el artículo 3.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, además del impulso de campañas de información y sensibilización específicas para prevenir la violencia de género.

Estas campañas de información y sensibilización se realizarán de manera que se garantice el acceso a estas de todas aquellas personas con especiales dificultades de integración y, particularmente, de las personas con discapacidad.

N- CÓDIGO DE CONDUCTA PUBLICITARIA DE LA ASOCIACIÓN PARA LA AUTORREGULACIÓN DE LA COMUNICACIÓN COMERCIAL

El presente Código de Conducta Publicitaria fue aprobado en la Asamblea General Extraordinaria celebrada el 19 de diciembre de 1996, según lo establecido en los Estatutos de la Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial. Última versión, con las modificaciones aprobadas por la Asamblea General Ordinaria, el día 3 de abril de 2002.

II.- NORMAS DEONTOLÓGICAS

A.- PRINCIPIOS BÁSICOS.

Artículo 2.- Respeto a la legalidad y a la Constitución.

La publicidad debe respetar la legalidad vigente y de manera especial los valores, derechos y principios reconocidos en la Constitución.

Artículo 6.- No incitación a la violencia.

La publicidad no incitará a la violencia, ni sugerirá ventajas en las actitudes de violencia.

Artículo 7.- No incitación a comportamientos ilegales.

La publicidad no incitará a comportamientos ilegales.

Artículo 8.- Respeto al buen gusto.

La publicidad no deberá incluir contenidos que atenten contra los criterios imperantes del buen gusto y del decoro social, así como contra las buenas costumbres.

Artículo 10.- Publicidad discriminatoria.

La publicidad no sugerirá circunstancias de discriminación ya sea por razón de raza, nacionalidad, religión, sexo u orientación sexual, ni atentarán contra la dignidad de la persona.

E.- PROTECCIÓN DE NIÑOS Y ADOLESCENTES.

Artículo 28.-

La publicidad dirigida a niños deberá ser extremadamente cuidadosa. La misma no deberá explotar la ingenuidad, inmadurez, inexperiencia o credulidad natural de los niños o adolescentes, ni abusar de su sentido de la lealtad.

La publicidad dirigida a los niños o adolescentes, o susceptible de influirles, no deberá contener declaraciones o presentaciones visuales que puedan producirles perjuicio mental, moral o físico.

Se tendrá especial cuidado para asegurar que los anuncios no engañen o induzcan a error a los niños en lo que se refiere al tamaño real, valor, naturaleza, durabilidad y rendimiento del producto anunciado. Si se requiere el uso de otros artículos para su correcta utilización (por ejemplo, pilas) o para conseguir el resultado descrito o mostrado (por ejemplo, pintura) ello debe quedar explícitamente expresado. Los anuncios no deben sobrestimar el nivel de habilidad o el límite de edad de los niños para poder disfrutar o utilizar los productos.

IX NORMATIVA DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES. CUADRO SINÓPTICO.

La violencia contra las mujeres es una de las violaciones de los derechos humanos más extendida, está vinculada al desequilibrio en las relaciones de poder entre los sexos. La complejidad de la violencia de género es consecuencia del profundo entramado cultural que a lo largo de la historia ha condicionado la posición de hombres y mujeres en la sociedad y sus relaciones, en todos los ámbitos.

Constituye un atentado contra el derecho a la vida, a la seguridad, a la libertad, a la dignidad y a la integridad física y psíquica de la víctima, razones que suponen un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática, donde ha sido habitual y silenciada. La violencia que padecen las mujeres, sea la agresión física, la psicológica o la económica, no son un fenómeno producto de la sociedad actual sino una tragedia que ha estado siempre presente en muchas familias.

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Los poderes públicos no son ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

En virtud de dicho mandato se han promulgado una serie de medidas legislativas entre las cuales destacamos:

La **Ley Orgánica 14/1999**, de 9 de junio, extendió la protección penal frente al maltrato habitual a quien, con anterioridad a los hechos, hubiere sido cónyuge del sujeto activo o persona unida a él por análoga relación de afectividad a la conyugal, aunque no conservare tal condición al tiempo de cometerse el maltrato. Un paso más, y muy significativo, en esta evolución lo representó el sistema introducido por la **Ley Orgánica 11/2003**, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros, la **Ley Orgánica 15/2003**, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995 y la **Ley 27/2003**, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica. Todas ellas han incidido en distintos ámbitos civiles, penales, sociales o educativos a través de sus respectivas normativas.

La **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, representa un paso adelante en materia de violencia doméstica. La nueva legislación conceptúa estas agresiones como actos fruto de la violencia contra un género. La citada norma nace a raíz de una realidad transmitida por los datos estadísticos del propio Observatorio de la Violencia sobre la Mujer, ubicado en el Consejo General del Poder Judicial, que han evidenciado que esta violencia se genera — en una extensa mayoría— en una sola dirección, del hombre hacia la mujer.

La Ley asume la tesis de que la agresión a una mujer es una violencia estructural fundada en normas y valores sociales (estereotipos y prejuicios sobre la subordinación de la mujer) que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos. En este sentido la Ley supera una de las ideas más erróneas que han pervivido con las manifestaciones más evidentes y solapadas de la violencia, aquella que considera que la violencia familiar es un asunto privado.

El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.

La violencia de género comienza, por fin, a ser entendida como una manifestación de la discriminación y la desigualdad entre hombres y mujeres, así como un indicador de las relaciones de poder sobre las mujeres. La conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización.

El objetivo del presente cuadro sinóptico es resumir de manera breve y eficaz los derechos actuales que dispone la mujer en caso de ser víctima de maltrato, haciendo especial hincapié en la nueva Ley Integral, sin olvidar por lo tanto las distintas aportaciones y reformas que son todavía de aplicación en la actualidad.

TRATAMIENTO PENAL EN LA VIOLENCIA DE GÉNERO: DELITOS Y FALTAS

DELITOS Y FALTAS EN EL CÓDIGO PENAL	REQUISITOS	VÍCTIMA	MALTRATADOR	SANCIÓN ⁵⁰
<p style="text-align: center;">PROTECCIÓN CONTRA LOS MALOS TRATOS (ART. 153 CP) ➤ DELITO</p>	<p>- Originar por cualquier medio o procedimiento, un deterioro psíquico o una lesión no definidos como delito en el Código Penal, o golpear o maltratar sin causar lesión.</p> <p>- Delitos de lesión en el código penal: lesión que requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico.</p> <p>La simple vigilancia o seguimiento facultativo del curso de la lesión no se considera tratamiento médico.</p> <p>Ejemplo de deterioro psíquico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - persecuciones constantes - llamadas insistentes por teléfono sin pronunciar palabra - regalar insectos o ratones a quien sufre un pánico enfermizo. <p>➤ Acción que suscita miedo en las víctimas que lo sufren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - esposa o ex esposa - pareja de hecho o ex pareja de hecho - novia o ex novia - amante o ex amante <p>➤ con o sin convivencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - esposo o ex esposo - pareja de hecho o ex pareja de hecho - novia o ex novia - amante o ex amante <p>➤ con o sin convivencia</p>	<p>- Juez/a puede decidir entre 6 meses a un 1 año de prisión o trabajos en beneficio de la comunidad de 31 a 80 días.</p> <p>- Juez/a, en todo caso, privará del derecho a la tenencia y porte de armas de 1 año y 1 día a 3 años.</p> <p>- Juez/a puede, además, si lo estima adecuado para el interés del menor, inhabilitar para el ejercicio de la patria potestad, guarda o acogimiento hasta 5 años.</p> <p style="text-align: center;">AGRAVANTE</p> <p>- Si los requisitos del delito se perpetran en presencia de menores, o utilizando armas, o en el domicilio común o domicilio de la víctima, o se realicen quebrantando una pena, la pena impuesta será de 9 meses a un año.</p> <p>Quebrantar una pena:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infringir una privación del derecho a residir en determinados lugares o acudir a ellos. - Violar la prohibición de aproximarse a la víctima, así como acercarse a su domicilio, a sus lugares de trabajo y a cualquier otro que sea frecuentado por ella. - Contener la prohibición de comunicarse con la víctima por cualquier medio de comunicación. <p style="text-align: center;">ATENUANTE</p> <p>No obstante lo anterior, el/la Juez/a, razonándolo en sentencia, podrá imponer la pena inferior en grado, es decir 3 meses a 6 meses menos un día. El/la Juez/a valorará atendiendo a las circunstancias personales del autor y a las concurrentes en la realización del hecho.</p>
<p style="text-align: center;">PROTECCIÓN CONTRA LAS LESIONES (ART. 148 CP) ➤ DELITO</p>	<p>- Originar por cualquier medio o procedimiento una lesión, definida como delito en el código penal, que deteriore su integridad corporal o su salud física o mental.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - esposa o ex esposa - pareja de hecho o ex pareja de hecho - novia o ex novia - amante o ex amante <p>➤ con o sin convivencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - esposo o ex esposo - pareja de hecho o ex pareja de hecho - novia o ex novia - amante o ex amante <p>➤ con o sin convivencia</p>	<p style="text-align: center;">Prisión de 2 a 5 años.</p>

⁵⁰ El/la Juez/a podrá dejar en **suspense** la ejecución de las penas privativas de libertad no superiores a 2 años (se atenderá fundamentalmente a la peligrosidad del condenado), cuando el condenado haya delinquido por primera vez. El plazo de suspensión será de 2 a 5 años para a las penas privativas de libertad inferiores a 2 años, y de tres meses a 1 año para las penas leves. La suspensión de la pena estará condicionada al cumplimiento de las obligaciones siguientes: prohibición de acudir a determinados lugares; prohibición de aproximarse a la víctima; participar en programas formativos. Si el sujeto delinquiera o infringiera sus obligaciones, el/la Juez/a revocará la suspensión de la ejecución de la pena.

El/la Juez/a podrá **sustituir** las penas de prisión que no excedan de un año por trabajos en beneficio de la comunidad. En estos supuestos, el/la Juez/a impondrá adicionalmente, además de la sujeción a programas específicos de reeducación y tratamiento psicológico, la prohibición de acudir a determinados lugares, así como la prohibición de aproximarse a la víctima.

DELITOS Y FALTAS	REQUISITOS	VÍCTIMA	MALTRATADOR	SANCIÓN
<p align="center">PROTECCIÓN CONTRA EL MALTRATO HABITUAL⁵¹ (ART. 173.2 CP) > DELITO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ejercer habitualmente violencia física o psíquica. <p>Habitualidad: más que la pluralidad de actos violentos en sí misma, hay que tener en cuenta la repetición o frecuencia de tales actos que suponga una permanencia en el trato violento, haciendo que la víctima viva en un estado de agresión permanente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - esposa/o o ex esposo/a - pareja de hecho o ex pareja de hecho - novia/o o ex novia/o - amante o ex amante <p>> con o sin convivencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - hijos/as propios o del cónyuge, o del conviviente. - abuelos/as - nietos/as - padres/ madres - suegro/ suegra - hermanos/as - cuñado/ cuñada - etc... <p>> con convivencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - esposa/o o ex esposo/a - pareja de hecho o ex pareja de hecho - novia/o o ex novia/o - amante o ex amante <p>> con o sin convivencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - hijo/s/as propios o del cónyuge, o del conviviente. - abuelos/as - nietos/as - padres/ madres - suegro/ suegra - hermanos/as - cuñado/ cuñada - etc... <p>> con convivencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De prisión de 6 meses a 3 años, sin perjuicio de la sanción del delito concretado por los actos de violencia física o psíquica (Concurso de delitos). - Privación del derecho a la tenencia y porte de armas de 2 a 5 años. - Juez/a puede, además, si lo estima adecuado al interés del/a menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de uno a cinco años. <p align="center">AGRAVANTE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si los requisitos del delito se perpetran en presencia de menores, o utilizando armas, o en el domicilio común o domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena, la pena impuesta será de 21 meses a 3 años. <p>Quebrantar una pena:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infringir una privación del derecho a residir en determinados lugares o acudir a ellos. - Vulnerar la prohibición de aproximarse a la víctima, así como acercarse a su domicilio, a sus lugares de trabajo y a cualquier otro que sea frecuentado por ella. - Contravenir la prohibición de comunicarse con la víctima por cualquier medio de comunicación.

⁵¹ El artículo 173. 2 C.P. trata igualmente al hombre y a la mujer (artículo redactado por LO 11/2003).

DELITOS Y FALTAS	REQUISITOS	VÍCTIMA	MALTRATADOR	SANCIÓN
<p>PROTECCIÓN CONTRA LAS AMENAZAS (ART. 169 CP) > DELITO</p>	<p>Amenazar con causar a la persona, a su familia o a otras personas con las que esté íntimamente vinculado/a un mal que constituya la muerte, lesiones, aborto, torturas, la privación de libertad, el honor, el patrimonio y la libertad sexual.</p>	<p>Cualquier persona²²</p>	<p>Cualquier persona</p>	<p>q)- Pena de prisión de 1 a 5 años si se hubiere hecho la amenaza exigiendo una cantidad o imponiendo cualquier otra condición, y el culpable hubiere conseguido su propósito. - De no conseguir el propósito, se impondrá la pena de prisión de 6 meses a 3 años.</p> <p>AGRAVANTE</p> <p>- Si las amenazas se hacen por escrito, por teléfono o por cualquier medio de comunicación las penas serán en su mitad superior, es decir de 3 a 5 años (primera sanción) o de 21 meses a 3 años (segunda sanción).</p> <p>b) Pena de prisión de 6 meses a 2 años cuando la amenaza no imponga una condición.</p>
<p>PROTECCIÓN CONTRA LAS AMENAZAS LEVES (ART. 171.4 CP) > DELITO</p>	<p>Amenazar de modo leve. Amenazas leves: Amenazar con un mal que no sea constitutivo de los delitos anteriormente enunciadados en el art. 169 C.P.</p>	<p>- esposa o ex esposa - pareja de hecho o ex pareja de hecho - novia o ex novia - amante o ex amante > con o sin convivencia</p>	<p>- esposo o ex esposo - pareja de hecho o ex pareja de hecho - novio o ex novio - amante o ex amante > con o sin convivencia</p>	<p>AGRAVANTE</p> <p>- Si los requisitos del delito se perpetren en presencia de menores, o utilizando armas, o en el domicilio común o domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena, la pena impuesta será de 9 meses a un año.</p> <p>Quebrantar una pena:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infringir una privación del derecho a residir en determinados lugares o acudir a ellos. - Violar la prohibición de aproximarse a la víctima, así como acercarse a su domicilio, a sus lugares de trabajo y a cualquier otro que sea frecuentado por ella. - Contravenir la prohibición de comunicarse con la víctima por cualquier medio de comunicación. <p>ATENUANTE</p> <p>No obstante lo anterior, el/la Juez/a, razonándolo en sentencia, podrá imponer la pena inferior en grado, es decir 3 meses a 6 meses menos un día. El/la Juez/a valorará atendiendo a las circunstancias personales del autor y a las concurrentes en la realización del hecho.</p>

⁵² El artículo 169 C.P. es genérico, es decir, que no implica “una relación afectiva” entre la víctima y el/la maltratador/a.

DELITOS Y FALTAS	REQUISITOS	VICTIMA	MALTRATADOR	SANCION
<p>PROTECCIÓN CONTRA LAS COACCIONES (ART. 172.1 CP) > DELITO</p>	<p>- Persona que sin estar legítimamente autorizada, impedirle a otro/a con violencia (sea física, intimidatorio o sobre las cosas) a hacer algo, o le obligase a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto. La conducta violenta, física o psíquica del autor, ha de revestir una gravedad de intensidad importante para distinguirla de las coacciones leves.</p>	<p>Cualquier persona³</p>	<p>Cualquier persona</p>	<p>- Pena de prisión de 6 meses a 3 años o con multa de 12 a 24 meses, según la gravedad de la coacción o de los medios empleados. Multa: Cuota diaria de mínimo 2 € y máximo 400 €. Los meses se entenderán que son de 30 días. El/la Juez/a fijará el importe de la cuota teniendo en cuenta la situación económica del/a condenado/a, deducida de su patrimonio, ingresos, obligaciones y cargas familiares y demás circunstancias personales del/a mismo/a.</p>
<p>PROTECCIÓN CONTRA LAS COACCIONES (ART. 172.2 CP) > DELITO</p>	<p>Coaccionar de modo leve. Coacción leve: Comportamientos capaces por sí mismos de causar una perturbación en el bienestar mental de la mujer de forma que mediante una intimidación hacia su persona la obliguen a hacer o decir algo contra su voluntad.</p>	<p>- esposa o ex esposa - pareja de hecho o ex pareja de hecho - novia o ex novia - amante o ex amante > con o sin convivencia</p>	<p>- esposo o ex esposo - pareja de hecho o ex pareja de hecho - novia o ex novia - amante o ex amante > con o sin convivencia</p>	<p>- Juez/a puede decidir entre 6 meses a un 1 año de prisión o trabajos en beneficios de la comunidad de 31 a 80 días. - Juez/a, en todo caso, privará del derecho a la tenencia y porte de armas de 1 año y 1 día a 3 años. - Juez/a puede, además, si lo estima adecuado para el interés del menor, inhabilitar para el ejercicio de la patria potestad, guarda o acogimiento hasta 5 años. AGRAVANTE - Si los requisitos del delito se perpetren en presencia de menores, o utilizando armas, o en el domicilio común o domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena, la pena impuesta será de 9 meses a un año. Quebrantar una pena: - Infringir una privación del derecho a residir en determinados lugares o acudir a ellos. - Vulnerar la prohibición de aproximarse a la víctima, así como acercarse a su domicilio, a sus lugares de trabajo y a cualquier otro que sea frecuentado por ella. - Contravenir la prohibición de comunicarse con la víctima por cualquier medio de comunicación. ATENUANTE No obstante lo anterior, el/la Juez/a, razonándolo en sentencia, podrá imponer la pena inferior en grado, es decir 3 meses a 6 meses menos un día. El/la Juez/a valorará atendiendo a las circunstancias personales del autor y a las concurrentes en la realización del hecho.</p>

³ El artículo 172.1 CP, es genérico, es decir, que no implica "una relación afectiva" entre la víctima y la persona coaccionada.

DELITOS Y FALTAS	REQUISITOS	VÍCTIMA	MALTRATADOR	SANCIÓN
<p align="center">PROTECCIÓN CONTRA LAS VEJACIONES LEVES (ART. 620 CP) > FALTA</p>	<p>- El que cause a otro/a una injuria o vejación injusta de carácter leve.</p> <p>Injuria leve: Acción o expresión que lesionan la dignidad de una persona, deteriorando su fama o atentando contra su propia estimación.</p> <p>Imputación de hechos con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad.</p> <p>Vejación leve: Sentirse molesta perjudicada, o sentir emocionalmente daño, dolor, pena o castigo. Soportar agravios, pesares, engaños o errores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - esposa/o o ex esposo/a - pareja de hecho o ex pareja de hecho - novia/o o ex novia/o - amante o ex amante > con o sin convivencia - hijo/s propios o del cónyuge, o del conviviente. - padres/ madres - suegro/suegra - hermanos/as - cuñado/cuñada > con convivencia 	<ul style="list-style-type: none"> - esposa/o o ex esposo/a - pareja de hecho o ex pareja de hecho - novia/o o ex novia/o - amante o ex amante > con o sin convivencia - hijo/s propios o del cónyuge, o del conviviente. - padres/ madres - suegro/suegra - hermanos/as - cuñado/cuñada > con convivencia 	<p>- Localización permanente (obliga al maltratador a permanecer en su domicilio o en un lugar determinado fijado por el/la Juez/a) de cuatro a ocho días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a diez días.</p> <p>NOTA: En casos de injurias leves, es obligatoria la denuncia, por ser una falta y no un delito.</p>
<p align="center">QUEBRANTAMIENTO DE CONDENNA (ART. 468 CP)⁵⁴ > DELITO</p>	<p>El que quebrantare cualquier medida impuesta por el Juzgado de Violencia de Género al maltratador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - esposa/o o ex esposo/a - pareja de hecho o ex pareja de hecho - novia/o o ex novia/o - amante o ex amante > con o sin convivencia - hijo/s propios o del cónyuge, o del conviviente. - padres/ madres - suegro/suegra - hermanos/as - cuñado/cuñada > con convivencia 	<ul style="list-style-type: none"> - esposa/o o ex esposo/a - pareja de hecho o ex pareja de hecho - novia/o o ex novia/o - amante o ex amante > con o sin convivencia - hijo/s propios o del cónyuge, o del conviviente. - padres/ madres - suegro/suegra - hermanos/as - cuñado/cuñada > con convivencia 	<p align="center">Prisión de 6 meses a un año</p>

54 El artículo 468 C.P. trata igualmente al hombre y a la mujer.

TRATAMIENTO LABORAL EN LA VIOLENCIA DE GÉNERO: DERECHOS⁵⁵

ÁMBITO	DERECHOS	CARACTERÍSTICAS	OBSERVACIONES
DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA (MODIFICACIÓN EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES; E.T.)	Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo. (Art. 37.7 E.T.)	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario. - Derecho a la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o a otros formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> - Los derechos se ejercitarán en las condiciones que se establezcan en los convenios colectivos, los acuerdos entre la empresa y los/as representantes del personal trabajador o el acuerdo entre la empresa y la trabajadora. - En defecto de cualquiera de los acuerdos anteriores, corresponderá a la trabajadora concertar el horario y determinar el periodo de disfrute de los derechos.
	Derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Art. 40.3 bis E.T.)	<ul style="list-style-type: none"> - El cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales se reservará a la trabajadora el puesto de trabajo que ocupaba anteriormente. - Al finalizar los 6 meses, la trabajadora deberá optar entre reincorporarse al puesto anterior o continuar en el nuevo, en cuyo caso pierde el derecho de reserva a su antiguo puesto de trabajo. 	<p>Derecho a ocupación de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o de categoría equivalente que la empresa tenga vacante en otro centro de trabajo.</p>
	Derecho a la suspensión voluntaria del contrato de trabajo con reserva de trabajo por parte de la trabajadora. (Art. 45.1 let n E.T.)	<p>La suspensión se producirá por un periodo inicial de 6 meses como máximo, pudiendo prorrogarse por periodos de 3 meses hasta un total de 18 meses, si lo considera necesario el/la titular del Juzgado de Violencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El supuesto coloca a la trabajadora en situación legal de desempleo, con la posibilidad de solicitar el pago de la prestación correspondiente. - La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal. - La suspensión exonera de las obligaciones reciprocas de trabajo, por parte de la trabajadora, y remunerar el trabajo por parte de la empresa.
	Derecho a la extinción voluntaria del contrato de trabajo por parte de la trabajadora. (Art. 49.1 let m E.T.)	<p>Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El supuesto coloca a la trabajadora en situación legal de desempleo, con la posibilidad de solicitar el pago de la prestación correspondiente. - La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal.
	Derecho a las faltas de asistencia o de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. (Art. 52.1et d E.T.)	<p>Las faltas de asistencia serán consideradas como justificadas, así como el derecho a que no se cumplan o los efectos del despido por causas objetivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Para poder acreditar las faltas de asistencia o de puntualidad al trabajo, deberá presentarse documento correspondiente expedido por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.
	Derecho a la consideración como despido disciplinario nulo al que se produzca cuando una trabajadora víctima de violencia de género ejerza cualquiera de los derechos anteriores. (Art. 55.5 let h E.T.)	<p>Se trata de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata de la trabajadora, con abono de los salarios dejados de percibir. - En la práctica cuando un empresario desea evitar los efectos del despido nulo (la readmisión inmediata de la trabajadora) le bastaría formalizar el despido como objetivo, lo que le obligue a indemnizar a la trabajadora si despido improcedente, pero no a readmitirla en el trabajo.

