

ARTICULO

14

UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Boletín de Información
y Análisis Jurídico

NÚM. 25 • SEPTIEMBRE DE 2007

DOCTRINA

- Evolución legislativa del derecho de igualdad en el ordenamiento jurídico español

LEGISLACIÓN

- Informe de la Comisión Europea sobre la igualdad 2007
- Registro Central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- Ley de prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón
- Ley del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia
- Ley gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género
- Ley para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la región de Murcia
- Adecuación de los nombramientos y designaciones que efectúe el Parlamento de Andalucía al principio de presencia equilibrada

JURISPRUDENCIA

- Principio de igualdad de trato en el régimen legal de pensiones
- Cuestión de inconstitucionalidad respecto del artículo 140.2 de la LGSS
- Liquidación de la sociedad de gananciales



Instituto Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 14

Junta de Andalucía Instituto Andaluz de la Mujer

Dirección:

Ana Soledad Ruiz Seguí

Coordinación:

Pilar Gutiérrez

Contenidos:

Área de Derecho Constitucional
de la Universidad de Málaga

Dirección Técnica:

M.^a Luisa Balaguer

Colaboran:

Antonio Javier Trujillo Pérez

Rafael Naranjo de la Cruz

M.^a del Mar Navas Sánchez

M.^a Dolores Cabello Fernández

Montserrat Reyes

Se permite la reproducción parcial o total de sus textos siempre que se cite su procedencia. Los artículos doctrinales y comentarios son colaboraciones cedidas a Boletín Jurídico "Artículo 14", que no se identifica necesariamente con las opiniones expresadas en los mismos.

Edita:

Instituto Andaluz de la Mujer

C/ Alfonso XII, 52

41002 Sevilla

Tel.: 955 03 49 53

Fax: 955 03 49 56

Puede consultarse "Artículo 14" en:

<http://www.juntadeandalucia.es/iam>

Diseño y Maquetación:

Fotomecánica Magenta

Imprime:

Tecnographic

Dep. Legal:

SE-2460-01

ISSN:

1696-6988

Sumario:

PRESENTACIÓN

Ana Soledad Ruiz Seguí

Directora del Instituto Andaluz de la Mujer 3

DOCTRINA

Evolución legislativa del derecho de igualdad en el ordenamiento jurídico español. María Luisa Balaguer Callejón. Catedrática de Derecho Constitucional. Consejera del Consejo Consultivo de Andalucía. 4

LEGISLACIÓN

Comentario al informe de la Comisión Europea sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2007 11

Real Decreto 476 /2007, de 13 de abril, por el que se modifica el Reglamento de provisión de destinos del personal del cuerpo de la guardia civil, aprobado por Real Decreto 1250/2001, de 19 de noviembre 16

Real Decreto 660/2007, de 25 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el Registro Central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica, en relación con el acceso a la información contenida en el registro central 16

Ley 4/2007, de 22 de marzo, de prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón 17

Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia 24

Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género 46

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la región de Murcia 59

Resolución de la presidencia del Parlamento de Andalucía, de 28 de marzo de 2007, sobre adecuación de los nombramientos y designaciones que efectúe el Parlamento de Andalucía al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres 72

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN 72

JURISPRUDENCIA

TJUE

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 21 de junio de 2007. Principio de igualdad de trato en el régimen legal de pensiones. 74

T.C

Auto del Tribunal Constitucional (Pleno) de 27 de marzo de 2007. Cuestión de inconstitucionalidad respecto del artículo 140.2 de la LGSS, por vulneración del principio de igualdad. 81

T.S

Sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo civil), de 26 de junio de 2007. Liquidación de la sociedad de gananciales 88

PRESENTACIÓN

Los avances en materia de igualdad que vivimos en estos momentos fueron, sin duda, las utopías de unas generaciones no tan distantes de la nuestra. Pero, lejos de situarnos en el conformismo, esa satisfacción por lo logrado nos ha de reforzar en el compromiso con los retos todavía pendientes.

El *Informe de la Comisión Europea sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2007*, que comentamos en el presente número, pone de manifiesto la situación de desigualdad estructural que nos sigue afectando a las mujeres y que se evidencia en aspectos relacionados con la diferenciación salarial, el desequilibrio en el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres, la segregación horizontal y vertical, las diferencias sobre la modalidad contractual, o los obstáculos que limitan nuestro acceso a los espacios de representación y de toma de decisiones. Sin olvidar la urgencia de acabar con la lacra de la violencia de género.

Por ello, es preciso que sigamos trabajando, de forma coordinada y desde diversos ámbitos, para arraigar los cambios realizados en la estructura social y estar alertas ante los retrocesos que puedan darse.

En este sentido, se ha gestado un importante caudal normativo, en el ámbito comunitario, estatal y por las diferentes Comunidades Autónomas, en el marco de sus respectivas competencias, con el objetivo de afianzar los derechos de las mujeres y garantizarlos como mandato legal, asegurando, de este modo, la construcción de una sociedad cada vez más justa, plenamente democrática e igualitaria.

El enfoque integrado de género se presenta como un instrumento imprescindible para hacer del principio de igualdad un eje vertebrador de todas las políticas públicas. Entendida de este modo, la transversalidad implica cambios en la cultura organizativa e institucional, así como en las estructuras sociales, acortando el recorrido hacia una igualdad real y efectiva.

Con la incorporación del enfoque de género en sus políticas, Andalucía se consolida como una de las Comunidades que más ha avanzado en el desarrollo de las Políticas de Igualdad, cuantitativa y cualitativamente.

Tanto a través de la herramienta de la transversalidad de género en la norma, como de la aprobación de legislación específica en materia de igualdad de género y de prevención de la violencia de género, seguimos avanzando en la consolidación de los logros alcanzados y en el impulso a los nuevos retos estratégicos, que deberán ir acompañados del apoyo y papel activo de las organizaciones sociales y de la ciudadanía, en su aplicación y sensibilidad para identificar las brechas de discriminación sobre las que asentar la norma.

A. Soledad Ruiz Segúin
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL DERECHO DE IGUALDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

MARÍA LUISA BALAGUER CALLEJÓN
 CATEDRÁTICA DE DERECHO CONSTITUCIONAL
 CONSEJERA DEL CONSEJO CONSULTIVO DE ANDALUCÍA

Introducción

Desde el inicio del proceso constituyente en España, se perfilan desde los movimientos feministas, cambios jurídicos sustanciales integrados en las exigencias de democratización institucional y política del Estado. La exigencia de ciertos derechos considerados como específicos de las mujeres, aún cuándo no hubieran debido de serlo, fomentó un movimiento asociativo en parte paralelo y en parte integrado dentro de los partidos políticos de clase, que reivindicaba los derechos de aborto en el ámbito penal, de divorcio e igualdad de derechos de los cónyuges y de la filiación en el ámbito civil, y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Estas reivindicaciones tuvieron en alguna medida, ciertamente escasa y ambigua, un reflejo en la Constitución Española de 1978, y posteriormente un progresivo desarrollo legal que se ha incrementado definitivamente en los últimos años.

Ese desarrollo se inicia prácticamente a finales de los noventa. En esos momentos había dos cuestiones fundamentales que preocupaban al movimiento feminista en España, y por reconducción, la agenda política andaluza de las mujeres: El debate acerca de las cuotas electorales, y los malos tratos. El hecho de que el derecho de igualdad se haya configurado en nuestro ordenamiento jurídico, como un derecho de aplicación inmediata y protección jurisdiccional, va a permitir a los movimientos y asociaciones de mujeres dirigir sus reivindicaciones a un plano jurídico, pudiendo juridificar todos aquellos aspectos de la realidad que consigan ser sometidos al derecho. Todavía era minoritaria la posición que consideraba conforme a la Constitución, la introducción de una medida de desigualdad compensatoria como era ese porcentaje obligado de representación política de las mujeres. Hoy son normas de derecho positivo de disfrute en varias CC.AA, y a nivel estatal, y de alguna otra Comunidad Autónoma de las que pende un recurso de inconstitucionalidad así como de la LO 3/2007, de la igualdad entre mujeres y hombres.

Respecto de la violencia de género hoy también está vigente una ley específica para la erradicación de la violencia de género en nuestro sistema jurídico. Ley además, que es la primera que se realiza con perspectiva de género, con carácter sobre todo preventivo.

1. Ordenamiento jurídico comunitario.

El avance legislativo que ha tenido lugar en nuestro ordenamiento en materia de igualdad de género, sólo es comparable en términos cuantitativos al que se produjo en los primeros años de la transición política y en el desarrollo legislativo de los primeros años que siguieron a la promulgación de la Constitución Española.

A ello contribuirá también en buena medida nuestra incorporación al ordenamiento jurídico comunitario, que avanzará importantes medidas que han de ser asumidas por los Estados miembros. Así, en el año 2000, se produce la Decisión 2000/228/CE de 13 de marzo, del Consejo de la Unión Europea, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros. Poco después la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. Ambos textos tienen como finalidad la apertura a un modelo de configuración de la sociedad que integre la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Al tiempo, se produce la ratificación por parte de España del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que contienen ya el reconocimiento de las acciones positivas, que favorezca la igualdad real y efectiva de la mujer. El art. 23 contiene una prescripción que es definitiva para el reconocimiento de las acciones positivas, que va a permitir después a los Estados, legislar en esta ma-

DOCTRINA

teria, sin reticencias acerca de la oportunidad de alterar la igualdad formal entre mujeres y hombres.

El punto de inflexión importante en el ámbito europeo lo constituye sin duda, la Directiva 2002/73/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

La importancia de esta Directiva, no consiste ya sólo en que en sí misma represente el avance definitivo en el derecho comunitario, para la igualdad material y real de la mujer en el trabajo, sino sobre todo en el mandato a los Estados para que con anterioridad a 2007, puedan adaptar al derecho estatal el contenido de esta Directiva.

Así, los conceptos de discriminación directa e indirecta, contruidos por la jurisprudencia del TJCE en una interpretación amplia de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, adquieren naturaleza de normas jurídicas directamente aplicables por los jueces y tribunales ordinarios. El acoso sexual, y el acoso sexual en el trabajo, son incorporados a la legislación laboral, como conductas antijurídicas, cuya interdicción es obligada por todos los poderes públicos.

Esta Directiva ha permitido en España un desarrollo importantísimo de los derechos de la mujer, en la medida en que ha constituido la base de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, recientemente publicada. Cumpliendo el mandato de la Directiva, el Estado español ha regulado ya derechos que excedían muy considerablemente del ámbito comunitario, satisfaciendo así una demanda de las asociaciones de mujeres y movimientos feministas reivindicativos, que prácticamente desde la publicación de la Constitución consideraron necesaria una ley de los derechos de la mujer.

Muy importante, todavía en el derecho comunitario, será la Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre, por la que se aplica el principio de igualdad de trato al acceso de bienes, servicios y suministros. En ella se pretende avanzar en el camino de la igualdad real y efectiva de las mujeres, y se establecen medidas a tomar por parte de los Estados, para que las mujeres, puedan llegar a posiciones de igualdad con los hombres en materia de empleo, seguridad social, prestaciones, servicios, y acceso a los bienes materiales de la sociedad.

Con todo, posiblemente la medida adoptada en el derecho europeo para la igualdad de género, la constituye la creación del Instituto Europeo de Género. Se trata de una institución que tiene como exclusiva finalidad la de conseguir la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres. Lo que teniendo en cuenta las experiencias de los Institutos de la Mujer en el Estado y en las CC.AA. induce a pensar que una institución de estas características permita avances muy significativos en materia de igualdad.

2. Ordenamiento jurídico estatal.

Por lo que se refiere al ordenamiento jurídico estatal, comenzamos por la primera ley estatal que puede considerarse específica en materia de igualdad de derechos de la mujer. La Ley 39/1999, de 25 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras. Con independencia de la valoración que quepa hacer de esta ley desde el punto de vista de su técnica legislativa, e incluso de los efectos perversos que tuvieron algunas sus medidas, fue importante en sí misma, en la medida en que constituyó un primer intento de avance legislativo en la igualdad real.

Esta ley, derogada en buena parte por la nueva LO 3/2007, tuvo la virtualidad de abordar por primera vez el problema de las mujeres en el mundo laboral, (obsérvese cómo utiliza el lenguaje de género en su denominación), pero tuvo muchos efectos perversos, porque al blindar el contrato de trabajo con la readmisión obligatoria en los casos de maternidad, inhibió de forma importante la contratación a mujeres.

A partir del año 2001 comienza una importante actividad legislativa en materia de género. Se regula en la Comunidad Autónoma de Cataluña la evaluación del impacto de género en todas las disposiciones normativas emanadas del Gobierno y el Parlamento de esa Comunidad Autónoma, que será muy pronto también regulada en el Estado y en otras CC.AA.

Poco tiempo después, en el año 2002 se publican las dos primeras leyes electorales con reserva de cuota para las mujeres: la ley electoral de Castilla-La Mancha, y la ley electoral de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. En ambos casos, el Gobierno del Estado recurre al Tribunal Constitucional en una demanda que recientemente ha sido desistida. No podía ser de otra forma, dado que la LO 3/2007 modifica la Ley Orgánica de Régimen Electoral General y establece la cuota obligatoria para todos los procesos electorales que tengan lugar en el Estado. De modo que de no desistir este recurso, el Gobierno habría incurrido en una importante contradicción.

En 2002 se inicia un ciclo de regulación autonómica de los derechos de igualdad de género, con leyes que contienen medidas integrales contra la violencia. La primera será la ley Foral Navarra contra la violencia sexista, y a ella seguirán durante los años siguientes, las leyes de la misma Comunidad Autónoma del Fomento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de la Comunidad Autónoma de Canarias, de Castilla y León, y de la Comunidad Autónoma Valenciana, y de Cantabria.

DOCTRINA

La Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género, en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, supuso igualmente un importante punto de inflexión en la legislación sobre las mujeres, porque incorporó definitivamente el “mainstreaming” en la actividad legislativa. A partir de aquí, se establece la exigencia de transversalidad, que obliga a considerar cualquier actividad legislativa, desde una posición de género.

En el año 2004 se marca un hito importante en la legislación de género: La LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género. Esta ley, por su contenido, extensión, importancia de las leyes procesales y materiales que modifica, adquiere una centralidad y trascendencia en materia de género, como hasta entonces ninguna otra legislación la había tenido en nuestro ordenamiento jurídico. De ahí su trascendencia e importancia. Adopta en su creación la perspectiva de género, al considerar que la violencia de género tiene una directa e inmediata relación con un modelo de sociedad, el patriarcal y con una distribución del poder, del que las mujeres en general carecen. Y plantea un importante número de medidas a adoptar en materia de educación, medios de comunicación, trabajo y derecho punitivo y preventivo, que exigen un tiempo importante para llevar a cabo.

Es la ley por excelencia que inicia la cuenta atrás en la desigualdad será la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que junto con la reciente ley de igualdad, forman el núcleo legislativo que debe configurar definitivamente la igualdad de la mujer, treinta años después de promulgada la Constitución.

La LO 1/2004, es la primera ley transversal que se produce en el ordenamiento jurídico del Estado, y que satisface por tanto la exigencia de perspectiva de género. Es la primera vez que en una ley se consideran los derechos de la mujer como derechos fundamentales, basados en la dignidad de la persona reconocida en el art. 10 CE.

La Exposición de Motivos de la ley invoca el art. 15 CE como fundamento para una legislación sobre la violencia de género, cuya finalidad será la de establecer medidas interdisciplinarias que respeten la dignidad de la mujer. Este concepto de dignidad se repetirá en los diversos títulos de la ley, aunque no se haga mención expresa al art. 10 CE. Finalmente, la segunda importante ley estatal que regula el derecho de igualdad de las mujeres, sobre todo en lo que afecta a sus derechos laborales, políticos y sociales, es la LO 3/2007, que se considera como la decisiva ley que implantará la igualdad real de las mujeres. Es una ley que en principio el Estado Español debía necesariamente aprobar para dar cumplimiento a la Directiva Comunitaria 2002/73/CE y que el Gobierno anterior inició en un proyecto de ley que no llegó a tramitarse, de forma notoriamente pobre en relación con la ley que finalmente ha aprobado este Gobierno. Tanto es así que el Partido Popular ha recurrido de inconstitucionalidad esta ley, lo que muestra su grado de alejamiento respecto de ella.

Los puntos centrales de la ley, en cuanto a la situación jurídica anterior, y en lo que respecta, desde un punto de vista ideológico, a las reivindicaciones del feminismo actual, son:

-la regulación de las acciones positivas, como medidas perfectamente comprensivas del avance en el derecho de la igualdad.

-el establecimiento, como una forma particular de acciones positivas, de un sistema de cuotas, que no se limita ahora a los derechos de representación política, sino que abarca al mundo de la empresa, y en general de la sociedad en su conjunto, instituciones públicas, comisiones de evaluación y valoración administrativas, y en fin, de la búsqueda del establecimiento de una sociedad de mujeres y hombres iguales.

Estamos en presencia de una norma cuya potencialidad transformadora de la sociedad, aún cuándo en buena parte dependa de la voluntad política de los gobiernos, sin duda es la más importante de las medidas legislativas, nunca adoptadas en Europa, acerca de la igualdad de género.

La ley pretende objetivos muy claros: hacer realidad la igualdad de oportunidades, eliminar en la práctica cualquier discriminación por razón de sexo, crear las condiciones para la definitiva conciliación entre trabajo y persona, facilitando a la mujer la integración en la vida pública, y al hombre en el ámbito privado, corrigiendo progresivamente ese desequilibrio histórico.

Para ello se establecen medidas importantes, algunas de ellas que todavía no están definitivamente en el debate social: paridad política, cuotas empresariales, acciones positivas de favorecimiento a las mujeres.

Regula los permisos de paternidad, de 15 días ampliables a 20, pero sin duda la mayor efectividad para la igualdad real en el mercado laboral, la constituye la representación equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración, en los cargos y órganos de representación pública, tanto en los procesos de selección, como en los de provisión de los puestos de trabajo. La virtualidad transformadora de la realidad social que tienen estos preceptos, darán resultados de igualdad a muy corto plazo, proporcionando además cambios sociales muy profundos en los comportamientos sociales de género.

DOCTRINA

Es muy importante también la creación de algunas instituciones encaminadas a controlar, dirigir o desarrollar esta ley: La Comisión Interministerial de la Igualdad, las Unidades de Género en cada Ministerio, el Consejo de Participación de la Mujer.

3. Ordenamiento autonómico

En lo que respecta finalmente a las CC.AA. la legislación en materia de género, puede decirse en términos generales, que ha sido tan sobreabundante como errática, técnicamente deficiente, y oportunista.

Las primeras de estas leyes, eran claras reiteraciones de los Planes de Igualdad aprobados por los Gobiernos de las CC.AA. en relación a aspectos muy parciales de la igualdad, con declaraciones de intenciones acerca de educación, no discriminación, medidas sociales, pero sin el menor contenido normativo en la mayoría de ellas.

A ese grupo inicial le suceden dos leyes polémicas en cuanto a su contenido electoral, que modifican la ley electoral de Castilla-La Mancha y la de Baleares. En ellas se prescribe la necesidad de que los partidos políticos presenten candidaturas paritarias en aquellos procesos electorales en que tengan su competencia.

El debate acerca de la paridad electoral se plantea, no en términos políticos, sino desde una posición constitucional, que trae a juicio artículos como el 23, (derecho de representación política), además de los habitualmente concernidos en relación con el derecho de igualdad (art. 14 y art. 9.2).

En cualquier caso, y con independencia de los contenidos concretos de estas leyes autonómicas, hay importantes diferencias a subrayar en el modo en que se contempla la perspectiva de género en las diferentes CC.AA. claramente se puede observar una cualitativa diferencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, que desde la ley 18/2003, de 29 de noviembre, por la que se aprueban las medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, viene obligada al estudio del impacto de género en toda su normativa, y a la composición paritaria de los órganos consultivos y de asesoramiento de la Administración de la Junta de Andalucía. El Decreto 93/2004, de 9 de marzo, de la Junta de Andalucía, regula el informe de evaluación del impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.

4. El lenguaje de género en el ordenamiento jurídico.

Por lo que refiere a las actuales exigencias en materia de género y derecho, la más urgente reivindicación la constituye sin duda la implantación jurídica del lenguaje de género. Con independencia de que el lenguaje de género debe extenderse al lenguaje ordinario por exigencias de justicia material, en el entendimiento de que lo que existe en el pensamiento es sólo lo que ha podido ser previamente nombrado, en lo que ahora nos ocupa que es la posibilidad de incorporación al ordenamiento jurídico del lenguaje de género, debería ser una exigencia de técnica legislativa, la utilización de un lenguaje jurídico de género.

La lengua no es en sí misma sexista, sino el uso que de ella se hace. La mayor parte del sexismo es social, y esto parece ser un hecho universal.

En cuanto al término "género", la posición de la RAE ha sido desconcertantemente agresiva. Algún lingüista ha aceptado sin embargo el término sin reservas, pero en general ni en el término ni en el lenguaje de género ha sido la RAE generosa con el movimiento feminista. Muy al contrario, se ha generado una particular cruzada contra la implantación del lenguaje de género, desde la misma terminología hasta las fórmulas concretas, como el dualismo o la arroba cibernética.

Si bien es cierto que desde el derecho han surgido escasas y aisladas propuestas, tampoco desde las autoridades lingüísticas ha habido más que resistencias a la consideración de un lenguaje de género. La RAE ha cuestionado de forma grave, y en algún caso vehemente, el propio término "género" como incorrecto, inexacto e inconveniente. La RAE considera en relación con el Género que "las palabras tienen género mientras los seres vivos tienen sexo". Considera que el término género, cuya etimología pertenece al mundo anglosajón "gender", que en los años setenta con el auge de los estudios feministas se ha extendido a otras lenguas. Ello para diferenciar la categoría biológica de la como categoría socio-cultural que implica diferencias de orden social. Dentro del ámbito sociológico puede resultar útil e incluso necesaria, pero para la Academia no es posible como sinónimo de sexo. Para las expresiones como discriminación de género y otras, debe decirse "sexo" y no "género".

Sobre el uso del masculino en referencia a ambos sexos, considera que el masculino designa todos los individuos de la especie, sin distinción de sexo. A pesar de ello, dice, en los últimos tiempos, por razones de corrección lingüística, se está extendiendo la costumbre de hacer explícita en estos casos la alusión a ambos sexos. Se olvida que en la lengua está prevista la posibilidad de referirse a colectivos mixtos a través del género gramatical masculino, posibilidad en la que no debe verse intención discriminatoria alguna, sino la aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva. Lo contrario a la RAE le parecen artificios que en el mejor de los innecesarios y en el peor, rebuscados y hasta ridículos.