⁵⁵ Los derechos favorecerán a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. La orden de protección no se concede hasta que no se celebre la comparecencia, que por cualquier motivo puede demorarse (inexistencia justificada de algunos de las partes o por encontrarse el denunciado en ignoto paradero etc...). En estos supuestos y excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. El Ministerio Fiscal entenderá acreditada la condición de víctima de violencia de género si se cumplan los 3 siguientes requisitos: a) Haber sido solicitada una orden de protección y que se constate la existencia de indicios de hechos delictivos; b) La demandante ha de ser víctima de violencia de género; c) Ha de constar una situación de riesgo objetivo para la víctima (peligrosidad del denunciado).

ÁMBITO	DERECHOS	CARACTERÍSTICAS	OBSERVACIONES
<p>DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS⁵⁶ MODIFICACIÓN DE LA LEY 30/1984, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, LMRFP)</p>	<p>Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo. (Art. 30.5 par.2 LMRFP)</p> <p>Derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Art. 17.3 LMRFP)</p> <p>Derecho a las faltas de asistencia o de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. (Art. 30.5 par.1 LMRFP)</p> <p>Derecho a la excedencia voluntaria por parte de la trabajadora. (Art. 29.8 LMRFP)</p> <p>Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y vacante. (Art. 21.1 let i LMRFP)</p>	<p>- Derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario.</p> <p>- Derecho a la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo según establezca la Administración competente.</p> <p>Movilidad interadministrativa. Entre las alternativas de movilidad se encuentra la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo de una Administración distinta a la de pertenencia, o a la permita.</p> <p>Permiso de duración indeterminado, quedando condicionada a la persistencia de la violencia que generó su solicitud.</p> <p>La excedencia se producirá por un periodo de 6 meses como máximo, pudiendo prorrogarse por periodos de 3 meses hasta un total de 18 meses, donde se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.</p> <p>Movilidad intradministrativa. La funcionaria tiene preferencia para ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de analogos característicos que se encuentren vacante y se de necesaria provisión.</p>	<p>- Hay que tener en cuenta que han de ser las Comunidades Autónomas las que determinen en qué forma podrán hacerse efectivo los citados derechos.</p> <p>- Los diferentes leyes autonómicas de función pública han establecido distintos modelos de organización de la jornada laboral, al menos formalmente, aunque en la práctica el sistema implantado sea la jornada rígida.</p> <p>- La movilidad está condicionada a su mención en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y a la existencia de un previo acuerdo entre los diversos Administraciones.</p> <p>- Este último requisito se justifica en virtud del principio de reciprocidad, porque ninguna Administración, y menos sus funcionarios/as, va a estar dispuesta a brindar sus puestos de trabajo a personal procedente de otras si, a su vez, esa otra Administración no lo hace.</p> <p>Las ausencias se considerarán justificadas por el tiempo y las condiciones en que lo determinen los servicios sociales de atención o salud.</p> <p>- No es necesario acreditar un mínimo de servicios prestados.</p> <p>- No se acota temporalmente el disfrute de la excedencia en este periodo no se percibe retribución alguna), quedando condicionada exclusivamente a la persistencia de la violencia que generó su solicitud.</p> <p>- Derecho a la reserva de puesto de trabajo (durante un máximo de 18 meses) y a que el periodo se cumpla a efectos de ausencias y trienios.</p> <p>- El derecho está condicionado a la efectiva protección de la mujer frente a la violencia de género. De tal modo que solo es admisible su ejercicio cuando la mujer necesita protección.</p> <p>- La Administración tiene la obligación a poner en conocimiento de la funcionaria las plazas vacantes en esa localidad o en las que solicite la funcionaria.</p> <p>- La preferencia de la funcionaria en los concursos de movilidad se mantendrá durante el tiempo en que está goce del estatuto de protección.</p> <p>- Su situación será considerada como asimilada al alta.</p> <p>- La Situación de violencia de género se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima, o excepcionalmente el informe del Ministerio Fiscal.</p>
<p>DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA</p>	<p>Derecho a la suspensión de la obligación de cotización a la Seguridad Social. (Art. 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)</p>	<p>Las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un periodo de 6 meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social.</p>	<p>- Su situación será considerada como asimilada al alta.</p> <p>- La Situación de violencia de género se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima, o excepcionalmente el informe del Ministerio Fiscal.</p>

56 Los derechos favorecerán a las funcionarias víctimas de violencia de género. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima o excepcionalmente el informe del Ministerio Fiscal.

MEDIDAS DE AYUDAS ECONÓMICAS

AYUDA	DERECHOS	REQUISITOS	OBSERVACIONES
AYUDAS SOCIALES	Ayuda económica de medidas de protección integral contra la violencia de género. (Real Decreto 1457/2005, de 2 de diciembre) ⁵⁷	<ul style="list-style-type: none"> - Que la víctima de violencia carezca de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), excluida la parte proporcional de 2 pagos extraordinarios. - Que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional. - <u>El importe será equivalente:</u> <ul style="list-style-type: none"> A. Con carácter general > 6 meses de subsidio por desempleo. B. <i>i)</i> Cuando la víctima tuviese a cargo un familiar o menor acogido; <i>ii)</i> Tuviese reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 % > 12 meses de subsidio por desempleo. C. <i>i)</i> Cuando la víctima tuviese a cargo dos o más familiares o menores acogidos, o un familiar y un menor acogido; <i>ii)</i> Un grado de minusvalía igual o superior al 33 % y un familiar o menor acogido a su cargo; <i>iii)</i> Un familiar o menor acogido que tuviese reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 % > 18 meses de subsidio por desempleo. D. <i>i)</i> Cuando la víctima tuviese reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 % y dos o más familiares o menores acogidos, o un familiar y un menor acogido a su cargo; <i>ii)</i> Cuando víctima tuviese dos o más familiares o menores acogidos, o un familiar y un menor a su cargo que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 %; <i>iii)</i> Cuando víctima con responsabilidades familiares o el familiar o menor acogido que conviva con ella, tuviese un grado de minusvalía igual o superior al 65 %; <i>iv)</i> Cuando la víctima y el familiar o menor acogido con quien conviva, tuviesen un grado de minusvalía igual o superior al 33 % > 24 meses de subsidio por desempleo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estas ayudas serán concedidas y abonadas en un pago único por las Administraciones competentes den materia de servicios sociales. - El SMI (Real Decreto 1613/2005, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2006), en cualesquiera actividades de la agricultura, industria y servicios, equivale a 540,90 €/mes. Las empleadas de hogar que trabajen por horas, el salario mínimo es de 4,23€/hora. - Se trata de ayudas compatibles con las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.

⁵⁷ Los situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento del derecho a la ayuda económica regulada en este Real Decreto, se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima o excepcionalmente el informe del Ministerio Fiscal.

AYUDAS	DERECHOS	REQUISITOS	OBSERVACIONES
<p style="text-align: center;">AYUDAS SOCIALES</p>	<p style="text-align: center;">Ayudas a víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual (Ley 35/1995, de 11 de diciembre)</p> <p style="text-align: center;">Renta Activa de Inserción (RAI) 58 (Real Decreto 393/2006, de 31 de marzo)</p> <p style="text-align: center;">Derecho a la Asistencia Social Integral (Arts 18 y 19 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)</p> <p style="text-align: center;">Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores (Art. 28 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)</p>	<p>- Podrán acceder a estas ayudas, a título directo, las personas que sufran lesiones corporales graves o daños graves en su salud física o mental como consecuencia directa del delito.</p> <p>- Son beneficiarios/as a título de víctimas indirectas, en el caso muerte: el/a cónyuge del fallecido/a; hijos/as del fallecido; en defecto de las personas anteriores, los padres de la persona fallecida.</p> <p>Lesiones y daños graves: Aquellas que deterioren la integridad corporal o la salud física o mental y que incapaciten con carácter temporal o permanente a la persona que las hubiera sufrido. Se considerará incapacidad permanente un grado de minusvalía de, al menos, 33 %. La incapacidad temporal tendrá que ser superior a 6 meses según la legislación de la Seguridad Social.</p> <p>Podrán ser beneficiarias del programa las trabajadoras desempleadas menores de 65 años que reúnan los siguientes requisitos: a) Tener acreditada la condición de víctima de violencia de género; b) Estar inscrita como demandante de empleo; c) No tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo; d) Career de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 % del SMI (excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias).</p> <p>- Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.</p> <p>Atención multidisciplinaria: implicará especialmente: a) Información a las víctimas; b) Atención psicológica; c) Apoyo social; d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer; e) Apoyo educativo a la unidad familiar; f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos; g) Apoyo a la formación e inserción laboral.</p>	<p>- El importe de las ayudas no podrá superar en ningún caso la indemnización fijada en la sentencia.</p> <p>- De producirse incapacidad temporal, la cantidad será la equivalente al doble del SMI, durante el tiempo que el/a afectado/a se encuentre en tal situación después de transcurridos los 6 primeros meses.</p> <p>- De producirse lesiones invalidantes, la cantidad a percibir como máximo se referirá al SMI mensual vigente en la fecha en que se consoliden las lesiones o daños a la salud y dependerá del grado de incapacidad de acuerdo con la siguiente escala: a) Incapacidad permanente parcial: cuarenta mensualidades; b) Incapacidad permanente total: sesenta mensualidades; c) Incapacidad permanente absoluta: noventa mensualidades; d) Gran invalidez: ciento treinta mensualidades.</p> <p>- En casos de muerte, la ayuda máxima a percibir será de ciento veinte mensualidades del SMI.</p> <p>- La acción para solicitar las ayudas prescribe por el transcurso del plazo de 1 año, contado desde la fecha en que se produjo el hecho delictivo.</p> <p>- La duración máxima de la renta es de 11 meses.</p> <p>- La cuantía de la RAI será igual al 80 % del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento (en 2007 ± 375€).</p> <p>- La mujer agredida podrá percibir un pago único equivalente a tres mensualidades de renta cuando deba cambiar de residencia a causa de su condición.</p> <p>Los derechos sociales de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género no se aplican de oficio, porque requieren una previa decisión de la víctima o la aportación de datos que sólo la mujer posee, razón por la cual hay que hacer especial hincapié en la enorme importancia práctica de la información suministrada a las mujeres víctimas de violencia de género. En este sentido, los correspondientes servicios, organismos u oficinas vienen obligados a facilitar información y asesoramiento adecuados sobre tales derechos y ayudas con el fin de garantizar el efectivo ejercicio del derecho a la información de la víctima de violencia de género.</p>
		<p>Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores.</p>	<p>El Gobierno puede promover procesos específicos de adjudicación de viviendas protegidas a las víctimas de violencia de género, de acuerdo con los convenios específicos con las Administraciones competentes en materia de viviendas.</p>

58 En los casos en los que la víctima tenga especiales dificultades para obtener un empleo y no se considere adecuada su participación en el programa de Renta Activa de Inserción podrán percibir la ayuda social por estar en situación legal de desempleo, si suspendieron o extinguieron su relación laboral de manera voluntaria por ser víctima de violencia de género. En el caso de las **funcionarias**, sin embargo, esa posibilidad no cabe, ya que la protección frente al desempleo es inexistente.

AYUDAS	DERECHOS	REQUISITOS	OBSERVACIONES
<p style="text-align: center;">FOMENTO AL EMPLEO</p>	<p>Empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir víctimas de violencia de género. (Art. 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)</p> <p style="text-align: center;">Integración Socio-laboral de la mujer que sufre maltrato Plan Dike (ORDEN FAM 150/2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctima de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo. - Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo. - Empresas que ofrezcan puestos de trabajo y contraten, durante el ejercicio 2007, por un periodo mínimo de 6 meses a mujeres residentes en Castilla y León que hayan sido o sean maltratadas y estén acogidas al Plan Dike. - La situación de maltrato se considera acreditada con: <ul style="list-style-type: none"> - Orden de Protección, o cualquier otra medida cautelar de protección a favor de la víctima acordada por órgano judicial en la que se estime la existencia de cualquiera de los delitos o faltas que constituyen violencia de género. - Sentencia condenatoria por delitos o faltas que constituyen violencia de género. - Informe del Ministerio Fiscal, que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte orden de protección. - Informe del técnico competente de los Departamentos Territoriales de Familia e Igualdad de Oportunidades de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, en el que conste que la mujer ha sido demandada por causa de violencia de género. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. - Con carácter previo a la contratación de las mujeres, la empresa solicitará a la Dirección General de la Mujer la relación de las mujeres acogidas al Plan Dike que reúnan los requisitos para poder ser contratadas, en función del puesto requerido. - La contratación efectuada se subvencionará con la siguiente cuantía: <ul style="list-style-type: none"> - Contratación temporal a tiempo completo: 2500 €. - Contratación indefinida a tiempo completo: 6000 €. - Contrato temporal o indefinido a tiempo parcial: la cuantía de la subvención será proporcional a la duración real de la jornada de trabajo.
<p style="text-align: center;">ESCOLARIZACIÓN</p>	<p>Incentivos a la contratación (Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo)</p> <p style="text-align: center;">Derecho a la escolarización inmediata en caso de violencia de género (Art. 5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)</p>	<p>Empresas que contraten a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrato indefinido: 70,83 €/mes o 850 €/año, durante 4 años. - Contrato temporal: 50 €/mes o 600 €/año, durante toda la vigencia del contrato. 	<p>Las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombre y mujeres.</p> <p>- La víctima de violencia de género o violencia doméstica no necesita estar en situación de desempleo.</p>
		<p>Las Administraciones competentes deberán prever la escolarización inmediata de los hijos/as que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de actos de violencia e género.</p>	

EXTRANJERIA Y VIOLENCIA DOMÉSTICA

ÁMBITO	DERECHOS	REQUISITOS	OBSERVACIONES
EXTRANJERÍA/INMIGRACIÓN	<p>Derecho a la obtención de autorizaciones de residencia temporal [Art. 31.3 de la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LO 4/2000, de 11 de enero) y art. 46.3 en relación al 45.4. let a del Reglamento de Extranjería]</p> <p>Derecho de la autorización de residencia independiente del/a cónyuge reagrupado. [Art. 19.1 de la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LO 4/2000, de 11 de enero) y art. 41.2. let b del Reglamento de Extranjería]</p> <p style="text-align: center;">Derecho de Asilo</p>	<p>- Se podrá conceder una autorización por razones humanitarias a los/as extranjeros/as víctimas de delitos por conductas violentas ejercidas en el entorno familiar, siempre que haya recaído sentencia por tales delitos.</p> <p>- Los víctimas podrán presentar la solicitud de residencia cuando se haya dictado a favor una orden judicial de protección, y podrá concederse la autorización de residencia una vez haya recaído sentencia por el/los delito/s.</p> <p>- El/a cónyuge reagrupado podrá obtener una autorización de residencia temporal independiente (de la de reagrupación familiar) en caso de ser víctima de violencia doméstica, desde el momento en que se hubiera dictado una orden de protección.</p> <p>- Gravedad y continuidad de los malos tratos recibidos. - Ausencia de protección por parte de las autoridades de su país, dada la configuración del sistema social y legal del país de origen.</p>	<p>- Funcionario/a policial tiene la obligación de dar apertura al procedimiento sancionador (expulsión de España) cuando comparezcan ante las dependencias policiales mujeres extranjeras para denunciar haber sufrido actos de violencia doméstica y, como consecuencia de su identificación por el/a funcionario/a policial que las asista, se ponga de manifiesto su situación irregular en España.</p> <p>- Sin embargo cuando acude una víctima de violencia doméstica, el interés prioritario del funcionamiento policial es el de proporcionar a la víctima la asistencia y protección que pueda demandar o necesitar, así como informarle de sus derechos, entre los cuales se incorporará la solicitud de orden de protección, poniendo un especial cuidado en informarle de forma clara y accesible de su derecho a solicitar la autorización de residencia temporal, tan pronto como le sea concedida la orden judicial de protección.</p> <p>- En cuanto a la expulsión del territorio español, para evitar una mayor victimización, parece necesario que la apertura y, posteriormente, la tramitación del expediente sancionador queden en suspenso, en tanto se dictan la resolución judicial sobre la orden de protección y la resolución administrativa sobre la autorización de residencia temporal.</p> <p>- Se halla en situación de residencia temporal, por razón de reagrupación familiar, el extranjero que haya sido autorizado a permanecer en España en virtud del derecho a la reagrupación familiar ejercido por un/a extranjero/a residente que haya resido legalmente en España durante una año y haya obtenido autorización para residir por, al menos, otro año.</p> <p>- El estatuto de refugiado es concedido por el Gobierno, después de que la Comisión Interministerial de Asilo y Refugio (CIAR) considere que la mujer es víctima de persecución por razón de género. - El 31 de mayo de 2005, se concedió por primera vez, el estatuto de refugiada a una mujer draba de 38 años maltratada por su marido y desamparada por las autoridades de su país. - El Gobierno afirma estudiar todos las peticiones de víctimas de violencia de género.</p>

La división territorial propiciada por la **Constitución de 1978**, ha permitido la aparición del Estado de las Autonomías, las cuales tienen como norma básica de su funcionamiento el Estatuto de Autonomía, norma principal de organización en el ámbito territorial correspondiente, subordinada a la citada Constitución.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, según su exposición de motivos, tiene entre sus fines, para los habitantes de la Comunidad, el progreso social, económico y cultural, de forma que contribuya a la corrección progresiva de sus propios desequilibrios internos en un proyecto común asentado en los principios democráticos de la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad y el pluralismo.

Sobre la base de estas premisas, el propio Estatuto de Autonomía adquiere en su artículo 8 el compromiso para promover las condiciones para que las libertades y la igualdad de la persona y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; después, entre sus competencias exclusivas, cita en el artículo 32 la promoción de la igualdad de la mujer y la prevención, atención e inserción social de los colectivos afectados por la discapacidad o la exclusión social.

Hombres y mujeres han sido educados de forma diferente, propiciando aptitudes, valores, creencias y comportamientos distintos, razones por las cuales las normas Internacionales, Comunitarias y Españolas han tratado de legislar para conseguir la igualdad. Del mismo modo las Autoridades de la Comunidad han promovido la eliminación de prejuicios y estereotipos a través de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Castilla y León y de los diferentes planes de Igualdad de Oportunidades. La eliminación de aquellos, y el logro del papel que corresponde a la mujer dentro de la sociedad, promoviendo su integración completa en un plano de igualdad, sólo será posible mediante el desarrollo de acciones positivas en diferentes ámbitos: educativos, económicos, de conciliación de la vida familiar y laboral y de su imagen, decisivos todos ellos para lograr un trato igualitario de mujeres y hombres, propiciando los cambios sociales adecuados a su finalidad.

La normativa de la Comunidad Autónoma, que viene a completar la de ámbito nacional, ha sido desarrollada por diferentes **Planes de Igualdad**, el Primer Plan de Igualdad favoreció la posición social de las mujeres y su acceso al trabajo, el Segundo Plan de Igualdad propició la percepción social de las mujeres, y el Tercer Plan de Igualdad que tuvo como objetivo consolidar la tendencia básica de la transversalidad y activar la presencia de la mujer en todos los ámbitos. El recién aprobado Cuarto Plan se estructura por áreas de intervención. Estas áreas son siete: área de transversalidad, área de empleo y formación, área de salud y calidad de vida, área de sensibilización, educación y medios de comunicación, área de participación y acceso al poder, área de mujeres en el medio rural y área de mujeres con problemática específica. Como novedades respecto al Plan anterior cabe destacar que emerge como área específica la transversalidad, imprescindible para consolidar la perspectiva de género en el conjunto de políticas y actuaciones de la Junta de Castilla y León.

Tal y como se indica en la **Ley 1/2003, de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Castilla y León** y en el V Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011), en el ámbito de la promoción de la igualdad, tienen especial relevancia los aspectos educativos, económicos, de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como la promoción de un clima de aceptación social. Los primeros, por el hecho de que cualquier cambio social que pretenda realizarse con garantías debe impulsarse desde edades muy tempranas, los segundos, por la trascendencia que tiene para la emancipación de la mujer disponer de independencia económica, y por ser una condición indispensable para la plena incorporación de la mujer a la vida económica y social, por último, la necesidad de remover los resortes para la aceptación social de estos cambios.

Los objetivos esenciales del Decreto 2/2007 son: prevenir situaciones de violencia contra las mujeres, impulsar una política de atención integral a las mujeres maltratadas y otras mujeres con necesidades especiales por razón de género, eliminar aquellas manifestaciones de discriminación y desigualdad, desarrollar acciones positivas en los cuatro ámbitos educativo, económico, de conciliación de la vida familiar y laboral y de imagen de la mujer y diversas actuaciones en el área de asistencia a la mujer. La Comunidad Autónoma como Administración más cercana a la ciudadanía de un ámbito territorial determinado tiene una labor por desarrollar que, completando la del Estado, posibilite los cauces necesarios para hacer realidad los derechos y aspiraciones de igualdad y no discriminación de las mujeres.

A). Estatuto de Autonomía de Castilla y León. Ley orgánica 4/1983, de 25 de febrero. (Selección de artículos).....	299
B). Ley 1/2003, de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Castilla y León. (Selección de artículos).....	299
C). V Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León. (2007-2011) (Selección de artículos)	306
D). Decreto 2/2007, II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León. (2007-2011) (Selección de artículos)	309

A- ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE CASTILLA Y LEÓN.
LEY ORGÁNICA 4/1983, DE 25 DE FEBRERO.

TÍTULO PRELIMINAR
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 8. Derechos, libertades y deberes de los ciudadanos de Castilla y León.

1. Los ciudadanos de Castilla y León tienen los derechos, libertades y deberes establecidos en la Constitución.
2. Corresponde a los poderes públicos de Castilla y León promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los castellanos y leoneses en la vida política, económica, cultural y social.
3. Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma asumen como uno de los principios rectores de su acción política, social y económica el derecho de los castellanos y leoneses a vivir y trabajar en su propia tierra. A este fin se crearán las condiciones indispensables para hacer posible el retorno de los emigrantes para que puedan contribuir con su trabajo al bienestar colectivo de los castellanos y leoneses.

TÍTULO II.
COMPETENCIAS DE LA COMUNIDAD

Artículo 31. Disposición general.

La Comunidad de Castilla y León, en el marco de lo dispuesto en la Constitución y las correspondientes Leyes del Estado, asume las competencias que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 32. Competencias exclusivas.

1. La Comunidad de Castilla y León tiene competencia exclusiva en las siguientes materias:

[...]

19. Asistencia social, servicios sociales y desarrollo comunitario. Promoción y atención de la infancia, de la juventud y de los mayores. Promoción de la igualdad de la mujer. Prevención, atención e inserción social de los colectivos afectados por la discapacidad o la exclusión social.

B- LEY 1/2003, DE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENRE HOMBRES Y MUJERES DE CASTILLA Y LEÓN

TÍTULO PRELIMINAR.
DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto.

La presente Ley tiene por objeto regular en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, el marco de actuación en orden a fomentar la igualdad de la mujer de conformidad con lo previsto en el artículo 32.1.19 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, mediante la adopción de medidas de acción positiva para la corrección de desigualdades por razón de género.

Artículo 2. Objetivos generales.

Las actuaciones que se desarrollen en cumplimiento de la presente Ley para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tendrán los siguientes objetivos:

1. La participación de la mujer en la planificación, desarrollo y ejecución de políticas generales de las distintas Consejerías de la Junta de Castilla y León, especialmente a través de los órganos y entidades establecidos en el Título III de la presente Ley.
2. La implicación de la sociedad en su conjunto en la adopción de medidas de acción positiva que impulsen la incorporación de la mujer en el ámbito político, social, económico, laboral y cultural de nuestra Comunidad.
3. Promover la integración laboral de la mujer.
4. Prevenir las situaciones de violencia contra la mujer.
5. Prestar atención integral a las mujeres con problemas de violencia de género y a otras mujeres con necesidades especiales por razón de género.
6. Difundir en la Comunidad de Castilla y León el concepto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como progreso social y bien común.
7. La implicación de las Administraciones Públicas en facilitar a las mujeres su participación activa en la nueva sociedad del conocimiento y de la información.
8. Las Administraciones Públicas promoverán la participación de las mujeres en los asuntos públicos introduciendo medidas que garanticen la misma, con el fin de integrar la perspectiva de género y el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres.
9. Las Administraciones Públicas garantizarán una educación para la Igualdad.

Artículo 3. Principios que informan la actuación administrativa.

La Administración de la Comunidad de Castilla y León y el resto de Administraciones Públicas de su ámbito territorial de actuación se regirán en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por los siguientes principios:

1. La Transversalidad que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de las políticas llevadas a cabo por las distintas Administraciones Públicas.
2. La Planificación como marco de ordenación estable en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, que garantice la coherencia, continuidad y optimización de los recursos en todas las acciones que se lleven a cabo en esta materia.
3. La Coordinación como la ordenada gestión de competencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con objeto de aumentar la eficacia.

Artículo 4. Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

1. Para fomentar la promoción y asistencia a la mujer las Administraciones Públicas de Castilla y León llevarán a cabo una planificación de las actuaciones dirigidas a incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Las funciones de ordenación, planificación y programación dentro de la Junta de Castilla y León corresponderán a la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas otros órganos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
3. Los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León se configurarán atendiendo a la siguiente clasificación:
 - a. Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por la Junta de Castilla y León. Contendrán los objetivos y acciones positivas a desarrollar por la Junta de Castilla y León en dicha materia, su cumplimiento será objeto de una adecuada evaluación por parte de la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Junta de Castilla y León.
 - b. Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por las Corporaciones Locales.
 - c. Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por otras entidades públicas.
4. Las entidades públicas o privadas que desarrollen una planificación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres deberán tener en cuenta la coherencia y complementariedad con los Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por la Junta de Castilla y León y con el resto de Planes de Igualdad de su ámbito territorial de actuación.
5. Las Administraciones Públicas destinarán un porcentaje fijo de su presupuesto a la elaboración y ejecución de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Artículo 5. Estudio de necesidades y evaluación de actuaciones.

1. La Administración de la Comunidad de Castilla y León realizará estudios y establecerá los mecanismos que permitan la obtención de datos fiables sobre aspectos relevantes que afecten a la mujer con el objeto de conocer y atender sus necesidades.
2. La Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León dispondrá de un sistema de evaluación de la eficacia y eficiencia de los recursos, servicios y procedimientos específicos para el desarrollo de las actuaciones previstas en esta Ley, adaptado a las necesidades de cada uno de ellos.

TÍTULO I.

ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

CAPÍTULO II.

DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

SECCIÓN I. COMPETENCIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 8. Competencias en materia de coordinación.

La Administración de la Comunidad de Castilla y León ejercerá en materia de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer las siguientes competencias de coordinación:

1. Establecer medidas que garanticen la coordinación de las actuaciones de todas las Consejerías para promocionar y asegurar la igualdad de la mujer y su participación.
2. Elaborar Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que aseguren una respuesta coordinada a las necesidades demandadas por la mujer.
3. Facilitar vías de comunicación con el Consejo Económico y Social, con las Universidades y con las asociaciones de mujeres de la Comunidad Autónoma para la valoración periódica de la situación demográfica, social, económica, laboral, cultural y política de las mujeres en Castilla y León.
4. Apoyar y coordinar las actuaciones de entidades públicas o privadas en materia de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer.

Artículo 9. Competencias en materia de promoción de la igualdad.

La Administración de la Comunidad de Castilla y León garantizará la promoción de la igualdad de la mujer mediante directrices centradas en los siguientes ámbitos:

1. La creación de mecanismos e instituciones que permitan conocer la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad de Castilla y León.
2. El desarrollo de programas educativos, formativos y culturales para conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. La incorporación, promoción y estabilidad de la mujer en la actividad laboral, profesional y empresarial.
4. La actuación en el ámbito de la comunicación social para que las imágenes, contenidos y lenguajes reflejen la pluralidad de papeles sociales que mujeres y hombres pueden compartir.
5. El fomento de las políticas conciliadoras de la vida laboral y familiar.
6. El fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras de poder y toma de decisiones.
7. El desarrollo de programas que favorezcan la participación y mayor calidad de vida de las mujeres del ámbito rural.
8. La cooperación con la iniciativa social y las asociaciones de mujeres para la promoción de la igualdad de oportunidades.
9. La promoción y protección de la salud de la mujer.
10. El desarrollo de programas que promuevan la participación de la mujer como elemento esencial del desarrollo sostenible y en materia de consumo.
11. El desarrollo de las actuaciones necesarias para que en los documentos elaborados por las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma se utilice un lenguaje no sexista.

Artículo 10. Competencias en materia de asistencia a la mujer.

La Administración de la Comunidad de Castilla y León establecerá las líneas que garanticen la atención a la mujer teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. La prevención de la violencia ejercida contra la mujer, analizando sus causas y adoptando las medidas necesarias para evitarla y, en su caso, reparar sus consecuencias.
2. La atención y asistencia integral e inmediata a las mujeres víctimas de violencia de género disponiendo los recursos adecuados para ello.
3. El impulso y promoción de programas específicos de atención a las mujeres con problemas de violencia de género y agresiones sexuales y/o cualquier otra situación de violencia por razón de género.
4. La inserción social y laboral de las mujeres víctimas de violencia estableciendo los mecanismos necesarios para acceder al empleo, a la educación, a la vivienda y a los demás derechos sociales y laborales.

5. La Administración Autónoma se personará en los procedimientos penales sobre violencia contra mujeres, en la forma y condiciones establecidos por la legislación procesal, siempre que las circunstancias lo aconsejen y la víctima o sus familiares hasta el cuarto grado lo soliciten. [...].

SECCIÓN II. COMPETENCIAS DE LAS CORPORACIONES LOCALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 11. Competencias en materia de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer.

Las Corporaciones Locales en el ejercicio de su derecho de autonomía reconocido constitucionalmente ejercerán sus competencias en los términos establecidos en la presente Ley, en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en la Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León, garantizando y fomentando la participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural. En todo caso, serán competencias de las Diputaciones Provinciales y de los Ayuntamientos con más de 20.000 habitantes las siguientes:

1. Adoptar las medidas necesarias para el fomento de acciones positivas en favor de las mujeres de su ámbito territorial.
2. Aprobar y ejecutar en su respectivo ámbito, Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, velando por:
 - a. Garantizar la coordinación con la Junta de Castilla y León de acciones, programas y servicios destinados a las mujeres, a fin de optimizar los recursos existentes y asegurar su máxima eficacia y eficiencia.
 - b. Asegurar la coherencia y complementariedad del desarrollo de Planes de las Entidades Locales con los Planes Generales de la Comunidad.
 - c. Desarrollar las competencias asignadas a través de la presente Ley.
3. Fomentar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural en sus respectivos ámbitos de competencia.

TÍTULO II.

ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

CAPÍTULO I. PROMOCIÓN DE LA MUJER.

Artículo 12. Clasificación de las actividades de promoción de la mujer.

Las actividades de promoción de la mujer reguladas en la presente Ley se engloban en las siguientes categorías:

1. Sensibilización y concienciación en materia de igualdad de género.
2. Promoción educativa, cultural y artística de la mujer.
3. Promoción económica y laboral de la mujer.
4. Promoción de una imagen no estereotipada de la mujer en la sociedad actual.
5. Conciliación de la vida laboral y familiar para hombres y mujeres.
6. Promoción de la igualdad y de la participación de las mujeres en la vida pública.
7. Formación para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
8. Información, asesoramiento y orientación para la mujer.
9. Promoción de la mujer del ámbito rural.
10. Promoción y protección de la salud de la mujer.
11. Promoción de la integración laboral de la mujer.
12. Promoción de la mujer a la sociedad del conocimiento y de la información.

Artículo 13. Medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ámbito educativo, cultural y artístico.

Las Administraciones Públicas de Castilla y León, en su ámbito de competencias, establecerán medidas que garanticen conseguir los siguientes objetivos en relación con el ámbito educativo, cultural y artístico:

1. El respeto del derecho a la igualdad en todos los ámbitos educativos de la Comunidad.
2. El acceso y la participación de las mujeres en la educación y la cultura, teniendo en cuenta a los colectivos con más dificultades.
3. La incorporación de las mujeres a la investigación.
4. La incorporación de las mujeres a la formación científica y tecnológica.
5. La producción y divulgación de obras de arte realizadas por mujeres.
6. Material didáctico de corresponsabilidad en la vida pública y privada.
7. Sensibilizar a la ciudadanía sobre el derecho de las mujeres a disfrutar del tiempo libre por sí mismas y de ocupar el ocio activamente.
8. Eliminar el lenguaje sexista en todas sus manifestaciones.
9. Utilizar el masculino y el femenino en todos los documentos públicos, con el objeto de hacer visible la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.
10. Implantar módulos de enseñanza en igualdad y valores no sexistas en todos los niveles educativos.

Artículo 14. Medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ámbito económico y laboral.

Las Administraciones Públicas de Castilla y León promoverán y llevarán a cabo las siguientes acciones positivas a favor de la mujer, dirigidas a conseguir los siguientes objetivos en relación con el ámbito económico:

1. Crear recursos específicos destinados a favorecer la incorporación, promoción y estabilidad de la mujer en el mundo laboral elaborando a tal fin un Plan de Empleo específico para mujeres.
2. Facilitar la participación de las mujeres en sectores en los que estén infrarrepresentadas o que constituyan nuevos yacimientos de empleo.
3. Facilitar la participación de las mujeres en las mesas de negociación de los convenios colectivos.
4. Fomentar la participación de la mujer en las organizaciones representativas de intereses socioeconómicos en las que se hallen infrarrepresentadas.
5. Impulsar la creación de líneas de crédito preferentes para las iniciativas empresariales de las mujeres.
6. Distinguir a las empresas que destaquen por la promoción del principio de igualdad de oportunidades.
7. Se incluirá en los baremos de los concursos de contratación que realice la Administración Autónoma con empresas para la ejecución de servicios públicos, la realización de buenas prácticas en materia de género por parte de las mismas.
8. Abrir líneas de investigación orientadas a adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades y al ciclo vital de las personas.
9. Reducir las tasas de desempleo femenino, facilitando la incorporación de la mujer al mercado laboral.
10. Apoyar la iniciativa empresarial de las mujeres.
11. Eliminar la discriminación salarial de las mujeres.

12. Fomentar la compatibilidad del trabajo con la maternidad y la paternidad. Para ello potenciarán las medidas de atención a la infancia en especial de 0-3 años y a las personas dependientes.
13. Penalizar, dejando de subvencionar, bonificar o prestar todo tipo de ayuda pública, a aquellas empresas en las que se compruebe por resolución administrativa o sentencia judicial que exista discriminación salarial, acoso moral y otro tipo de trato desigual por razón de sexo, dentro de las relaciones laborales.

Artículo 15. Medidas de acción positiva para la superación de la imagen estereotipada de la mujer.

Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo acciones positivas dirigidas a conseguir los siguientes objetivos en relación con la superación de la imagen estereotipada de la mujer:

1. Apoyar el tratamiento de la igualdad de oportunidades y la promoción de una imagen positiva de la mujer en los distintos medios de comunicación y agencias de publicidad.
2. Promocionar la imagen de la mujer en un plano de igualdad con el hombre.
3. Incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la comunicación.
4. Impulsar los observatorios para la publicidad y los medios de comunicación.
5. Incentivar y garantizar que los medios de comunicación tanto los financiados con fondos públicos o con cualquier otro recurso no emitan en su programación imágenes o contenidos sexistas, vejatorios para la mujer o que puedan incitar al ejercicio de la violencia de género.

Artículo 16. Medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León promoverán y llevarán a cabo, en su ámbito de competencias, acciones positivas dirigidas a conseguir los siguientes objetivos en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres:

1. Conocer la situación sobre el reparto de responsabilidades familiares, así como sobre las necesidades y servicios existentes para la atención a personas dependientes.
2. Incentivar que las bajas, permisos o excedencias por motivos de nacimiento de hijos o cuidado de familiares sean solicitados por el padre para facilitar la vida profesional de la mujer.
3. Promover la incorporación de los hombres a las tareas domésticas y responsabilidades familiares.
4. Valorar y hacer visible el trabajo realizado en el ámbito familiar.
5. Crear nuevas fórmulas y servicios para conseguir una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral.
6. Incentivar a las empresas para que realicen acciones positivas de conciliación de la vida familiar y laboral.
7. Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, las Administraciones Públicas incentivarán, en la contratación y subvenciones, a las empresas que incluyan acciones tendentes a conseguir dicha finalidad.
8. La Administración Autonómica competente establecerá instrumentos adecuados al servicio de la Inspección de Trabajo para controlar, vigilar y sancionar la discriminación salarial de las mujeres por un mismo puesto de trabajo o trabajo de igual valor.
9. La Administración Autónoma promoverá la incorporación y aplicación en las relaciones laborales y en todos los Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma del código de conducta contra el acoso moral y sexual recogido en la Directiva Europea del 24 de mayo de 2002, relativa a protección de la dignidad de la mujer en el trabajo.
10. Las Administraciones Públicas incentivarán a las empresas que faciliten la inclusión en los convenios colectivos y de ámbito superior, de medidas sobre la flexibilidad de horarios en función de las necesidades familiares del personal a su servicio.
11. La Administración Autonómica velará para que en los convenios colectivos no contengan cláusulas que pudieran ser contrarias al principio de igualdad reconocido en la Constitución Española y desarrollado por la presente Ley. La autoridad competente adoptará las medidas previstas en la legislación laboral.

Artículo 17. Medidas de acción positiva para la promoción de la participación de las mujeres en la vida pública.

Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo acciones positivas dirigidas a conseguir los siguientes objetivos en relación con el fomento de la participación de las mujeres en la vida pública:

1. Incrementar la participación de la mujer en las organizaciones representativas de intereses públicos.
2. Favorecer la participación de la mujer en las organizaciones representativas de intereses públicos.
3. Contribuir al asociacionismo de la mujer e introducir la perspectiva de género en las organizaciones públicas y privadas.
4. Eliminar los obstáculos que existen para la participación equilibrada de mujeres y hombres en lo público y en lo privado.

Artículo 18. Medidas de acción positiva para la formación en el área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo acciones positivas en relación con el área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres incentivando la formación de Agentes y Promotores de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León expedirá, al menos en el ámbito de la educación no formal acreditaciones en materia de Agentes y Promotores de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

3. La Administración de la Junta de Castilla y León impartirá cursos continuos de formación sobre la igualdad de géneros principalmente dirigidos a los colectivos de profesorado, servicios sociales, personal sanitario de la Administración de Justicia y de los diversos cuerpos policiales, en los que siempre estarán presentes contenidos sobre la violencia contra las mujeres.

4. En todos los planes de formación organizados por la Junta de Castilla y León para su personal, existirá un módulo sobre la igualdad entre hombres y mujeres

Artículo 19. Medidas de acción positiva para la información, asesoramiento y orientación para la mujer.

Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo acciones positivas dirigidas a conseguir los siguientes objetivos en relación a la información, asesoramiento y orientación para la mujer:

1. Garantizar el funcionamiento y, en su caso, crear, en el plazo máximo de dos años, centros y servicios de información y asesoramiento a la mujer, en número y dotación suficientes.
2. Garantizar el funcionamiento y, en su caso, crear, en el plazo máximo de dos años, centros y servicios de orientación y asesoramiento laboral-empresarial, en número y dotación suficientes.
3. Apoyar a las entidades que presten servicios de información y asesoramiento a la mujer.

Artículo 20. Medidas de acción positiva para la promoción de las mujeres del ámbito rural.

Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en su ámbito de competencias, promoverán acciones positivas a favor de las mujeres del ámbito rural dirigidas a conseguir los siguientes objetivos:

1. Conocer la situación real de la mujer en el ámbito rural a través de un observatorio permanente.
2. Valorar y visibilizar el trabajo de la mujer en la explotación familiar agraria.

3. Incidir sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito familiar.
4. Alentar el asociacionismo de las mujeres del ámbito rural.
5. Promover el acceso de las mujeres del ámbito rural a puestos de decisión política, profesional y sindical.
6. Formar y prestar asistencia técnica a las mujeres del ámbito rural para facilitar su acceso a las nuevas tecnologías y a la gestión de empresas en sectores con futuro.
7. Promover el acceso al autoempleo y al empleo de las mujeres del ámbito rural.
8. Promocionar en ferias y exposiciones las empresas gestionadas por mujeres del ámbito rural.
9. Apoyar la comercialización de productos y servicios realizados por mujeres del ámbito rural.
10. Promover el acceso al ocio, cultura y deporte de la mujer en el mundo rural.
11. Acercar al medio rural información sobre programas dirigidos a las mujeres promoviendo su participación.

Artículo 21. Medidas de acción positiva para la promoción y protección de la salud de las mujeres.

Las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en su ámbito de competencias, garantizarán la consecución de los siguientes objetivos en relación a la promoción y protección de la salud de las mujeres:

1. Capacitar al personal sanitario para que sea receptivo ante cualquier manifestación que pueda ser sugestiva de maltrato.
2. Promover una cultura que contemple a las mujeres no sólo como cuidadores y agentes de salud sino también como receptoras de cuidados.
3. Garantizar que el estado civil y/o la opción sexual de las mujeres no condicionen la calidad de la atención sanitaria.
4. Impulsar líneas de investigación que contemplen las características específicas de cada sexo.
5. Impulsar en Castilla y León las técnicas de reproducción asistida incluso en familias monoparentales.
6. Desarrollar programas integrales de información y educación sexual y de los métodos anticonceptivos más adecuados, dirigidos especialmente a la adolescencia, a fin de lograr un comportamiento sexual responsable y evitar embarazos no deseados.
7. Garantizar el cumplimiento, por parte del personal sanitario, del Protocolo de Actuación Profesional para casos de maltrato a la mujer en Castilla y León.
8. Garantizar el respeto a los derechos fundamentales de las mujeres por encima de cualquier condicionante cultural, religioso o social, impidiendo la realización de prácticas culturales que atenten contra su integridad.

Artículo 22. Medidas de acción positiva para la promoción de la mujer en aspectos medioambientales y de consumo.

Las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en su ámbito de competencias, promocionarán aquellas acciones positivas a favor de la mujer, relativas al fomento de los aspectos medioambientales y de consumo:

1. Promover que el consumo y el respeto al medio ambiente se realicen de manera corresponsable por mujeres y hombres.
2. Potenciar el conocimiento sobre la relación entre factores medioambientales y factores consumistas y la calidad de vida.
3. Fomentar la participación de las mujeres en políticas de protección medioambiental y en nuevos trabajos relacionados con la preservación del medio ambiente.

CAPÍTULO II. ASISTENCIA A LA MUJER.

Artículo 23. Medidas de acción positiva para la asistencia a la mujer maltratada o con necesidades especiales por razón de género.

Las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo acciones positivas dirigidas a conseguir los siguientes objetivos en relación a la asistencia de las mujeres maltratadas o con necesidades especiales por razón de género:

1. Impulsar y promover los programas específicos de atención a las mujeres maltratadas o con necesidades especiales por razón de género.
2. Llevar a cabo las actuaciones necesarias para propiciar la permanencia de la mujer maltratada en su ámbito familiar y laboral en condiciones de máxima seguridad.
3. Establecer los mecanismos necesarios para favorecer el acceso a la vivienda de mujeres maltratadas, con objeto de contribuir a su autonomía personal.
4. Prevenir la violencia ejercida contra la mujer.
5. Insertar social y laboralmente a las mujeres maltratadas.
6. Prevenir la feminización de la pobreza.
7. Sensibilizar sobre la situación de los colectivos de mujeres con especial dificultad por razón de género, así como potenciar la información y formación de dichos colectivos.
8. Garantizar el funcionamiento y, en su caso, la puesta en marcha de un servicio de asistencia integral y de asesoramiento jurídico para las mujeres víctimas de malos tratos o agresiones sexuales. En este servicio se incluirá el acompañamiento de la mujer desde el momento de la agresión.