DOCTRINA

Con ocasión de la tramitación del Proyecto de Ley Orgánica de la 1/2004, de 28 de diciembre, de erradicación de la violencia de género, la RAE de "motu proprio" envió un Informe al Gobierno aprobado en sesión plenaria académica de 13 de mayo de 2004, por el que instaba al Gobierno a cambiar el nombre de la ley. En este Informe la Academia llama la atención al Gobierno acerca de la necesidad de cambiar esta expresión, de origen anglosajón, difundida a raíz del Congreso sobre la Mujer celebrado en Pekín en 1995. En español la palabra género atiende más bien a un criterio clasificatorio. Hay otras expresiones a juicio de la Academia que responden mejor a la denominación de la ley. Para demostrarlo, recoge de Internet las diferentes denominaciones y constata que la de "violencia doméstica" es la más utilizada y es la que aconseja.

Considera el lenguaje dual como una engorrosa repetición, la arroba que no es un signo lingüístico. Por tanto, la RAE no reconoce necesidad alguna de avanzar en la comprensión y entendimiento de un lenguaje de género.

Sin embargo, la atribución histórica en prácticamente todas las sociedades, de un lenguaje genérico masculino para la designación indistinta de mujeres y hombres, tiene una consecuencia inmediata, que es la conformación del universo simbólico mediada por el masculino genérico. Y produce el falso conocimiento de que la realidad ocurre solamente en uno de los géneros, el masculino. Esa falsedad social es consecuencia de la formación histórica de una estructura de dominación, en la que el lenguaje coadyuva al sistema de dominación patriarcal.

El estudio de la relación entre poder y lenguaje, nos permite comprender la manera en que el lenguaje masculino se ha impuesto como genérico.

Si entendemos que el lenguaje se desarrolla en un modelo de dominación, (patriarcado) estaremos en condiciones de abordar la deconstrucción de este modelo. Y es a través del lenguaje como se puede perpetuar ideológicamente esa dominación, podremos entender la necesidad de utilizar la perspectiva de género en el lenguaje, como una de las maneras de reconstrucción de esa dominación. Y esto, no solamente desde la consideración del masculino genérico, tema que hoy nos ocupa, sino desde consideraciones más amplias del lenguaje como instrumento del patriarcado.

Es en la interacción del lenguaje donde se crean importantes estructuras de dominación social. Y aquí es donde se pone de manifiesto la asimetría de las mujeres y los hombres en la sociedad. Y esto se puede observar, no solamente en el lenguaje escrito, sino en la interacción social del lenguaje, en el que produce una parte, importante de la dominación de género. El hombre en la medida en que es emisor del lenguaje, sitúa a la mujer en el objeto de su dominio. La detentación de la sabiduría por parte de los hombres, los convierte en oradores, y a las mujeres en oyentes, receptores de ese mensaje.

Si consideramos ahora el lenguaje legal, vemos que no es más que una parte del lenguaje natural.

Pero una vez establecida esa posición, dentro de la estructura misma del derecho, y en el proceso de creación de las normas jurídicas, se impone la reflexión sobre la exigencia de integrar el lenguaje de género, como un elemento más de corrección técnica en la creación de las normas. Pese a que desde algunos sectores doctrinales se ha discutido la pertinencia de integrar la posición de género en los textos legales, y no se puede negar desde luego, que estamos en un momento inicial de estas formulaciones, lo cierto es que la irrupción de la mujer en el ámbito público, ha creado la exigencia de que el lenguaje designe correctamente los contenidos adecuados a la norma, y por lo tanto, se adecue formalmente a los significados que designa. Desde este punto de vista, lo que para estos sectores doctrinales aparece como una irregularidad o deficiencia en la técnica jurídica, constituye para otro sector, la mayor exigencia de perfeccionamiento en el proceso de realización de las normas jurídicas.

Hay una relación poco estudiada todavía entre poder y lenguaje. El hecho de que el lenguaje tenga una función reproductora, en cuanto que ideológicamente puede crear las condiciones materiales sobre la posición que ocupen socialmente mujeres y hombres, nos permite entender como el lenguaje se desarrolla y se dota de funciones para la perpetración de un modelo de dominación. Así, es a través del lenguaje como se puede perpetuar ideológicamente la dominación. De ahí la necesidad de utilizar la perspectiva de género en el lenguaje, como una de las maneras de reconstrucción de esa dominación. Y esto, no solamente desde la consideración del masculino genérico, sino desde consideraciones más amplias del lenguaje como instrumento de dominación del patriarcado.

La LO 3/2007, consciente de esta realidad, pretende introducir el lenguaje de género, fundamentalmente en la Administración Pública y en los medios de comunicación. Y regula con un carácter bastante general, la recomendación de que no se haga un uso sexista del lenguaje. Con esta actitud, la ley se enfrenta a sectores amplios de la sociedad que considera correcto el uso del masculino genérico para designar tanto a las mujeres como a los hombres. Otra exigencia del lenguaje de género deriva de la regulación misma del "mainstreaming" o transversalidad que contiene la normativa sobre impacto de género. Sin embargo, la dificultad del informe de impacto de género estriba en la parquedad de una regulación, que sin embargo exige determinar algunos criterios respecto de su contenido. En efecto, no basta con un mero trámite, sino que debe abordar un contenido material.

DOCTRINA

Con todo, es necesario la necesidad de elaborar un lenguaje comprensivo de las diferencias de género en el derecho, deriva, como hemos dicho, de las propias exigencias de una técnica jurídica correcta. En este sentido, el lenguaje de género participaría también de las exigencias de la técnica legislativa general.

Exigencias que ciertamente, no presentan en nuestro ordenamiento un alto grado de desarrollo ni formalización. Hay además, circunstancias relacionadas con el desarrollo del Estado Social y el pluralismo político que dificultan una mayor exactitud del contenido de las leyes. Ni siquiera es objeto específico de los estudios de derecho la técnica legislativa como tal, y la regulación jurídica de las exigencias técnicas de las leyes es muy escasa.

Estas normas en la actualidad se limitan al Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005, que han sustituido a la Resolución de 15 de noviembre de 1991, de la Subsecretaría del Ministerio de Relaciones con las Cortes y de la Secretaría de Gobierno. Esta Resolución publicada en el BOE de 29 de julio de 2005, contiene un Anexo en el que se publica el Acuerdo por el que se aprueban las directrices de técnica normativa. Sustituye al Acuerdo de 18 de octubre de 1991, que se limitaba a los Anteproyectos de ley, y ahora se extiende a los de los decretos leyes y decretos legislativos, si bien por analogía estas disposiciones normativas venían haciendo uso del Acuerdo. En lo que ahora interesa, el Acuerdo de 2005 contiene unas directrices en el punto IV que se refieren específicamente a los criterios lingüísticos generales. Se exige: lenguaje claro y preciso, de nivel culto, pero accesible.

Dentro de esas exigencias, debe integrarse la dimensión del lenguaje de género. Efectivamente, no puede mantenerse, después de la normativa estatal y autonómica ya en numerosas CC.AA. acerca de la necesidad de la evaluación del impacto de género en las normas jurídicas, un proceso de elaboración de las normas que ignore la dimensión lingüística. Más aún, la primera exigencia del impacto de género en las normas jurídicas la constituye el lenguaje, entendido como simple corrección gramatical de la norma.

Si esa normativa de impacto no había sido regulada en algunas CC.AA., la reciente LO 3/2007, de 22 de marzo, ha establecido de manera imperativa para la totalidad del ordenamiento jurídico, la exigencia del lenguaje de género. A partir del art. 14, punto 11 de la LO 3/2007, puede decirse que toda norma que no contenga la exigencia del lenguaje de género de manera correcta, adolece de una defectuosa técnica legislativa.

El esfuerzo que en este sentido ha de hacerse no se le oculta a nadie. Pero las dificultades no obvian la necesidad de encontrar la posibilidad de establecer criterios, principios y medidas, que coadyuven a la solución de los problemas técnicos.

Para ello deber producirse un encuentro entre lingüistas y juristas, intentando que su colaboración permita el uso de los términos lingüísticamente más acertados, para una regulación técnicamente ajustada a derecho.

Algunas iniciativas están surgiendo desde los grupos feministas en toda el habla española como son: el dualismo, la sustitución del universal masculino por colectivos, la utilización del impersonal del verbo. “Se” o la utilización del infinitivo o el imperativo.

También hay organismos e instituciones que han optado ya por un lenguaje de género. La Organización Mundial de la Salud, en su grupo intergubernamental, encargado de examinar los métodos de trabajo del consejo ejecutivo, aconseja la utilización del lenguaje neutral en su reglamento de régimen interior. La conferencia de la FAO aprobó en Resolución 7/99, la utilización del lenguaje neutral en sus textos. Asimismo otras organizaciones como la UNESCO, y la UIT han dado recomendaciones a sus componentes en este sentido.

En el orden de propuestas concretas que se formulan para la erradicación del uso sexista del lenguaje, no hay todavía formulaciones incontestables. Se está en un proceso de indagación acerca de las cuestiones básicas del lenguaje binario, y no hay siquiera un primer intento de sistematización del lenguaje de género en el lenguaje ordinario, lo que hace aún más difícil su formulación en el derecho. Hay quién considera que el término “hombre” debe sustituirse por persona, pero también hay lecturas de “hombre” como genérico de la especie humana y no como opuesto a mujer, (en realidad el opuesto a mujer es varón). Y se propone su uso para abarcar a ambos géneros. De ese modo la mujer no habrá renunciado a un término que la comprende también a ella y que el androcentrismo había derivado al varón.

Otras veces se realizan intentos de uso del lenguaje por parte del feminismo que tienen un contenido meramente reivindicativo pero que no parecen técnicamente muy adecuados para implantarse en la comunidad lingüística, como la feminización indiscriminada del masculino.

En línea de propuestas, y dado el escaso nivel de sistematización actual del lenguaje de género conviene considerar algunas propuestas como la no renunciar totalmente al masculino genérico, o usar el término genérico de hombre con la intención de que se implante para uso de los dos géneros, así como tener cierta cautela con la feminización de ciertos términos que exageran ese tono reivindicativo de la igualdad. Y una cierta prudencia en el uso de esas duplicidades que pueden resultar irritantes.

También pueden utilizarse determinadas figuras gramaticales que facilitan la neutralidad.

DOCTRINA

Conclusiones

PRIMERA.- Respecto de la reflexión que nos habíamos propuesto acerca de la evolución del derecho en relación con la igualdad de género, se puede concluir que ha habido una importante producción jurídica de género, que se relaciona directamente con la evolución de los derechos dimanantes del Estado Social, y en los que la mujer ha tenido un importante papel.

Esta evolución legislativa, ha venido determinada en buena parte por el contexto europeo, en el que las Directivas Comunitarias han supuesto un importante impulso para la decisión de los Estados miembros en orden a deprecionar la normativa comunitaria.

En el plano estatal, las leyes 1/2004, y 2/2007, ambas con carácter Orgánico, han sido las más importantes para el desarrollo de la igualdad, se han creado ya con perspectiva de género, y han permitido consolidar derechos muy importantes para la consecución de la igualdad.

En lo que respecta al derecho autonómico, hay una importante producción legislativa de los derechos de las mujeres, que va desde la prevención en materia de género, hasta la igualdad de derechos civiles y laborales, y el establecimiento de importantes medidas sociales para la consecución de la igualdad real.

SEGUNDA.- De ahí la importancia que el lenguaje elemento identitario en las personas y los grupos. Un lenguaje que no responde a la identidad de las personas y cosas, no designa la realidad.

La ocultación de las mujeres por parte del lenguaje, es una consecuencia directa del ejercicio del poder por parte de los hombres, que históricamente han ignorado la presencia de las mujeres, para mantener la estructura social del patriarcado.

En el estado actual del desarrollo de las ciencias jurídicas se impone el reconocimiento del derecho a ser nombradas las mujeres y a una designación propia de género, como condición imprescindible del derecho a una igualdad real. El mantenimiento del masculino genérico en el lenguaje no responde a la totalidad de la Humanidad, sino a la designación del hombre.

Es exigencia de una técnica jurídica adecuada, el establecimiento de un lenguaje de género, comprensivo de la mujer y del hombre, que recoja la realidad de las personas que se dedican a la actividad pública, así como que designe a las mujeres como sujetos de derechos y obligaciones jurídicas.

Tal construcción del lenguaje de género presenta importantes dificultades que deben solventarse científicamente, pero que no deben ser obstructivas del desarrollo adecuado del lenguaje de género.

Coincidente con la necesidad de sistematizar y legislar sobre una técnica legislativa correcta, debe integrarse en esa regulación vía ley estatal, con amparo en el art. 149.1.1 CE, la necesidad de que las normas jurídicas sean adecuadas al impacto por razón de género.

LEGISLACIÓN

COMENTARIO AL INFORME DE LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2007¹

I. Introducción

Como es bien sabido, la Unión Europea, desde sus orígenes, ha tenido entre sus objetivos la igualdad entre hombres y mujeres. Así no sólo es posible encontrar referencias a esta igualdad en los Tratados Fundacionales, como en sus sucesivas reformas, sino que también el Derecho Derivado ha tenido en esta igualdad un pilar fundamental de la actuación comunitaria. Buena prueba de ello son las numerosas directivas que la han convertido en su centro de atención. Ahora bien, la labor de la Unión Europea en esta materia es bastante más amplia teniendo diferentes expresiones y ramificaciones. Una de ellas, y de gran significación en los últimos años, es la Estrategia Europea de Empleo. En ésta, la igualdad entre hombres y mujeres y la perspectiva de género son una pieza clave. Y a estos efectos, basta con recordar las palabras de la Comisión Europea cuando ha afirmado que *“la igualdad de oportunidades [tiene que estar] en el corazón mismo de la estrategia de empleo”*.

En 1998, se pone en marcha, como consecuencia del Título VIII incorporado con el Tratado de Ámsterdam, el llamado proceso de Luxemburgo. Con éste, la Unión Europea se garantiza, en virtud del principio de subsidiariedad, su intervención en materia de empleo a través de un procedimiento contenido en el art. 128 del Tratado. Con dicho procedimiento, la Unión dicta unas directrices, en materia de empleo, que, como se acaba de indicar, han convertido a la igualdad de oportunidades en uno de sus vértices fundamentales. De ahí que, por consiguiente, los Estados hayan tenido que incorporar esta igualdad en sus respectivas políticas de empleo.

Pues bien, en el año 2000, fecha del Consejo de Lisboa, se acuerda por los dirigentes de la Unión así como por los de los diferentes Estados miembros, una serie de objetivos que permitan que Europa alcance unos niveles de empleo y de desempleo competitivos y, al mismo tiempo, permitan a la población lograr una situación de bienestar fruto del empleo, pues nada se descubre al afirmar que éste es la forma más acertada de integración. O, en sentido contrario, el desempleo conduce, con demasiada frecuencia, a la marginalidad y a la exclusión social.

El colectivo de las mujeres fue uno de los que mayor atención recibió en el indicado Consejo de Lisboa al cifrarse unos por-

centajes de sus niveles de empleo. Porcentajes que deben ser una realidad en el año 2010.

En suma, la Unión Europea está llevando a cabo, dentro de sus posibilidades, una importante labor en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres aunque no siempre, y ello es importante de que sea subrayado, se utilicen instrumentos jurídicos vinculantes para los Estados miembros. En esos casos, el resultado es que, en más ocasiones de las deseadas, no cabe la posibilidad de sancionar el incumplimiento estatal, lo que necesariamente repercute en la efectividad de las medidas dirigidas a tal fin.

En esta labor comunitaria se enmarca el Informe sobre la Igualdad entre hombres y mujeres. Éste es el cuarto de los emitidos por la Comisión desde marzo de 2003; y su estructura, como sus antecesores, responde a un doble objetivo. Por un lado, una descripción de los avances obtenidos en la materia² y, a la par, de la situación de la mujer en el mercado de trabajo –con este propósito hay que destacar la gran utilidad de las estadísticas y gráficos contenidos al final del Informe-. Y por otro lado, una enumeración de las materias sobre las que hay que actuar a fin de hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, lo que, a su vez, se articula, en primer lugar, de una manera genérica para pasar, con posterioridad, a concretar en las invitaciones a los Estados miembros. Afortunadamente, algunas de estas invitaciones sí encuentran reflejo en otros documentos con vinculabilidad jurídica como puede ser una Directiva. En esos supuestos se va a permitir que, por ejemplo, se pueda sancionar a los Estados incumplidores. Así y como recoge el propio Informe, estaban abiertos a finales de 2006 cuatro procesos contra Estados que todavía no habían transpuesto la Directiva 2002/73/CE.

II. Panorámica de la situación de la mujer en el mercado de trabajo europeo

Comenzando con la descripción que hace el Informe sobre la situación de la mujer, hay que aceptar que ésta no es demasiado alentadora, puesto que aunque ha existido una mejora sustancial en los últimos tiempos, la mujer se encuentra aún, por así decirlo, en una situación de significativa inferioridad con respecto al hombre en todas las esferas del mercado de trabajo. Y ello, en términos generales, es predicable de todos los Estados miembros.

¹ COM (2007) 49 Final.

² En este caso, el Informe se limita a una simple enumeración de las medidas adoptadas en el año 2006. Entre las mencionadas, cabe resaltar, como mínimo, el Plan de Trabajo para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (1 de marzo), el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (Conclusiones del Consejo Europeo de 23 y 24 de marzo), la Directiva 2006/54/CE que, siguiendo al Informe, *“simplifica y moderniza la legislación comunitaria vigente sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo”*, la creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, o, la nueva normativa en materia de Fondos Estructurales.

LEGISLACIÓN

Con respecto a los niveles de empleo, éstos están al alza; de modo que en 2005 se situaban en el 56.3%. Para la Comisión este es un dato esperanzador, puesto que de continuar la progresión, será factible que, en 2010, se alcance el 60% acordado en Lisboa. Sin embargo, parece que el Informe olvida que la realidad es muy diversa en cada uno de los Estados miembros. Por consiguiente, ese porcentaje se presenta todavía como una entelequia para Estados como España, que tiene que *“reforzar aún más las medidas realizadas en los últimos años de cara a incrementar la actividad y la ocupación con la vista puesta en alcanzar los objetivos marcados por la Estrategia de Lisboa”*³.

Por su parte, los índices de desempleo presentan una evolución igualmente positiva⁴. Sin embargo, esta mejora no es igual para todos los subgrupos subsumidos en el genérico colectivo de las mujeres. Este último inciso merece un doble comentario. En primer lugar, que no todo el colectivo de las mujeres es reconducible a unos idénticos parámetros. Ello debiera obligar, y así lo propone el Informe, a que las políticas de empleo nacionales tengan en cuenta esa diversidad. Apreciación lógica, ya que no es lo mismo ser mujer joven o mayor, inmigrante o nacional, con formación o sin ella, etc. Y en segundo lugar y consecuencia del comentario precedente, es que la desatención de esas peculiaridades puede favorecer la continuidad de la mujer en el desempleo y, por consiguiente, que esté abocada a la marginalidad, a la exclusión social y a la pobreza. Lo que debe ser impedido por todos los Estados miembros así como por la propia Unión Europea.

El relativo y cauto optimismo que se deriva de la lectura de estos dos datos choca frontalmente con los restantes aportados por el Informe, y todos ellos describen una situación nada esperanzadora para la mujer y, por ende, para lograr su igualdad con el hombre. Esos otros datos están conectados con aspectos de tanta significación como la educación, la discriminación salarial, la segregación vertical, el trabajo a tiempo parcial o la modalidad contractual. Se va a descender, a continuación, a cada uno de ellos.

Nada se descubre al afirmar que las actuales políticas de empleo buscan no sólo la creación de empleo sino también que el empleo creado sea de calidad. Las expresiones de esta calidad son muy variadas; no obstante, una de ellas es la necesaria estabilidad del vínculo contractual. Pues bien, este objetivo quiebra desde el instante, en el que la tasa de temporalidad es muy alta—como sucede en España—, ya que la misma es sinónima, normalmente, de precariedad laboral. Siendo así, el hecho de que la mujer, proporcionalmente, celebre una mayor número de contratos temporales la está conduciendo a la precariedad en sus condiciones laborales.

Pero con ser preocupante este dato, lo es aún más el referido

al trabajo a tiempo parcial debido a que los puntos de diferencia entre hombres y mujeres en Europa son mucho mayores. Acudiendo al Informe, en el 2006, el 32.9% de las mujeres realizaban un trabajo de esta naturaleza frente al 7.7% de los hombres. Difícilmente se puede encontrar una explicación no discriminatoria a esta realidad.

Es cierto que el trabajo a tiempo parcial, por definición, nace con la voluntad de permitir al trabajador compatibilizar su vida personal y profesional. Sin embargo, esta acusada diferencia encierra un problema más de fondo conectado con el desigual reparto de tareas en la sociedad. De tal modo que el hecho de que la mujer, mayoritariamente, ocupe el trabajo a tiempo parcial está significando que debido a su rol de cuidadora de hijos y personas dependientes requiere, en mucha mayor medida que el hombre, de la flexibilidad de su tiempo. Siendo así, esta expresión de conciliación de la vida personal y profesional tiene su falla en el hecho de que, todavía en 2007, la mujer está obligada a elegir entre estas dos manifestaciones de su desarrollo vital—se consideran como opciones excluyentes—en lugar de poder compatibilizarlas. Por consiguiente, como también alerta el Informe, el trabajo a tiempo parcial no debe considerarse como resultado de la libre elección de la mujer, sino más bien como fruto de las leyes de la oferta y de la demanda, que llevan a ésta a esas peores condiciones laborales, que encierra este tipo de prestación de trabajo.

No resultan mejores los datos referentes a las dos clásicas discriminaciones sufridas por la mujer en el puesto de trabajo. Es decir, la segregación vertical y la discriminación salarial. En relación con ésta última, el Informe indica que *“por término medio, las mujeres ganan un 15% menos por hora trabajada que los hombres”*. Se trata de un porcentaje nada desdeñable como tampoco lo son los indicadores de la participación de la mujer en los puestos de toma de decisiones en las empresas⁵—así como en otras esferas como los parlamentos nacionales, la universidad, etc—.