Artículo 24. Igualdad y participación política.

Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León promoverán las medidas, incluso de carácter económico, que fueran necesarias para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a las funciones y cargos públicos.

TÍTULO III. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER.

CAPÍTULO I. CONSEJOS DE LA MUJER.

Artículo 25. Consejo Regional de la Mujer de Castilla y León.

1. El Consejo Regional de la Mujer es un órgano colegiado de participación y consulta adscrito a la Consejería con competencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. La finalidad del Consejo Regional de la Mujer es institucionalizar la colaboración entre las entidades públicas y privadas que trabajan específicamente en actividades a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, agilizar la comunicación entre la Administración y la Sociedad Civil y facilitar la participación activa de las mujeres a través de su movimiento asociativo en la definición, aplicación y seguimiento de las políticas en materia de igualdad de oportunidades.

[.....]

Artículo 26. Consejos de la Mujer de las Entidades Locales.

Las Entidades Locales podrán establecer Consejos de la Mujer en su ámbito de actuación competencial, como órganos de participación y consulta relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II. ENTIDADES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 27. Entidades para la Igualdad de Oportunidades.

Se consideran Entidades para la Igualdad de Oportunidades aquellas personas jurídicas, públicas o privadas que realicen actividades de apoyo, información, atención o cualquier otro tipo de ayuda para la mujer a favor de la igualdad de oportunidades.

Reglamentariamente se creará un Registro de Entidades y Centros en el que deberán inscribirse con carácter obligatorio todos los entes públicos y privados que lleven a cabo actuaciones acreditadas en materia de igualdad de oportunidades o actuaciones de asistencia a la mujer con problemas de maltrato en el ámbito territorial de Castilla y León.

TÍTULO IV. RED DE ASISTENCIA A LA MUJER EN CASTILLA Y LEÓN.

CAPÍTULO ÚNICO. RED DE ASISTENCIA A LA MUJER EN CASTILLA Y LEÓN.

Artículo 28. Concepto y principios de actuación.

La Red de Asistencia a la Mujer es un conjunto de recursos y centros mediante los que se ofrece una atención integral a mujeres con problemas de malos tratos y, cuando proceda, a los/as menores que tengan a su cargo. Esta Red contará con recursos suficientes y centros adecuados.

Las características, requisitos y formas de funcionamiento de los centros que integran la Red se determinarán reglamentariamente.

Los principios por los que se rige la Red de Asistencia a la Mujer son los siguientes:

- Prevención, como eje fundamental para erradicar la violencia mediante el fomento de actitudes que promuevan la igualdad de oportunidades.
- Intervención, prestando la atención adecuada a las mujeres con problemas de malos tratos.
- Integración social, facilitando a las mujeres que han sufrido malos tratos el acceso al mundo laboral.
- Coordinación a través de la colaboración entre todas las entidades públicas y privadas implicadas en el ámbito de la asistencia a la mujer.

Artículo 29. Derechos y deberes de las usuarias.

1. La presente Ley reconoce a las personas usuarias de la Red de Asistencia a la Mujer los siguientes derechos básicos:

- a. Derecho a ingresar en un Centro de la Red de Asistencia en las condiciones que se determinen reglamentariamente de forma urgente cuando hayan sido objeto de violencia.
- b. Derecho a participar en el funcionamiento del Centro de la Red de Asistencia en el que ingresen, en los términos previstos reglamentariamente.
- c. Derecho a recibir la asistencia sanitaria precisa para satisfacer sus necesidades físicas y psíquicas.
- d. Derecho a recibir asistencia jurídica, inmediata y gratuita y acompañamiento judicial si fuere preciso.
- e. Derecho a recibir orientación y apoyo para su reinserción socio-laboral.

2. Las usuarias que voluntariamente ingresen en uno de los centros de la Red de Asistencia a la Mujer deberán acatar las normas establecidas en sus reglamentos de régimen interno.

3. Dicha atención se dará por concluida cuando las mujeres puedan desarrollar fuera del ámbito de la red, una vida normalizada y con recursos económicos suficientes para su existencia.

Artículo 30. Tipos de atención.

La atención que ofrece la Red de Asistencia a la mujer con problemas de malos tratos se prestará fundamentalmente a través de dos vías:

1. Atención general, que se prestará a través del alojamiento temporal en centros en los que se ofrecerán los servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades físicas, psíquicas y sociales de las usuarias.
2. Atención específica, que se prestará a través de la programación de servicios especializados de carácter jurídico, psicológico, social o de cualquier otra índole, que vayan dirigidos a la consecución de la autonomía personal y la plena integración de la mujer con problemas de malos tratos.

TÍTULO V. INSPECCIÓN Y RÉGIMEN SANCIONADOR.

CAPÍTULO I. INSPECCIÓN.

Artículo 31. Inspección.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León llevará a cabo actuaciones de inspección sobre los servicios, actividades e instalaciones para la mujer en el ámbito territorial de la Comunidad con el fin de garantizar el cumplimiento de las prescripciones contenidas en la presente Ley y las normas que la desarrollen. A ello destinará los medios materiales y personales necesarios habilitando a sus funcionarios como inspectores en la materia.

Artículo 32. Funciones.

El personal inspector llevará a cabo las siguientes funciones:

1. Personarse libremente y sin previa notificación en cualquier momento en los centros o establecimientos sometidos a la presente ley.
2. Realizar cuantas actuaciones sean precisas para el adecuado cumplimiento de las funciones de inspección.
3. Verificar los hechos que hayan sido objeto de denuncias o reclamaciones mediante visitas de inspección.
4. Redactar y remitir al órgano competente las actas de inspección.
5. Las demás que se determinen reglamentariamente.

Artículo 33. Régimen jurídico.

1. Los funcionarios habilitados para el ejercicio de la actividad de inspección tendrán la consideración de autoridad con plena independencia en el ejercicio de la misma.
2. Los funcionarios habilitados como inspectores estarán obligados a identificarse en el ejercicio de su función, mostrando las credenciales acreditativas de su condición.
3. Las actuaciones inspectoras se llevarán a cabo con estricta sujeción a lo dispuesto en la presente Ley y las normas reglamentarias que la desarrollen.
4. Los funcionarios habilitados para el ejercicio de la actividad inspectora deberán guardar secreto profesional sobre los hechos que conozcan en el ejercicio de sus funciones.
5. Los titulares y personal de los centros y servicios estarán obligados a facilitar a la inspección el acceso a las instalaciones y examen de los documentos, libros y datos estadísticos que obren en su poder, así como a proporcionar toda la información requerida.

Artículo 34. Medidas provisionales.

Si el personal inspector apreciase la existencia de riesgo grave para la salud o seguridad de las destinatarias de los servicios, actividades o instalaciones para la mujer o perjuicio de cualquier naturaleza a las mismas, podrá adoptar, con anterioridad al inicio del procedimiento sancionador que, en su caso, se incoe, medidas provisionales que se mantendrán durante el tiempo estrictamente necesario.

CAPÍTULO II. INFRACCIONES Y SANCIONES.

Artículo 35. Infracciones administrativas en materia de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer.

Constituyen infracciones administrativas en materia de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer, las acciones y omisiones tipificadas como tales en la presente Ley, calificándose como leves, graves o muy graves.

Artículo 36. Infracciones leves.

Constituyen infracciones leves:

1. No inscribirse en las condiciones establecidas reglamentariamente en el Registro de Entidades para la Igualdad de Oportunidades y Centros de Asistencia para la Mujer.
2. Destinar de modo coyuntural los servicios, actividades o instalaciones para la mujer a fines diferentes de aquellos que motivaron su acreditación, reconocimiento o inscripción registral.
3. No facilitar al personal inspector la realización de las actuaciones necesarias para el ejercicio de sus funciones.
4. Incumplir las normas de organización y funcionamiento de los servicios actividades o instalaciones para la mujer, siempre que no se ponga en peligro la integridad física y psíquica de las usuarias ni se cause perjuicio al interés general.

Artículo 37. Infracciones graves.

Constituyen infracciones graves:

1. Falsear datos con el fin de obtener la acreditación, reconocimiento o inscripción registral de servicios, actividades e instalaciones.
2. Realizar publicidad de servicios, actividades o instalaciones utilizando sin tener derecho a ello, símbolos, lemas, emblemas o acreditaciones relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o con la asistencia a mujeres maltratadas, siempre que no concorra ánimo de lucro.
3. Destinar, de modo continuado, los servicios, actividades o instalaciones para la mujer, a fines diferentes de aquellos que motivaron su acreditación, reconocimiento o inscripción registral, siempre que no concorra ánimo de lucro.
4. No realizar de modo adecuado las prestaciones debidas a las usuarias de los servicios, actividades o instalaciones para la mujer siempre que no concorra dolo.
5. Obstaculizar al personal inspector la realización de las actuaciones necesarias para el ejercicio de sus funciones.
6. Incumplir las normas de organización y funcionamiento de los servicios, actividades o instalaciones para la mujer, si se pone en peligro la integridad física o psíquica de las usuarias o se causa perjuicio no grave a la misma o al interés general.
7. Llevar a cabo cualquier tipo de actuación discriminatoria por razón de género o que induzca o pueda inducir a discriminación por razón de género, siempre que no sea constitutiva de delito o falta.
8. Realizar, en el seno de los servicios, actividades o instalaciones para la mujer, actuaciones que vulneren derechos fundamentales de la persona siempre que no sean constitutivas de delito o falta.
9. Reincidir en infracciones leves.
10. Se considerará infracción grave el incumplimiento de las disposiciones de esta Ley.

Artículo 38. Infracciones muy graves.

Constituyen infracciones muy graves:

1. Realizar publicidad de servicios, actividades o instalaciones utilizando, sin tener derecho a ello, símbolos, lemas, emblemas o acreditaciones relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o con la asistencia a mujeres maltratadas, si concurre ánimo de lucro.
2. Destinar, de modo continuado, los servicios, actividades o instalaciones para la mujer a fines diferentes de aquellos que motivaron su acreditación, reconocimiento o inscripción registral, si concurre ánimo de lucro.
3. No realizar de modo adecuado las prestaciones debidas a las usuarias de los servicios, actividades o instalaciones para la mujer si concurre dolo.
4. Impedir al personal inspector la realización de las actuaciones necesarias para el ejercicio de sus funciones.
5. Incumplir las normas de organización y funcionamiento de los servicios, actividades o instalaciones para la mujer, si se causa perjuicio grave a la integridad física o psíquica de las usuarias o al interés general.
6. Reincidir en infracciones graves.

Artículo 39. Reincidencia.

Existirá reincidencia cuando el responsable de la infracción prevista en la presente Ley haya sido sancionado mediante resolución firme por la comisión de otra infracción de la misma naturaleza en el plazo de un año, contado a partir de la notificación de aquélla.

Artículo 40. Sanciones principales.

1. Las infracciones tipificadas en los artículos 36, 37 y 38 de la presente Ley, serán sancionadas de la forma siguiente:
 - a. Las infracciones leves con multa de hasta 3.000 euros.
 - b. Las infracciones graves con multa de 3.000,01 a 30.000 euros.
 - c. Las infracciones muy graves, con multa de 30.000,01 a 300.000 euros.

2. La cuantía se establecerá en atención a los criterios de graduación del artículo 42.

Artículo 41. Sanciones accesorias.

Se podrán imponer como sanciones accesorias, en atención a los criterios de graduación previstos en el artículo 42, las siguientes:

1. Para las infracciones graves:
 - a. Prohibición de acceder a cualquier tipo de financiación pública de la Comunidad Autónoma de Castilla y León por un período de tiempo de hasta tres años.
 - b. Inhabilitación para obtener la acreditación, reconocimiento o inscripción registral de servicios, actividades o instalaciones por un período de tiempo de hasta un año.
 - c. Cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación por un período de tiempo de hasta un año.
 - d. Prohibición de acceder a las prestaciones de los servicios, actividades e instalaciones para la mujer por un período de tiempo de hasta un año.
2. Para las infracciones muy graves:
 - a. Prohibición de acceder a cualquier tipo de financiación pública de la Comunidad Autónoma de Castilla y León por un período de tiempo de entre tres y cinco años.
 - b. Inhabilitación para obtener la acreditación, reconocimiento o inscripción registral de servicios, actividades o instalaciones por un período de tiempo de entre uno y tres años.
 - c. Cierre o suspensión temporal del servicio, actividades o instalación por un período de tiempo de entre uno y tres años.
 - d. Cierre o cese definitivo del servicio, actividad o instalación.
 - e. Prohibición de acceder a las prestaciones de los servicios, actividades e instalaciones para la mujer por un período de tiempo de entre uno y tres años.

Artículo 42. Graduación de las sanciones.

Para la graduación de las sanciones establecidas en los artículos 40 y 41 se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. La naturaleza, intensidad y gravedad de los riesgos o perjuicios causados.
2. El grado de culpabilidad e intencionalidad del infractor.
3. La reiteración de la conducta infractora.
4. La relevancia o trascendencia social de los hechos y el número de afectados.
5. El beneficio obtenido por el infractor.
6. El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Administración.
7. La reparación espontánea de los daños causados, el cumplimiento voluntario de la legalidad o la subsanación de las deficiencias por el infractor, a iniciativa propia, cuando se produzcan antes de la resolución del procedimiento sancionador.

Artículo 43. Procedimiento.

El ejercicio de la potestad sancionadora se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en el Reglamento Regulator del Procedimiento Sancionador de la Administración de Castilla y León.

Artículo 44. Competencia sancionadora.

La competencia para la imposición de las sanciones a que se refiere la presente Ley corresponderá al titular de la Consejería competente en la materia.

Artículo 45. El lenguaje no sexista en los escritos administrativos.

Las Administraciones Públicas de Castilla y León pondrán en marcha los medios necesarios para asegurar que toda norma o escrito administrativo respetará en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista.

Artículo 46. El Observatorio de Género.

La Comisión Interconsejerías de Igualdad de Oportunidades creará el Observatorio de Género en materia de mujer cuya función será estudiar y hacer visible las diferencias y discriminaciones en función de género.

[...]

C- V PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA Y LEÓN (2007-2011)

(Se citan las diferentes áreas u objetivos y se omiten las medidas)

ÁREA 1. TRANSVERSALIDAD.

La transversalidad o «mainstreaming» pretende evitar el aislamiento de la igualdad entre mujeres y hombres en los tradicionales «campos» de la mujer, implicando a todas las áreas políticas en la construcción de una sociedad igualitaria.

La transversalidad supone, pues, un esfuerzo institucional que a escala autonómica afecta no sólo a todas las Consejerías, sino también a todos los agentes sociales que interactúan en la política autonómica. Esto no significa, en ningún caso, que deban eliminarse las acciones positivas específicas en favor de la igualdad de oportunidades, sino que deben complementarse con la propia actuación transversal.

Para introducir el principio de transversalidad en el conjunto de las políticas y acciones de la Junta de Castilla y León se creó, por Decreto 300/1999, de 25 de noviembre, la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, involucrando a los centros directivos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Las medidas de esta Área se dirigen precisamente a consolidar políticas acordes con el principio de igualdad de oportunidades y están planteadas a partir de los resultados obtenidos en los procesos de evaluación de los anteriores Planes de Igualdad de la Junta de Castilla y León.

OBJETIVO GENERAL. AFIANZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS GENERALES DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN.

Objetivo Específico 1. Mostrar explícitamente el compromiso de la Junta de Castilla y León con la igualdad entre mujeres y hombres, consolidando dicho principio en todas las políticas regionales.

Objetivo Específico 2. Promover la cooperación entre Administraciones e instituciones en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo Específico 3. Consolidar la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo.

ÁREA 2. EMPLEO Y FORMACIÓN.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral es un pilar básico para avanzar hacia la igualdad de oportunidades, puesto que la independencia económica permite la autonomía y la capacidad de decisión propia.

Pese a que en los últimos años las acciones positivas han dado como resultado una importante reducción del desempleo femenino, el paro aún afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres en Castilla y León.

Las mujeres, en Castilla y León, además, siguen ocupando las profesiones con menos cualificación en el mercado laboral, en oficios típicamente femeninos, obteniendo retribuciones menores en puestos similares a las de los hombres. Su presencia en los cargos directivos y de responsabilidad, sobre todo en el sector privado, es también escasa.

Siguiendo las directrices de la Unión Europea, se pretende llevar a cabo programas de formación y empleo que aumenten la empleabilidad de las mujeres en Castilla y León, que las capaciten para adaptarse a las condiciones que impone el mercado de trabajo, que favorezcan su acceso a puestos de responsabilidad en el mercado laboral y que contribuyan eficazmente a resolver los problemas de discriminación y de segregación profesional por razón de género.

OBJETIVO GENERAL. LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ACCESO, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO, ASÍ COMO EN EL CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS.

Objetivo Específico 1. Formular y apoyar cambios o adecuaciones para eliminar las discriminaciones de género en el mercado de trabajo.

Objetivo Específico 2. Favorecer la plena inserción laboral de las mujeres, potenciando su iniciativa emprendedora y su capacidad de acceder al empleo por cuenta ajena.

ÁREA 3. SALUD Y CALIDAD DE VIDA.

La Organización Mundial de la Salud define la salud como «el estado de bienestar físico, mental y social, que abarca todos los ámbitos de la vida y que se halla relacionado con el tipo de sociedad en la que se vive y se trabaja (...)». Puede afirmarse, en efecto, que la calidad de vida, de las personas en general y de las mujeres en particular, depende y está condicionada por las circunstancias que las rodean y por la percepción que tienen de tales circunstancias.

La vida cotidiana es, y se vive, de manera distinta en función de, entre otros factores, el género. Así, las mujeres han protagonizado profundos cambios en los últimos tiempos, que requieren ser abordados desde muchos ámbitos y que, además, comparten la característica de su repercusión en términos de salud y calidad de vida: su incorporación al mercado laboral, la reducción de la fecundidad y el retraso del matrimonio y de la maternidad, el alargamiento de la esperanza de vida, la crisis del modelo familiar basado en los cuidados proporcionados por las mujeres, la inmigración y consiguiente llegada de mujeres procedentes de tradiciones y sistemas sanitarios muy diversos, etc. Junto a ello, existe cada vez mayor sensibilidad hacia realidades hasta no hace mucho tiempo poco visibles, como la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos laborales.

Un enfoque integral de la salud no debe olvidar aspectos tales como el medio ambiente, el consumo, la planificación urbanística y de los servicios públicos, la cultura y el deporte. Por ello y para ello, en esta Área se diseña un conjunto de medidas destinadas a potenciar y desarrollar todos los aspectos relacionados con la salud de las castellanas y leonesas en las diferentes etapas de su ciclo biológico, siempre bajo el prisma de un enfoque integral, en el que se incluyen medidas dirigidas a consolidar la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y ejecución de las políticas de consumo, urbanísticas, medioambientales, culturales y deportivas.

OBJETIVO GENERAL. PROMOVER UNA CALIDAD DE VIDA INTEGRAL A LAS MUJERES.

Objetivo Específico 1. Visibilizar los problemas sanitarios específicos de las mujeres, impulsando la investigación y difusión de información sobre su salud.

Objetivo Específico 2. Sensibilizar y formar con perspectiva de género a los sectores involucrados en el cuidado de la salud, apoyando políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres.

Objetivo Específico 3. Desarrollar una cultura de planificación urbanística y gestión medioambiental que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres e impulse su participación.

Objetivo Específico 4. Promover manifestaciones culturales, artísticas y deportivas en favor de la igualdad de oportunidades.

ÁREA 4. SENSIBILIZACIÓN, EDUCACIÓN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

Pese al innegable avance experimentado en el siglo XX por las castellanas y leonesas en los diferentes ámbitos culturales y educativos, se hace necesario revisar el sistema de valores aún imperante en nuestra sociedad para incorporar a las mujeres a los espacios públicos, a todas las facetas de la cultura y a la búsqueda de una sociedad más democrática e igualitaria.

Junto a ello, es preciso también cuidar la transmisión cultural, ya que hoy en día los medios de comunicación son, tal vez en mayor medida que la escuela y la familia, los que proponen novedades con relación a las formas de vida, hábitos y comportamientos.

Niños y niñas participan desde hace décadas de una escolarización mixta, ya que las mujeres pueden acceder libremente a cualquier nivel de estudios o materia. No obstante, las castellanas y leonesas continúan escasamente representadas en carreras tradicionalmente consideradas como masculinas, relacionadas con la ciencia y la tecnología.

Esta situación en el ámbito educativo nos revela que los estereotipos, prejuicios y expectativas que la sociedad impone a niños y niñas sesgan su orientación laboral y profesional, impidiendo así una efectiva igualdad de oportunidades en la educación, en el acceso al mundo laboral, en la participación política y en el ascenso a cargos de responsabilidad en todos los ámbitos sociales. Una educación sexista es, además, la que promueve actitudes que justifican la violencia de género y la que fomenta el reparto desigual de las responsabilidades familiares.

Es pues necesario desterrar todos los estereotipos, potenciando un modelo educativo que permita a mujeres y hombres convivir como iguales y promover el desarrollo integral de sus capacidades.

Junto a las instancias educativas, los medios de comunicación y la publicidad deben contribuir a la consolidación de una cultura más igualitaria, ofreciendo modelos acordes con los nuevos papeles de hombres y mujeres en la sociedad.

Trabajar desde la educación y la cultura para desterrar modelos sexistas y potenciar el papel de las mujeres, es uno de los pilares básicos del presente Plan. Por ello, el conjunto de objetivos y medidas recogidas en esta Área persigue un cambio de mentalidades y de actitudes, haciendo extensible un modelo no sexista al resto de la sociedad, y no sólo al ámbito educacional.

OBJETIVO GENERAL. AFIANZAR VALORES EDUCATIVOS Y CULTURALES PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

Objetivo Específico 1. Impulsar la construcción de una sociedad igualitaria para mujeres y hombres.

Objetivo Específico 2. Formar y sensibilizar a la comunidad educativa con perspectiva de género, consolidando programas, materiales y prácticas pedagógicas coeducativas.

Objetivo Específico 3. Promover una imagen real y no estereotipada de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad.

ÁREA 5. PARTICIPACIÓN Y ACCESO AL PODER.

La presencia de las castellanas y leonesas en los espacios sociales, laborales, académicos, culturales y políticos, se ha elevado notablemente en las últimas décadas. No obstante, su participación, con relación a los hombres, sigue siendo inferior en el ámbito de la toma de decisiones y en el del ejercicio del poder.

Varias razones explican esta menor presencia de las mujeres en los espacios públicos y puestos de poder: la socialización de las mujeres suele inhibir sus aspiraciones para acceder a posiciones de prestigio y poder, ya que los modelos culturales y la división sexual del trabajo siguen propiciando el desarrollo de su identidad principalmente en torno a la maternidad y a su contribución al desarrollo de la pareja y la familia.

También en el trabajo remunerado y en las organizaciones las mujeres son alentadas para ejercer actividades de apoyo a otros, ubicándose en lugares menos visibles. Las mujeres son, en general, menos estimuladas para ejercer sus potencialidades de liderazgo.

Por otra parte, las tareas familiares requieren gran cantidad de energía y tiempo que, junto al trabajo remunerado, suman diariamente dos jornadas que limitan las posibilidades de las mujeres de participar en actividades públicas.

Los estudios muestran que la participación de hombres y mujeres asume características diferenciadas: la mayoría de las mujeres participa en organizaciones de carácter social, comunitario o religioso, mientras que los hombres mayoritariamente participan en organizaciones de carácter sindical, político y deportivo.

La plena ciudadanía supone igualdad de oportunidades para participar en todos los niveles de toma de decisión de la vida pública. Por ello, estimular la participación de las mujeres es tarea de la sociedad en su conjunto, y corresponde a los poderes públicos la responsabilidad de abrir los espacios que la faciliten.

Específicamente, las medidas de esta Área se dirigen a la consecución del empoderamiento y de una mayor participación de las mujeres. En este sentido, se plantean medidas enfocadas a la sensibilización social y a impulsar la formación de las mujeres, de modo que adquieran mayores niveles de autoestima y de autonomía en la toma de decisiones.

OBJETIVO GENERAL. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN Y EL ACCESO DE LAS MUJERES A LAS ESTRUCTURAS DE PODER Y A LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES.

Objetivo Específico 1. Consolidar una opinión pública partidaria de la mayor participación y presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social.

Objetivo Específico 2. Fomentar el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a puestos de responsabilidad.

ÁREA 6. MUJERES EN EL MEDIO RURAL.

Castilla y León tiene 2.126 municipios con menos de 2.000 habitantes, el 35% de todos los que existen en España comprendidos en esta categoría, y el 95% de todos los registrados en Castilla y León. Municipios que, por otro lado, agrupan al 30% de la población regional. Aunque no cabe confundir ámbito rural con agrario, la agricultura continúa siendo todavía el principal referente de aquél. El espacio rural de Castilla y León se caracteriza por las bajas densidades, el importante desequilibrio por sexos y edades, y una notable falta de diversificación económica.

La situación de las mujeres en el medio rural debe ser tenida en cuenta como uno de los factores básicos en la construcción de la igualdad. La evolución transcurrida a lo largo de los últimos años ha hecho que la situación de estas mujeres mejore considerablemente, pero, aún hoy en día, este avance hacia la igualdad y el reconocimiento de sus derechos no se ha dado plenamente o se está haciendo de una forma muy lenta.

Por ello, identificando las prioridades a medio y largo plazo, la intervención propuesta se ha materializado en una serie de medidas que persiguen, entre otros fines, acercar al medio rural las nuevas tecnologías, apoyar el empleo por cuenta ajena y la iniciativa emprendedora de las mujeres, formar y promover a las mismas para que ocupen puestos de responsabilidad en el desarrollo rural, y mejorar su representación y la de sus asociaciones.

OBJETIVO GENERAL. ESTABLECER LAS BASES PARA CONSIDERAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES UN FACTOR PRIORITARIO EN EL DESARROLLO RURAL.

Objetivo Específico 1. Apoyar y visibilizar la participación, el acceso al empleo y la mayor calidad de vida de las mujeres del medio rural.

Objetivo Específico 2. Sensibilizar en la necesidad de políticas en favor de la igualdad de oportunidades en el medio rural.

ÁREA 7. MUJERES CON PROBLEMÁTICA ESPECÍFICA.

En algunos colectivos de mujeres las situaciones de desigualdad por razón de género se acrecientan, pudiendo hablarse de doble discriminación, puesto que a su condición de mujeres suman una serie de circunstancias que determinan una situación de especial vulnerabilidad.

Los colectivos a los que hacemos referencia son las mujeres que ejercen la prostitución, las drogodependientes, las presas, las inmigrantes, las discapacitadas y las mujeres de etnia gitana.

Se pretende, desde esta Área, consolidar medidas asistenciales en coordinación con el conjunto de servicios sociales, y apoyar la reinserción social y laboral, prestando especial atención al estudio de las diferentes formas de marginación femenina y a la adopción de medidas eficaces para paliarlas.

Finalmente, desde la Dirección General de la Mujer se pretende apoyar el movimiento asociativo y la creación de redes de ayuda entre estos colectivos de mujeres, como fórmula de canalizar sus necesidades y de incentivar la creación y el mantenimiento de organizaciones que desarrollen programas ocupados de su bienestar físico, psicológico y social.

OBJETIVO GENERAL. LOGRAR LA PLENAINTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES CON PROBLEMÁTICA ESPECÍFICA.

Objetivo Específico 1. Mejorar las condiciones de vida de las mujeres que ejercen la prostitución, ofreciendo alternativas de inserción sociolaboral a quienes decidan abandonar su ejercicio.

Objetivo Específico 2. Mejorar las condiciones de vida de las drogodependientes, favoreciendo su integración sociolaboral y su bienestar y apoyando procesos de desintoxicación.

Objetivo Específico 3. Mejorar las condiciones de vida de las presas, minimizando las consecuencias negativas de la privación de libertad y favoreciendo su integración sociolaboral y su bienestar.

Objetivo Específico 4. Conseguir la plena integración social de las inmigrantes, en condiciones de igualdad, en la sociedad castellana y leonesa.

Objetivo Específico 5. Conseguir la plena integración social de las discapacitadas, en condiciones de igualdad, en la sociedad castellana y leonesa.

Objetivo Específico 6. Conseguir la plena integración social de las mujeres de etnia gitana, en condiciones de igualdad, en la sociedad castellana y leonesa.

Objetivo Específico 7. Mejorar las condiciones de vida de las mujeres mayores, favoreciendo su bienestar.

EJECUCIÓN.

La ejecución de las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad será responsabilidad de los centros directivos de la Junta de Castilla y León competentes en cada caso por razón de la materia, con el impulso y apoyo de la Dirección General de la Mujer, y bajo la coordinación de la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León. Cada centro directivo designará una persona responsable del Plan en su ámbito competencial.

La ejecución del presente Plan se efectuará en el marco de las Programaciones Anuales de Ejecución elaboradas por la Dirección General de la Mujer y aprobadas por la Comisión Interconsejerías en el primer trimestre de cada año natural. Las Programaciones Anuales de Ejecución desarrollarán los objetivos y medidas del

Plan para la correspondiente anualidad, reflejando el nivel de compromiso presupuestario de cada Consejería para ese año, e incluirán los indicadores necesarios para la evaluación del Plan.

[...]

D- DECRETO 2/2007, POR EL QUE SE APRUEBA EL II PLAN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN (2007-2011).

(Se citan las áreas y los objetivos y se omiten las medidas)

ÁREA 1. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

La violencia de género tiene una serie de características que la diferencian en esencia de otro tipo de conductas violentas. Se trata de una violencia que se ejerce sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo.

Debido a sus propias características, cuanto más se conozca acerca de este fenómeno, más adecuadas serán las estrategias para su prevención y erradicación. Por ello, se quiere dotar de especial importancia, dentro de esta área, al campo de la investigación.

Con la investigación se persigue profundizar en el conocimiento de este fenómeno social y de las intervenciones implementadas para combatir la violencia de género. A su vez, se busca que los resultados obtenidos reviertan en actuaciones más eficaces para conseguir su erradicación.

Las medidas contenidas en esta Área pretenden prevenir y evitar el desarrollo de la violencia de género. Desde este Plan se realiza un abordaje de la violencia contra las mujeres, partiendo de la premisa de que se trata de un fenómeno estructural. Se entiende que las múltiples formas de violencia (violencia doméstica-familiar, agresiones sexuales, acoso sexual y acoso por razón de sexo, etc.) tienen un denominador común: la violencia contra las mujeres está profundamente arraigada en las estructuras sociales. Por tanto, si no se incide sobre estas estructuras la violencia no desaparecerá.

La sensibilización busca fomentar un cambio de actitud de la sociedad. Las medidas y actuaciones programadas en esta Área se dirigen sobre el origen del problema de la violencia de género. Se pretende cuestionar los estereotipos y comportamientos sociales que fomentan y favorecen la violencia contra las mujeres. Asimismo, se pretende desmontar los estereotipos culturales asociados a los géneros masculino y femenino relacionados con la violencia, fomentando unas relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Pero, además, es necesario que, dentro de estas estrategias preventivas, se adopte una actitud de rechazo con respecto a todas las formas de violencia contra las mujeres, para evitar la aparición de estas situaciones. Sensibilizar es el medio de intervención más directo para evitar el posterior desarrollo y reproducción de la violencia de género.

OBJETIVO GENERAL. CONCIENCIAR A LA SOCIEDAD CASTELLANAY LEONESA SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO PROBLEMA SOCIAL, FOMENTANDO LA TOLERANCIA CERO CON ESTOS COMPORTAMIENTOS, PROMOVIENDO ESTRATEGIAS EDUCATIVAS, PREVENTIVAS Y DE SENSIBILIZACIÓN.

Objetivo Específico 1. Conocer y analizar los efectos que las distintas formas de violencia tienen sobre las mujeres, incluyendo a sus hijos e hijas, prestando atención a los colectivos de mujeres con problemática específica.

Objetivo Específico 2. Difundir entre la sociedad las diferentes manifestaciones y consecuencias de la violencia de género, con el fin de sensibilizarla, modificar las actitudes para su prevención e impulsar su rechazo social.

Objetivo Específico 3. Diseñar e implementar estrategias de prevención de la violencia contra las mujeres, en los diferentes niveles del sistema educativo, que fomenten valores igualitarios y no discriminatorios.

ÁREA 2. FORMACIÓN.

Las medidas recogidas en esta Área del Plan pretenden capacitar a las personas dedicadas a atender a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas a cargo, buscando dar un enfoque multidisciplinar y coordinado a todo el proceso, tanto en atención primaria como en cualquier momento del proceso en el que se encuentren las mujeres afectadas por la violencia de género (información, recepción, asistencia, inserción y protección).

Debido a la situación privilegiada en la que se encuentran los profesionales que intervienen en la atención a mujeres víctimas de violencia (las posiciones más próximas a las mujeres: atención directa, servicios sociales, sedes de policía...), su papel es fundamental para detectar situaciones de riesgo y los posibles casos de violencia.

Estas medidas, enfocadas a la capacitación de profesionales y personas que desarrollan relaciones de ayuda en este ámbito, se revelan como un instrumento eficaz para combatir y erradicar la violencia de género, ya que contribuyen a evitar el desarrollo de este tipo de violencia.

Por otro lado, la coordinación de los profesionales y la debida formación especializada, ayudan a evitar o minimizar los efectos de la doble victimización o victimización secundaria. El fenómeno de la doble victimización, que se presenta cuando, con posterioridad al delito (victimización primaria), la mujer recibe una respuesta inadecuada de las instituciones, y que produce consecuencias psicológicas similares a las detectadas para los trastornos por estrés postraumático, puede evitarse introduciendo la perspectiva de género en la respuesta institucional.

OBJETIVO GENERAL. GARANTIZAR UNA ASISTENCIA INTEGRAL Y MULTIDISCIPLINAR A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SUS HIJAS E HIJOS, PRIORIZANDO LA FORMACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE TODOS LOS AGENTES IMPLICADOS EN EL PROCESO DE ATENCIÓN.

Objetivo Específico 1. Garantizar la especialización en materia de violencia de género de los profesionales que participan en la atención de las mujeres que la sufren.

Objetivo Específico 2. Aumentar la formación en materia de violencia de género de las personas que desarrollan relaciones de ayuda.

ÁREA 3. ATENCIÓN INTEGRAL.

Esta Área recoge las medidas dirigidas a procurar una asistencia multidisciplinar e integral, ofrecida desde los diferentes ámbitos, a las mujeres que han sufrido alguna forma de violencia, para dar respuesta a sus necesidades.

En Castilla y León, la Red de Asistencia a la Mujer tiene como finalidad proporcionar esta atención integral a mujeres que han sufrido violencia de género y a los menores que tengan a su cargo, garantizando sus derechos a través de una red de centros y recursos especializados.

Se facilita a las mujeres víctimas de violencia de género la información más adecuada a su situación personal, así como asesoramiento y asistencia jurídica en todos los procesos judiciales que tengan como origen la violencia de género. Conjuntamente, se ofrece una asistencia social integral que comprende atención psicológica, formación y orientación laboral especializada, para conseguir la inserción sociolaboral de las mujeres, así como ayudas sociales que fomenten la autonomía personal y la plena integración de la mujer que sufre malos tratos.

Se presta protección a las mujeres víctimas de la violencia de género frente a las amenazas y los actos de violencia, para garantizar su propia seguridad, la de las personas a su cargo y la de sus bienes, y la asistencia necesaria para poder seguir con su vida. Para ello, se prevén medidas que garanticen la adecuada tutela institucional, tanto desde los diferentes órganos de las Administraciones Públicas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, como desde los

Órganos Judiciales. La coordinación entre las diferentes instituciones y organismos implicados en la asistencia y atención de las víctimas es crucial para lograr la máxima eficacia posible.

En las medidas previstas en esta Área se ha considerado especialmente la situación de mujeres que, por sus circunstancias personales y sociales, tienen mayor riesgo de sufrir violencia de género o presentan especiales dificultades para acceder a los recursos previstos, con el fin de procurar una mayor efectividad a la asistencia prestada.

Es necesario que se reconozca que los niños y las niñas suelen ser también víctimas de la violencia, por lo que es imprescindible garantizar su atención y protección especializada dentro de los servicios y recursos previstos.

OBJETIVO GENERAL. DESARROLLAR UN MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL CAPAZ DE DAR RESPUESTAS ADECUADAS E INMEDIATAS A LAS NECESIDADES Y PROCESOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE LOS MENORES A SU CARGO, MEDIANTE UNA RED DE SERVICIOS DE CALIDAD.

Objetivo Específico 1. Garantizar la información y el asesoramiento más adecuado de las mujeres víctimas de violencia de género sobre los servicios y recursos existentes.

Objetivo Específico 2. Garantizar la asistencia, apoyo y protección inmediata y especializada a las mujeres víctimas de violencia de género junto con sus hijos e hijas menores.

Objetivo Específico 3. Facilitar la inserción social y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, así como incentivar y garantizar su autonomía personal.

ÁREA 4. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL.

La erradicación de la violencia de género es una tarea compleja en la que, además de la sensibilización, la formación de los colectivos profesionales y, por supuesto, la atención integral a la víctima, se requiere la existencia de una coordinación institucional. Esta cuarta Área busca desarrollar estructuras y mecanismos de coordinación y cooperación entre las distintas administraciones e instituciones responsables de las políticas contra la violencia de género a todos los niveles, para garantizar la ordenación de sus actuaciones, consiguiendo, así, mejorar y potenciar los servicios existentes, evitando la duplicidad de acciones.

Por otro lado, se destaca la necesidad de colaboración entre los distintos operadores (sociales, sanitarios, judiciales, policiales, tejido asociativo, etc.) implicados en los procesos derivados de la violencia contra las mujeres, como mecanismo imprescindible para dotar de máxima eficacia a la intervención multidisciplinar.

Asimismo, se desea reforzar el compromiso para erradicar la lacra social que es la violencia contra las mujeres, a través de la promulgación de una Ley contra la Violencia de Género en la Comunidad de Castilla y

León, que contribuya al desarrollo en nuestra Comunidad de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

OBJETIVO GENERAL. DESARROLLAR UNA ACTUACIÓN INSTITUCIONAL COORDINADA A TODOS LOS NIVELES ENTRE LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES IMPLICADAS Y LOS AGENTES QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS DE ATENCIÓN A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA, CON EL FIN DE OPTIMIZAR AL MÁXIMO LOS RECURSOS PREVISTOS.

EJECUCIÓN.

La ejecución de las medidas contenidas en el presente Plan contra la Violencia de Género será responsabilidad de los centros directivos de la Junta de Castilla y León competentes en cada caso por razón de la materia, con el impulso y apoyo de la Dirección General de la Mujer, y bajo la coordinación de la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León. Cada centro directivo designará una persona responsable del Plan en su ámbito competencial.

La ejecución del presente Plan se efectuará en el marco de las Programaciones Anuales de Ejecución elaboradas por la Dirección General de la Mujer y aprobadas por la Comisión Interconsejerías en el primer trimestre de cada año natural. Las Programaciones Anuales de Ejecución desarrollarán los objetivos y medidas del Plan para la correspondiente anualidad, reflejando el nivel de compromiso presupuestario de cada Consejería para ese año, e incluirán los indicadores necesarios para la evaluación del Plan.

[....]

* Ver ORDEN FAM/2139/2006, de 29 de diciembre, por la que se convocan las prestaciones económicas de pago único a los padres y/o madres por nacimiento o adopción de hijo, para 2007. ORDEN FAM/2140/2006, de 29 de diciembre, por la que se convocan subvenciones para fomentar los períodos o permisos de paternidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. ORDEN FAM/2144/2006, de 29 de diciembre, por la que se convocan ayudas económicas para 2007, a los padres y/o madres que ejerciten el derecho de reducción de la jornada laboral como medida de conciliación de la vida familiar y laboral. ORDEN FAM/2143/2006, de 29 de diciembre, por la que se convocan ayudas económicas para 2007, a los padres y/o madres que ejerciten el derecho de excedencia para el cuidado de hijos o hijas. ORDEN FAM/ 1038/2007 De 6 de Junio, por la que se convocan ayudas económicas para financiar gastos de Centros Infantiles y Guarderías Infantiles en la Comunidad de Castilla y León, en desarrollo del Decreto 292/2006, de 20 de Diciembre, por el que se establecen Líneas de Apoyo a la Familia y a la Conciliación de la Vida Laboral en Castilla y León.

ANEXO I

LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

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 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 I
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 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, 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, 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 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 I 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.
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 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 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 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.

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 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 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 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, 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 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 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 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 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 tendentes 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 igualen 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 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:

- Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- 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 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:

- Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.
- Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- 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 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 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 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 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 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 **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 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 I

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 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 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 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 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% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 61. Formación para la igualdad.

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 régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formen 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.

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 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 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 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 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. Las Unidades de Igualdad.

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

Disposición adicional primera. 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 sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

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 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 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.

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 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 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 3.000 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.»

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; 44 bis; 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 44 bis 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.»

Disposición adicional tercera. 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:

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

«Artículo 136 bis.

1. 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 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 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 360 bis. 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 reintegro 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 360 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 360 bis.

1. Las juezas y magistradas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la 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 6 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 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 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 433 bis, 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.»

Disposición adicional cuarta. 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:

«Habrá 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.»

Disposición adicional quinta. Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

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

«Artículo 11 bis. 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.»

Dos. Se modifica el supuesto 5.º 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 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, 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 estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional sexta. 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:

«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.»

Disposición adicional séptima. 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.»

Disposición adicional octava. 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 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 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.»

Disposición adicional novena. 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 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 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.»

Disposición adicional décima. 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.

Disposición adicional décima primera. 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 siguientes términos:

«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 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:

«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 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, 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.

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

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

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 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 período 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 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 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 48 bis.»

«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.»

Once. Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. 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 períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

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

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

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

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 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, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y 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 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 periodo.

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, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la 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 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 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 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 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 complementar 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:

«Disposición adicional decimoséptima. 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 resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veintiuno. Se añade una nueva disposición adicional decimoctava, en los siguientes términos:

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

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

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

Disposición adicional duodécima. 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 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, 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.»

Disposición adicional decimotercera. 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 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, 4 bis 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:

«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, 4 bis 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 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 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 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.»

Disposición adicional decimocuarta. 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 que sea de aplicación.»

Dos. Se modifican los apartados 12 y 13 bis 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.»

«13 bis. 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 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 46 bis 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 46 bis) 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 3.ª bis en la Sección 2.ª del Capítulo VI, comprensiva de un nuevo artículo 46 bis, en los siguientes términos:

«Subsección tercera bis. Responsabilidades en materia de igualdad

Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas.

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) 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 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.»

Disposición adicional decimoquinta. 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 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 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

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.»

Disposición adicional decimosexta. 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 segunda. 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 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 período de suspensión.»

Disposición adicional decimoséptima. Modificaciones de la Ley de Empleo.

Se añade un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en los siguientes términos:

«Artículo 22 bis. 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.»

Disposición adicional decimoctava. 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 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 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 IV bis del Título II, que queda redactado en los siguientes términos:

«Capítulo IV bis

Maternidad

Sección primera. Supuesto general

Artículo 133 bis. 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 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 133 ter. 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 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 133 quáter. 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 133 quinquies. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Sección segunda. Supuesto especial

Artículo 133 sexies. 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 133 ter.

Artículo 133 septies. 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 133 quater 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 las mismas causas establecidas en el artículo 133 quinquies.»

Siete. El actual Capítulo IV ter del Título II, pasa a ser el Capítulo IV quater, introduciéndose en dicho Título un nuevo Capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

«Capítulo IV ter

Paternidad

Artículo 133 octies. 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 48. bis 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 133 nonies. 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 133 decies. Prestación económica.

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater 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 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 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 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 IV quinquies en el Título II, con la siguiente redacción:

«Capítulo IV quinquies

Riesgo durante la lactancia natural

Artículo 135 bis. 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 cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135 ter. 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, 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, 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 4 bis, 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:

«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 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 reanudará 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 sexta. 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 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 ochocientos 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 siguientes términos:

«4. Lo previsto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis 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, 135 bis, 135 ter y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, 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 undécima bis. 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 IV bis y en el Capítulo IV ter 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 períodos 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 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 undécima 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 cuadragésima cuarta. 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.»

Disposición adicional decimonovena. 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 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.»

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.

Cuando 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 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 primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento 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 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 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 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.»

Disposición adicional vigésima. 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 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 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 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.»

Disposición adicional vigésima primera. 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.»

Disposición adicional vigésima segunda. 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.»

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.»