Y, por último, hay que detenerse en las consideraciones vertidas por el Informe en relación con la educación; o sea, con el hecho de que la mujer, desde la infancia, está encaminada al estudio de determinadas profesiones vinculadas, normalmente, con la función que de ella espera la sociedad. De ahí que no resulte llamativo, siguiendo con el Informe, que la mujer desarrolle su actividad formativa en campos tales como *“la enseñanza, las humanidades y las ciencias del arte y de la salud”* siendo infinitamente inferior la proporción de mujeres en estudios técnicos.

Se está claramente ante un fenómeno de educación sexista, que tiene importantes consecuencias para el posterior desarrollo profesional de la mujer, ya que se trata de puestos de

³ Son palabras extraídas del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2007 (BOE de 24 de febrero de 2007), en el que, además, se afirma que *“aunque la evolución de la actividad y la ocupación muestran una senda favorable a lo largo de 2006, sus niveles se encuentran aún lejos de los registrados en media en la UE-15, diferencias que se explican y concentran por entero en el grupo de las mujeres, mientras que la situación de los hombres parece ya homologada”*.

⁴ En España, la situación es verdaderamente preocupante, puesto que es uno de los países con mayor tasa de desempleo femenino—exactamente, el 12.2%—. Un porcentaje muy por encima del desempleo masculino -7%-, y de la media comunitaria situada, según el Eurostat, en el 9.8% (Cinco Días de 6 de marzo de 2007).

⁵ Según el Informe, *“menos del tercio de los directivos son mujeres y los consejos de administración de las cincuenta empresas europeas más importantes que cotizan en bolsa sólo disponían de una mujer por cada diez hombres en 2005”*.

LEGISLACIÓN

trabajo, en los que los índices de desempleo son mayores. Por esta razón, se hace absolutamente imprescindible arbitrar medidas, que diversifiquen la formación de la mujer, ya que, de no ser así, se estará perpetuando su desempleo o, en el mejor de los casos, que su formación, al no ser requerida por la clase empresarial, las obligue a aceptar puestos de trabajo de baja o nula cualificación con lo que ello conlleva de cara a su desarrollo personal y profesional.

III. Propuestas de la Unión Europea

Con todo lo dicho en el apartado precedente, la conclusión es lógica: la situación de la mujer en Europa no es en absoluto halagüeña. Este diagnóstico obliga a los poderes públicos implicados a actuar diligentemente en aras a la consecución de la tan ansiada igualdad entre hombres y mujeres. De ahí que la Unión Europea, a través de la Comisión, recoja, en este Informe, un conjunto de propuestas y recomendaciones dirigidas a los Estados miembros para que cada uno de los niveles intervinientes –comunitario, estatal y subestatal-, y en función de sus respectivos ámbitos de competencias, procedan a adoptar las medidas, no sólo con base en las sugerencias comunitarias, oportunas.

La sistematización de las correspondientes propuestas no se plantea compleja, ya que todas ellas son claramente continuistas con las medidas, tanto nacionales como comunitarias, adoptadas hasta el momento. Es más, su gran mayoría pueden ser reconducidas a luchar contra el desigual reparto de competencias entre hombres y mujeres o, lo que es igual, a que la mujer deje de ser la responsable única del cuidado de hijos y de personas dependientes. Por ser este el foco principal, se va a empezar con él; y se va a dejar para un segundo momento, todas las restantes invitaciones comunitarias.

Cinco propuestas contempla el Informe con respecto a la mencionada lucha, que van de los permisos parentales a la cuestión asistencial pasando por planes de conciliación en las empresas. Todas ellas son de gran significación, puesto que su conjunción se hace imprescindible para romper, siguiendo la terminología empleada por el Informe, ese desequilibrio en el reparto de tareas.

Ni que decir tiene que en esta dirección la propuesta de instituir un permiso de paternidad –independiente de la posibilidad indistinta del disfrute por el padre o por la madre del permiso parental- se puede convertir en una medida acertada. Ahora bien, habría que preguntarse hasta qué punto puede cumplir su objetivo. Esto es, ese permiso de paternidad posiblemente venga a disuadir al empleador de que no sólo la contratación de mujeres, debido a la baja por maternidad, repercute negativamente en su productividad. En consecuencia, el hecho de que, por ley, el hombre también tenga que disfrutar de dicho permiso puede conseguir el mencionado propósito. Sin embargo, no parece que pueda

romper la histórica dinámica de que la mujer es la responsable del cuidado de los hijos; y ello, entre otras razones, por la corta duración del permiso de paternidad.

La llamada cuestión asistencial está haciendo referencia a la existencia de una red de guarderías y de centros de atención a personas dependientes. Al igual que ocurría con la propuesta anterior, la funcionalidad de la cuestión asistencial como una medida favorecedora de un más adecuado y equitativo reparto de competencias entre hombres y mujeres hay, como mínimo, que cuestionarla. No se puede olvidar que los niños y las personas dependientes son un lastre tanto para la incorporación como para la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo⁶. Este es el motivo de que haya que instituir esta medida; sin embargo, que coadyuve a ese otro objetivo no debe ser admitido sin reticencias, puesto que lo habitual es que el hombre se mantenga al margen, pese a ello, de estas responsabilidades familiares.

Ni tan siquiera la incorporación en las legislaciones de permisos para la atención a personas dependientes –otra de las propuestas de la Unión en este sentido- actúa como mecanismo corrector de esta situación. Salvando las distancias, esta afirmación queda corroborada, entre otros argumentos, por el número de hombres que disfrutaban del permiso parental –en España, por ejemplo, es un porcentaje verdaderamente ridículo-. Ello permite pronosticar que va a suceder lo mismo con estos otros permisos. Quizás sea la razón de que el Informe subraye e insista en la necesidad de que los mismos se hagan atractivos para su disfrute por el trabajador con independencia de su sexo.

No cabe duda de que la lucha contra este desequilibrado reparto de roles encuentra en la educación su mejor aliada. Una educación basada en los principios de igualdad y no discriminación favorecerá que los instrumentos y las medidas indicadas sean efectivos. Y en este orden de ideas, cabe llamar poderosamente la atención sobre una propuesta comunitaria contenida en este Informe pero a la que la misma, éste, no le da el suficiente protagonismo: *“las campañas de sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres”*. Siguiendo con las propuestas pero ahora las incluidas bajo el epígrafe de la eliminación de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral, hay que indicar que, de nuevo, son cinco las contenidas en el Informe. Algunas ya conocidas como la discriminación salarial o la segregación vertical; y otras, no mencionadas hasta el momento, como la flexiseguridad o la segregación del mercado de trabajo.

Con respecto a las primeras, el Informe no detalla ninguna propuesta concreta; simplemente se limita a afirmar que es necesario redoblar los esfuerzos con el objetivo de eliminarlas –o, cuando menos, atenuarlas-. Así, por ejemplo, la discriminación salarial que, desde siempre, ha encontrado reflejo en el acervo comunitario, posiblemente requiera, en concordancia con otra de las propuestas comunitarias, de un

⁶ Buena muestra de ello es que *“la tasa de empleo de las mujeres de entre 20 y 49 años se reduce cuando tienen un niño, mientras que la de los hombres aumenta 6 puntos”* –son datos contenidos en el Informe-.

LEGISLACIÓN

lado, un cumplimiento más efectivo de las normas de la Unión Europea, y, de otro, actuar, como indica el propio Informe, en aquellos puestos de trabajo, principalmente femeninos, que están asociados a los salarios más bajos.

Con respecto a las segundas, el Informe mantiene esa tónica, con toda seguridad inherente a su naturaleza, de plantear campos de acción más que propuestas determinadas. Así, insiste, una vez más, en la necesidad de luchar contra la educación sexista que genera la posterior segregación del mercado de trabajo. Ni que decir tiene que una adecuada orientación profesional desde la enseñanza primaria puede cambiar la orientación de la formación de la mujer; de modo que ésta no se decante por la vinculada a su rol en la sociedad y, en consecuencia, pueda acceder a los puestos de trabajo más reclamados por la clase empresarial que, a la postre y como es natural, son aquéllos que presentan unos menores índices de desempleo.

Por su parte, la flexiseguridad se ha consolidado como uno de los pilares claves de la Estrategia Europea de Empleo. No obstante, su consecución no es fácil debido a que con esta flexiseguridad se pretende alcanzar el equilibrio acertado entre la flexibilidad reclamada por los empleadores -no está de más recordar que la rigidez de los mercados de trabajo europeos se considera, a juicio de muchos autores, uno de los elementos entorpecedores de nuestro desarrollo en materia de empleo- y la protección del trabajador. Sin embargo, lo normal es que la balanza se desequilibre a favor de la flexibilidad o de la seguridad.

Ahora bien, el Informe parece apartarse, en cierta medida, de esta concepción de la flexiseguridad para entenderla, en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, como la lucha contra la tendencia a la flexibilidad en la mujer y a la seguridad en el hombre, ya que dicha tendencia viene a aumentar los problemas de la mujer en su inserción laboral.

La Comisión finaliza proponiendo que hay que garantizar el apoyo total de las políticas de cohesión y de desarrollo rural a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres y, además, una aplicación efectiva del marco legislativo comunitario.

Por último, en las correspondientes invitaciones a los Estados miembros, el Informe se limita a reiterar sus aspectos fundamentales: discriminación salarial, *“reforzar la inclusión de una perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres en la aplicación de las políticas de empleo”*, conciliación de la vida personal y profesional, atención a los cambios demográficos, apoyos de los fondos y transposición de las Directivas.

IV. Una breve referencia a la acogida española de algunas de las propuestas comunitarias

Como es obvio, no forma parte del objetivo de este comen-

tario analizar la actuación del Estado español en cumplimiento de las propuestas comunitarias. Sin embargo, no está de sobra mencionar, cuando menos, algunas de esas medidas a fin de comprobar hasta qué punto España, a pesar de sus índices de empleo y de desempleo femenino, está intentando mejorar la situación con el objetivo de hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres.

Antes de entrar en medidas particulares que, por su novedad principalmente, van a ser recogidas en estas páginas, se quiere indicar que en España, el papel de los interlocutores sociales en materia de igualdad no debe menospreciarse, ya que con la negociación colectiva se pueden alcanzar importantes logros. Y a estos efectos, hay que destacar como el actual Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (2007) contiene una serie de *“criterios generales en materia de igualdad de oportunidades”* para su incorporación en los correspondientes convenios colectivos. Entre esos criterios, y por mencionar algunos de los que pueden responder a las exigencias comunitarias, se puede leer, por ejemplo, *“la subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor”* o *“el estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género”*.

Aunque el Informe limita al tema de la conciliación la colaboración de los interlocutores sociales con los Estados miembros, este Acuerdo nacional pone de manifiesto como España ha extendido dicha colaboración a otras materias y, lo que es más importante, como los agentes sociales se han responsabilizado, dentro de su esfera competencial, del tema de la igualdad entre hombres y mujeres.

En relación a medidas concretas, las más novedosas son las contenidas en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres⁷. Así, y entre otras, se contiene medidas de gran significación como pueden ser el permiso de paternidad⁸ -permiso, que ya ha encontrado acogida en España con el Plan Concilia⁹- o la composición equilibrada en los consejos de administración de las empresas¹⁰. Esta última propuesta se encontró con la oposición de las organizaciones empresariales, lo que condujo a modificaciones tales como el plazo para implantar esta exigencia en las empresas -se ha pasado de los cuatro años contenidos en los primeros proyectos a ocho-. E igualmente, no debe pasar inadvertido que la propia norma contiene su posible desatención, ya que el tenor de la misma es que las empresas *“procurarán”* este objetivo. Al no existir una obligación de resultado, la consecuencia puede ser que las empresas incumplan, en este pun-

⁷ Boletín Oficial del Estado núm. 71, 23 de marzo de 2007.

⁸ Vid. la Disposición Adicional XI de la Ley Orgánica publicada en el número 24 de esta revista.

⁹ Este Plan fue aprobado, en primer lugar, por el Ministerio de Administraciones Públicas. De acuerdo con los datos, el permiso por paternidad fue disfrutado por 2.163 empleados, lo que supone el 100% de quienes fueron padres el pasado año (Cinco Días de 1 de marzo de 2007).

¹⁰ Exactamente, el art. 75 de la mencionada norma indica que *“las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdida 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”*. Esa composición equilibrada, conforme a la Disposición Adicional I, supone *“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”*.

LEGISLACIÓN

to, la norma y, lo que es más importante, que este incumplimiento no conlleve sanción alguna.

Otras medidas forman parte de la cuestión asistencial. Así, por ejemplo y de acuerdo con el Informe de la Comisión, para 2010 tiene que existir una cobertura de guarderías, que cubran “al 33% de los niños menores de 3 años”. Ese porcentaje ha quedado plasmado en el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia (2006/2009) aprobado por el Consejo de Ministros el 16 de junio de 2006. De acuerdo con éste, se va a ampliar el número de escuelas infantiles -de cero a tres años- para alcanzar ese 33% -en la actualidad se encuentra en el 21%-.

Por su parte, la atención a personas dependientes tiene en la nueva Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia¹¹ un apoyo fundamental, puesto que crea, como indica su Exposición de Motivos, “una nueva modalidad de protección social que amplía y complementa la acción protectora del Estado y del Sistema de la Seguridad Social”. Esta norma, de contar con los recursos financieros necesarios, cooperará, de manera sustancial, a descargar a la mujer de esa competencia, que se ha convertido en un lastre, como se ha visto, en su incorporación y permanencia en el mercado de trabajo. *Sensu contrario*, la efectividad de la norma facilitará dicho acceso y, lo que es más relevante, su incorporación, al menos en este aspecto, en pie de igualdad con el hombre.

E igualmente, el tema de los permisos filiales también ha encontrado acogida en nuestra legislación. Cabe traer a texto que, con las reformas acometidas con la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se modificaron, entre otros, los artículos 37.5 -permiso- y 46.3 -excedencia- del Estatuto de los Trabajadores con la finalidad de permitir el cuidado de familiares hasta el segundo grado que, por consanguinidad o afinidad, y por razones de edad, enfermedad o accidente -en el caso de la excedencia, se va a ampliar con la Ley de Igualdad, a los supuestos de discapacidad-, y no desempeñando actividad retribuida ni pudiendo valer por sí mismos requieran de esos necesarios cuidados.

V. Una valoración final del Informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres

Dos pueden ser las genéricas observaciones vertidas en torno a este Informe. Y ambas, quizás por el tipo de documento que se está analizando, no son reprochables, ya que este no tiene otra finalidad que realizar una descripción, demasiado breve eso sí, de la situación de la mujer en Europa y de las medidas necesarias para garantizar su igualdad con el hombre.

En primer lugar, hay que decir que existen ideas de gran significación que son tratadas casi de pasada, lo que puede conllevar que pasen inadvertidas para el lector como las ya indicadas, con anterioridad, campañas de sensibilización. Otras dos se quieren destacar. De un lado, medidas concretas como el desarrollo y fomento del espíritu empresarial.

Esta es una medida idónea y adecuada para la incorporación de la mujer al mercado de trabajo de superarse las trabas existentes -detectadas y puestas de relieve por la Unión Europea en las directrices para el empleo-. Y de otro lado, instrumentos, que pueden coadyuvar, de manera capital, a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres; es el caso de las buenas prácticas -una de las arterias principales de la Estrategia Europea de Empleo-. Estas exigen la difusión -o sea, un trasvase de información- de las mejores medidas adoptadas en los diferentes Estados miembros para lograr esta igualdad; y una vez conocidas y si las circunstancias de otros Estados lo permiten, que puedan importarse a ellos.

En segundo lugar, debe indicarse que se echa en falta una mayor concreción de las medidas propuestas por la Comisión y, sobre todo, de una valoración de las existentes. Esto último, seguramente, es consecuencia del hecho de que tanto los Estados miembros como la propia Unión Europea están manteniendo una tónica continuista al efecto. Y ello no debe ser aceptado acríticamente. Si las medidas adoptadas hasta el momento no han dado los frutos deseados y esperados, lo correcto sería rediseñar e innovar en tales medidas con la finalidad de alcanzar los objetivos comunitarios en materia de empleo y de desempleo. En esto, sí debería hacer un mayor hincapié este Informe así como los restantes documentos comunitarios. Y, al mismo tiempo, insistir en el cumplimiento por parte de los Estados miembros de las propuestas comunitarias; en particular de las directrices de empleo, que, por su propia naturaleza no vinculante, está llevando a que sistemáticamente sean desatendidas por gran parte de los Estados. Una buena muestra de ello, una vez más, es el caso español en materias como la cuestión asistencial que tanta importancia tiene en la lucha contra el reparto de tareas entre hombre y mujer.

A estas observaciones hay que sumar que el descrito panorama, nada alentador para la mujer europea así como para la mujer inmigrante, a la que el Informe también presta alguna atención, permite concluir, como también se puede leer en este documento, que la mujer es más propensa, que el hombre, a caer en la pobreza. Y, consecuentemente con ello, se hace imprescindible que se adopten medidas que eviten ese desafortunado resultado. Ahora bien, es necesario que tal adopción de medidas se lleve a cabo con carácter preventivo. Es decir, que se instituyan antes de que la mujer haya caído en esa pobreza. Así pues, las conexiones entre pobreza, exclusión social, marginalidad y empleo son muchas, por lo que asegurar y garantizar el empleo de la mujer tiene un efecto absolutamente beneficioso y acertado en aras a la consecución de su plena integración laboral y social. En esta dirección deben dirigirse todos los esfuerzos comunitarios así como los de los distintos Estados miembros si se quiere que el objetivo de la igualdad sea una realidad, y no una mera ilusión óptica. (Dr. José M. Morales Ortega. Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga).

¹¹ Ley 39/2006, de 14 de diciembre (BOE de 15 de diciembre).

LEGISLACIÓN

REAL DECRETO 476 /2007, DE 13 DE ABRIL, POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO DE PROVISIÓN DE DESTINOS DEL PERSONAL DEL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL, APROBADO POR REAL DECRETO 1250/2001, DE 19 DE NOVIEMBRE¹²

Artículo único.

El Reglamento de provisión de destinos del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, aprobado por Real Decreto 1250/2001, de 19 de noviembre queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo artículo 27 bis, cuyo texto queda como se inserta a continuación.

«Artículo 27 bis. Asignación de destinos a las guardias civiles víctimas de violencia de género.

1. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, la autoridad que corresponda de acuerdo con las competencias atribuidas en el artículo 20 de este Reglamento, asignará nuevo destino a la guardia civil víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar el que ocupa, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) El nuevo destino se encontrará vacante.
- b) Podrá ser asignado cualquiera de los de provisión por antigüedad, o bien aquellos de libre designación o de concurso de méritos cuyo componente singular del complemento específico no sea superior al del puesto que ocupa.
- c) Será solicitado por la afectada, debiendo acompañar a la solicitud copia de la orden de protección o, excepcionalmente y hasta tanto se dicte la misma, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la deman-

dante es víctima de violencia de género.

d) La afectada deberá reunir los requisitos necesarios para ocupar el nuevo destino.

2. La asignación de estos destinos tendrá carácter de forzoso.»

Dos. El apartado 1 del artículo 28 queda redactado del siguiente modo:

«1. Se publicarán en el “Boletín Oficial de la Guardia Civil” todas las resoluciones de asignación de los destinos y de declaración de vacantes desiertas, excepto los asignados de acuerdo con el artículo 27 bis.»

Tres. Se añade un nuevo párrafo a la letra d) del artículo 42.1, cuyo texto queda como se inserta a continuación:

«Cuando el pase a la situación de excedencia voluntaria sea por razón de violencia de género, se reservará el destino durante los seis primeros meses, prorrogables por períodos de tres meses hasta un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere.»

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente real decreto.

Disposición final única. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

REAL DECRETO 660/2007, DE 25 DE MAYO, POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 355/2004, DE 5 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULA EL REGISTRO CENTRAL PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA, EN RELACIÓN CON EL ACCESO A LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN EL REGISTRO CENTRAL¹³

Artículo único.

El artículo 8 del Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 8. Acceso a la información contenida en el Registro central.

1. El acceso a la información contenida en el Registro central quedará limitado a los sujetos y finalidades siguientes:

- a) Los órganos judiciales del orden penal, los del orden civil

que conozcan de los procedimientos de familia y los Juzgados de Violencia sobre la Mujer podrán acceder a la información que precisen para la tramitación de causas penales y civiles, así como para la adopción, modificación, ejecución y seguimiento de medidas de protección de dichas víctimas, a través del correspondiente secretario judicial y de aquellos funcionarios adscritos a la oficina judicial por él designados. En ningún caso esta designación afectará a los deberes y responsabilidades que los artículos 5 y 6 de este real decreto imponen a los secretarios judiciales.

¹² BOE n. 101 de 27/4/2007, pp. 18379 – 18380.

¹³ BOE n. 133 de 4/6/2007, pp. 24227 – 24228.

LEGISLACIÓN

b) El Ministerio Fiscal podrá acceder a la información precisa para la tramitación de causas penales y civiles, así como para la adopción, modificación, ejecución y seguimiento de medidas de protección de dichas víctimas, a través de los fiscales destinados en las fiscalías de los órganos jurisdiccionales competentes.

c) La Policía judicial podrá acceder a la información necesaria para el desarrollo de las actuaciones que le estén encomendadas en relación con la persecución y seguimiento de las conductas que tienen acceso a este Registro central, a través de los funcionarios autorizados que desempeñen estas funciones.

d) Las comunidades autónomas podrán acceder a la información necesaria para garantizar el efectivo cumplimiento de las medidas de protección, provisionales o definitivas, adoptadas por los órganos jurisdiccionales, a través del responsable designado en cada punto de coordinación a que se refiere la disposición adicional primera o, en su caso, a través de las personas designadas por dicho responsable.

e) Las delegaciones y subdelegaciones del Gobierno podrán acceder a la información necesaria para garantizar el efectivo cumplimiento de las medidas de protección, provisionales o definitivas, adoptadas por los órganos jurisdiccionales. En el caso de las delegaciones del Gobierno, el acceso se llevará a cabo por el responsable de la Unidad de coordinación contra la violencia sobre la mujer o las personas que éste designe; en el caso de las subdelegaciones del Gobierno el acceso se llevará a cabo por el responsable de la Unidad de violencia sobre la mujer o las personas designadas por éste.

2. Corresponde al encargado del Registro central la elaboración de una relación actualizada de usuarios autorizados, con especificación de los datos a que puedan acceder.

3. El acceso a los datos del Registro central se llevará a cabo telemáticamente, mediante procedimientos de identificación y autenticación. El sistema de acceso deberá dejar constancia de la identidad de los usuarios que accedan, de los datos consultados, del momento de acceso y del motivo de la consulta.

4. El Encargado del Registro central de protección a las víctimas de la violencia doméstica comunicará al menos semanalmente al Instituto Nacional de la Seguridad Social, al Instituto Social de la Marina y a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Economía y Hacienda la información relativa a los procedimientos terminados por sentencia firme condenatoria que se inscriban en dicho Registro por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o ex cónyuge o estuviera o hubiera estado ligada a él por una análoga relación de afectividad a efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

5. La Administración General del Estado y las comunidades autónomas con competencias en materia de justicia, en el marco del Plan de Transparencia Judicial, podrán elaborar estadísticas de los datos contenidos en el Registro, eludiendo toda referencia personal en la información y teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y sus disposiciones complementarias.»

Disposición final única. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

LEY 4/2007, DE 22 DE MARZO, DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA EN ARAGÓN¹⁴

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

1. El objeto de esta Ley es la adopción de medidas integrales dirigidas a la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia ejercida sobre las mujeres, así como la protección, asistencia y seguimiento a las víctimas de violencia ejercida contra la mujer en las formas señaladas en el artículo siguiente.

2. A estos efectos, se entiende por violencia ejercida contra las mujeres todo acto o agresión contra las mismas, motivado por la pertenencia a dicho sexo de las víctimas, que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico o psicológico, así co-

mo las agresiones a su libertad e indemnidad sexuales, incluida la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, que se realicen al amparo de una situación de debilidad, dependencia o proximidad física, psicológica, familiar, laboral o económica de la víctima frente al agresor.

Artículo 2. Formas de violencia ejercida contra las mujeres. En función de la conducta realizada, del medio empleado y del resultado perseguido, y con independencia de que las mismas estén o no tipificadas como delito, falta o infracción administrativa por la legislación vigente en cada momento, se consideran, a los efectos de esta Ley, formas de violencia contra las mujeres las consistentes en las siguientes conductas:

¹⁴ Boletín Oficial de Aragón número 41, de 9 de abril de 2007 y BOE n. 141 de 13/6/2007, 25632 – 25640. No se transcribe el Preámbulo de la ley, que está disponible, entre otros lugares, <http://benasque.aragob.es:443/>.

LEGISLACIÓN

- a) Malos tratos físicos, que incluyen cualquier acto intencional de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño en la víctima.
- b) Malos tratos psicológicos, que incluyen toda conducta intencional que produce en la víctima la falta de autoestima o el sufrimiento a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento, culpabilización, limitaciones de su ámbito de libertad y cualesquiera otros medios semejantes.
- c) Malos tratos sexuales, que incluyen cualquier acto sexual forzado por el agresor con violencia o intimidación, o sin que concurra el consentimiento libre y válidamente expresado de la víctima, con independencia de la relación que el agresor guarde con aquella.
- d) Agresiones y abusos sexuales a niñas o adolescentes o corrupción de las mismas, comprensivos de actuaciones, incluidas la exhibición y la observación, que un mayor de edad realiza para su propia satisfacción sexual empleando la manipulación emocional, el prevalimiento de la situación de superioridad, el chantaje, las amenazas, el engaño o la violencia física o psíquica.
- e) Acoso sexual, entendido como 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.
- f) Tráfico o utilización de la mujer con fines de explotación sexual, prostitución y comercio sexual, cualquiera que sea el tipo de relación que une a la víctima con el agresor, y con independencia de la edad de aquella.
- g) Mutilación genital femenina, que comprende el conjunto de procedimientos que implican una eliminación parcial o total de los genitales externos femeninos y/o lesiones causadas a los órganos genitales femeninos, por razones culturales o, en general, cualquiera otra que no sea una de orden estrictamente terapéutico, aun cuando se realicen con el consentimiento, expreso o tácito, de la víctima.
- h) Violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de la mujer, que comprende cualquier tipo de actuación que impida o restrinja el libre ejercicio de su derecho a la salud reproductiva y la maternidad y, por tanto, que afecte a su libertad para disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos para su salud, así como a su libertad para decidir o no la procreación y para acceder o no a servicios de atención a la salud sexual, reproductiva o a medios anticonceptivos.
- i) Maltrato económico, que consiste en la privación intencional y no justificada legalmente de recursos para el bienestar físico o psicológico de la víctima y de sus hijas e hijos, así como la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar o de pareja.
- j) Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de lesionar la dignidad de la mujer.

Artículo 3. Situaciones de violencia ejercida contra la mujer.

En función del ámbito y naturaleza de la relación que une al agresor con la víctima, las situaciones de violencia contra las mujeres se clasifican en:

- a) Situaciones de violencia doméstica: son las que se operan por quienes sostienen o han sostenido un vínculo afectivo, conyugal, de pareja, paterno-filial o semejante con la víctima. Se incluyen en este ámbito los supuestos de violencia ejercida sobre la mujer por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, y la violencia ejercida sobre las descendientes, ascendientes o hermanas por naturaleza, adopción o afinidad, propias o del cónyuge o conviviente, o sobre las menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetas a autoridad familiar, potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente.
- b) Situaciones de violencia laboral o docente: son las que se operan por quienes sostienen con la víctima un vínculo laboral, docente o de prestación de servicios, bien sea prevaliéndose de una posición de dependencia o debilidad de la víctima frente a los mismos, bien sea en virtud de una situación de proximidad entre ellos.
- c) Situaciones de violencia social: son las que se operan por quienes carecen, en relación con la víctima, de cualquiera de los vínculos que se relacionan en los dos apartados anteriores del presente artículo, y entre los que se encuentran, en todo caso, las personas amparadas en cualquier relación distinta a la indicada en el apartado a) por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados.

Artículo 4. Ámbito de aplicación.

Las medidas contempladas en la presente Ley serán de aplicación a las mujeres que, dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón, sean víctimas de cualquiera de las formas de violencia del artículo 2.

CAPÍTULO II Medidas de prevención y sensibilización

Artículo 5. Investigaciones sobre la violencia ejercida contra las mujeres.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón desarrollará y promoverá la realización de estudios y trabajos de investigación sobre todas las formas de violencia contra las mujeres con el fin de conocer sus causas, características y costes sociales, así como para efectuar una valoración de la eficacia de las medidas aplicadas en su prevención y erradicación.

2. Dichos estudios serán objeto de difusión pública y se darán a conocer a todos los profesionales, organismos e instituciones relacionados con la materia para favorecer una mayor sensibilización sobre el problema de la violencia contra las mujeres y sus posibles soluciones.

Artículo 6. Información y buenas prácticas.

LEGISLACIÓN

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón impulsará la realización de campañas de sensibilización sobre la violencia que se ejerce contra las mujeres y a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que el conjunto de la población, y especialmente las mujeres, disponga de la información suficiente sobre los derechos que les asisten y los recursos existentes, prestando especial atención a mujeres pertenecientes a colectivos o ámbitos donde el nivel de desprotección pueda ser mayor, como es el caso del medio rural.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón colaborará con los medios de comunicación en Aragón para, por una parte, fomentar una mayor sensibilización de la sociedad contra la violencia hacia las mujeres, eliminando modelos que puedan incitar a cualquier forma de violencia contra estas, y, por otra parte, evitar la publicidad y la utilización de imágenes asociadas a comportamientos estereotipados de carácter sexista. En todo caso, se respetarán los criterios recogidos en este artículo en las campañas de divulgación y de publicidad de las distintas Administraciones públicas.

3. El Gobierno de Aragón garantizará que los medios de comunicación públicos o subvencionados con recursos públicos que operan dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón no emitan en su programación imágenes y contenidos vejatorios que pudieran incitar al ejercicio de violencia contra las mujeres o promuevan actitudes y estereotipos sexistas. Asimismo, promoverá que los medios de comunicación presenten modelos positivos de convivencia y colaboración entre mujeres y hombres.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón promoverá con el mismo fin acuerdos de autorregulación con los medios de comunicación privados que operan dentro del ámbito de la Comunidad.

5. Se considerará ilícita la publicidad que atente contra la dignidad de la mujer, vulnere sus derechos constitucionales o presente a las mujeres de forma vejatoria, en los términos que establece la legislación estatal en la materia.

6. Las campañas de información y sensibilización contra la violencia se realizarán de forma que se garantice el acceso a las mismas de las personas con discapacidad.

Artículo 7. Medidas en el ámbito educativo.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón impulsará el desarrollo de actividades dirigidas a la comunidad escolar que permitan prevenir, detectar y erradicar comportamientos violentos en el ámbito social, educativo y familiar, potenciando los valores de igualdad, respeto y tolerancia a través de modelos positivos de relación y convivencia entre mujeres y hombres.

2. En los diseños curriculares se incluirán los contenidos necesarios para promover la educación en igualdad de oportunidades como instrumento de prevención de la violencia y el respeto a los derechos fundamentales de las personas.

3. El Departamento competente en materia educativa elabo-

rará, desarrollará y difundirá proyectos y materiales didácticos que contengan pautas de conducta que transmitan valores de igualdad, respeto y tolerancia, de manera que se favorezca la prevención de actitudes y situaciones violentas o sexistas. Asimismo, llevará a cabo un asesoramiento específico en materia de coeducación que sirva de soporte tanto a la labor orientadora de los centros educativos como a los centros de apoyo al profesorado.

4. Con el mismo fin se revisarán los materiales educativos reglados y no reglados para garantizar la exclusión de contenidos e imágenes estereotipadas que puedan fomentar la violencia contra las mujeres o que contengan referencias o ideas que potencien la desigualdad entre mujeres y hombres.

5. El Departamento competente promoverá los valores de igualdad, respeto y tolerancia en el marco de la tutoría y orientación del alumnado, tanto a través de la función docente como por medio de los servicios especializados. Tendrá particular consideración el desarrollo de la autoestima en el alumnado, así como de la capacidad de iniciativa y de la sensibilidad y la afectividad en las alumnas y alumnos.

6. En el proyecto educativo de centro se recogerá la educación para la igualdad entre géneros y la prevención de la violencia. Asimismo, los planes de acción tutorial de todos los niveles educativos incluirán apartados específicos destinados a reflexionar sobre los modelos femenino y masculino, así como una orientación de estudios y profesiones basada en las aptitudes y capacidades de las personas y no en la pertenencia a uno u otro sexo.

7. En los planes de formación del profesorado se potenciarán aquellos proyectos formativos que desarrollen la función tutorial y de orientación del profesorado en acciones que ayuden a incrementar en el alumnado los valores de igualdad y no violencia.

8. El Consejo Escolar de Aragón impulsará la adopción de medidas educativas que favorezcan la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

9. Cuando se detecten casos de alumnas de centros educativos de la Comunidad Autónoma de Aragón que sean víctimas de cualquier situación de violencia regulada por esta ley, el Departamento competente en materia educativa podrá intervenir y adoptar las medidas oportunas.

Artículo 8. Medidas en el ámbito laboral.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón colaborará con las organizaciones empresariales y sindicales de Aragón para que diseñen y apliquen medidas de prevención de la violencia laboral contra las mujeres que deberán ser reguladas por los respectivos convenios colectivos u otros acuerdos que rijan las condiciones de trabajo en los diferentes sectores profesionales.

2. La Inspección de Trabajo actuará de oficio en todos los casos de violencia contra la mujer en el ámbito laboral de acuerdo con la legislación vigente.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Ara-

LEGISLACIÓN

gón diseñará y aplicará medidas de prevención de la violencia laboral contra las mujeres en el ámbito de la función pública y en las relaciones laborales que se originen por las Administraciones públicas aragonesas.

Artículo 9. Formación de profesionales.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón pondrá en marcha programas de coordinación y formación para los colectivos de profesionales del ámbito policial, social, docente, laboral, sanitario y jurídico que atienden a mujeres víctimas de violencia.

2. Se impulsará la inclusión de módulos sobre la prevención de la violencia ejercida contra las mujeres en cursos que se realicen por parte de instituciones públicas y privadas.

Artículo 10. Apoyo al movimiento asociativo.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón apoyará a los colectivos y entidades sociales que lleven a cabo programas para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en Aragón.

Artículo 11. Apoyo a las manifestaciones culturales y artísticas.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón impulsará manifestaciones culturales y artísticas que promuevan actividades de sensibilización social para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.

CAPÍTULO III Medidas de información y asesoramiento

Sección 1.ª Órganos de información y asesoramiento

Artículo 12. Servicio Social Integral y Especializado en Violencia contra la Mujer.

1. El Gobierno de Aragón creará un Servicio Social Integral y Especializado en Violencia contra la Mujer, dependiente del Instituto Aragonés de la Mujer, que prestará servicios de información, de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

2. La atención multidisciplinar implicará especialmente:

- a) Información a las víctimas, que comprenderá en todo caso asesoramiento jurídico.
- b) Atención psicológica.
- c) Apoyo social.
- d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de las mujeres.
- 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, sin perjuicio de las competencias legales de otros organismos y Administraciones públicas.

3. Este Servicio actuará coordinadamente y en colaboración con otras Administraciones públicas, con los cuerpos de seguridad, los jueces y fiscales de violencia sobre la mujer, los

servicios sanitarios, los colegios de trabajadores sociales, los colegios de abogados, en su caso con la letrada o letrado que haya asumido la defensa de la víctima, y otras instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas, ubicados en el ámbito geográfico de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 13. Centros comarcales de información y servicios a la mujer.

1. Mediante convenios del Instituto Aragonés de la Mujer con las comarcas, y a través de los centros comarcales de información y servicios a la mujer, se ofrecerán los servicios de información y asesoramiento a las mujeres víctimas de violencia.

2. Los centros comarcales de información y servicios a la mujer se configuran como un servicio social dependiente de las comarcas en los que se presta, de forma gratuita, asesoría jurídica, psicológica y social a mujeres, especialmente a aquellas víctimas de la violencia. Estarán dotados de equipos multidisciplinares que facilitarán una atención integral y acorde con los distintos programas que se lleven a cabo desde otras instituciones.

Artículo 14. Servicios sociales comunitarios.

1. Los servicios sociales comunitarios atenderán a las mujeres víctimas de violencia, informarán y asesorarán sobre los recursos existentes.

2. Dentro de los mismos tienen especial relevancia los servicios dispensados desde aquellos ayuntamientos que cuenten con medios y recursos suficientes para prevenir y erradicar la violencia ejercida sobre las mujeres.

Artículo 15. Coordinación de estos servicios.

1. El Servicio Social Integral y Especializado en Violencia contra la Mujer, los centros comarcales de información y servicios a la mujer y los servicios sociales comunitarios deberán actuar de manera coordinada entre ellos.

2. En todo caso, la organización de los servicios de estos órganos irá dirigida a prestar información y asesoramiento a la mujer víctima de violencia en todo momento y bajo cualquier circunstancia.

Sección 2.ª Servicios de información y asesoramiento

Artículo 16. Asesoramiento y asistencia jurídica, social y psicológica.

1. El Gobierno de Aragón, en colaboración con otras Administraciones Públicas y, en su caso, entidades privadas, garantiza la asistencia jurídica a mujeres que sufren violencia, la cual se llevará a cabo mediante un servicio de atención especializada y gratuita que oriente a las mujeres sobre los aspectos jurídicos que les afectan.

2. La asistencia y el asesoramiento en el ámbito social y psicológico se prestarán de forma individualizada y gratuita por el personal especializado, que ofrecerá la información y el apoyo necesarios.

Artículo 17. Servicio de guardia.

1. El Instituto Aragonés de la Mujer habilitará un servicio de

LEGISLACIÓN

guardia que prestará asistencia jurídica y social de emergencia a las mujeres víctimas de violencia durante las veinticuatro horas del día, a través de un teléfono gratuito que activará las atenciones de profesionales especialistas en la materia.

2. La asistencia social comprenderá, en su caso, el acompañamiento de las víctimas para llevar a cabo las actuaciones pertinentes y el acceso a los recursos de atención, apoyo y acogida que precisen para facilitar su protección y ayuda.

3. La asistencia jurídica prestada en el servicio de guardia comprenderá el asesoramiento previo a la denuncia o la solicitud de la orden de protección y, en su caso, la asistencia en su redacción y presentación. Dicha asistencia tendrá carácter gratuito en el caso de que las víctimas cumplan los requisitos previstos para el reconocimiento del derecho de asistencia jurídica gratuita.

4. La Comunidad Autónoma de Aragón dotará los fondos necesarios para garantizar la asistencia jurídica gratuita en las actuaciones propias del servicio de guardia a todas las mujeres víctimas de violencia amparadas por la presente ley que, cumpliendo los requisitos exigidos para el reconocimiento del derecho de asistencia jurídica gratuita, no tengan cubierta la gratuidad de dichas actuaciones con fondos estatales.

CAPÍTULO IV Medidas de protección y apoyo a las víctimas Sección 1.ª Centros de protección y apoyo

Artículo 18. Centros de emergencia.

1. Los centros de emergencia son centros de asistencia permanente e inmediata en los que se facilitará a las mujeres víctimas de violencia o que se encuentren en situación de riesgo inminente y a las hijas e hijos acompañantes alojamiento y la protección necesaria, orientándolas y derivándolas a los recursos sociales, psicológicos y jurídicos que se adecuen a sus necesidades.

2. Dicho recurso estará atendido por un equipo social especializado que elaborará los informes psicológicos y sociales necesarios y que realizará la orientación y, en su caso, el acompañamiento en los trámites de carácter urgente para una mejor protección y defensa.

3. Se establecerá, al menos, un centro de emergencia en cada provincia de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 19. Casas de acogida.

1. Se configuran como un servicio social especializado y de carácter asistencial, destinado a acoger, por un período de tiempo determinado, a las mujeres solas o acompañadas de menores a su cargo víctimas de violencia doméstica que hayan abandonado o tenido que abandonar el domicilio familiar y carezcan de medios propios.

2. Las casas de acogida no solo atenderán a las mujeres víctimas de violencia doméstica o que se encuentren en situación de riesgo inminente, sino también a las hijas e hijos a su cargo, promoviendo su autonomía personal a través del desarrollo de habilidades sociales, programas de apoyo e intervención psicológica, social, jurídica y laboral.

3. Las casas de acogida estarán atendidas por equipos multi-

disciplinares que garantizarán a la mujer y, en su caso, a los menores a su cargo el apoyo emocional y psicológico, el asesoramiento social y el acompañamiento que sea necesario durante el tiempo que se permanezca en acogida.

4. Se establecerá, al menos, una casa de acogida en cada provincia de la Comunidad Autónoma de Aragón.

5. El Departamento competente en materia de servicios sociales proveerá de forma inmediata a la mujer víctima de violencia que ingrese en una casa de acogida y tenga a su cargo ascendientes o descendientes incapacitados o en situación de dependencia del recurso social más conveniente que les permita mantener una vida digna.

Artículo 20. Pisos tutelados.

1. Los pisos tutelados son hogares funcionales y temporales en los que conviven una o varias unidades familiares compuestas por mujeres víctimas de violencia junto con sus hijas e hijos, que ya no requieran en su totalidad el tratamiento especializado prestado por la casa de acogida, pero que necesiten apoyo, en especial un alojamiento transitorio para conseguir su autonomía personal.

2. Este recurso otorgará a las mujeres víctimas de violencia, además de un alojamiento transitorio, el apoyo social, psicológico y jurídico del equipo multidisciplinar de la casa de acogida, de los centros comarcales de información y servicios a la mujer o de los servicios sociales comunitarios de que procedan.

Artículo 21. Alojamientos alternativos específicos.

El Departamento competente en materia de servicios sociales arbitrará las medidas necesarias para que, en sus centros específicos, propios o concertados, se proporcione alojamiento de manera inmediata a mujeres mayores o discapacitadas víctimas de violencia.

Artículo 22. Puntos de encuentro.

El Departamento competente en materia de familia facilitará lugares o puntos de encuentro donde se lleven a cabo las visitas de madres y/o padres a sus hijas e hijos en los supuestos de nulidad, separación y divorcio del matrimonio o, en su caso, de ruptura de la unión de hecho, con antecedentes de conductas violentas en la pareja. Dichos puntos de encuentro serán atendidos por personal especializado, que emitirá los informes que procedan a la autoridad judicial.

Artículo 23. Regulación de los centros de protección y apoyo.

Reglamentariamente, se determinarán por el Gobierno de Aragón las condiciones de autorización, registro y acreditación de los centros de protección y apoyo a las mujeres víctimas de violencia regulados en los artículos anteriores, al objeto de garantizar la calidad y la coordinación en la prestación de sus funciones.

Sección 2.ª Servicios de protección y apoyo

Artículo 24. Dispositivo de alarma.

1. El Instituto Aragonés de la Mujer, directamente o en colaboración con otras Administraciones Públicas y, en su caso,

LEGISLACIÓN

entidades privadas, podrá facilitar a las mujeres que se encuentren en una situación de alto riesgo un dispositivo de alarma, consistente en una unidad de teleasistencia en el domicilio y fuera de él, a través de un aparato que pueda activar la víctima en una situación de emergencia y que estará conectado con una central receptora con el fin de reforzar la seguridad y la confianza de la mujer, otorgándole una mayor protección.

2. La idoneidad del recurso se valorará por un equipo formado por las personas técnicas responsables del programa que tengan conocimiento del caso.

Artículo 25. Servicio de mediación familiar.

1. El Departamento competente en materia de familia facilitará un servicio de mediación familiar, concebido como un proceso alternativo de resolución de conflictos familiares en el que la persona mediadora, de una manera cualificada, neutral e imparcial, facilita la comunicación entre la pareja para que ellos mismos lleguen a acuerdos en todos los temas relacionados con su situación de conflicto.

2. Dicho servicio tiene por objeto la búsqueda de soluciones amistosas a los conflictos derivados de los procesos de separación, divorcio, nulidad matrimonial o ruptura de la unión de hecho, al objeto de evitar potenciales conflictos o desavenencias entre las partes.

Artículo 26. Servicio de atención psicológica a hombres con problemas de control y violencia en el hogar.

1. El Instituto Aragonés de la Mujer prestará un servicio de atención psicológica a hombres residentes en Aragón que, de forma reciente o no, hayan sido actores de violencia contra las mujeres en el contexto de las relaciones familiares o asimiladas, con objeto de dotarles de las habilidades personales para la resolución de conflictos por vías no violentas mediante un tratamiento específico para hombres maltratadores.

2. Con este servicio se pretenden asegurar las condiciones necesarias para mantener el deseable bienestar psicológico por parte de las mujeres víctimas de malos tratos en aquellos casos en que la relación se mantenga, así como prevenir posteriores situaciones de maltrato e impedir su extensión a otros miembros de la unidad familiar.