Disposición adicional vigésima tercera.

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.»

Disposición adicional vigésima cuarta. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de 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 le 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 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.»

Disposición adicional vigésima quinta. 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 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.»

Disposición adicional vigésima sexta. 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.»

Disposición adicional vigésima séptima. Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.

Se añade un nuevo artículo 2 bis a la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer, en los siguientes términos:

«Artículo 2 bis. 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 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.»

Disposición adicional vigésima octava. 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 8 bis 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.

Disposición adicional vigésima novena.

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 tercera.

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.»

Disposición adicional trigésima. 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.»

Disposición adicional trigésima primera. 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.

Disposición transitoria primera. 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.

Disposición transitoria segunda. 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.

Disposición transitoria tercera. 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.

Disposición transitoria cuarta. 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.

Disposición transitoria quinta. 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.

Disposición transitoria sexta. Retroactividad de efectos para 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.

Disposición transitoria séptima. 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 cuarenta y 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 apartados 3 y 4 del citado artículo.

Disposición transitoria octava. 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.

Disposición transitoria novena. 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 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición transitoria décima. 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.

Disposición transitoria décima primera.

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 única.

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

Disposición final primera. 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.º de la Constitución.

2. Los artículos 23 a 25 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.30.º de la Constitución. El artículo 27 y las disposiciones adicionales octava y novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16.º de la Constitución. Los artículos 36, 39 y 40 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.º 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 149.1.18.º 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 149.1.17.º de la Constitución.

3. Los preceptos contenidos en el Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda, décima cuarta, y décima séptima constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.º 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.º y 8.º 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.º de la Constitución.

4. El resto de los preceptos de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

Disposición final segunda. 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.

Disposición final tercera. 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 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.

Disposición final cuarta. 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.

Disposición final quinta. 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.

Disposición final sexta. 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.

Disposición final séptima. 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.

Disposición final octava. 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.

ANEXO II

LEY 39/2006, DE 14 DE DICIEMBRE, DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA.

TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. La presente Ley tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en los términos establecidos en las leyes, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas y la garantía por la Administración General del Estado de un contenido mínimo común de derechos para todos los ciudadanos en cualquier parte del territorio del Estado español.

2. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia responderá a una acción coordinada y cooperativa de la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, que contemplará medidas en todas las áreas que afectan a las personas en situación de dependencia, con la participación, en su caso, de las Entidades Locales.

Artículo 2. Definiciones.

A efectos de la presente Ley, se entiende por:

1. Autonomía: la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.
2. Dependencia: el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.
3. Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD): las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas.
4. Necesidades de apoyo para la autonomía personal: las que requieren las personas que tienen discapacidad intelectual o mental para hacer efectivo un grado satisfactorio de autonomía personal en el seno de la comunidad.
5. Cuidados no profesionales: la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada.
6. Cuidados profesionales: los prestados por una institución pública o entidad, con y sin ánimo de lucro, o profesional autónomo entre cuyas finalidades se encuentre la prestación de servicios a personas en situación de dependencia, ya sean en su hogar o en un centro.
7. Asistencia personal: servicio prestado por un asistente personal que realiza o colabora en tareas de la vida cotidiana de una persona en situación de dependencia, de cara a fomentar su vida independiente, promoviendo y potenciando su autonomía personal.
8. Tercer sector: organizaciones de carácter privado surgidas de la iniciativa ciudadana o social, bajo diferentes modalidades que responden a criterios de solidaridad, con fines de interés general y ausencia de ánimo de lucro, que impulsan el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales.

Artículo 3. Principios de la Ley.

Esta Ley se inspira en los siguientes principios:

- a. El carácter público de las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.
- b. La universalidad en el acceso de todas las personas en situación de dependencia, en condiciones de igualdad efectiva y no discriminación, en los términos establecidos en esta Ley.
- c. La atención a las personas en situación de dependencia de forma integral e integrada.
- d. La transversalidad de las políticas de atención a las personas en situación de dependencia.
- e. La valoración de las necesidades de las personas, atendiendo a criterios de equidad para garantizar la igualdad real.
- f. La personalización de la atención, teniendo en cuenta de manera especial la situación de quienes requieren de mayor acción positiva como consecuencia de tener mayor grado de discriminación o menor igualdad de oportunidades.
- g. El establecimiento de las medidas adecuadas de prevención, rehabilitación, estímulo social y mental.
- h. La promoción de las condiciones precisas para que las personas en situación de dependencia puedan llevar una vida con el mayor grado de autonomía posible.
- i. La permanencia de las personas en situación de dependencia, siempre que sea posible, en el entorno en el que desarrollan su vida.
- j. La calidad, sostenibilidad y accesibilidad de los servicios de atención a las personas en situación de dependencia.
- k. La participación de las personas en situación de dependencia y, en su caso, de sus familias y entidades que les representen en los términos previstos en esta Ley.
- l. La colaboración de los servicios sociales y sanitarios en la prestación de los servicios a los usuarios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia que se establecen en la presente Ley y en las correspondientes normas de las Comunidades Autónomas y las aplicables a las Entidades Locales.
- m. La participación de la iniciativa privada en los servicios y prestaciones de promoción de la autonomía personal y atención a la situación de dependencia.
- n. La participación del tercer sector en los servicios y prestaciones de promoción de la autonomía personal y atención a la situación de dependencia.
- ñ. La cooperación interadministrativa.
- o. La integración de las prestaciones establecidas en esta Ley en las redes de servicios sociales de las Comunidades Autónomas, en el ámbito de las competencias que tienen asumidas, y el reconocimiento y garantía de su oferta mediante centros y servicios públicos o privados concertados.
- p. La inclusión de la perspectiva de género, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres.
- q. Las personas en situación de gran dependencia serán atendidas de manera preferente.

Artículo 4. Derechos y obligaciones de las personas en situación de dependencia.

1. Las personas en situación de dependencia tendrán derecho, con independencia del lugar del territorio del Estado español donde residan, a acceder, en condiciones de igualdad, a las prestaciones y servicios previstos en esta Ley, en los términos establecidos en la misma.

2. Asimismo, las personas en situación de dependencia disfrutarán de todos los derechos establecidos en la legislación vigente, y con carácter especial de los siguientes:

- a. A disfrutar de los derechos humanos y libertades fundamentales, con pleno respeto de su dignidad e intimidad.
- b. A recibir, en términos comprensibles y accesibles, información completa y continuada relacionada con su situación de dependencia.
- c. A ser advertido de si los procedimientos que se le apliquen pueden ser utilizados en función de un proyecto docente o de investigación, siendo necesaria la previa autorización, expresa y por escrito, de la persona en situación de dependencia o quien la represente.
- d. A que sea respetada la confidencialidad en la recogida y el tratamiento de sus datos, de acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- e. A participar en la formulación y aplicación de las políticas que afecten a su bienestar, ya sea a título individual o mediante asociación.
- f. A decidir, cuando tenga capacidad de obrar suficiente, sobre la tutela de su persona y bienes, para el caso de pérdida de su capacidad de autogobierno.
- g. A decidir libremente sobre el ingreso en centro residencial.
- h. Al ejercicio pleno de sus derechos jurisdiccionales en el caso de internamientos involuntarios, garantizándose un proceso contradictorio.
- i. Al ejercicio pleno de sus derechos patrimoniales.
- j. A iniciar las acciones administrativas y jurisdiccionales en defensa del derecho que reconoce la presente Ley en el apartado 1 de este artículo. En el caso de los menores o personas incapacitadas judicialmente, estarán legitimadas para actuar en su nombre quienes ejerzan la patria potestad o quienes ostenten la representación legal.
- k. A la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, en cualquiera de los ámbitos de desarrollo y aplicación de esta Ley.
- l. A no sufrir discriminación por razón de orientación o identidad sexual.

3. Los poderes públicos adoptarán las medidas necesarias para promover y garantizar el respeto de los derechos enumerados en el párrafo anterior, sin más limitaciones en su ejercicio que las directamente derivadas de la falta de capacidad de obrar que determina su situación de dependencia.

4. Las personas en situación de dependencia y, en su caso, familiares o quienes les representen, así como los centros de asistencia, estarán obligados a suministrar toda la información y datos que les sean requeridos por las Administraciones competentes, para la valoración de su grado y nivel de dependencia; a comunicar todo tipo de ayudas personalizadas que reciban, y a aplicar las prestaciones económicas a las finalidades para las que fueron otorgadas; o a cualquier otra obligación prevista en la legislación vigente.

Las personas en situación de dependencia y, en su caso, sus familiares o quienes les representen, no estarán obligados a aportar información, datos o documentación que obren ya en poder de la Administración Pública que los solicite o que, de acuerdo con la legislación vigente, pueda ésta obtener por sus propios medios.

Artículo 5. Titulares de derechos.

1. Son titulares de los derechos establecidos en la presente Ley los españoles que cumplan los siguientes requisitos:

- a. Encontrarse en situación de dependencia en alguno de los grados establecidos.
- b. Para los menores de 3 años se estará a lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera.
- c. Residir en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Para los menores de cinco años el periodo de residencia se exigirá a quien ejerza su guarda y custodia.

2. Las personas que, reuniendo los requisitos anteriores, carezcan de la nacionalidad española se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en los tratados internacionales y en los convenios que se establezcan con el país de origen. Para los menores que carezcan de la nacionalidad española se estará a lo dispuesto en las Leyes del Menor vigentes, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, así como en los tratados internacionales.

3. El Gobierno podrá establecer medidas de protección a favor de los españoles no residentes en España.

4. El Gobierno establecerá, previo acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, las condiciones de acceso al Sistema de Atención a la Dependencia de los emigrantes españoles retornados

TÍTULO I.

EL SISTEMA PARA LA AUTONOMÍA Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA.

CAPÍTULO I.

CONFIGURACIÓN DEL SISTEMA.

Artículo 6. Finalidad del Sistema.

1. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia garantiza las condiciones básicas y el contenido común a que se refiere la presente Ley; sirve de cauce para la colaboración y participación de las Administraciones Públicas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, en materia de promoción de la autonomía personal y la atención y protección a las personas en situación de dependencia; optimiza los recursos públicos y privados disponibles, y contribuye a la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos.

2. El Sistema se configura como una red de utilización pública que integra, de forma coordinada, centros y servicios, públicos y privados.

3. La integración en el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia de los centros y servicios a que se refiere este artículo no supondrá alteración alguna en el régimen jurídico de su titularidad, administración, gestión y dependencia orgánica.

Artículo 7. Niveles de protección del Sistema.

La protección de la situación de dependencia por parte del Sistema se prestará en los términos establecidos en esta Ley y de acuerdo con los siguientes niveles:

1. El nivel de protección mínimo establecido por la Administración General del Estado en aplicación del artículo 9.
2. El nivel de protección que se acuerde entre la Administración General del Estado y la Administración de cada una de las Comunidades Autónomas a través de los Convenios previstos en el artículo 10.
3. El nivel adicional de protección que pueda establecer cada Comunidad Autónoma.

Artículo 8. Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

1. Se crea el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia como instrumento de cooperación para la articulación del Sistema. El Consejo estará constituido por el titular del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas, recayendo dicha representación en el miembro del Consejo de Gobierno respectivo que tenga a su cargo las competencias en la materia. Integrarán igualmente el Consejo un número de representantes de los diferentes Departamentos ministeriales. En la composición tendrán mayoría los representantes de las Comunidades Autónomas.

2. Sin perjuicio de las competencias de cada una de las Administraciones Públicas integrantes, corresponde al Consejo, además de las funciones que expresamente le atribuye esta Ley, ejercer las siguientes:

- a. Acordar el Marco de cooperación interadministrativa para el desarrollo de la Ley previsto en el artículo 10.
- b. Establecer los criterios para determinar la intensidad de protección de los servicios previstos de acuerdo con los artículos 10.3 y 15.
- c. Acordar las condiciones y cuantía de las prestaciones económicas previstas en el artículo 20 y en la disposición adicional primera.
- d. Adoptar los criterios de participación del beneficiario en el coste de los servicios.
- e. Acordar el baremo a que se refiere el artículo 27, con los criterios básicos del procedimiento de valoración y de las características de los órganos de valoración.
- f. Acordar, en su caso, planes, proyectos y programas conjuntos.
- g. Adoptar criterios comunes de actuación y de evaluación del Sistema.
- h. Facilitar la puesta a disposición de documentos, datos y estadísticas comunes.
- i. Establecer los mecanismos de coordinación para el caso de las personas desplazadas en situación de dependencia.
- j. Informar la normativa estatal de desarrollo en materia de dependencia y en especial las normas previstas en el artículo 9.1.
- k. Servir de cauce de cooperación, comunicación e información entre las Administraciones Públicas.

El Consejo Territorial del Sistema, una vez constituido, acordará sus normas en cuanto a funcionamiento y Presidencia.

Artículo 9. Participación de la Administración General del Estado.

1. El Gobierno, oído el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, determinará el nivel mínimo de protección garantizado para cada uno de los beneficiarios del Sistema, según el grado y nivel de su dependencia, como condición básica de garantía del derecho a la promoción de la autonomía personal y atención a la situación de dependencia.

2. La financiación pública de este nivel de protección correrá a cuenta de la Administración General del Estado que fijará anualmente los recursos económicos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 32.

Artículo 10. Cooperación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas.

1. En el seno del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas acordarán el marco de cooperación interadministrativa que se desarrollará mediante los correspondientes Convenios entre la Administración General del Estado y cada una de las Comunidades Autónomas.

2. A través de los Convenios a los que se refiere el apartado anterior, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas acordarán los objetivos, medios y recursos para la aplicación de los servicios y prestaciones recogidos en el Capítulo II del presente Título, incrementando el nivel mínimo de protección fijado por el Estado de acuerdo con el artículo 9.

3. En aplicación de lo previsto en el apartado anterior, el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia establecerá los criterios para determinar la intensidad de protección de cada uno de los servicios previstos en el Catálogo, y la compatibilidad e incompatibilidad entre los mismos, para su aprobación por el Gobierno mediante Real Decreto.

4. Los Convenios establecerán la financiación que corresponda a cada Administración para este nivel de prestación, en los términos establecidos en el artículo 32 y en la disposición transitoria primera de esta Ley, así como los términos y condiciones para su revisión. Igualmente, los Convenios recogerán las aportaciones del Estado derivadas de la garantía del nivel de protección definido en el artículo 9.

Artículo 11. Participación de las Comunidades Autónomas en el Sistema.

1. En el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, corresponden a las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de las competencias que les son propias según la Constitución Española, los Estatutos de Autonomía y la legislación vigente, las siguientes funciones:

- a. Planificar, ordenar, coordinar y dirigir, en el ámbito de su territorio, los servicios de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia.
- b. Gestionar, en su ámbito territorial, los servicios y recursos necesarios para la valoración y atención de la dependencia.
- c. Establecer los procedimientos de coordinación sociosanitaria, creando, en su caso, los órganos de coordinación que procedan para garantizar una efectiva atención.
- d. Crear y actualizar el Registro de Centros y Servicios, facilitando la debida acreditación que garantice el cumplimiento de los requisitos y los estándares de calidad.
- e. Asegurar la elaboración de los correspondientes Programas Individuales de Atención.
- f. Inspeccionar y, en su caso, sancionar los incumplimientos sobre requisitos y estándares de calidad de los centros y servicios y respecto de los derechos de los beneficiarios.
- g. Evaluar periódicamente el funcionamiento del Sistema en su territorio respectivo.
- h. Aportar a la Administración General del Estado la información necesaria para la aplicación de los criterios de financiación previstos en el artículo 32.

2. En todo caso, las Comunidades Autónomas, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 podrán definir, con cargo a sus presupuestos, niveles de protección adicionales al fijado por la Administración General del Estado en aplicación del artículo 9 y al acordado, en su caso, conforme al artículo 10, para los cuales podrán adoptar las normas de acceso y disfrute que consideren más adecuadas.

Artículo 12. Participación de las Entidades Locales.

1. Las Entidades Locales participarán en la gestión de los servicios de atención a las personas en situación de dependencia, de acuerdo con la normativa de sus respectivas Comunidades Autónomas y dentro de las competencias que la legislación vigente les atribuye.

2. Las Entidades Locales podrán participar en el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la forma y condiciones que el propio Consejo disponga.

CAPÍTULO II. PRESTACIONES Y CATÁLOGO DE SERVICIOS DE ATENCIÓN DEL SISTEMA PARA LA AUTONOMÍA Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA.

SECCIÓN I. PRESTACIONES DEL SISTEMA.

Artículo 13. Objetivos de las prestaciones de dependencia.

La atención a las personas en situación de dependencia y la promoción de su autonomía personal deberán orientarse a la consecución de una mejor calidad de vida y autonomía personal, en un marco de efectiva igualdad de oportunidades, de acuerdo con los siguientes objetivos:

- a. Facilitar una existencia autónoma en su medio habitual, todo el tiempo que desee y sea posible.
- b. Proporcionar un trato digno en todos los ámbitos de su vida personal, familiar y social, facilitando su incorporación activa en la vida de la comunidad.

Artículo 14. Prestaciones de atención a la dependencia.

1. Las prestaciones de atención a la dependencia podrán tener la naturaleza de servicios y de prestaciones económicas e irán destinadas, por una parte, a la promoción de la autonomía personal y, por otra, a atender las necesidades de las personas con dificultades para la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

2. Los servicios del Catálogo del artículo 15 tendrán carácter prioritario y se prestarán a través de la oferta pública de la Red de Servicios Sociales por las respectivas Comunidades Autónomas mediante centros y servicios públicos o privados concertados debidamente acreditados.

3. De no ser posible la atención mediante alguno de estos servicios, en los Convenios a que se refiere el artículo 10 se incorporará la prestación económica vinculada establecida en el artículo 17. Esta prestación irá destinada a la cobertura de los gastos del servicio previsto en el Programa Individual de Atención al que se refiere el artículo 29, debiendo ser prestado por una entidad o centro acreditado para la atención a la dependencia.

4. El beneficiario podrá, excepcionalmente, recibir una prestación económica para ser atendido por cuidadores no profesionales, siempre que se den condiciones adecuadas de convivencia y de habitabilidad de la vivienda y así lo establezca su Programa Individual de Atención.

5. Las personas en situación de dependencia podrán recibir una prestación económica de asistencia personal en los términos del artículo 19.

6. La prioridad en el acceso a los servicios vendrá determinada por el grado y nivel de dependencia y, a igual grado y nivel, por la capacidad económica del solicitante. Hasta que la red de servicios esté totalmente implantada, las personas en situación de dependencia que no puedan acceder a los servicios por aplicación del régimen de prioridad señalado, tendrán derecho a la prestación económica prevista en el artículo 17 de esta Ley.

7. A los efectos de esta Ley, la capacidad económica se determinará, en la forma que reglamentariamente se establezca, a propuesta del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, en atención a la renta y el patrimonio del solicitante. En la consideración del patrimonio se tendrán en cuenta la edad del beneficiario y el tipo de servicio que se presta.

Artículo 15. Catálogo de servicios.

1. El Catálogo de servicios comprende los servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia, en los términos que se especifican en este capítulo:

- a. Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal.
- b. Servicio de Teleasistencia.
- c. Servicio de Ayuda a domicilio:
 - i. Atención de las necesidades del hogar.
 - ii. Cuidados personales.
- d. Servicio de Centro de Día y de Noche:
 - i. Centro de Día para mayores.
 - ii. Centro de Día para menores de 65 años.
 - iii. Centro de Día de atención especializada.
 - iv. Centro de Noche.
- e. Servicio de Atención Residencial:
 - i. Residencia de personas mayores en situación de dependencia.
 - ii. Centro de atención a personas en situación de dependencia, en razón de los distintos tipos de discapacidad.

2. Los servicios establecidos en el apartado 1 se regulan sin perjuicio de lo previsto en el artículo 14 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.

Artículo 16. Red de servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

1. Las prestaciones y servicios establecidos en esta Ley se integran en la Red de Servicios Sociales de las respectivas Comunidades Autónomas en el ámbito de las competencias que las mismas tienen asumidas. La red de centros estará formada por los centros públicos de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales, los centros de referencia estatal para la promoción de la autonomía personal y para la atención y cuidado de situaciones de dependencia, así como los privados concertados debidamente acreditados.

2. Las Comunidades Autónomas establecerán el régimen jurídico y las condiciones de actuación de los centros privados concertados. En su incorporación a la red se tendrá en cuenta de manera especial los correspondientes al tercer sector.

3. Los centros y servicios privados no concertados que presten servicios para personas en situación de dependencia deberán contar con la debida acreditación de la Comunidad Autónoma correspondiente.

4. Los poderes públicos promoverán la colaboración solidaria de los ciudadanos con las personas en situación de dependencia, a través de la participación de las organizaciones de voluntarios y de las entidades del tercer sector.

SECCIÓN II. PRESTACIONES ECONÓMICAS.

Artículo 17. Prestación económica vinculada al servicio.

1. La prestación económica, que tendrá carácter periódico, se reconocerá, en los términos que se establezca, únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado, en función del grado y nivel de dependencia y de la capacidad económica del beneficiario, de acuerdo con lo previsto en el convenio celebrado entre la Administración General del Estado y la correspondiente Comunidad Autónoma.

2. Esta prestación económica de carácter personal estará, en todo caso, vinculada a la adquisición de un servicio.

3. Las Administraciones Públicas competentes supervisarán, en todo caso, el destino y utilización de estas prestaciones al cumplimiento de la finalidad para la que fueron concedidas.

Artículo 18. Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales.

1. Excepcionalmente, cuando el beneficiario esté siendo atendido por su entorno familiar, y se reúnan las condiciones establecidas en el artículo 14.4, se reconocerá una prestación económica para cuidados familiares.
2. Previo acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, se establecerán las condiciones de acceso a esta prestación, en función del grado y nivel reconocido a la persona en situación de dependencia y de su capacidad económica.
3. El cuidador deberá ajustarse a las normas sobre afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social que se determinen reglamentariamente.
4. El Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia promoverá acciones de apoyo a los cuidadores no profesionales que incorporarán programas de formación, información y medidas para atender los periodos de descanso.

Artículo 19. Prestación económica de asistencia personal.

La prestación económica de asistencia personal tiene como finalidad la promoción de la autonomía de las personas con gran dependencia. Su objetivo es contribuir a la contratación de una asistencia personal, durante un número de horas, que facilite al beneficiario el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria. Previo acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, se establecerán las condiciones específicas de acceso a esta prestación.

Artículo 20. Cuantía de las prestaciones económicas.

La cuantía de las prestaciones económicas reguladas en los artículos de esta Sección se acordará por el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, para su aprobación posterior por el Gobierno mediante Real Decreto.

SECCIÓN III. SERVICIOS DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y DE ATENCIÓN Y CUIDADO.

Artículo 21. Prevención de las situaciones de dependencia.

Tiene por finalidad prevenir la aparición o el agravamiento de enfermedades o discapacidades y de sus secuelas, mediante el desarrollo coordinado, entre los servicios sociales y de salud, de actuaciones de promoción de condiciones de vida saludables, programas específicos de carácter preventivo y de rehabilitación dirigidos a las personas mayores y personas con discapacidad y a quienes se ven afectados por procesos de hospitalización complejos. Con este fin, el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia acordará criterios, recomendaciones y condiciones mínimas que deberían cumplir los Planes de Prevención de las Situaciones de Dependencia que elaboren las Comunidades Autónomas, con especial consideración de los riesgos y actuaciones para las personas mayores.

Artículo 22. Servicio de Teleasistencia.

1. El servicio de Teleasistencia facilita asistencia a los beneficiarios mediante el uso de tecnologías de la comunicación y de la información, con apoyo de los medios personales necesarios, en respuesta inmediata ante situaciones de emergencia, o de inseguridad, soledad y aislamiento. Puede ser un servicio independiente o complementario al de ayuda a domicilio.
2. Este servicio se prestará a las personas que no reciban servicios de atención residencial y así lo establezca su Programa Individual de Atención.

Artículo 23. Servicio de Ayuda a Domicilio.

El servicio de ayuda a domicilio lo constituye el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria, prestadas por entidades o empresas, acreditadas para esta función:

- a. Servicios relacionados con la atención de las necesidades domésticas o del hogar: limpieza, lavado, cocina u otros.
- b. Servicios relacionados con la atención personal, en la realización de las actividades de la vida diaria.

Artículo 24. Servicio de Centro de Día y de Noche.

1. El servicio de Centro de Día o de Noche ofrece una atención integral durante el periodo diurno o nocturno a las personas en situación de dependencia, con el objetivo de mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal y apoyar a las familias o cuidadores. En particular, cubre, desde un enfoque biopsicosocial, las necesidades de asesoramiento, prevención, rehabilitación, orientación para la promoción de la autonomía, habilitación o atención asistencial y personal.
2. La tipología de centros incluirá Centros de Día para menores de 65 años, Centros de Día para mayores, Centros de Día de atención especializada por la especificidad de los cuidados que ofrecen y Centros de Noche, que se adecuarán a las peculiaridades y edades de las personas en situación de dependencia.

Artículo 25. Servicio de Atención residencial.

1. El servicio de atención residencial ofrece, desde un enfoque biopsicosocial, servicios continuados de carácter personal y sanitario.
2. Este servicio se prestará en los centros residenciales habilitados al efecto según el tipo de dependencia, grado de la misma e intensidad de cuidados que precise la persona.
3. La prestación de este servicio puede tener carácter permanente, cuando el centro residencial se convierta en la residencia habitual de la persona, o temporal, cuando se atiendan estancias temporales de convalecencia o durante vacaciones, fines de semana y enfermedades o periodos de descanso de los cuidadores no profesionales.
4. El servicio de atención residencial será prestado por las Administraciones Públicas en centros propios y concertados.

CAPÍTULO III. LA DEPENDENCIA Y SU VALORACIÓN.

Artículo 26. Grados de dependencia.

1. La situación de dependencia se clasificará en los siguientes grados:
 - a. Grado I. Dependencia moderada: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.
 - b. Grado II. Dependencia severa: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no quiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.
 - c. Grado III. Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.
2. Cada uno de los grados de dependencia establecidos en el apartado anterior se clasificarán en dos niveles, en función de la autonomía de las personas y de la intensidad del cuidado que requiere.
3. Los intervalos para la determinación de los grados y niveles se establecerán en el baremo al que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 27. Valoración de la situación de dependencia.

1. Las Comunidades Autónomas determinarán los órganos de valoración de la situación de dependencia, que emitirán un dictamen sobre el grado y nivel de dependencia, con especificación de los cuidados que la persona pueda requerir. El Consejo Territorial deberá acordar unos criterios comunes de composición y actuación de los órganos de valoración de las Comunidades Autónomas que, en todo caso, tendrán carácter público.
2. El grado y niveles de dependencia, a efectos de su valoración, se determinarán mediante la aplicación del baremo que se acuerde en el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia para su posterior aprobación por el Gobierno mediante Real Decreto. Dicho baremo tendrá entre sus referentes la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), adoptada por la Organización Mundial de la Salud.
3. El baremo establecerá los criterios objetivos de valoración del grado de autonomía de la persona, de su capacidad para realizar las distintas actividades de la vida diaria, los intervalos de puntuación para cada uno de los grados y niveles de dependencia, y el protocolo con los procedimientos y técnicas a seguir para la valoración de las aptitudes observadas, en su caso.
4. El baremo valorará la capacidad de la persona para llevar a cabo por sí misma las actividades básicas de la vida diaria, así como la necesidad de apoyo y supervisión para su realización por personas con discapacidad intelectual o con enfermedad mental.
5. La valoración se realizará teniendo en cuenta los correspondientes informes sobre la salud de la persona y sobre el entorno en el que viva, y considerando, en su caso, las ayudas técnicas, órtesis y prótesis que le hayan sido prescritas.

CAPÍTULO IV. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO.

Artículo 28. Procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema.

1. El procedimiento se iniciará a instancia de la persona que pueda estar afectada por algún grado de dependencia o de quien ostente su representación, y su tramitación se ajustará a las previsiones establecidas en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con las especificidades que resulten de la presente Ley.
2. El reconocimiento de la situación de dependencia se efectuará mediante resolución expedida por la Administración Autónoma correspondiente a la residencia del solicitante y tendrá validez en todo el territorio del Estado.
3. La resolución a la que se refiere el apartado anterior determinará los servicios o prestaciones que corresponden al solicitante según el grado y nivel de dependencia.
4. En el supuesto de cambio de residencia, la Comunidad Autónoma de destino determinará, en función de su red de servicios y prestaciones, los que correspondan a la persona en situación de dependencia.
5. Los criterios básicos de procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y las características comunes del órgano y profesionales que procedan al reconocimiento serán acordados por el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.
6. Los servicios de valoración de la situación de dependencia, la prescripción de servicios y prestaciones y la gestión de las prestaciones económicas previstas en la presente Ley, se efectuarán directamente por las Administraciones Públicas no pudiendo ser objeto de delegación, contratación o concierto con entidades privadas.

Artículo 29. Programa Individual de Atención.

1. En el marco del procedimiento de reconocimiento de la situación de dependencia y las prestaciones correspondientes, los servicios sociales correspondientes del sistema público establecerán un Programa Individual de Atención en el que se determinarán las modalidades de intervención más adecuadas a sus necesidades de entre los servicios y prestaciones económicas previstos en la resolución para su grado y nivel, con la participación previa consulta y, en su caso, elección entre las alternativas propuestas del beneficiario y, en su caso, de su familia o entidades tutelares que le represente.
2. El programa individual de atención será revisado:
 - a. A instancia del interesado y de sus representantes legales.
 - b. De oficio, en la forma que determine y con la periodicidad que prevea la normativa de las Comunidades Autónomas.
 - c. Con motivo del cambio de residencia a otra Comunidad Autónoma.

Artículo 30. Revisión del grado o nivel de dependencia y de la prestación reconocida.

1. El grado o nivel de dependencia será revisable, a instancia del interesado, de sus representantes o de oficio por las Administraciones Públicas competentes, por alguna de las siguientes causas:
 - a. Mejoría o empeoramiento de la situación de dependencia.
 - b. Error de diagnóstico o en la aplicación del correspondiente baremo.
2. Las prestaciones podrán ser modificadas o extinguidas en función de la situación personal del beneficiario, cuando se produzca una variación de cualquiera de los requisitos establecidos para su reconocimiento, o por incumplimiento de las obligaciones reguladas en la presente Ley.

Artículo 31. Prestaciones de análoga naturaleza y finalidad.

La percepción de una de las prestaciones económicas previstas en esta Ley deducirá de su cuantía cualquier otra prestación de análoga naturaleza y finalidad establecida en los regímenes públicos de protección social. En particular, se deducirán el complemento de gran invalidez regulado en el artículo 139.4 de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el complemento de la asignación económica por hijo a cargo mayor de 18 años con un grado de minusvalía igual o superior al 75%, el de necesidad de otra persona de la pensión de invalidez no contributiva, y el subsidio de ayuda a tercera persona de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

CAPÍTULO V. FINANCIACIÓN DEL SISTEMA Y APORTACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS.

Artículo 32. Financiación del Sistema por las Administraciones Públicas.

1. La financiación del Sistema será la suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que correspondan a las Administraciones Públicas competentes y se determinará anualmente en los correspondientes Presupuestos.
2. La Administración General del Estado asumirá íntegramente el coste derivado de lo previsto en el artículo 9.
3. En el marco de cooperación interadministrativa previsto en el artículo 10, los Convenios que se suscriban entre la Administración General del Estado y cada una de las administraciones de las Comunidades Autónomas determinarán las obligaciones asumidas por cada una de las partes para la financiación de los servicios y prestaciones del Sistema. Dichos Convenios, que podrán ser anuales o plurianuales, recogerán criterios de reparto teniendo en cuenta la población dependiente, la dispersión geográfica, la insularidad, emigrantes retornados y otros factores, y podrán ser revisados por las partes.

La aportación de la Comunidad Autónoma será, para cada año, al menos igual a la de la Administración General del Estado como consecuencia de lo previsto en este apartado y en el anterior.

Artículo 33. La participación de los beneficiarios en el coste de las prestaciones.

1. Los beneficiarios de las prestaciones de dependencia participarán en la financiación de las mismas, según el tipo y coste del servicio y su capacidad económica personal.
 2. La capacidad económica del beneficiario se tendrá también en cuenta para la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas.
 3. El Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia fijará los criterios para la aplicación de lo previsto en este artículo, que serán desarrollados en los Convenios a que se refiere el artículo 10.
- Para fijar la participación del beneficiario, se tendrá en cuenta la distinción entre servicios asistenciales y de manutención y hoteleros.
4. Ningún ciudadano quedará fuera de la cobertura del Sistema por no disponer de recursos económicos.

TÍTULO II.

LA CALIDAD Y EFICACIA DEL SISTEMA PARA LA AUTONOMÍA Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA.

CAPÍTULO I.

MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DEL SISTEMA.

Artículo 34. Calidad en el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

1. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia fomentará la calidad de la atención a la dependencia con el fin de asegurar la eficacia de las prestaciones y servicios.
2. Sin perjuicio de las competencias de cada una de las Comunidades Autónomas y de la Administración General del Estado, se establecerán, en el ámbito del Consejo Territorial, la fijación de criterios comunes de acreditación de centros y planes de calidad del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, dentro del marco general de calidad de la Administración General del Estado.
3. Asimismo, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas y de la Administración General del Estado, el Consejo Territorial acordará:
 - a. Criterios de calidad y seguridad para los centros y servicios.
 - b. Indicadores de calidad para la evaluación, la mejora continua y el análisis comparado de los centros y servicios del Sistema.
 - c. Guías de buenas prácticas.
 - d. Cartas de servicios, adaptadas a las condiciones específicas de las personas dependientes, bajo los principios de no discriminación y accesibilidad.

Artículo 35. Calidad en la prestación de los servicios.

1. Se establecerán estándares esenciales de calidad para cada uno de los servicios que conforman el Catálogo regulado en la presente Ley, previo acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.
2. Los centros residenciales para personas en situación de dependencia habrán de disponer de un reglamento de régimen interior, que regule su organización y funcionamiento, que incluya un sistema de gestión de calidad y que establezca la participación de los usuarios, en la forma que determine la Administración competente.
3. Se atenderá, de manera específica, a la calidad en el empleo así como a promover la profesionalidad y potenciar la formación en aquellas entidades que aspiren a gestionar prestaciones o servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

CAPÍTULO II.

FORMACIÓN EN MATERIA DE DEPENDENCIA.

Artículo 36. Formación y cualificación de profesionales y cuidadores.

1. Se atenderá a la formación básica y permanente de los profesionales y cuidadores que atiendan a las personas en situación de dependencia. Para ello, los poderes públicos determinarán las cualificaciones profesionales idóneas para el ejercicio de las funciones que se correspondan con el Catálogo de servicios regulado en el artículo 15.
2. Los poderes públicos promoverán los programas y las acciones formativas que sean necesarios para la implantación de los servicios que establece la Ley.
3. Con el objetivo de garantizar la calidad del Sistema, se fomentará la colaboración entre las distintas Administraciones Públicas competentes en materia educativa, sanitaria, laboral y de asuntos sociales, así como de éstas con las universidades, sociedades científicas y organizaciones profesionales y sindicales, patronales y del tercer sector.

CAPÍTULO III.

SISTEMA DE INFORMACIÓN.

Artículo 37. Sistema de información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del organismo competente, establecerá un sistema de información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia que garantice la disponibilidad de la información y la comunicación recíproca entre las Administraciones Públicas, así como la compatibilidad y articulación entre los distintos sistemas. Para ello, en el seno del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia se acordarán los objetivos y contenidos de la información.
2. El sistema contendrá información sobre el Catálogo de servicios e incorporará, como datos esenciales, los relativos a población protegida, recursos humanos, infraestructuras de la red, resultados obtenidos y calidad en la prestación de los servicios.
3. El sistema de información contemplará específicamente la realización de estadísticas para fines estatales en materia de dependencia, así como las de interés general supracomunitario y las que se deriven de compromisos con organizaciones supranacionales e internacionales.

Artículo 38. Red de comunicaciones.

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la utilización preferente de las infraestructuras comunes de comunicaciones y servicios telemáticos de las Administraciones Públicas, pondrá a disposición del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia una red de comunicaciones que facilite y dé garantías de protección al intercambio de información entre sus integrantes.
2. El uso y transmisión de la información en esta red estará sometido al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y a los requerimientos de certificación electrónica, firma electrónica y cifrado, de acuerdo con la legislación vigente.

3. A través de dicha red de comunicaciones se intercambiará información sobre las infraestructuras del sistema, la situación, grado y nivel de dependencia de los beneficiarios de las prestaciones, así como cualquier otra derivada de las necesidades de información en el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

CAPÍTULO IV. ACTUACIÓN CONTRA EL FRAUDE.

Artículo 39. Acción administrativa contra el fraude.

Las Administraciones Públicas velarán por la correcta aplicación de los fondos públicos destinados al Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, evitando la obtención o disfrute fraudulento de sus prestaciones y de otros beneficios o ayudas económicas que puedan recibir los sujetos que participen en el Sistema o sean beneficiarios del mismo. Igualmente establecerán medidas de control destinadas a detectar y perseguir tales situaciones.

A tales efectos, las Administraciones Públicas desarrollarán actuaciones de vigilancia del cumplimiento de esta Ley y ejercerán las potestades sancionadoras conforme a lo previsto en el Título III de la misma, haciendo uso, en su caso, de las fórmulas de cooperación interadministrativa contenidas en esta Ley.

CAPÍTULO V. ÓRGANOS CONSULTIVOS DEL SISTEMA PARA LA AUTONOMÍA Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA.

Artículo 40. Comité Consultivo.

1. Se crea el Comité Consultivo del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia como órgano asesor, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, mediante el cual se hace efectiva, de manera permanente, la participación social en el Sistema y se ejerce la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales en el mismo.

2. Sus funciones serán las de informar, asesorar y formular propuestas sobre materias que resulten de especial interés para el funcionamiento de dicho Sistema.

3. La composición del Comité tendrá carácter tripartito, en tanto que integrado por las Administraciones públicas, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales, y paritario entre Administraciones Públicas por una parte y organizaciones sindicales y empresariales por otra, en los términos establecidos en el siguiente apartado. Los acuerdos del Comité se adoptarán por mayoría de los votos emitidos en cada una de las partes, requiriendo así la mayoría de los votos de las Administraciones Públicas y la mayoría de los votos de las organizaciones sindicales y empresariales.

4. El Comité Consultivo estará presidido por el representante de la Administración General del Estado que designe el titular del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Su funcionamiento se regulará por su reglamento interno. Estará integrado por los siguientes miembros, nombrados en los términos que se establezcan reglamentariamente:

- a. Seis representantes de la Administración General del Estado.
- b. Seis representantes de las administraciones de las Comunidades Autónomas.
- c. Seis representantes de las Entidades locales.
- d. Nueve representantes de las organizaciones empresariales más representativas.
- e. Nueve representantes de las organizaciones sindicales más representativas.

Artículo 41. Órganos consultivos.

1. Serán órganos consultivos de participación institucional del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia los siguientes:

- El Comité Consultivo del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.
- El Consejo Estatal de Personas Mayores.
- El Consejo Nacional de la Discapacidad.
- El Consejo Estatal de Organizaciones no Gubernamentales de Acción Social.

2. Las funciones de dichos órganos serán las de informar, asesorar y formular propuestas sobre materias que resulten de especial interés para el funcionamiento del Sistema.

TÍTULO III. INFRACCIONES Y SANCIONES.

Artículo 42. Responsables.

1. Sólo podrán ser sancionadas por hechos constitutivos de infracción administrativa las personas físicas o jurídicas que resulten responsables de los mismos.

2. Se consideran autores de las infracciones tipificadas por esta Ley quienes realicen los hechos por sí mismos, conjuntamente o a través de persona interpuesta.

3. Tendrán también la consideración de autores quienes cooperen en su ejecución mediante una acción u omisión sin la cual la infracción no hubiese podido llevarse a cabo.

Artículo 43. Infracciones.

Constituirá infracción:

- a. Dificultar o impedir el ejercicio de cualesquiera de los derechos reconocidos en esta Ley.
- b. Obstruir la acción de los servicios de inspección.
- c. Negar el suministro de información o proporcionar datos falsos.
- d. Aplicar las prestaciones económicas a finalidades distintas a aquellas para las que se otorgan, y recibir ayudas, en especie o económicas, incompatibles con las prestaciones establecidas en la presente Ley.
- e. Incumplir las normas relativas a la autorización de apertura y funcionamiento y de acreditación de centros de servicios de atención a personas en situación de dependencia.
- f. Tratar discriminatoriamente a las personas en situación de dependencia.
- g. Conculcar la dignidad de las personas en situación de dependencia.
- h. Generar daños o situaciones de riesgo para la integridad física o psíquica.
- i. Incumplir los requerimientos específicos que formulen las Administraciones Públicas competentes.

Artículo 44. Clasificación de las infracciones.

1. Las infracciones se clasificarán en leves, graves y muy graves, de acuerdo con criterios de riesgo para la salud, gravedad de la alteración social producida por los hechos, cuantía del beneficio obtenido, intencionalidad, número de afectados y reincidencia.

2. Se calificarán como leves las infracciones tipificadas de acuerdo con el artículo 43 cuando se hayan cometido por imprudencia o simple negligencia, y no comporten un perjuicio directo para las personas en situación de dependencia.
3. Se calificarán como infracciones graves las tipificadas de acuerdo con el artículo 43 cuando comporten un perjuicio para las personas, o se hayan cometido con dolo o negligencia grave. También tendrán la consideración de graves, aquellas que comporten cualesquiera de las siguientes circunstancias:
 - a. Reincidencia de falta leve.
 - b. Negativa absoluta a facilitar información o a prestar colaboración a los servicios de inspección, así como el falseamiento de la información proporcionada a la Administración.
 - c. Coacciones, amenazas, represalias o cualquier otra forma de presión ejercitada sobre las personas en situación de dependencia o sus familias.
4. Se calificarán como infracciones muy graves todas las definidas como graves siempre que concurren alguna de las siguientes circunstancias:
 - a. Que atenten gravemente contra los derechos fundamentales de la persona.
 - b. Que se genere un grave perjuicio para las personas en situación de dependencia o para la Administración.
 - c. Que supongan reincidencia de falta grave.
5. Se produce reincidencia cuando, al cometer la infracción, el sujeto hubiera sido ya sancionado por esa misma falta, o por otra de gravedad igual o mayor o por dos o más infracciones de gravedad inferior, durante los dos últimos años.

Artículo 45. Sanciones.

1. Las infracciones a la presente Ley serán sancionadas por las administraciones competentes con pérdida de las prestaciones y subvenciones para las personas beneficiarias; con multa para los cuidadores no profesionales; y con multa y, en su caso, pérdida de subvenciones, cese temporal de la actividad o cierre del establecimiento, local o empresa para las empresas proveedoras de servicios. En todo caso, la sanción implicará el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.
2. La graduación de las sanciones será proporcional a la infracción cometida y se establecerá ponderándose según los siguientes criterios:
 - a. Gravedad de la infracción.
 - b. Gravedad de la alteración social y perjuicios causados.
 - c. Riesgo para la salud.
 - d. Número de afectados.
 - e. Beneficio obtenido.
 - f. Grado de intencionalidad y reiteración.
3. La graduación de las multas se ajustará a lo siguiente:
 - a. Por infracción leve, multa de hasta 300 euros a los cuidadores y hasta treinta mil euros a los proveedores de servicios.
 - b. Por infracción grave, multa de trescientos a tres mil euros a los cuidadores; y de treinta mil uno a noventa mil euros a los proveedores de servicios.
 - c. Por infracción muy grave, multa de tres mil uno a seis mil euros a los cuidadores; y de noventa mil uno hasta un máximo de un millón euros a los proveedores de servicios.
4. En los supuestos en los que se acuerde la suspensión de prestaciones o subvenciones, ésta se graduará entre uno y seis meses según la gravedad de la infracción.
5. Además, en los casos de especial gravedad, reincidencia de la infracción o trascendencia notoria y grave, las infracciones muy graves se sancionarán con la suspensión temporal de la actividad por un máximo de cinco años o, en su caso, con el cierre de la empresa o la clausura del servicio o establecimiento.
6. Durante la sustanciación del procedimiento sancionador, la Administración competente podrá acordar, como medida cautelar, la suspensión de cualquier tipo de ayudas o subvención de carácter financiero que el particular o la entidad infractora haya obtenido o solicitado de dicha Administración Pública.
7. Durante la sustanciación del procedimiento por infracciones graves o muy graves, y ante la posibilidad de causar perjuicios de difícil o imposible reparación, la Administración competente podrá acordar, como medida cautelar, el cierre del centro o la suspensión de la actividad.

Artículo 46. Prescripción.