Artículo 27. Atención psicológica.

1. Las mujeres víctimas de violencia, así como sus hijas e hijos, tendrán derecho, desde el ámbito social, a la asistencia psicológica gratuita, que comprenderá la atención inicial y el seguimiento hasta que concluya el proceso terapéutico de recuperación.

2. A aquellas mujeres que hayan abandonado la casa de acogida se les seguirá prestando atención psicológica para su fortalecimiento personal.

Artículo 28. Atención sanitaria.

1. El Departamento competente en materia de salud elaborará un protocolo que recoja pautas uniformes de actuación dirigidas a profesionales sanitarios, de manera que desarrolle una acción coordinada que permita un tratamiento global

e integral en la asistencia a las mujeres víctimas de violencia. Este protocolo se revisará periódicamente. Asimismo, se fomentará el empleo del mencionado protocolo en el ámbito de la sanidad privada.

2. Por dicho Departamento podrán llevarse a cabo actividades de sensibilización y formación específicas en materia de violencia contra las mujeres dirigidas a profesionales sanitarios.

Artículo 29. Acceso a la vivienda.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón establecerá un sistema que permita integrar las políticas de protección y apoyo a las mujeres víctimas de violencia doméstica con la política de vivienda protegida del Departamento correspondiente, a través de aquellas medidas que, respecto de las víctimas que carezcan de vivienda adecuada, puedan suponer un decidido apoyo a su acceso a la vivienda protegida. Con esta finalidad se reservarán viviendas protegidas en régimen de arrendamiento o precario para las víctimas de violencia doméstica.

Artículo 30. Formación e inserción sociolaboral.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón establecerá un régimen de convenios de colaboración y de subvenciones bien a empresas, cooperativas, sociedades laborales o entidades que contraten a mujeres víctimas de violencia, bien a ellas mismas en los casos en que decidan constituirse como trabajadoras autónomas.

2. Las mujeres víctimas de violencia serán incluidas, con carácter preferente y específico, en los programas de formación e inserción laboral que desarrolle la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las entidades colaboradoras que ella determine, para lo cual las mujeres afectadas deberán figurar inscritas como demandantes de empleo en la oficina correspondiente del Instituto Aragonés de Empleo. Se tendrá en cuenta dicha preferencia en cualquier otra vía de promoción laboral que contribuya a la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia.

3. El Gobierno de Aragón, a través de sus organismos competentes, prestará información a empresas y a mujeres desempleadas víctimas de violencia acerca de las medidas establecidas a favor de estas en materia de inserción laboral y de promoción de empleo.

Artículo 31. Acción popular.

El Gobierno de Aragón ejercerá la acción popular en los casos más graves de violencia contra las mujeres, si la víctima así lo solicita, o cuando la acción delictiva provoque la muerte de esta, en la forma y condiciones establecidas por la legislación procesal.

CAPÍTULO V Prestaciones económicas

Artículo 32. Ingreso Aragonés de Inserción.

Se otorgará el Ingreso Aragonés de Inserción, a través de un procedimiento abreviado, a las mujeres víctimas de violencia que cumplan los requisitos socioeconómicos para su percepción establecidos en la normativa correspondiente. A es-

LEGISLACIÓN

te efecto, el reconocimiento del derecho a la prestación y su abono efectivo se efectuarán en el plazo máximo de cuarenta y cinco días naturales desde la solicitud formulada por la interesada ante los servicios sociales correspondientes.

Artículo 33. Ayudas de urgente necesidad.

Las comarcas aragonesas destinarán, dentro de las ayudas de urgente necesidad, una partida económica específica cuya finalidad será la de atender de manera inmediata situaciones de emergencia social en que se encuentren las mujeres víctimas de violencia que carezcan de medios económicos.

Artículo 34. Renta activa de inserción.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón informará a las mujeres que tengan acreditada la condición de víctima de violencia sobre la ayuda específica denominada renta activa de inserción, de acuerdo con la normativa reguladora de dicha prestación, colaborando en su gestión con el organismo estatal correspondiente.

Artículo 35. Ayudas escolares.

1. El Departamento competente en materia de educación arbitrará las medidas necesarias para facilitar la escolarización y los servicios que del mismo se derivan a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia doméstica.

2. La circunstancia de la existencia de violencia en el entorno familiar de los menores se valorará como factor cualificado para la concesión de las ayudas y prestaciones establecidas en ese ámbito, así como en los procesos de matriculación en centros educativos.

Artículo 36. Otras prestaciones económicas.

Además de las ayudas previstas en los artículos anteriores, el Gobierno de Aragón podrá establecer otras prestaciones económicas específicas compatibles con ellas a favor de las mujeres víctimas de violencia. Mediante decreto se regularán los requisitos, condiciones, cuantía y forma de pago de las prestaciones que se establezcan.

Disposición adicional primera. Acuerdos interinstitucionales de colaboración.

El Gobierno de Aragón formalizará acuerdos interinstitucionales de colaboración entre las diversas Administraciones Públicas y entidades con competencias en la materia objeto de esta Ley, con el fin de conseguir una asistencia integral y coordinada de las mujeres víctimas de violencia en los ámbitos correspondientes.

Disposición adicional segunda. Observatorio Aragonés de Violencia sobre la Mujer.

1. Se crea el Observatorio Aragonés de Violencia sobre la Mujer, como órgano colegiado adscrito al Departamento competente en materia de mujer, al que corresponderá el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes, estudios y propuestas de actuación en materia de violencia sobre la mujer.

2. Reglamentariamente, se determinarán sus funciones, régimen de funcionamiento y composición.

Disposición adicional tercera. Comisión Interdepartamental

para el seguimiento del Plan Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las mujeres en Aragón.

La Comisión Interdepartamental para el seguimiento del Plan Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las mujeres en Aragón, creada por Decreto 8/2005, de 11 de enero, del Gobierno de Aragón, asumirá entre sus funciones el seguimiento de la aplicación, por los departamentos responsables, de las medidas previstas en esta Ley.

Disposición adicional cuarta. Seguimiento e información de actuaciones.

El Departamento competente en materia de mujer remitirá a las Cortes de Aragón, con carácter anual, un informe en el que preceptivamente se contengan:

a) Los recursos humanos, asistenciales y económicos destinados a la prevención de la violencia de género y a la protección de las mujeres víctimas de la misma.

b) Información sobre el número de denuncias presentadas.

c) Las actuaciones desarrolladas en Aragón para dar asistencia a las mujeres víctimas de violencia.

d) Las actuaciones llevadas a cabo para la readaptación de los hombres con problemas de control y violencia en el hogar.

e) Información sobre las órdenes de protección dictadas en Aragón.

Disposición adicional quinta. Derechos de las trabajadoras. Los derechos laborales reconocidos por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, a las trabajadoras sujetas al Estatuto de los Trabajadores y a las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, son de aplicación directa e inmediata en la Comunidad Autónoma de Aragón, sin necesidad de desarrollo normativo específico.

Disposición adicional sexta. Colaboración con ayuntamientos. El Instituto Aragonés de la Mujer fomentará la colaboración con los ayuntamientos de Huesca, Teruel y Zaragoza, mediante programas de actuación conjunta con las respectivas casas de la mujer o entidades similares dependientes de los citados municipios.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas normas, de igual o inferior rango, se opongan a lo establecido en la presente Ley.

Disposición final primera. Facultad de desarrollo.

Se faculta al Gobierno de Aragón a dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo y ejecución de esta Ley.

Disposición final segunda. Aplicación de las medidas previstas.

El Gobierno de Aragón dispondrá del plazo máximo de un año, a partir de la publicación de la presente Ley, para el desarrollo de las medidas contenidas en la misma. A tal efecto consignará en los presupuestos anuales las previsiones económicas precisas para el desarrollo de esta Ley.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Aragón.

LEGISLACIÓN

LEY 2/2007, DE 28 DE MARZO, DEL TRABAJO EN IGUALDAD DE LAS MUJERES DE GALICIA¹⁵

TÍTULO PRELIMINAR Disposiciones generales

Artículo 1º.-Objeto.

1. La presente ley tiene por objeto la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las competencias autonómicas sobre empleo y relaciones laborales.
2. El ejercicio de las competencias autonómicas sobre empleo y relaciones laborales se regirá por la aplicación transversal del principio de igualdad.
3. Se fomentará la colaboración entre los diversos sujetos implicados en la igualdad de oportunidades, trátase de sujetos públicos a nivel internacional, comunitario, estatal, autonómico, provincial o local, o trátase de sujetos privados, como los sindicatos de trabajadores y trabajadoras, las asociaciones de empresarios y empresarias o los colegios de profesionales, y, especialmente, la colaboración se fomentará con relación a las asociaciones y grupos que componen el movimiento de mujeres.

Artículo 2º.-Ámbito de aplicación.

1. La Xunta de Galicia integrará la dimensión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto dentro del ámbito del empleo privado como dentro del ámbito del empleo público, en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y todas las acciones en el ejercicio de las competencias asumidas en relación al acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, la formación profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo -incluidas las retributivas- y la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización cuyas y cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones que se concedan.
2. Tal labor de integración corresponderá a los departamentos de la Administración autonómica competentes en materia de trabajo y en función pública, con la colaboración del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad.

TÍTULO I Instrumentos para la consecución de la igualdad en el trabajo

Capítulo I Principios generales

Artículo 3º.-Discriminación directa e indirecta, acoso y acoso sexual.

A los efectos del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en los ámbitos de aplicación expuestos en el artículo anterior, serán de aplicación las definiciones de discriminación directa e indirecta y de acoso y acoso sexual contenidas en el artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE, 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. En consecuencia, se entenderá por 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; y se entenderá por discriminación indirecta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ponen a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

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

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

A los efectos de la presente ley, 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 sometimiento al mismo.
- b) La orden de discriminar a personas por razón de su sexo.
- c) El trato menos favorable a una mujer con relación al embarazo o el permiso por maternidad.

Artículo 4º.-La excepción de buena fe ocupacional.

1. Conforme al artículo 14.2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, se dispone, 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 que su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
2. La protección de las víctimas de violencia de género es un objetivo legítimo que determina la validez de la pertenencia al sexo femenino con relación a actividades profesionales de atención directa a las referidas víctimas.

¹⁵ Publicada en Diario Oficial de Galicia N° 72, de 13 de abril de 2007, pp. 5.866-5.892. Se omite el Preámbulo, que puede consultarse electrónicamente en <http://www.xunta.es/diario-oficial>.

LEGISLACIÓN

Artículo 5º.-Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Con vistas al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como manifestación del derecho de las mujeres y hombres a la libre configuración de su tiempo, se promoverá la corresponsabilidad a través del reparto entre mujeres y hombres de las obligaciones familiares, las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes mediante la individualización de los derechos y el fomento de su asunción por parte de los hombres y la prohibición de discriminación basada en su libre ejercicio.

Artículo 6º.-Actuaciones de sensibilización de la ciudadanía y, en particular, de las personas intervinientes en las relaciones de empleo.

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, realizará actuaciones de sensibilización dirigidas, en general, a la ciudadanía y, en particular, a la totalidad de las personas intervinientes en las relaciones de empleo.

2. Estas actuaciones tendrán como finalidad difundir el derecho de las trabajadoras y trabajadores a un tratamiento en igualdad de oportunidades, contrarias al acoso y el acoso sexual, fomentando una actitud solidaria con las víctimas y de rechazo moral a los agresores, para lo que ejecutará y colaborará en lo que sea requerido en las actuaciones de sensibilización que hagan otros departamentos de la Xunta de Galicia.

Capítulo II Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo

Artículo 7º.-Adscripción.

La Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo estará adscrita a su secretaría general, coordinada y vinculada funcionalmente con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad. Esta unidad estará dotada de personal funcionario o laboral con experiencia y formación acreditada en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 8º.-Funciones.

La Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo tendrá, como órgano encargado de integrar la dimensión de género en el ámbito del citado departamento, las funciones siguientes:

1.ª) Asesorar en materia de género a cualesquiera órganos del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo y hacerles recomendaciones por propia iniciativa, en especial en cuanto a medidas de fomento de la creación de empresas o contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social, en cuanto a la promoción

profesional de mujeres a puestos de responsabilidad y en cuanto a estimular la participación de mujeres en profesiones tradicionalmente masculinas, e igualmente la de hombres en profesiones tradicionalmente femeninas.

2.ª) Impulsar y establecer medidas para la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de trabajo de los organismos dependientes del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo.

3.ª) Favorecer el uso no sexista del lenguaje, tanto escrito como visual o verbal, en la documentación interna y externa del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo.

4.ª) Diseñar la formación específica en materia de igualdad dirigida al personal del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo según las funciones de cada puesto de trabajo y revisar los programas de formación dirigidos al citado personal para introducir en los mismos la perspectiva de género, favoreciendo una composición equilibrada de participación de alumnas y alumnos y la adecuación de los horarios y ubicación de los cursos a los derechos de conciliación.

5.ª) Colaborar en la elaboración de los informes de impacto de género de la normativa emanada del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, que, de conformidad con la normativa vigente, realizará con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad.

6.ª) Revisar las actuaciones del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo para valorar su impacto de género, introduciendo, en su caso, las propuestas oportunas.

7.ª) Recibir las estadísticas oficiales elaboradas por las diferentes unidades del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, con el objetivo de impulsar su elaboración con datos desglosados por sexo y otras circunstancias relacionadas con el sexo y de realizar estudios a partir de esas estadísticas con la finalidad de mejorar la igualdad de oportunidades entre los sexos.

8.ª) Proponer las medidas necesarias para garantizar la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, tanto público como privado, de Galicia, en especial respecto a la igualdad de retribuciones salariales y extrasalariales.

9.ª) Asesorar en materia laboral a las empresas para la implantación, aplicación, control y mejora de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y proponer el reglamento en donde se establezcan los baremos para la concesión de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad, así como tramitar los expedientes para su concesión.

10.ª) Revisar los convenios colectivos desde la perspectiva de género, y en caso de que se detecte una cláusula discriminatoria se comunicará a la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.

LEGISLACIÓN

11.ª) Organizar, de manera coordinada con la Comisión Consultiva Autónoma para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, y en coordinación con el departamento competente en materia de igualdad, actividades de formación en igualdad por razón de género dirigidas a empresas, organizaciones empresariales, representaciones unitarias de trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales.

12.ª) Elaborar, en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, guías y manuales de difusión sobre igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres.

13.ª) Prestar el apoyo administrativo necesario para el funcionamiento del Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales.

14.ª) Elaborar dictámenes en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de la igualdad, por requerimiento judicial si el requerimiento fue dirigido genéricamente al departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo y no a un órgano concreto de la misma.

15.ª) Vigilar el cumplimiento de la presente ley y de la totalidad de la normativa de aplicación en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

16.ª) Hacer propuestas al departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo para la concesión de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad.

Para el desarrollo de esta función, en ejercicio de las atribuciones reguladas en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en el ámbito de competencias de la Consejería de Trabajo, se utilizarán las facultades que, en su caso, procedan, recogidas en el artículo 27 de la Ley 7/2004, de 16 de julio.

TÍTULO II Promoción de la igualdad en las empresas

Capítulo I Los planes de igualdad de las empresas.

Artículo 9º.-Concepto de planes de igualdad de las empresas. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de haberse realizado un diagnóstico de la realidad desde la perspectiva de género, tendentes a alcanzar en la totalidad de los ámbitos de la empresa el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, las cuales han de comprender:

1.º) La fijación de objetivos concretos de igualdad dentro de unos plazos de tiempo razonables, especificando los indicadores del cumplimiento de los objetivos e identificando a los órganos o personas responsables.

2.º) Un código de las buenas prácticas necesarias o convenientes para alcanzar los objetivos asumidos a través de la integración de la dimensión de igualdad en la organización del trabajo y la gestión empresarial.

3.º) El establecimiento de sistemas eficaces de control interno y evaluación externa sobre cumplimiento de los objetivos, así como de mecanismos de readaptación de esos objetivos en función de los resultados obtenidos.

Artículo 10º.-Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Sin perjuicio de los sistemas de control interno y evaluación externa sobre cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, se garantizará la transparencia en su implantación mediante el acceso de trabajadoras y trabajadores de la empresa y organismos públicos con competencias en materia de igualdad y materia laboral al contenido de los objetivos y a su grado de cumplimiento. En todo caso, la empresa, cuando facilite los datos solicitados, deberá respetar la intimidad personal, la privacidad y demás derechos fundamentales.

Artículo 11º.-Voluntariedad y obligatoriedad de los planes de igualdad.

1. Los planes de igualdad serán obligatorios para la Administración autonómica, sus organismos autónomos, las sociedades públicas, las fundaciones del sector público autonómico, las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la Comunidad Autónoma y los organismos con dotación diferenciada en los presupuestos de la Comunidad Autónoma que, careciendo de personalidad jurídica, no estén formalmente integrados en la Administración de la comunidad autónoma.

2. También serán obligatorios en los términos pactados cuando se establezca en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa con respecto a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación o en un convenio de empresa de cualquier ámbito.

3. El establecimiento de planes de igualdad en los términos en que se implanten y la adopción de otras medidas de promoción de la igualdad, incluyendo cualquier acción de responsabilidad social, son voluntarios para las demás empresas.

4. Las empresas que hayan implantado un plan de igualdad tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos de la Comunidad Autónoma de Galicia, siempre que las proposiciones presentadas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación.

A esos efectos, los órganos de contratación advertirán de esa preferencia en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, aunque la ausencia de advertencia no privará del derecho a la preferencia en la adjudicación, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrirse.

Si la empresa hubiera hecho uso de esta preferencia, estará obligada a mantener los parámetros de igualdad durante el plazo fijado en la adjudicación, que, si el contrato resultara de ejecución sucesiva, será igual a su duración temporal.

Artículo 12º.-Apoyo económico y técnico para la implantación voluntaria de planes de igualdad u otras medidas de promoción de la igualdad.

LEGISLACIÓN

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo subvencionará la contratación de personal especializado destinado a asesorar en la elaboración de los planes de igualdad.

2. Del mismo modo, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo convocará anualmente ayudas para las empresas, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas con limitados recursos económicos, que tengan domicilio social en Galicia o con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia, siempre que, a la vez, hubieran contratado personal en Galicia, cuando concurra alguno de los supuestos siguientes:

a) Cuando la empresa implante de una manera voluntaria un plan de igualdad en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios.

A estos efectos, se entiende voluntaria la implantación del plan cuando la empresa lo haya pactado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

b) Cuando la empresa implante, en cumplimiento de obligación establecida en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, un plan de igualdad en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios.

3. Asimismo, podrán convocarse ayudas para la implantación voluntaria o impuesta en convenio colectivo de ámbito superior a la empresa de medidas concretas de promoción de la igualdad, incluyendo acciones de responsabilidad social, en especial la vigilancia de la valoración de puestos de trabajo y de la estructura salarial y extrasalarial.

4. La convocatoria de ayudas tomará en consideración, a los efectos de establecer las ayudas y sus cuantías, el ámbito de implantación del plan de igualdad, primando aquellos cuyo ámbito se extienda a todos los centros de trabajo de la empresa, incluyendo, en su caso, los centros radicados fuera de Galicia, sin perjuicio de que para cada centro afectado se establezcan actuaciones concretas diferenciadas.

5. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá su labor de vigilancia e inspección sobre las empresas con ayudas públicas para verificar la implantación del plan o de las medidas, y, si no se cumpliera, se propondrá la revocación de las ayudas y el reintegro de las mismas.

A estos efectos, las empresas que hayan recibido una ayuda pública para la implantación del plan de igualdad estarán obligadas a elaborar, anualmente, un informe poniendo de manifiesto la evolución, durante ese periodo, de su implantación.

6. La Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo prestará o facilitará, según la convocatoria, el apoyo técnico necesario, inclusive el asesoramiento jurídico, para la adopción voluntaria de un plan de igualdad en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios.

7. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo convocará anualmente ayudas que favorezcan la eliminación de la infrarrepresentación laboral femenina con la finalidad de posibilitar la participación de las mujeres en los ámbitos laborales y empresariales tradicionalmente ocupados por hombres.

Estas ayudas podrán ser solicitadas por empresas que tengan su domicilio en Galicia o con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia, que intenten corregir esta situación cuando, por propia iniciativa o después de haber incluido este objetivo en su plan de igualdad, precisen abordar la adecuación de sus medios materiales a la consecución del mismo.

Las empresas solicitantes contarán, en el momento de la solicitud, con un máximo del 10% de mujeres en su plantilla, debiendo asumir el compromiso de incrementar este porcentaje.

8. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo promoverá la apertura de líneas de investigación orientadas a adaptar los tiempos y horarios laborales, convocando ayudas al efecto.

Capítulo II La responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad

Artículo 13º.-Voluntariedad de las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

1. Las empresas podrán asumir acciones de responsabilidad social con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre las mujeres y hombres.

Estas acciones podrán ser asumidas en virtud de una libre decisión de la empresa o en virtud de un compromiso adquirido con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, con cualquier organismo público y, en especial, con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo o el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, con asociaciones de mujeres o con organizaciones no gubernamentales implicadas en la igualdad de trato entre mujeres y hombres, acciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, comerciales, laborales, sindicales, asistenciales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre las mujeres y hombres en su entorno social.

2. A pesar de la voluntariedad de las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad, cuando a su amparo se hayan reconocido derechos laborales individuales a los trabajadores o trabajadoras, esos derechos serán exigibles como los demás derechos nacidos del contrato de trabajo, pudiendo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sancionar su incumplimiento, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 14º.-Control de la publicidad sobre implantación de acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

LEGISLACIÓN

Si las empresas hicieran uso publicitario de la implantación de acciones de responsabilidad social en materia de igualdad, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo o el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad de la Xunta de Galicia podrán exigir a la empresa la verificación de la verificación o si se constatará su incumplimiento solicitarán judicialmente el cese de la publicidad como publicidad engañosa, con arreglo a lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, general de publicidad.

Artículo 15º.-La promoción de la participación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas.

1. Las empresas con consejos de administración domiciliadas en Galicia remitirán, dentro del mes de enero de cada año natural, información desglosada por sexos sobre la composición de sus consejos de administración al departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo.

Cualquier otra empresa con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia, voluntariamente, podrá remitir tal información al departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo.

2. A la vista de la información obtenida, la Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, una vez emitido informe preceptivo del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, emitirá una nota pública favorable o una recomendación privada sobre el incremento gradual de la participación de las mujeres en los consejos de administración.

3. El cumplimiento de la recomendación será voluntario para las empresas, y si fuera asumido como acción de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad se comunicará a la Unidad Administrativa de Igualdad.

Capítulo III La Marca Gallega de Excelencia en Igualdad

Artículo 16º.-Obtención de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad.

1. La Marca Gallega de Excelencia en Igualdad es un distintivo a través del cual se reconoce por la Xunta de Galicia a aquellas empresas que destaquen en la aplicación de las políticas de igualdad.

2. Podrán optar a la calificación de Marca Gallega de Excelencia en Igualdad, para sus productos o sus servicios, las empresas, sean de capital privado o capital público, que tengan su domicilio en Galicia o con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia, siempre que, a la vez, hubieran contratado personal en Galicia.

3. A fin de obtener la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad, las empresas deberán presentar en el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo un balance sobre los parámetros de igualdad real existente en su organización y en su funcionamiento con res-

pecto a las relaciones de trabajo y a la publicidad de los productos y servicios prestados por la empresa.

4. El expediente será tramitado por la Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, que, además de cuantas otras medidas estime convenientes, solicitará un informe a las representantes y los representantes de trabajadores y trabajadoras en la empresa, a las asociaciones empresariales que disfruten de capacidad representativa en la empresa, a los sindicatos más representativos y a los sindicatos con implantación notoria en la empresa, y otro informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, será recabado informe del Consejo Gallego de Consumo a los efectos de acreditar el cumplimiento del parámetro de igualdad en la publicidad no sexista de los productos o servicios ofertados por la empresa solicitante de la calificación.

5. Una vez recabada dicha información se remitirá copia del expediente al departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, quien emitirá informe preceptivo.

6. A propuesta de la Unidad Administrativa de Igualdad y a la vista del informe emitido por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo concederá la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad, especificando en la resolución los derechos y facultades consecuentes a su obtención y concretando, en los términos del desarrollo reglamentario, la cuantía subvencionada según el número 2 del artículo 19º de la presente ley.

Artículo 17º.-Prohibiciones de obtención y revocación de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad.

1. En ningún caso se concederá la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad a una empresa sancionada por resolución administrativa o condenada por sentencia judicial, en los dos años anteriores a la solicitud, por discriminación en el empleo o por una publicidad sexista.

2. La Marca Gallega de Excelencia en Igualdad será retirada en cuanto la empresa sea sancionada en resolución administrativa o sea condenada en sentencia judicial por discriminación en el empleo o por una publicidad sexista.

Mientras no sean firmes la resolución administrativa o la sentencia judicial, se suspenderá necesariamente el procedimiento de concesión y, en su caso, podrá acordarse la suspensión de los derechos y facultades inherentes a la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad.

Artículo 18º.-Parámetros de igualdad de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad.

1. La calificación de Marca Gallega de Excelencia en Igualdad se obtendrá cuando se supere la puntuación establecida reglamentariamente en atención a la implantación en la empresa de los siguientes parámetros de igualdad:

a) La existencia de una adecuada representación de mujeres en la totalidad de los grupos y categorías profesionales, in-

LEGISLACIÓN

cluyendo el personal de alta dirección, o, en otro caso, la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción interna en empleos o niveles donde las mujeres estén infrarrepresentadas, evitando criterios de promoción o criterios en caso de igualdad de méritos que resulten discriminatorios para las mujeres.

b) Las garantías efectivas de la igualdad de retribución.

c) Las garantías y mejoras de los derechos de conciliación de trabajadores y trabajadoras, incluyendo, en su caso, habilitar lugares adecuados de reposo para las trabajadoras embarazadas, salas de lactación y guarderías en la empresa, o apoyos económicos para el uso de guarderías.

d) La implantación de medidas de prevención y de sanción adecuada del acoso sexual y del acoso moral por razón de género, tomando como modelo, sin perjuicio de las necesarias adaptaciones a la empresa, lo regulado en los artículos 47 a 54 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres.

e) La publicidad no sexista de los productos y servicios de la empresa.

f) El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres.

2. La puntuación mínima establecida reglamentariamente se referirá por separado a cada parámetro y, asimismo, a una valoración de conjunto.

3. Para obtener la subvención establecida en el apartado 3 del artículo 16º de la presente ley, se establecerá una puntuación específica con relación al parámetro de la letra d) del apartado anterior, que podrá ser superior a la mínima. La puntuación incidirá en la cuantía de la subvención.

Artículo 19º.-Derechos y facultades derivados de la obtención de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad. La obtención de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad permitirá beneficiarse, sin perjuicio de otras ayudas públicas establecidas reglamentariamente, de los siguientes derechos y facultades en el año natural siguiente a su obtención:

1. La utilización del logotipo de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad, con especificación del año en que está vigente, en el tráfico comercial de la empresa, incluida su utilización con fines publicitarios.

2. La subvención autonómica, en una cuantía de hasta un 5% de las cotizaciones sociales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a cargo de la empresa, cuando esta haya adoptado medidas de prevención y de sanción del acoso y acoso sexual; subvención que será determinada reglamentariamente en proporción inversa al tamaño de la plantilla de las empresas.

3. La preferencia en la adjudicación de los contratos de la Comunidad Autónoma de Galicia, siempre que las proposiciones presentadas iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación.

A esos efectos, los órganos de contratación advertirán de esa preferencia en los pliegos de cláusulas administrativas par-

ticulares, aunque la ausencia de advertencia no privará del derecho a la preferencia en la adjudicación, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrirse.

Si la empresa hubiera hecho uso de esta preferencia, estará obligada a mantener los parámetros de igualdad durante el plazo fijado en la adjudicación, que, si el contrato resultara de ejecución sucesiva, será igual a su duración temporal.

Artículo 20º.-Control de ejecución y renovación del derecho.

1. En el mes anterior a la finalización del año natural de vigencia de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad, la empresa deberá presentar un balance sobre la mejora o, al menos, el mantenimiento de los parámetros de igualdad valorados en su concesión. Tal obligación se extenderá a todos y cada uno de los años fijados, en su caso, en la adjudicación del contrato.

La no presentación del balance, su defectuosa presentación y el empeoramiento de los parámetros de igualdad valorados en su concesión supondrán la revocación de las ventajas obtenidas.

Asimismo, en el supuesto de variación sobrevenida de los parámetros de igualdad, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo podrá recabar de nuevo los informes a que hace referencia el apartado 4 del artículo 16.

2. Si, a la vista de ese balance, se mejoraran o, al menos, se mantuvieran los parámetros de igualdad valorados en su concesión, se entenderá renovada la calificación de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad.

Capítulo IV La igualdad en las sociedades cooperativas gallegas

Artículo 21º.-El principio de igualdad en las sociedades cooperativas gallegas.

La Alianza Cooperativa Internacional establece que las cooperativas están basadas en los valores de la autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad; por tanto, en consonancia con estos principios y con la consideración entre ellos de la igualdad y de la no discriminación como valor fundamental, los socios y socias de las sociedades cooperativas gallegas tienen las mismas obligaciones y derechos, producto de la aplicación, tanto por los poderes públicos como entre los sujetos privados, de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia.

TÍTULO III. Promoción de la igualdad en el ámbito de la negociación colectiva y de las relaciones colectivas de trabajo

Artículo 22º.-La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.

1. La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, adscrita orgánicamente al Consejo Gallego de Relaciones Labora-

LEGISLACIÓN

les, es un órgano de asesoramiento, control y promoción de la igualdad por razón de género en la negociación colectiva gallega.

2. La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, sin perjuicio de otras competencias que le sean conferidas por la Xunta de Galicia, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo o, en su caso, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, o a través del acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tendrá las competencias siguientes:

- a) El asesoramiento sobre la redacción y aplicación de cláusulas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres o remuevan discriminaciones directas o indirectas por razón de género, asesoramiento que podrá solicitarle cualquier asociación empresarial, empresa, sindicato o representación legal de trabajadores y trabajadoras que, de conformidad con la legislación vigente, tengan legitimación para negociar un convenio colectivo en cualquier ámbito negocial.
- b) El análisis de la totalidad de los convenios colectivos depositados en el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo para, en su caso, informar a esta sobre la existencia de cláusulas discriminatorias.
- c) La organización, coordinada con la Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo y del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, de actividades de formación en igualdad de género dirigidas a empresas, organizaciones empresariales, representaciones unitarias de trabajadores y trabajadores y organizaciones sindicales.
- d) La elaboración, con ocasión de cualquiera proceso electoral, en los ámbitos empresariales y de la administración, de recomendaciones generales sobre el nivel adecuado de representación equilibrada de mujeres y hombres atendiendo al número de mujeres y hombres del censo electoral de empleadores públicos o empresas privadas.

Artículo 23º.-Composición de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.

La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva estará integrada de la manera siguiente:

- a) La presidencia, que será desempeñada por la del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, dotada de voto de calidad.
- b) Tres personas en representación de las organizaciones sindicales más representativas con implantación en Galicia.
- c) Tres personas en representación de las organizaciones empresariales más representativas con implantación en Galicia.
- d) Tres personas de reconocido prestigio en materia de igualdad por razón de género, quienes actuarán con voz pero sin voto, que a propuesta de la presidencia de la co-

misión consultiva, oído el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, serán designadas por decisión adoptada por consenso de la propia comisión.

En cualquier caso, al menos el 50% del total de personas componentes con pleno derecho a voto habrán de pertenecer al sexo menos representado en la población laboral activa en Galicia.

Artículo 24º.-Reglamento de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.

La Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva se dotará de un reglamento de organización y funcionamiento, en el cual constará el régimen de reuniones, que habrán de producirse al menos con una periodicidad trimestral, y de adopción de acuerdos.

Artículo 25º.-El acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. El Consejo Gallego de Relaciones Laborales, en el ejercicio de sus competencias, promoverá la convocatoria del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, de las asociaciones empresariales y de los sindicatos más representativos a nivel de la Comunidad Autónoma de Galicia con el objetivo de lograr, con arreglo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 83 del Real decreto legislativo 1 / 1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, un acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. La consecución del acuerdo no impedirá que, dentro del primer trimestre de cada año natural, el Consejo Gallego de Relaciones Laborales convoque a las referidas asociaciones empresariales y sindicatos más representativos con la finalidad de mejorar su contenido y adaptarlo a la situación laboral, así como de verificar su ejecución.
3. El Consejo Gallego de Relaciones Laborales elaborará, con la colaboración del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, como complemento del acuerdo, un código orientativo de buenas prácticas, o, si así lo decide su presidencia, encomendará su elaboración a los miembros sin voto de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.
4. En cualquier momento de la negociación del acuerdo o de sus posteriores revisiones podrá solicitarse el asesoramiento de la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, sin perjuicio además de que, en el acuerdo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se le atribuyan las competencias de interpretación y aplicación que son características de una comisión paritaria.

LEGISLACIÓN

Artículo 26°.-Control de legalidad de los convenios colectivos.

1. En el ejercicio de las competencias de control de legalidad de los convenios colectivos establecidas en el artículo 90 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo solicitará un informe a la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva.

2. La impugnación de oficio de los convenios colectivos que contengan cláusulas discriminatorias o atenten contra el principio de igualdad de oportunidades será realizada por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

3. De conformidad con la legislación vigente, toda actuación de oficio sobre impugnación de un convenio colectivo por vulneración del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y los resultados de la actuación se comunicarán, por parte del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, al departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad.

Artículo 27°.-Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Galicia.

1. La Xunta de Galicia fomentará, sin vulnerar la libertad sindical, una composición equilibrada entre ambos sexos en la representación legal de la totalidad del personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio y en la representación legal de trabajadores y trabajadoras de empresas radicadas en Galicia.

2. A estos efectos, y sin perjuicio de otras actuaciones de sensibilización, la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva podrá elaborar, con ocasión de cualquier proceso electoral, recomendaciones generales sobre el nivel adecuado de representación equilibrada de mujeres y hombres atendiendo al número de mujeres y hombres del censo de cada unidad electoral.

Artículo 28°.-Composición equilibrada de la participación institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales. Cada sindicato o asociación empresarial ejercerá sus derechos de participación institucional en cualquier organismo de la Comunidad Autónoma de Galicia conforme a criterios de equilibrio entre ambos sexos.

TÍTULO IV Integración de la igualdad en la política de empleo

Artículo 29°.-Integración de la igualdad en la formación profesional.

En desarrollo de sus competencias sobre diseño de los contenidos de los títulos de formación profesional, autorización, gestión y homologación de los centros formativos, progra-

mación y ejecución de actuaciones concretas, información y orientación profesional, evaluación de la calidad y cuantas otras pueda asumir en el marco de la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, la Xunta de Galicia favorecerá la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante actuaciones tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación, a eliminar la segregación profesional horizontal y vertical y a eliminar la totalidad de las desventajas de partida que afecten al colectivo de las mujeres.

Artículo 30°.-Actuaciones especiales en la formación continua.

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, dentro del marco de la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, atenderá especialmente a la consideración de las mujeres como colectivo prioritario en el ámbito de la formación continua de personas ocupadas, a través de medidas que faciliten su acceso a la misma y a través de medidas de apoyo, seguimiento y control.

2. En particular, se incentivará el acceso de las mujeres a los grupos más cualificados y se fomentará la compensación de los periodos de abandono temporal o reducción de jornada por trabajadores y trabajadoras a causa de conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 31°.-Políticas activas de empleo dirigidas a las mujeres.

1. En el diseño, planificación y ejecución de las acciones formativas, informativas, orientadoras y de fomento y promoción, el Servicio Gallego de Colocación atenderá de forma prioritaria a las personas del sexo con menos presencia en la población activa de Galicia. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo desarrollará reglamentariamente los criterios de los programas y las medidas que conforman las políticas activas de empleo para que equiparen los dos sexos en el empleo por cuenta ajena y por cuenta propia.

2. En el marco de su consideración como colectivo prioritario reconocido en el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo, las políticas activas de empleo valorarán las circunstancias de las mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social.

3. Las políticas activas de empleo en Galicia tendrán en cuenta de modo prioritario la situación de las mujeres del medio rural y de las mujeres del sector marítimo-pesquero implantando programas y medidas destinadas a su efectiva inserción laboral.

Artículo 32°.-Medidas de acción positiva en las actividades de formación.

1. En cualquiera de las actividades formativas de formación profesional, ocupacional, continua o de inserción laboral activa podrán convocarse exclusivamente mujeres o prever en la convocatoria una mayoría de mujeres, y, en todo caso, la

LEGISLACIÓN

totalidad de las actividades formativas habrán de incluir un porcentaje de mujeres equivalente a la de mujeres despedidas inscritas en el Servicio Público de Empleo del ámbito sectorial de la correspondiente actuación.

2. Al igual que en el apartado anterior se procederá en las actividades formativas destinadas al autoempleo, creación de empresas, cooperativas o mejora empresarial.

Artículo 33º.-Contenidos obligatorios en las actividades de formación.

1. En la totalidad de las actividades formativas de formación profesional, ocupacional y continua o de inserción laboral activa financiadas por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo se introducirá un módulo formativo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre corresponsabilidad familiar y doméstica, cuya duración será de cinco horas en los cursos de duración menor o igual a cincuenta horas y de diez horas en los cursos de duración superior a cincuenta horas.

2. La contratación del profesorado de los módulos de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que estará acreditado, en los términos establecidos reglamentariamente, por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, será subvencionada por este, en los términos reglamentarios establecidos, en la cuantía íntegra de los costes salariales y de las cotizaciones por contingencias comunes.

Artículo 34º.-Medidas de conciliación en las actividades de formación.

1. Los centros públicos destinados a impartir actividades formativas de carácter ocupacional y continua procurarán que el alumnado disponga, en sus instalaciones o en instalaciones concertadas dentro de un área de quinientos metros del local en donde se imparte la actividad, de un servicio de guardería con comedor y una sala de lactación, dirigidos a la atención de sus hijos/hijas o menores acogidos/acogidas o convivientes menores de tres años.

En el caso de centros privados acreditados para la formación, con vistas a su adaptación a las mismas condiciones que en el caso de los centros públicos, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo apoyará económicamente, en los términos que serán establecidos reglamentariamente, aquellos centros que hayan promovido la puesta en marcha de las condiciones materiales y personales necesarias para facilitar al alumnado los cuidados de los y las menores de tres años a su cargo.

En los mismos términos se actuará con respeto al alumnado que tiene personas dependientes a su cargo.

2. Los centros acreditados para actividades formativas procurarán adecuar la ubicación del lugar donde se fueran a realizar estas actividades y sus horarios a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y formativa del alumnado al que fueran dirigidas.

Artículo 35º.-Integración de la igualdad en la intermediación laboral.

1. En el desempeño de las funciones de intermediación laboral previstas legislativamente, el Servicio Gallego de Colocación y las agencias de colocación velarán por la efectiva aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, sin perjuicio de la adopción de medidas de acción positiva para favorecer el acceso al empleo del sexo menos representado en la población activa de Galicia.

2. La autoridad laboral vigilará la observancia de esos principios en las actividades de selección de personal y de prestamismo laboral, a través de las oportunas actuaciones autonómicas de incentivo, seguimiento, control y sanción.

Artículo 36º.-Visibilización y valorización de actividades feminizadas.

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, a través del Instituto Gallego de las Cualificaciones y con la colaboración del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, promoverá la revisión y mejora de la lista de cualificaciones profesionales, incorporando la perspectiva de género al objeto de incluir como profesiones actividades feminizadas realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional, además de diseñar los perfiles profesionales de actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades.

2. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, con la colaboración del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, desarrollará actuaciones tendentes a la detección y erradicación, en aquellas actividades feminizadas, de situaciones de economía sumergida y/o irregulares.

3. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo elaborará una cuenta satélite donde se cuantificará el valor económico del trabajo doméstico, de cuidados y comunitario realizado por mujeres y hombres, dando a la citada cuantificación económica la debida publicidad social.

Artículo 37º.-El Plan gallego de empleo femenino.

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo elaborará un documento único que se denominará Plan gallego de empleo femenino, con las actuaciones programadas en relación a la política de empleo destinada a promover la inserción laboral efectiva de las mujeres.

2. El Plan gallego de empleo femenino considerará especialmente la participación de las mujeres rurales y del sector marítimo-pesquero en un desarrollo sostenible.

3. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo coordinará el Plan gallego de empleo femenino con el Plan de empleo del Reino de España, procurando la complementariedad de las medidas de fomento del empleo femenino tanto estatales como autonómicas.

4. El Plan de empleo femenino contemplará medidas de formación y orientación profesional, fomento del empleo con vistas a la mejora de la empleabilidad y el autoempleo.

LEGISLACIÓN

5. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, con la colaboración del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, coordinará con los municipios de Galicia y a través del Plan gallego de empleo femenino medidas de orientación y formación, lo que se desarrollará reglamentariamente.

Artículo 38°.-El fomento del empresariado femenino.

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo podrá incluir en las actuaciones programadas con relación a la política de empleo destinada a promover la inserción laboral efectiva de las mujeres acciones positivas y actuaciones de discriminación positiva dirigidas a la equiparación de ambos sexos en el empleo por cuenta propia.

2. Las actuaciones dirigidas al fomento del empresariado femenino se desarrollarán reglamentariamente en relación, en su caso, a los siguientes aspectos: formación empresarial, ayudas económicas para la creación de empresa, servicios de asesoramiento empresarial, servicios de tutoría en la creación y mejora de empresa, apoyo a la constitución de redes empresariales, fomento de la participación en los canales de promoción, publicidad y comercialización de servicios y productos.

3. En el desarrollo reglamentario de las medidas dirigidas al fomento del empresariado femenino se tendrán en cuenta de manera preferente a las mujeres emprendedoras con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social a que se refiere la disposición adicional sexta de presente ley y a las mujeres emprendedoras del medio rural y del sector marítimo-pesquero.

TÍTULO V Integración de la igualdad en la política preventiva

Artículo 39°.-Integración del principio de igualdad en las competencias autonómicas en materia de prevención de riesgos laborales.

1. El ejercicio de las competencias autonómicas en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y salud en el trabajo integrará activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres con la finalidad de evitar que, por sus diferencias físicas o los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre ambos sexos.

2. Se fomentará la adopción de las siguientes medidas dentro del ámbito autonómico:

a) El estudio multidisciplinar de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, por los estudios estadísticos, se manifiestan de manera exclusiva o significativamente predominante sobre uno solo de los sexos, con la finalidad de detectar y prevenir sus causas. A su vez, se promoverá la realización de estudios estadísticos que permitan disponer de datos desglosados por sexo.

b) La investigación de la influencia de la diferente situación de las mujeres y los hombres en la unidad de convivencia o

familia y en la sociedad en la aparición de enfermedades profesionales o en la causa de accidentes de trabajo, y, en especial, valorando la influencia de la violencia de género y de la carga global de trabajo doméstico, comunitario y laboral de las mujeres.

c) El establecimiento de programas de formación específica en materia de salud laboral y de prevención de riesgos desde una perspectiva de género.

d) La progresiva adaptación de los equipos de protección individual, del mobiliario y equipos de trabajo, de las características del puesto de trabajo y de sus circunstancias de ejecución a las condicionantes anatómicas y fisiológicas de las mujeres, con la finalidad de evitar situaciones de desprotección de su salud.

Artículo 40°.-Fomento público de la erradicación en su origen de los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente al embarazo, al parto y a la lactación natural.

El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo fomentará la formación, información y sensibilización de las empresas y las trabajadoras y trabajadores con el objetivo de combatir en su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente al embarazo, al parto y a la lactación natural, con la finalidad de evitar, en la medida de lo posible, la aplicación de las medidas de cambio de puesto y dispensa de trabajo reguladas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 41°.-Actuaciones especiales sobre sectores laborales feminizados.

El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo impulsará la realización de actuaciones especiales en materia de prevención de riesgos laborales sobre sectores laborales feminizados mediante la elaboración de estudios epidemiológicos, acciones de información y asesoramiento técnico y acciones de vigilancia y control, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el cumplimiento de las normas de prevención.

TÍTULO VI Promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación

Artículo 42°.-Promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación.

1. Las medidas adoptadas por los ayuntamientos con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, constituyan o no un plan local de conciliación, serán promovidas por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad.

Para el asesoramiento a los ayuntamientos, se constituirá una comisión de personas expertas, entre otras materias que

LEGISLACIÓN

se consideren convenientes, en sociología, economía, derecho, igualdad de oportunidades y comunicación social.