1. Las infracciones a que se refiere la presente Ley prescribirán:
 - a. Al año, las leves.
 - b. A los tres años, las graves.
 - c. A los cuatro años, las muy graves.
2. El plazo de prescripción comenzará a contarse a partir del día que se haya cometido la infracción y se interrumpirá por la iniciación, con conocimiento del interesado, del procedimiento sancionador.
3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los cinco años, por faltas graves a los cuatro años y por faltas leves al año.

Artículo 47. Competencias.

1. Las Comunidades Autónomas desarrollarán el cuadro de infracciones y sanciones previstas en la presente Ley.
2. La incoación e instrucción de los expedientes sancionadores, así como la imposición de las correspondientes sanciones, corresponderá a cada Administración Pública en el ámbito de sus respectivas competencias.
3. En el ámbito de la Administración General del Estado será órgano competente para imponer las sanciones por conductas previstas como infracciones en el artículo 43:
 - a. El titular de la Dirección General del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, cuando se trate de sanciones por la comisión de infracciones leves.
 - b. El titular de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, cuando se trate de sanciones por la comisión de infracciones graves.
 - c. El titular del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuando se trate de sanciones por la comisión de infracciones muy graves, si bien se requerirá el acuerdo previo del Consejo de Ministros cuando las sanciones sean de cuantía superior a 300.000 euros o en los supuestos de cierre de la empresa o clausura del servicio o establecimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Financiación de las prestaciones y servicios garantizados por la Administración General del Estado.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio determinará la cuantía y la forma de abono a las Comunidades Autónomas de las cantidades necesarias para la financiación de los servicios y prestaciones previstos en el artículo 9 de esta Ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Régimen aplicable a los sistemas de Concierto y Convenio.

La financiación de los servicios y prestaciones del Sistema en la Comunidad Autónoma del País Vasco y en la Comunidad Foral de Navarra que corresponda, según lo previsto en el artículo 32 de esta Ley, a la Administración General del Estado con cargo a su presupuesto de gastos se tendrá en cuenta en el cálculo del cupo vasco y de la aportación navarra, de conformidad con el Concierto Económico entre el Estado y la Comunidad del País Vasco y con el Convenio Económico entre el Estado y la Comunidad Foral de Navarra, respectivamente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Ayudas económicas para facilitar la autonomía personal.

La Administración General del Estado y las administraciones de las Comunidades Autónomas podrán, de conformidad con sus disponibilidades presupuestarias, establecer acuerdos específicos para la concesión de ayudas económicas con el fin de facilitar la autonomía personal. Estas ayudas tendrán la condición de subvención e irán destinadas:

- a. A apoyar a la persona con ayudas técnicas o instrumentos necesarios para el normal desenvolvimiento de su vida ordinaria.
- b. A facilitar la accesibilidad y adaptaciones en el hogar que contribuyan a mejorar su capacidad de desplazamiento en la vivienda.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Seguridad Social de los cuidadores no profesionales.

Reglamentariamente el Gobierno determinará la incorporación a la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales en el Régimen que les corresponda, así como los requisitos y procedimiento de afiliación, alta y cotización.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Registro de Prestaciones Sociales Públicas.

La prestación económica vinculada al servicio, la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y la prestación económica de asistencia personalizada, reguladas en esta Ley, quedan integradas en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas. Con tal fin, las entidades y organismos que gestionen dichas prestaciones vendrán obligados a suministrar los datos que, referentes a las que se hubiesen concedido, se establezcan en las normas de desarrollo de esta Ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Modificación del Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Se añade un nuevo apartado al artículo 7 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, con el siguiente texto:

- v. *Las prestaciones económicas públicas vinculadas al servicio para cuidados en el entorno familiar y de asistencia personalizada que se derivan de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y de Atención a las personas en situación de dependencia.*

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Instrumentos privados para la cobertura de la dependencia.

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, promoverá las modificaciones legislativas que procedan, para regular la cobertura privada de las situaciones de dependencia.
2. Con el fin de facilitar la cofinanciación por los beneficiarios de los servicios que se establecen en la presente Ley, se promoverá la regulación del tratamiento fiscal de los instrumentos privados de cobertura de la dependencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. Terminología.

Las referencias que en los textos normativos se efectúan a *minusválidos* y a *personas con minusvalía*, se entenderán realizadas a *personas con discapacidad*.

A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, las disposiciones normativas elaboradas por las Administraciones Públicas utilizarán los términos *persona con discapacidad* o *personas con discapacidad* para denominarlas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. Efectividad del reconocimiento de las situaciones vigentes de gran invalidez y de necesidad de ayuda de tercera persona.

Quienes tengan reconocida la pensión de gran invalidez o la necesidad de asistencia de tercera persona según el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de Procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, tendrán reconocido el requisito de encontrarse en situación de dependencia, en el grado y nivel que se disponga en el desarrollo reglamentario de esta Ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. Investigación y desarrollo.

1. Los poderes públicos fomentarán la innovación en todos los aspectos relacionados con la calidad de vida y la atención de las personas en situación de dependencia. Para ello, promoverán la investigación en las áreas relacionadas con la dependencia en los planes de I+D+I.
2. Las Administraciones Públicas facilitarán y apoyarán el desarrollo de normativa técnica, de forma que asegure la no discriminación en procesos, diseños y desarrollos de tecnologías, productos y servicios, en colaboración con las organizaciones de normalización y todos los agentes implicados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA. Ciudades de Ceuta y Melilla.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales suscribirá acuerdos con las Ciudades de Ceuta y Melilla sobre centros y servicios de atención a la dependencia en ambas Ciudades, pudiendo participar en el Consejo Territorial del Sistema en la forma que éste determine.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA. Diputaciones Forales, Cabildos y Consejos Insulares.

En la participación de las entidades territoriales en el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia se tendrán en cuenta las especificidades reconocidas a las Diputaciones Forales en el caso de la Comunidad Autónoma del País Vasco, a los Cabildos en el caso de la Comunidad Autónoma de Canarias y a los Consejos Insulares en el caso de la Comunidad Autónoma de Illes Balears.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA. Protección de los menores de 3 años.

1. Sin perjuicio de los servicios establecidos en los ámbitos educativo y sanitario, el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia atenderá las necesidades de ayuda a domicilio y, en su caso, prestaciones económicas vinculadas y para cuidados en el entorno familiar a favor de los menores de 3 años acreditados en situación de dependencia. El instrumento de valoración previsto en el artículo 27 de esta Ley incorporará a estos efectos una escala de valoración específica.
2. La atención a los menores de 3 años, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, se integrará en los diversos niveles de protección establecidos en el artículo 7 de esta Ley y sus formas de financiación.
3. En el seno del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia se promoverá la adopción de un plan integral de atención para estos menores de 3 años en situación de dependencia, en el que se contemplen las medidas a adoptar por las Administraciones Públicas, sin perjuicio de sus competencias, para facilitar atención temprana y rehabilitación de sus capacidades físicas, mentales e intelectuales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA. Fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Las entidades privadas que aspiren a gestionar por vía de concierto prestaciones o servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia deberán acreditar con carácter previo, en el caso de que vinieran obligadas a ello, el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad o, en su defecto, las medidas de carácter excepcional establecidas en el artículo 38 de la Ley 13/1082, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, y reguladas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA. Garantía de accesibilidad y supresión de barreras.

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán las condiciones de accesibilidad en los entornos, procesos y procedimientos del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, en los términos previstos en la Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEXTA. Pensiones no contributivas.

Se modifica el apartado 2 del artículo 145 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

Las cuantías resultantes de lo establecido en el apartado anterior de este artículo, calculadas en cómputo anual, son compatibles con las rentas o ingresos anuales de que, en su caso, disponga cada beneficiario, siempre que los mismos no excedan del 25 % del importe, en cómputo anual, de la pensión no contributiva. En caso contrario, se deducirá del importe de la pensión no contributiva la cuantía de las rentas o ingresos que excedan de dicho porcentaje, salvo lo dispuesto en el artículo 147.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Participación en la financiación de las Administraciones Públicas.

Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2015, y para favorecer la implantación progresiva del Sistema, la Administración General del Estado establecerá anualmente en sus Presupuestos créditos para la celebración de los convenios con las administraciones de las Comunidades Autónomas de acuerdo con el artículo 10 de esta Ley.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Durante un período máximo de seis meses desde la fecha de inicio para la presentación de solicitudes de reconocimiento de la situación de dependencia, quedará en suspenso lo previsto en el artículo 28.6 sobre delegación, contratación o concierto.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Aplicación progresiva de la Ley.

1. La efectividad del derecho a las prestaciones de dependencia incluidas en la presente Ley se ejercitará progresivamente, de modo gradual y se realizará de acuerdo con el siguiente calendario a partir del 1 de enero de 2007:

- El primer año a quienes sean valorados en el Grado III de Gran Dependencia, niveles 2 y 1.
- En el segundo y tercer año a quienes sean valorados en el Grado II de Dependencia Severa, nivel 2.
- En el tercero y cuarto año a quienes sean valorados en el Grado II de Dependencia Severa, nivel 1.
- El quinto y sexto año a quienes sean valorados en el Grado I de Dependencia Moderada, nivel 2.
- El séptimo y octavo año a quienes sean valorados en el Grado I de Dependencia Moderada, nivel 1.

2. El reconocimiento del derecho contenido en las resoluciones de las administraciones públicas competentes generará el derecho de acceso a los servicios y prestaciones correspondientes, previstos en los artículos 17 a 25 de esta Ley, a partir del inicio de su año de implantación de acuerdo con el calendario del apartado 1 de esta disposición o desde el momento de su solicitud de reconocimiento por el interesado, si ésta es posterior a esa fecha.

3. Transcurridos los primeros tres años de aplicación progresiva de la Ley, el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia realizará una evaluación de los resultados de la misma, proponiendo las modificaciones en la implantación del Sistema que, en su caso, estime procedentes.

4. En la evaluación de los resultados a que se refiere el apartado anterior se efectuará informe de impacto de género sobre el desarrollo de la Ley.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

En el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, deberá constituirse el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia regulado en el artículo 8.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Comité Consultivo.

En el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, deberá constituirse el Comité Consultivo del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia regulado en el artículo 40.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA. Marco de cooperación interadministrativa para el desarrollo de la Ley.

En el plazo máximo de tres meses desde su constitución, el Consejo Territorial del Sistema acordará el marco de cooperación interadministrativa para el desarrollo de la Ley previsto en el artículo 10, así como el calendario para el desarrollo de las previsiones contenidas en la presente Ley.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA. Desarrollo reglamentario.

En el plazo máximo de tres meses tras la constitución del Consejo y de conformidad con los correspondientes acuerdos del Consejo Territorial del Sistema, se aprobará la intensidad de protección de los servicios previstos de acuerdo con los artículos 10.3 y 15, así como el baremo para la valoración del grado y niveles de dependencia previstos en los artículos 26 y 27.

DISPOSICIÓN FINAL SEXTA. Informe anual.

1. El Gobierno deberá informar a las Cortes anualmente de la ejecución de las previsiones contenidas en la presente Ley.

2. Dicho informe incorporará la memoria del Consejo Territorial y el dictamen de los Órganos Consultivos.

DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA. Habilitación normativa.

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.

DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA. Fundamento constitucional.

Esta Ley se dicta al amparo de la competencia exclusiva del Estado para regular las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, conforme al artículo 149.1.1 de la Constitución.

DISPOSICIÓN FINAL NOVENA. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el primer día del mes siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

ÍNDICE LEGISLATIVO

Nombre

C100 Convenio sobre Igualdad de Remuneración.....
C111 Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación.....
C117 Convenio sobre Política Social.....
C122 Convenio sobre la Política del Empleo.....
C156 Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades.....
C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo.....
C183 Convenio sobre la Protección de la Maternidad.....
Carta de las Naciones Unidas.....
Código Civil.....
Código de conducta publicitaria de la Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial.2002.....
Código de conducta publicitaria de la Asociación para la autorregulación de la comunicación comercial.....
Código ético de comercio electrónico y publicidad interactiva 2005.....
Código Penal.....
Constitución Española de 1978.....
Convención Relativa a la Lucha Contra la Discriminación en la Esfera de la Enseñanza.....
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.....
Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.....
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.....
Declaración Universal de los Derechos Humanos.....
Decreto 117/2002, de 24 de octubre, por el que se crea el Registro de Uniones de Hecho en Castilla y León y se regula su funcionamiento.....
Decreto 2/2007, II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León. (2007-2011).....
Decreto 2346/1969 de 25 de septiembre. Regula el régimen especial de la seguridad social del servicio doméstico.....
Decreto de 14 de noviembre de 1958. Reglamento de la Ley del Registro Civil.....
Directiva 2000/78 del Consejo sobre la Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación.....
Directiva 2002/73 del Consejo y del Parlamento Europeo sobre modificación de la Directiva 76/207.....
Directiva 2004/113 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en el Acceso a Bienes y Servicios.....
Directiva 2006/54 del Consejo y del Parlamento Europeo sobre Igualdad en Empleo y Ocupación.....
Directiva 75/117 del Consejo sobre el Principio de Igualdad de Retribución.....
Directiva 76/2007 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en el Acceso, Formación y Promoción.....
Directiva 79/7/ del Consejo sobre Aplicación Progresiva del Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.....
Directiva 86/378 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en los Regímenes Profesionales.....
Directiva 86/613 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en las Actividades Autónomas.....
Directiva 92/85 del Consejo sobre la Salud en el Trabajo de la Trabajadora embarazada.....
Directiva 96/97 del Consejo sobre el Principio de Igualdad en los regímenes de la Seguridad Social.....
Directiva 97/80 del Consejo sobre la carga de la prueba en casos de Discriminación por razón de Sexo.....
Directiva 97/81/ del Consejo sobre el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.....
Directiva del Consejo sobre la Coordinación de los Estados Miembros en el Ejercicio de la Difusión de Televisión y Radio. (DC 89/552/CEE, 3 de octubre de 1989).....
Directiva96/34 del Consejo sobre Permiso Parental.....
Estatuto de Autonomía de Castilla y León. Ley orgánica 4/1983, de 25 de febrero.....
II Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Resolución de 10 de octubre de 2006.....
Ley 1/2003, de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Castilla y León.....
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 actividades de Radiodifusión Televisiva.....
Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos.....
Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública.....
Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Ley de prevención de riesgos laborales.....
Ley 34/ 1988, de 11 de noviembre. General de Publicidad.....
Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.....
Ley 35/1988, de 22 de noviembre, sobre técnicas de reproducción asistida.....
Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio.....
Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.....
Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.....
.....
Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.....
.....
Ley 40/2003, de 18 de noviembre de protección a las familias numerosas.....
Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.....
Ley 56/2003, de 16 de diciembre) ley de empleo.....
Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases de Régimen Local.....

Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.....
Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público.....
Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.....
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.....
Ley Orgánica 3/2005, de 8 julio de 2005, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial para perseguir extraterritorialmente la práctica de la mutilación genital femenina.....
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....
Ley Orgánica de libertad sindical. L.O. 11/1985, de 02 de agosto.....
Ley.4/1995 DE 23 de marzo, de regulación del permiso paternal y por maternidad.....
Normas reguladoras de la emisión de publicidad por TVE 2001.....
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....
Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.....
Plataforma de acción de la cuarta conferencia mundial de la mujer (Beijing, 1995).....
Protocolo adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el 05 de mayo de 1988.....
Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. La seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.....
Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. La seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.....
Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre. Prestaciones económicas del sistema de la seguridad social por maternidad y riesgo durante el embarazo.....
Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre. Regula las prestaciones familiares de la seguridad social.....
Real decreto 1424/1985 de 1 de agosto. Regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.....
Real Decreto 1775/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas.....
.....
Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública.....
Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo, por el que se establecen el rango y funciones de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, prevista en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.....
Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.....
Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo. Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.....
Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Reglamento de servicios de Prevención de Riesgos Laborales.....
Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.....
Real Decreto Legislativo 781/1986. Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local.....
Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.....
Resolución de 22 de enero de 2001, de la Dirección General del ente público Radiotelevisión Española, por la que se hacen públicas las normas reguladoras de la emisión de publicidad por Televisión Española, Sociedad Anónima, aprobadas por el Consejo de administración del ente público Radiotelevisión Española en su reunión de 11 de enero de 2001.....
Resolución del Consejo sobre el empleo y la dimensión social de la Sociedad de la información de 17 de noviembre de 1999.....
Resolución sobre el Tratamiento de la Imagen de las Mujeres y de los Hombres en la Publicidad y los Medios de Comunicación. (DOCE C 296, de 10 de noviembre de 1995).....
Resolución sobre la Discriminación de la Mujer en la Publicidad. (DOCE C 304, de 6 de octubre de 1997).....
Texto articulado de la ley de funcionarios civiles del estado. 315/1964.....
Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.....
Texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores. Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo.....
Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.....
Texto Refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales. Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.....
Texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. Real decreto legislativo 5/2000, de 04 de agosto.....
V Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León. (2007-2011).....
Versión Consolidada del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.....

BIBLIOGRAFÍA

- *Agenda de la mujer trabajadora*. Edita: Junta de Castilla y León. 2003.
- Albiol/Alfonso/Blasco/Goerlich. *Normas laborales básicas*. Edita Tirant lo Blanch.
- B.O.E.; B.O.C y L y B.O.P.
- *Base de datos de Jurisprudencia y Legislación*. Westlaw. Edita Aranzadi.
- Boix Reig, Javier; Martínez García Elena. *La nueva Ley contra la violencia de Género*. Edita Lustel 1ª Edición. 2005.
- De Bustos Gómez-Rico, Modesto y otros. *Código Civil*. Edita Colex 15ª Edición. 2005.
- De Castro García, Jaime. *Contestaciones de Derecho Civil al programa de judicatura*. Tomos I y II. Edita Colex. Madrid 1996.
- Di Marcantonio Gimenez y Jaramillo Navarro. *Legislación Básica sobre la violencia de género*. Edita Thomson Civitas. 2006.
- *Estatuto de los trabajadores*. Edita La Ley. Octubre de 2006.
- García-Perrote Escarpín, Ignacio, Mercader Uguina, Jesús R. y otros. *Ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Edita Lex Nova. 2007.
- Gómez Guillamón, Rogelio y otros. *Código Penal*. Edita Colex 10ª Edición. 2005.
- González-Posada Martínez, Elías y Robles Cifuentes, Herminia. *Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Edita Thomson-Aranzadi. 2007.
- Guía 2007. *De ayudas sociales para la familia*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Guy, Isaac. *Manual de Derecho Comunitario General*. Edita Ariel Derecho. 1988.
- Haro Gómez, Dolores. *II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*. Consejo Comarcal del Bierzo. 2004-2007.
- Laviña, Carmen. *Progresando en Igualdad*. Edita Federación de Mujeres Progresistas. 2006.
- *Legislación Civil y Mercantil en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Edita Instituto de la Mujer. Madrid. 2001.
- *Legislación Internacional, Europea, Constitucional y Administrativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Edita Instituto de la Mujer. Madrid 2001.
- *Legislación laboral en materia de igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Edita Instituto de la Mujer. Madrid. 2001.
- *Legislación laboral y de Seguridad Social*. Edita Aranzadi. 2005.
- *Ley de Arrendamientos Urbanos*. Edita Tecnos. Madrid 1997.
- *Ley de Enjuiciamiento Civil y otras normas procesales*. Edita Aranzadi. 2005.
- *Ley de Enjuiciamiento Criminal y otras normas procesales*. Edita Aranzadi. 2005.
- Luzón Cuesta, José María. *Compendio de Derecho Penal. Parte general y parte especial*. Edita Dykinson. Madrid 2004.
- Martínez Gallego y Sanz Mulas. *Derecho y Mujer. Guía práctica para la resolución de problemas legales*. Edita Ratio Legis. 2007.
- Magro Servet, Vicente. *Doluciones de la Sociedad española ante la violencia que se ejerce sobre las mujeres*. Edita La Ley. 2005.
- Menem, Eduardo. *Los derechos de la mujer. El camino hacia la igualdad*. Edita Ciudad Argentina. Buenos Aires-Madrid. 2005.
- Muerza Esparza, Julio y otros. *Comentario de la Ley Orgánica contra la Violencia de Género*. Edita Thomson Aranzadi 2005.
- Pastor Ridruejo, José A. *Curso de Derecho Internacional Público*. Edita Tecnos 1991.
- Pulido Quecedo, Manuel. *La Constitución Española con la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Edita Aranzadi. 2001.
- Rodríguez Lains, José Luis. *Juzgado de violencia sobre la mujer y juzgado de guardia*. Edita Bosch. 2006.
- Sala Blanco, Tomás y otros. *Relaciones laborales 2007*. Edita Tirant lo Blanch.
- San Jose Sevia, Begoña. *Democracia e igualdad de derechos laborales de la mujer*. Edita Instituto de la Mujer. Madrid 1989.
- Torres del Moral, Antonio. *Principios de Derecho Constitucional Español*. Edita Átomo.1988.
- V.V.A.A.; *Contestaciones al programa de Derecho Procesal Civil para acceso a las carreras judicial y fiscal*. Tomos I y II. Edita Tirant lo Blanch. 2000.
- V.V.A.A.; *Contestaciones al programa de Derecho Procesal Penal para acceso a las carreras judicial y fiscal*. Edita Tirant lo Blanch. 2000.

- **Internet**
 - <http://bocyl.jcyl.es>
 - <http://equal.cec.eu.int>
 - <http://europa.eu>
 - http://europa.eu/index_es.htm
 - <http://noticias.juridicas.com>
 - www.boe.es
 - www.codigo-civil.net
 - www.fmujeresprogresistas.org
 - www.laley.es
 - www.map.es
 - www.mir.es
 - www.mtas.es
 - www.poderjudicial.es
 - www.redfeminista.org
 - www.tribunalconstitucional.es

Con el objetivo de contribuir al trabajo en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, el **Consejo Comarcal del Bierzo**, en el marco del **II Plan de Igualdad de Oportunidades** y dentro del **Programa IUSTITIA**, ha elaborado esta guía jurídica con la que las entidades e interlocutores sociales podrán informarse acerca de la legislación relativa a la igualdad, constituyendo un instrumento para orientar, asesorar, defender y argumentar sobre los derechos de la mujer.

El equipo que ha dado forma a la guía IUSTITIA es multidisciplinar y está formado por un grupo de profesionales compuesto por Agentes y Promotoras de Igualdad de Oportunidades con formación en Derecho y Relaciones Laborales.

ORGANIZA y COFINANCIA



CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO



FINANCIAN



Junta de
Castilla y León

CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