2. La promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación se desarrollará reglamentariamente, después de oída la Federación Gallega de Municipios y Provincias, y preveerá la implantación de bancos municipales de tiempo y de planes de programación del tiempo de la ciudad.

3. Los planes locales de conciliación se ejecutarán buscando la colaboración entre las entidades locales y autonómica, en los términos convenientes, atendiendo a las particularidades de cada municipio, habilitando las subvenciones y transferencias correspondientes.

Capítulo I Los bancos municipales de tiempo

Artículo 43º.-Los bancos municipales de tiempo.

1. Los bancos municipales de tiempo facilitarán a las personas empadronadas en el correspondiente municipio la conciliación de su vida personal, familiar y laboral mediante la realización de labores domésticas concretas, en especial aquellas que exijan desplazamientos, como la realización de la compra diaria o de gestiones de índole administrativa, y de labores de cuidado o mera compañía de menores de edad y de personas dependientes.

2. El ayuntamiento gestionará una base de datos de personas demandantes de las referidas labores, donde se reflejarán los datos personales y las necesidades de tiempo.

Artículo 44º.-Las redes comunitarias de apoyo a la conciliación.

1. Las redes comunitarias de apoyo a la conciliación, que serán gestionadas por los ayuntamientos, consisten en una base de datos en que, de manera voluntaria, se inscribirán las personas que, en el término municipal u otro término vecino, tengan una disponibilidad para realizar alguna de las labores comunitarias.

La base de datos reflejará los datos personales de la persona voluntaria, su cualificación y/o experiencia y la disponibilidad horaria de la persona voluntaria.

En ningún caso las labores prestadas a través de las redes comunitarias de apoyo a la conciliación podrán constituir el objeto propio de un contrato de trabajo, ni las redes comunitarias de apoyo a la conciliación podrán sustituir nunca el trabajo retribuido.

Las personas voluntarias tendrán los derechos y deberes previstos en la normativa de aplicación sobre voluntariado social, establecidos en la legislación vigente.

2. A partir de los datos de la base de datos de personas voluntarias y de los datos de la base de datos de personas demandantes de labores comunitarias, el banco de tiempo ofertará a aquellas las labores demandadas para las cuales se hayan ofrecido y estén capacitadas, poniéndolas en contacto con estas para alcanzar la recíproca aceptación.

Las personas que se inscriban como demandantes de labores comunitarias podrán, a su vez, inscribirse como voluntarias,

caso en que se procurará conectar a las personas que tengan disponibilidades y necesidades de tiempo que sean complementarias, con la finalidad de ponerlas en contacto y de favorecer el intercambio mutuo de tiempos.

Artículo 45º.-La prestación de labores por personal municipal o contratado al efecto.

Sin perjuicio de las competencias de los servicios sociales, los ayuntamientos excepcionalmente podrán prestar servicios a través de personal propio o contratado al efecto cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias de hecho:

1. Distanciamiento a centros de población o ausencia de personas voluntarias que imposibiliten acudir a las redes comunitarias de apoyo a la conciliación cuando se trate de la prestación de cuidados a una persona dependiente cuyos ingresos sean inferiores al doble de la cuantía del indicador público de renta de efectos múltiples.

2. Descanso de dos días al mes a favor de las personas que, por razones diversas, hayan asumido el cuidado de personas dependientes.

En tal caso, se garantizará el derecho de la persona cuidadora a elegir libremente a la persona o personas sustitutas de su confianza, entre la plantilla municipal que resulte de la planificación de la cobertura para la prestación de dichos servicios.

A estos efectos, y específicamente si se trata de personal para la cobertura de dos días de descanso al mes a favor de las personas que hayan asumido el cuidado de personas dependientes, se impulsará preferentemente la contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social.

Artículo 46º.-Medidas de apoyo a los bancos municipales de tiempo.

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo fomentará en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, y en los términos del desarrollo reglamentario, la constitución de bancos municipales de tiempo, a través de subvenciones a la contratación de personas trabajadoras desempleadas para la gestión, organización y puesta en marcha de los mismos.

Estas subvenciones cubrirán, en dichos términos y en tanto se mantenga el servicio, la totalidad del coste de los salarios y de la Seguridad Social.

2. A estos efectos, se impulsará preferentemente la contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social.

Capítulo II Los planes de programación del tiempo de la ciudad

Artículo 47º.-Finalidad y ámbito de los planes de programación del tiempo de la ciudad.

1. Los planes de programación del tiempo de la ciudad pre-

LEGISLACIÓN

tenden una coordinación de los horarios de la ciudad con las exigencias personales, familiares y laborales de la ciudadanía, obligando a una permanente revisión y adaptación de tales horarios.

A los efectos de la presente ley, se consideran horarios de la ciudad los horarios de apertura y cierre de oficinas públicas, comercios y servicios públicos o privados con atención al público, incluyendo actividades culturales, bibliotecas, espectáculos y transportes.

2. Los planes de programación del tiempo de la ciudad podrán ser elaborados por un municipio o por varios municipios coordinados para ello, o a través de los órganos de un área metropolitana, una mancomunidad de municipios o un consorcio local constituidos exclusivamente por los municipios implicados.

Artículo 48°.-La Mesa de Concertación del Plan de Programación del Tiempo de la Ciudad.

1. La persona responsable del plan convocará, para la constitución de la mesa de concertación, a cuantos sujetos públicos o privados entienda conveniente conforme a criterios de funcionamiento eficaz, y, cuando menos, a los sujetos siguientes:

-Cada una de las administraciones públicas implantadas dentro del ámbito territorial del plan o en otros municipios limítrofes o vecinos.

-Las asociaciones de mujeres y las asociaciones de consumidores/consumidoras y usuarios/ usuarias con implantación dentro del ámbito territorial del plan.

-Los sindicatos más representativos a nivel autonómico.

-Las asociaciones empresariales representativas a nivel autonómico y las asociaciones con implantación dentro del ámbito territorial del plan.

-Las asociaciones de profesionales de la agricultura, el artesanado o el comercio con implantación dentro del ámbito territorial del plan.

-Las asociaciones de madres y padres de alumnado de los centros educativos del municipio o municipios implicados.

-Las asociaciones vecinales del municipio o municipios implicados.

Podrán concurrir hasta dos representantes de cada uno de los sujetos convocados, y, si concurriera con dos personas representantes, una habrá de ser hombre y otra habrá de ser mujer, excepto en el supuesto de asociaciones de mujeres.

2. La presidencia de la mesa de concertación, desempeñada por la persona responsable del plan, establecerá al inicio de cada reunión las normas de funcionamiento.

Podrá ser asistida por una persona en calidad de secretario o secretaria, a la que designará libremente y que se encargará de levantar acta de todas las reuniones.

Se realizarán las reuniones convenientes, estableciéndose, en su caso, calendarios de reuniones, y reuniones para temas concretos y/o con determinados sujetos.

Las y los sujetos presentes podrán asumir compromisos sobre horarios de la ciudad y podrán hacer propuestas sobre

horarios de la ciudad, que se reflejarán en el acta.

Artículo 49°.-La persona responsable del Plan de programación del tiempo de la ciudad.

En un plan de programación del tiempo de la ciudad el ayuntamiento o los ayuntamientos designarán a una persona responsable del plan, que podrá ser concejala o concejal de algún municipio implicado, con el compromiso de todos los municipios implicados de facilitar la función de la persona responsable del plan.

La persona responsable del plan, para conocer las necesidades de horarios de la ciudadanía, acordará cuantos trámites entienda convenientes, incluidas encuestas públicas, trámites de audiencia pública, recepción de sugerencias ciudadanas y reuniones formales o informales con cuantas y cuantos sujetos entienda conveniente.

Asimismo, le corresponde convocar, cuantas veces entienda conveniente y, en todo caso, una vez al año y antes de julio, la Mesa de Concertación del Plan de Programación del Tiempo de la Ciudad, la cual presidirá. La falta de la convocatoria anual supondrá, salvo imposibilidad acreditada, la pérdida de las ayudas autonómicas.

La persona responsable del plan vigilará el cumplimiento de los compromisos sobre horarios de la ciudad asumidos por los sujetos implicados y gestionará ante cualquier sujeto público o privado la efectividad de las propuestas sobre horarios de la ciudad que, dentro de los límites legales, entienda que son convenientes.

En todo caso, la persona responsable del plan dará cuenta anualmente de sus gestiones ante el pleno del ayuntamiento, o, si fueran varios los implicados, ante el pleno de cada uno de los ayuntamientos.

Artículo 50°.-Posibilidad de ampliación del ámbito territorial del Plan de programación del tiempo de la ciudad.

El municipio o municipios implicados siempre podrán acordar incluir a otro u otros municipios limítrofes en el plan, y, si así lo hicieran, habrá de elegirse de común acuerdo a la persona responsable del plan y convocar la mesa de concertación con los sujetos que, por la inclusión, hayan de ser convocados.

Artículo 51°.-Medidas de apoyo a los planes de programación del tiempo de la ciudad.

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo fomentará, en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, el establecimiento de planes de programación del tiempo de la ciudad, de manera especial si se implican varios municipios, en los términos del desarrollo reglamentario, mediante subvenciones a la contratación de personas trabajadoras desempleadas para su elaboración.

2. También podrán incluirse ayudas directas a sujetos privados que asumieran compromisos sobre horarios de la ciudad cuya ejecución les haya generado gastos debidamente justificados.

LEGISLACIÓN

TÍTULO VII La participación de las mujeres en el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo

Artículo 52º.-El Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales.

1. El Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales es un órgano de participación, mediante un canal de libre adhesión de las mujeres, y de interlocución de estas con la Xunta de Galicia a través del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo.

2. El Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales será presidido por la persona titular del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, estando representado en este consejo el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, las representantes de las asociaciones de mujeres, las representantes de los sindicatos más representativos en el ámbito de la comunidad autónoma y las representantes de la Confederación de Empresarios de Galicia.

3. En el supuesto de creación de un consejo gallego de las mujeres por parte del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, el Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales se integrará en el mismo.

Artículo 53º.-Funciones del Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales.

Corresponden al Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales, aparte de las funciones atribuidas en otras normas legales o reglamentarias de desarrollo, las siguientes:

a) La interlocución con la Xunta de Galicia a través del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo y del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, proponiendo, en su caso, la adopción de medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo y de las relaciones laborales.

b) La elaboración de estudios, informes o consultas en el ámbito de empleo de las relaciones laborales que le sean solicitados por la Xunta de Galicia, a través del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo o del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, o que, por su propia iniciativa, acuerde elaborar.

c) La difusión de los valores de la igualdad de oportunidades y la defensa de los derechos e intereses de las mujeres para erradicar la discriminación en el ámbito del empleo y de las relaciones laborales.

d) La colaboración con la Comisión Consultiva Autonómica

para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva, en desarrollo de todas sus competencias.

Artículo 54º.-Funcionamiento del Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales.

1. El Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales funcionará en pleno o en comisiones.

2. El pleno se reunirá una vez al año y siempre que lo convoque la persona titular del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, o lo solicite un tercio de las asociaciones adheridas.

3. El consejo funcionará en las comisiones que decida el pleno y, en todo caso, a través de una comisión permanente elegida por el pleno, que contará con un máximo de tres miembros, y una o uno de ellos ocupará la presidencia con voto de calidad.

4. La Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo realizará las funciones de apoyo administrativo necesarias para el funcionamiento del consejo.

Artículo 55º.-La adhesión al Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales.

1. Cualquier asociación de mujeres con implantación a nivel gallego, legalmente constituida y representativa, de conformidad con los criterios que se determinen reglamentariamente, podrá solicitar su adhesión al Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales si entre sus fines esenciales se encuentran la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la erradicación de toda discriminación por razón de sexo en el ámbito del empleo y de las relaciones laborales.

2. La adhesión de una asociación genera el derecho a ser convocada al pleno del Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales, a asistir al pleno con dos representantes o con el número mayor fijado en la convocatoria, con derecho a compensación de los gastos causados, y a elegir las/los miembros de esa comisión permanente y demás comisiones.

Artículo 56º.-Recursos económicos.

El Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales se financiará con las subvenciones de cualquier entidad pública, las donaciones de cualquier entidad privada, los rendimientos de su patrimonio, los ingresos derivados de sus propias actividades y las cuotas de sus miembros que, en decisión del pleno, estas libremente acuerden establecer con carácter general o respecto a la financiación de una actividad concreta.

Disposición adicional primera.-Modificación de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres. Uno.-Modificaciones del Plan integral de apoyo a la familia

LEGISLACIÓN

y medidas destinadas al desarrollo efectivo de dicho plan integral.

1. Se modifica el artículo 21 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, añadiendo un apartado 3, redactado en los términos siguientes:

«3. En la elaboración del Plan integral de apoyo a la familia se tendrán en cuenta los principios y determinaciones contenidos en la Ley del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia».

Dos.-Modificaciones de las condiciones de empleo en la Administración pública gallega.

1. Se añade un apartado 2 al artículo 33 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, redactado en los términos siguientes:

«2. El departamento de la Administración autonómica con competencias en materia de trabajo establecerá reglamentariamente líneas de ayuda para la contratación de personal especializado en el ámbito laboral destinado a asesorar en la elaboración de planes municipales de igualdad».

2. Se modifica el artículo 36 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, el cual queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 36º.-Composición paritaria de tribunales examinadores.

1. La composición de los tribunales de selección del personal de la Administración pública gallega será paritaria para el conjunto de la oferta pública de empleo, tanto si se trata de acceso al empleo como si se trata de promoción interna. Para ello, en la designación atribuida a la Administración pública gallega, se garantizará la paridad entre mujeres y hombres, o, si fuera impar el número a designar, con diferencia de uno entre ambos sexos. Idénticas exigencias se aplicarán en la designación atribuida a cada instancia diferente a la Administración pública gallega.

2. Si, aun siguiendo las anteriores exigencias, la paridad no se consigue en el cómputo total de las/los miembros del tribunal, se convocarán todas las instancias con derecho a la designación y, si no hubiera acuerdo, se elegirá aleatoriamente un número de miembros del sexo más designado suficiente para alcanzar la paridad, quienes serán sustituidos por miembros del otro sexo. Hecha la elección, se tendrá por personas no designadas a las que hubieran sido elegidas, y las que hicieron la designación designarán a miembros del otro sexo».

3. Se añade un artículo 37 bis, a la Ley 7/2004 del siguiente tenor literal:

«Artículo 37º bis.- Acciones positivas en las actividades formativas.

En los cursos, jornadas u otras actividades formativas organizadas o financiadas por la Administración pública gallega se reservará un cincuenta por ciento de las plazas a mujeres que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria, que accederán al turno reservado sólo si no hubiera suficientes solicitudes de participación de las mujeres».

4. Se modifica el artículo 42, el cual queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 42º.-Complemento de las prestaciones por riesgo durante el embarazo o por maternidad.

La Administración pública gallega, mediante las ayudas que se establezcan, reconoce al personal a su servicio el complemento hasta el cien por cien de la base reguladora del subsidio económico por riesgo durante el embarazo, reconociéndolo aun cuando la trabajadora no reuniera las exigencias para acceder al subsidio económico de riesgo durante el embarazo.

Asimismo, y aun cuando la trabajadora no reuniera las exigencias para acceder al subsidio económico por maternidad, se garantizará la percepción del cien por cien de su base reguladora durante el periodo de las seis semanas desde el nacimiento del hijo o hija».

5. Se añade un artículo 42 bis, del siguiente tenor literal: «Artículo 42º bis.-Permiso retribuido para asistir y para acompañar a tratamientos de fecundación asistida y para acompañar a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto.

1. La Administración pública gallega reconoce al personal a su servicio un permiso retribuido para tratamientos de fecundación asistida por el tiempo necesario para su práctica, con aviso previo y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo. Si fuera necesario un desplazamiento, el permiso será de dos días.

2. Asimismo, se reconoce un permiso retribuido a favor de hombres y mujeres al servicio de la Xunta de Galicia para acompañar a su cónyuge o pareja en análoga relación de afectividad a tratamientos de fecundación asistida, a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto, en idénticos términos y condiciones de ejercicio que los previstos para estos permisos».

6. Se añade un artículo 42 ter, del siguiente tenor literal: «Artículo 42º ter.-Crédito de horas sustitutivo del permiso de lactación.

1. El permiso de lactación reconocido, en las normas de aplicación correspondientes, al personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral al servicio de la Xunta de Galicia podrá ser disfrutado, a elección de la persona interesada, como crédito de horas a utilizar libremente durante el primer año de vida del o la acabada de nacer, pudiéndose disfrutar el crédito de horas de manera separada o de manera acumulada en cualquier momento dentro de ese primer año de vida del o la acabada de nacer.

2. La cantidad de horas incluidas en el crédito será el resultado de contabilizar el total de horas a las que la persona interesada tendría derecho si dispusiera del permiso de lactación, en su modalidad de una hora de ausencia, en las normas de aplicación correspondientes. Si el padre y la madre o, en su caso, los padres o las madres, fueran personal de la Administración pública gallega, la acumulación se realizará para cada solicitante según su correspondiente permiso.

LEGISLACIÓN

3. En el supuesto de adopción o acogida preadoptiva o permanente las referencias al primer año de vida en la regulación del permiso de lactación se entenderán referidas al primer año contado desde la resolución judicial o administrativa de adopción o acogida preadoptiva o permanente».

7. Se añade un artículo 42 quater, del siguiente tenor literal: «Artículo 42º quater.-Salas de reposo y salas de lactación.

1. La Administración pública gallega facilitará que las trabajadoras embarazadas y las madres lactantes tengan la posibilidad de descansar tumbadas en lugar apropiado, así como de lactar a su hijo o hija con tranquilidad.

2. Las mismas condiciones habrán de darse en caso de lactación artificial por parte de padres o madres».

8. Se modifica el artículo 43, el cual queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 43º.-Derecho de las mujeres gestantes a elegir el periodo de vacaciones y preferencias derivadas de la existencia de responsabilidades familiares.

La Administración pública gallega reconoce el derecho a la elección del periodo de vacaciones a favor de las mujeres gestantes a su servicio, pudiendo incluso elegirlo dentro del año siguiente al devengo del derecho a las vacaciones si su disfrute se realiza inmediatamente después del uso de la licencia de maternidad.

Asimismo, se reconoce la preferencia de elección a las mujeres y hombres con hijas y hijos menores de doce años o mayores dependientes a su cuidado».

9. Se modifica el artículo 44, el cual queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 44º.-Flexibilización de jornada por motivos familiares.

1. Todo el personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral al servicio de la Administración pública gallega con hijos/hijas o acogidos/acogidas menores de doce años, o con familiares convivientes que, por enfermedad o avanzada edad, necesiten la asistencia de otras personas, podrá solicitar, y concediéndosele si las necesidades del servicio lo permitieran, la flexibilización de la jornada de trabajo dentro de un horario diario de referencia, determinado en cada caso, a petición de la persona interesada y oída la representación legal del personal, por la dirección de personal de la unidad administrativa o centro de trabajo. La decisión, si las necesidades del servicio lo permitieran, reconocerá el más amplio horario diario de referencia posible. Dentro del horario diario de referencia establecido, la persona interesada podrá cumplir su jornada de trabajo con absoluta libertad, siempre y cuando, en cómputo mensual, resulten cumplidas todas las horas mensuales de trabajo aplicables.

2. Idéntico derecho tendrán quienes, sean hombres o mujeres, se encuentren en proceso de nulidad, separación o divorcio desde la interposición de la demanda judicial o, por decisión del interesado/interesada, desde la solicitud de medidas provisionales previas, hasta transcurridos tres meses desde la citada demanda o, en su caso, desde la citada solicitud».

10. Se modifica el apartado 1 del artículo 46, el cual queda redactado en los términos siguientes:

«1. La Administración pública gallega reconoce un permiso retribuido a favor de los progenitores hombres empleados a su servicio, sea cual sea la situación laboral del otro u otra progenitora, con la duración de catorce días naturales, o veinte si el parto es múltiple, a computar desde el nacimiento del hijo o hija. Dicho permiso será acumulable a cualquier otro derecho que esté reconocido o que se reconozca en la normativa de aplicación, en cuyo caso el permiso de paternidad regulado en este artículo se computará desde la finalización del otro derecho al que se acumule».

11. Se añaden dos apartados 3 y 4 al artículo 46, del siguiente tenor literal:

«3. Si se tratara de una adopción o acogida preadoptiva o permanente, el permiso será de siete días a favor del padre y/o madre que fueran personal al servicio de la Administración pública gallega, o diez en el supuesto de adopción o acogida múltiple. Este permiso se contará, a elección de la persona titular, desde la resolución judicial o administrativa de adopción o de acogida preadoptiva o permanente, siendo intransferible pero acumulable a cualquier otro derecho reconocido en la normativa de aplicación. Cuando la persona adoptante o acogedora fuera única, el permiso será de catorce días de duración y de veinte si la adopción o acogida son múltiples.

4. En el supuesto de matrimonio de mujeres o de uniones de hecho en análoga relación de afectividad, siendo una de ellas la madre biológica, la que no lo sea tendrá derecho al permiso de paternidad en los términos fijados en el apartado 1».

12. Se añade un artículo 46 bis, en los términos siguientes:

«Artículo 46º bis.- Permiso por enfermedad grave. La Administración pública gallega reconoce el derecho del personal a su servicio con hijos/hijas, acogidos/acogidas o convivientes menores de edad, o con familiares que, por sus enfermedades o avanzada edad, necesiten la asistencia de otras personas, a un permiso retribuido con una duración máxima de treinta días en los supuestos de accidente muy grave o enfermedad muy grave del o la menor de edad o del o la familiar conviviente. Cada accidente o enfermedad generará un único permiso, que, dentro de la duración máxima de treinta días, podrá utilizarse de manera separada o acumulada».

13. Se añade un artículo 49 bis, del siguiente tenor literal: «Artículo 49º bis.- Publicidad de la declaración de principios.

Sin perjuicio de la publicidad adicional que resultara conveniente a la finalidad de prevención del acoso sexual, la declaración de principios será publicada en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo y unidad administrativa, identificando al asesor o asesora confidencial que ejercerá sus funciones en el concreto centro o unidad».

14. Se añade una disposición adicional octava, del siguiente tenor literal:

LEGISLACIÓN

«Disposición adicional octava.

La Administración pública gallega garantizará a su personal femenino víctima de violencia de género el salario íntegro de tres meses si optara, según la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, por la suspensión del contrato de trabajo o por la situación de excedencia».

15. Se añade una disposición adicional novena, del siguiente tenor literal:

«Disposición adicional novena.

En el supuesto de matrimonio de mujeres, siendo una de ellas la madre biológica, se garantizará a la que no lo fuese, si fuera personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral de la Administración pública gallega, que, a elección de aquella, pueda disfrutar la parte de la licencia de maternidad que se podría transferir al padre».

Disposición adicional segunda.-Modificación de la Ley 4/1988, de 26 de mayo, de la función pública de Galicia. Uno.-Se añade un artículo 3 bis a la Ley 4/1988, de 26 de mayo, de la función pública de Galicia, del siguiente tenor literal:

«Artículo 3º bis.

Se respetarán a la totalidad del personal en régimen funcional o estatutario de la Administración pública gallega los derechos reconocidos en el título II de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, aunque en la regulación de cada una de las clases de personal no se consideren tales derechos o se consideren en unos términos más restrictivos».

Dos.-Se modifica el apartado 2 del artículo 9 de la Ley 4/1988, de 26 de mayo, de la función pública de Galicia, el cual queda redactado como sigue:

«2. La selección del personal laboral se efectuará de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso o de concurso-oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 37 de la Ley 7/2004, de 16 julio, para la igualdad de mujeres y hombres».

Tres.-Se añade un apartado 3 al artículo 16, del siguiente tenor literal:

«3. En todo caso, al menos el 40% de los puestos en el Consejo Gallego de la Función Pública se reservan para el sexo menos representado en el propio consejo».

Cuatro.-Se añade una letra k) en el artículo 17, del siguiente tenor literal:

«k) Garantizar, promover y hacer efectivo el principio de igualdad por razón de sexo, así como remover los obstáculos para hacerlo efectivo y combatir las discriminaciones sexistas».

Cinco.-Se modifica el inciso inicial del apartado 2 del artículo 18, el cual queda redactado como sigue:

«2. Tendrá la composición que el Gobierno gallego establezca

por decreto, respetándose la misma cuota prevista en el apartado 3 del artículo 16, y ejercerá las siguientes funciones:».

Seis.-Se añade un número 8 al artículo 27, del siguiente tenor literal:

«8. En todos los procedimientos de provisión de puestos de trabajo se atenderá especialmente al cumplimiento de lo previsto en el apartado 2 del artículo 34 de la Ley 7/2004, de 16 julio, para la igualdad de mujeres y hombres».

Siete.-Se añade un apartado 7 al artículo 29, del siguiente tenor literal:

«7. En el diseño y ejecución de los planes de empleo se atenderá con absoluta prioridad al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo».

Ocho.-Se modifica el apartado 2 del artículo 32, el cual queda redactado como sigue:

«2. Los tribunales que juzguen las pruebas selectivas no podrán estar compuestos mayoritariamente por personal funcionario de los cuerpos o escalas de que se trate. Ningún miembro tendrá titulación inferior a la exigida para la admisión a las pruebas. En su composición ha de atenderse al artículo 36 de la Ley 7/2004, de 16 julio, para la igualdad de mujeres y hombres».

Nueve.-Se modifica el artículo 34, el cual queda redactado como sigue:

«Artículo 34º.

El acceso a la función pública y a sus cuerpos o escalas se realizará mediante concurso, oposición o concurso-oposición libre, convocados públicamente y basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, sin perjuicio de lo que sobre la carrera administrativa se dispone en la presente ley. En la convocatoria será preciso tener en cuenta el mandato del artículo 37 de la Ley 7/2004, de 16 julio, para la igualdad de mujeres y hombres».

Diez.-Se añade una letra j) en el artículo 49, del siguiente tenor literal:

«j) Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria».

Once.-Se modifica el artículo 51, el cual queda redactado de la manera siguiente:

«Artículo 51º.

Por necesidad del servicio, debidamente justificada y de acuerdo con los criterios y condiciones que se determinen reglamentariamente, oída la comisión de personal, los órganos competentes podrán destinar al funcionario o funcionaria en comisión de servicios de carácter forzoso y por tiempo no superior a tres meses a un puesto de trabajo distinto del de destino, y, si supusiese cambio de localidad, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente. Quedan excluidas de esta comisión forzosa las personas que ejerzan los derechos de las letras e) y f) del apartado 1 del artículo 70, así como las funcionarias embarazadas. Reglamentariamente se establecerán derechos de oposición a la comisión forzosa derivados del cuidado de familiares».

LEGISLACIÓN

Doce.-Se añade un artículo 67 bis, del siguiente tenor literal: «Artículo 67º bis.

En el desarrollo y aplicación de los preceptos incluidos en este capítulo, así como en los de toda la política retributiva de la Xunta de Galicia, habrá que tener en cuenta los artículos 39 y 40 de la Ley 7/2004, de 16 de julio».

Trece.-Se añade un apartado 4 al artículo 69, del siguiente tenor literal:

«4. En caso de que el periodo de vacaciones coincida con el permiso previsto en el apartado 4 del artículo 70, la persona interesada tendrá derecho a la fijación de un periodo alternativo».

Catorce.-Se modifican los párrafos primero y tercero del apartado 5 del artículo 70, del siguiente tenor literal:

«5. El funcionario tendrá derecho a un permiso de paternidad retribuido, sea cual sea la situación laboral del otro u otra progenitora, con la duración de catorce días naturales, o veinte si el parto es múltiple, a computar desde el nacimiento del hijo o hija. Dicho permiso será acumulable a cualquier otro derecho que esté reconocido o que se reconozca en la normativa de aplicación, en cuyo caso el permiso de paternidad regulado en este artículo se computará desde la finalización del otro derecho al que se acumule».

Se modifica el párrafo tercero:

«Si se tratara de una adopción o acogida preadoptiva o permanente, el permiso será de siete días a favor del padre y/o madre que fueran personal al servicio de la Administración pública gallega, o diez en el supuesto de adopción o acogida múltiple. Este permiso se contará, a elección de la persona titular, desde la resolución judicial o administrativa de adopción o acogida preadoptiva o permanente, siendo intransferible pero acumulable a cualquier otro derecho reconocido en la normativa de aplicación. Cuando la persona adoptante o acogedora fuera única, el permiso será de catorce días de duración y de veinte si la adopción o acogida son múltiples».

Quince.-Se añade un apartado 6 en el artículo 70, del siguiente tenor literal:

«6. En el caso de matrimonios entre personas del mismo sexo, el permiso por adopción se concederá indistintamente a una u otra en los términos del apartado 4. Si ambas son mujeres y la maternidad es biológica, la cónyuge que no posea la condición de madre biológica podrá disfrutar, por opción de aquella, la parte del permiso que no se corresponda con el descanso obligatorio, en los términos del apartado 4. Y en este último caso, así como en el de las parejas femeninas vinculadas por análoga relación de afectividad, la que no sea madre biológica tendrá el derecho del apartado 5».

Dieciséis.-Se añade una disposición adicional decimoquinta, del siguiente tenor literal:

«Disposición adicional decimoquinta.

Los convenios colectivos que regulen las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos tenderán al reconocimiento de los derechos reconocidos en el título II de la

Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres».

Disposición adicional tercera.-Modificación de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia.

1. A partir de la entrada en vigor de la Ley del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, la Xunta de Galicia remitirá al Parlamento un proyecto de ley de modificación de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia, que, además de adecuar la normativa actual a las nuevas necesidades que surgen en el ámbito del cooperativismo, integre el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en conformidad con los parámetros que se establecen en la presente ley.

2. Dicho proyecto de modificación de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia, habrá de ajustarse a las siguientes bases, sin perjuicio de la posibilidad de inclusión de otras medidas específicas que tengan como objetivo la observancia del principio de igualdad entre hombres y mujeres:

a) Fomentará la erradicación en el ámbito de las sociedades cooperativas gallegas de la discriminación vertical y horizontal entre hombres y mujeres.

b) Favorecerá el desarrollo de medidas que supongan ventajas concretas y/o medidas de compensación de las desventajas sufridas por las mujeres en el ámbito laboral. Las medidas, que podrán ser recogidas en los estatutos de las cooperativas, se referirán al acceso a la condición de socia de trabajo, de socia trabajadora o incluso de asalariada, así como a su promoción profesional y demás aspectos de la situación y condiciones laborales de la persona afectada.

c) Posibilitará entre los socios y socias de las sociedades cooperativas gallegas la compatibilidad y la conciliación de su ejercicio profesional pleno con las situaciones de maternidad y paternidad y cuidado de menores y personas dependientes.

d) Introducirá en el articulado medidas que favorezcan a las socias de las cooperativas víctimas de violencia de género en cumplimiento de las previsiones establecidas en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

e) Las cooperativas fomentarán la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus órganos sociales.

f) Revisará el lenguaje empleado en la redacción de la norma, en aplicación del principio de igualdad y no discriminación.

Disposición adicional cuarta.-Modificación de la Ley 10/1996, de 5 de noviembre, de actuación de entes y empresas participadas en las que tiene participación mayoritaria la Xunta de Galicia.

Se añade un apartado 2, pasando el actual contenido a configurar el apartado 1, al artículo 1 de la Ley 10/1996, de 5 de noviembre, de actuación de entes y empresas participadas en las que tiene participación mayoritaria la Xunta de Galicia, del siguiente tenor literal:

«2. La actuación en materia de personal y contratación se someterá obligatoriamente a un plan de igualdad para eliminar la discriminación por razón de sexo».

LEGISLACIÓN

Disposición adicional quinta.-Publicación autonómica de los anexos de la Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre de 1992.

La Xunta de Galicia se compromete, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente ley, a aprobar un decreto en el que, después de haber realizado las adaptaciones convenientes para su adecuada comprensión, se integre el contenido de los anexos de 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 la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactación.

Tal decreto sólo se modificará cuando, de acuerdo con lo establecido en su artículo 13, se modifiquen los anexos de la referida directiva, limitándose su modificación, después de haber realizado las adaptaciones convenientes para su adecuada comprensión, a integrar la modificación de los anexos.

Los servicios autonómicos competentes en materia de salud laboral elaborarán, en el plazo de seis meses desde la publicación del anterior decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo, habida cuenta del acervo comunitario, directrices que se mantendrán en una constante actualización de acuerdo con las innovaciones técnicas.

Disposición adicional sexta.-Mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social.

La expresión mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social utilizada en la presente ley comprenderá, siempre como mínimo, a los efectos de esta ley y de sus desarrollos reglamentarios, a mujeres:

- a) víctimas de violencia de género,
- b) que desean abandonar la prostitución,
- c) con hijos o hijas menores o personas dependientes exclusivamente a su cargo,
- d) con una situación de paro de larga duración,
- e) que sean mayores de cuarenta y cinco años,
- f) perceptoras de la renta de inserción social,
- g) afectadas de diversidad funcional,
- h) pertenecientes a una etnia minoritaria,
- i) que estuvieran privadas de libertad,
- j) inmigrantes,
- k) jóvenes en busca del primer empleo,
- l) transexuales o en proceso de reasignación sexual, y
- m) ex toxicómanas.

Disposición adicional séptima.-Actividades feminizadas realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional.

A los efectos de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 36 de la presente ley, se tomarán cuando menos en consideración como actividades feminizadas realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional las recogidas en el anexo de esta ley.

Disposición adicional octava.-Modificación de la Ley 1/1983, de 22 de febrero, de normas reguladoras de la Xunta y de su presidente.

Uno.-Se modifica el título de la Ley 1/1983, de 22 de febrero, de normas reguladoras de la Xunta y de su presidente, el cual tendrá la denominación siguiente:

«Ley de normas reguladoras de la Xunta y de su presidencia».

Dos.-Se añade un párrafo cuarto en su artículo 2, con la redacción siguiente:

«En la composición de la Xunta deberá respetarse el principio de equilibrio por sexos, en una proporción entre cada uno de ellos que ha de concretar el Parlamento al inicio de cada legislatura».

Tres.-Se modifica el número 13 del artículo 4, cuya redacción queda como sigue:

«13. Nombrar y destituir, a propuesta de quien ostente la titularidad de las consejerías respectivas, a los altos cargos de la Administración pública gallega de rango igual o superior a dirección general, así como a aquellos otros que legalmente se establezca. En los nombramientos se atenderá al principio de equilibrio por sexos, de acuerdo con los porcentajes y estructura que determine la propia Xunta».

Cuatro.-Se añade un número 19 al artículo 4, con la redacción siguiente:

«19. Garantizar y promover la aplicación del principio de igualdad por razón de sexo en todas las políticas que corresponda desarrollar a la Xunta de Galicia».

Cinco.-El actual número 19 del artículo 4 pasa a ser el número 20.

Seis.-Se incluye una disposición transitoria cuarta, con la redacción siguiente:

«Disposición transitoria cuarta.

Mientras el Parlamento de Galicia no adopte la resolución prevista en el artículo 2, párrafo cuarto, de la presente ley, el porcentaje del sexo menos representado en el Consello de la Xunta de Galicia no puede ser inferior al 40 por 100».

Disposición transitoria única.

El Consello de la Xunta elaborará, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, una lista de los organismos autónomos y entidades públicas empresariales con participación de la Comunidad Autónoma de Galicia obligados, con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 11 de esta ley, a elaborar un plan de igualdad, estableciendo, según sus circunstancias particulares, el plazo en que han de elaborarlo, el cual en ningún caso será superior a doce meses.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente ley, y, en particular, las siguientes:

1.º) Los artículos 22, 23 y 25 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres.

Para adecuar la disposición adicional segunda de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, a la anterior derogación, se redacta como sigue:

«Disposición adicional segunda.

LEGISLACIÓN

En el plan establecido en el artículo 21 de la presente ley, y a efectos de cumplir lo dispuesto en los artículos 30 y 31 de la misma, se hará siempre una consideración especial de la participación de las mujeres en el desarrollo rural. Idéntica consideración se realizará en el Plan gallego de empleo femenino establecido al amparo de la legislación gallega específica de igualdad en el empleo y el trabajo».

2.º) El párrafo primero del apartado 3 del artículo 55 de la Ley 4/1988, de 26 de mayo, de la función pública de Galicia, sin perjuicio de la conservación de los derechos reconocidos en la legislación vigente cuando se ha solicitado la excedencia por agrupación familiar, y, en particular, del derecho al reingreso, a favor de quienes hayan solicitado o estén aprovechando tal excedencia en la entrada en vigor de la presente ley.

Disposición final primera.-Habilitación reglamentaria. Se faculta a la Xunta de Galicia y al departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo para dictar cuantas disposiciones reglamentarias sean necesarias para el adecuado desarrollo de la presente ley, y, en particular, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo elaborará mediante una orden la lista de las profesiones en que las mujeres gallegas están subrepresentadas.

Disposición final segunda.-Dotaciones presupuestarias. Se dotarán anualmente los presupuestos necesarios para la plena puesta en práctica de las medidas financiadas con fondos públicos de la presente ley.

Disposición final tercera.-Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de Galicia, excepto las mejoras de los derechos del personal de la Administración pública gallega reconocidas en las disposiciones adicionales primera y segunda, las cuales entrarán en vigor al día siguiente de la citada publicación.

ANEXO

Lista mínima de actividades laborales feminizadas en donde se detecta un alto grado de irregularidad o realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional, cuya profesionalización se tomará en consideración y, en su caso, se promoverá en los términos previstos de los apartados 1 y 2 del artículo 36 y de la disposición adicional séptima.

1. Sector pesquero y marisquero.

-Rederas, cuya actividad consiste en la confección, reparación, limpieza, traslado y almacenamiento de redes de pesca.

-Reparadoras de embarcaciones y aparejos de pesca de bajura, cuya actividad consiste en reparar, mantener, pintar, conservar y poner a punto aparejos y embarcaciones de pesca de bajura.

-Cultivadoras de marisco en batea, cuya actividad consiste en la reparación, mantenimiento y conservación de bateas, cultivo, recolección, empaquetado, selección y etiquetado de bivalvos recogidos en bateas.

2. Sector agrícola y ganadero.

-Agricultoras de explotaciones familiares no titulares de las citadas explotaciones, cuya actividad consiste en labores relacionadas con la explotación forestal, la ornamental, agricultura, horticultura, floricultura, viticultura y fruticultura, tanto en explotaciones agrícolas y forestales en que carecen de la titularidad como en huertos familiares con consideración de explotaciones para consumo de subsistencia: limpieza y recolección de productos de montes; preparación y limpieza de la tierra; selección y siembra de especies vegetales; utilización, mantenimiento y reparación de maquinaria agrícola; construcción, mantenimiento y reparación de invernaderos para el cultivo bajo abrigo; poda, injertos, recolección, vendimia, selección y envasado de productos alimentarios.

-Ganaderas y criadoras de animales para consumo en explotaciones familiares no titulares de las citadas explotaciones, cuya actividad consiste en el cuidado y atención de animales de granja y corral, cría, alimentación, engorde, atención sanitaria, ordeño, matanza, elaboración de productos alimentarios derivados, envasado para consumo, tratamiento de despojos, recolección, preparación y envasado de alimentos de producción animal.

-Elaboradoras de productos alimentarios artesanalmente, cuya actividad consiste en la elaboración y fabricación artesanal de productos alimentarios agrícolas y animales para venta y consumo propio: mermeladas, confituras, vino, mosto, orujo, salazón de carne, embutidos, productos lácteos, frutos secos, productos del bosque y productos apícolas.

3. Sector artesanal artístico y textil.

-Artesanas, elaboradoras de productos artísticos, cuya actividad consiste en la elaboración artesanal de productos de alfarería, cerámica, cuero, cestería, vidrio y productos textiles.

4. Sector de ventas.

-Vendedoras no regularizadas de productos del mar, cuya actividad consiste en la venta no formal de mariscos y pescados del día.

-Vendedoras no regularizadas de productos vegetales y alimentos de producción animal, cuya actividad consiste en la venta no formal de hortalizas, frutas, flores, quesos y alimentos de producción animal.

5. Sector de servicios de proximidad.

-Cuidadoras de personas dependientes, cuya actividad consiste en la atención a personas dependientes por razones familiares que evita la intervención de recursos comunitarios adecuados al efecto: personas mayores, personas afectadas por diversidad funcional, personas con alteraciones de salud mental.

-Asistentes domiciliarias no regularizadas, cuya actividad consiste en la atención en mantenimiento doméstico y personal a familiares semidependientes.

6. Sector educativo.

-Cuidadoras de menores en establecimientos educativos y en servicios de apoyo a estos, cuya actividad consiste en el apoyo a centros educativos a través de atención del alumna-

LEGISLACIÓN

do en espacios de ocio, salidas educativas, transporte escolar y comedores escolares.

7. Sector sanitario.

-Cuidadoras de personas enfermas hospitalizadas, cuya actividad consiste en la atención a personas hospitalizadas en horario diurno y nocturno prestando servicios de higiene personal, ayuda a la alimentación y medicación, supervisión del estado general de la persona enferma, transmisión al personal sanitario de modificaciones en el estado de salud del o la enferma.

-Cuidadoras extrahospitalarias, cuya actividad consiste en la atención poshospitalaria en horario diurno y nocturno prestando servicios de higiene personal, ayuda a la alimentación y medicación, supervisión del estado general de la persona enferma, transmisión al personal sanitario de modificaciones en el estado de salud del o la enferma.

-Cuidadoras extrahospitalarias posparto, cuya actividad consiste en la atención extrahospitalaria posparto, y prestadoras de cuidados extrahospitalarios a madres y bebés.

8. Sector de hostelería y comercio.

-Trabajadoras en hostelería y comercio en régimen de ayuda familiar, cuya actividad consiste en funciones de camarera, dependienta, funciones relacionadas con la cocina, limpieza de establecimientos, abastecimiento, compra a proveedores, contabilidad, atención al público, escarparatismo, decoración de locales en establecimientos hosteleros familiares o en establecimientos comerciales de venta al por menor.

9. Sector de servicios a la comunidad.

-Limpiadoras y mantenedoras de espacios comunitarios, cuya actividad consiste en labores relacionadas con el mantenimiento, limpieza, decoración y adecuación al uso común de locales comunitarios: locales de asociaciones vecinales, locales parroquiales, locales y espacios deportivos, culturales, espacios de ocio y tiempo libre.

-Dinamizadoras sociales, cuya actividad consiste en desempeñar funciones de mediación y dinamización de la sociedad civil, a través de entidades, sociedades y organizaciones comunitarias sin ánimo de lucro, dinamizadoras de la sociedad civil.

10. Sector de empresas de personas autónomas y profesionales liberales.

-Trabajadoras en régimen de ayuda familiar con personas autónomas y profesionales liberales, cuya actividad consiste en funciones de contabilidad, informatización de la documentación de la empresa, relación y atención a la clientela, citas y pedidos, almacenamiento de productos, mantenimiento y conservación de maquinaria, fiscalidad, publicidad y difusión, emisión de facturas, limpieza, decoración, mantenimiento y acondicionamiento de locales.

COMENTARIO A LA LEY 2/2007, DE 28 DE MARZO, DEL TRABAJO EN IGUALDAD DE LAS MUJERES EN GALICIA

A primera vista podría pensarse que con la aprobación de este texto legal dedicado a la igualdad entre mujeres

y hombres la Comunidad Autónoma de Galicia ha seguido la estela de otras autonomías que en los últimos tiempos vienen legislando en sus territorios sobre la igualdad de género. Sin embargo, si se atiende a la materia específica que regula, la norma gallega presenta un carácter ciertamente novedoso que la separa en gran medida de esas otras normas autonómicas. En efecto, hasta el momento las experiencias legislativas de carácter autonómico en materia de igualdad se habían concretado en la elaboración de textos sobre la igualdad de género en esferas muy diversas de la realidad (social, económica, cultural, etc.) incluida la protección de las mujeres frente a la violencia de género. Estas normas abarcan así un nutrido grupo de ámbitos (medios de comunicación, educación, cultura, formación, uso del lenguaje, etc.) entre los que suele contarse también el ámbito laboral. La ley gallega, en cambio, se presenta como un texto monográficamente dedicado a la igualdad de género en el trabajo de ahí que no deje de ser una ley pionera en este sentido. De hecho, esta misma Comunidad autónoma cuenta ya desde hace años con una Ley sobre la igualdad de género en diversos campos incluido también, por cierto, el ámbito del empleo y las relaciones laborales (Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres).

La aprobación de una Ley específica cuando ya existía otra que regulaba la igualdad de género en esta Comunidad se justifica porque es precisamente el laboral uno de los ámbitos donde con más claridad se constata la desigualdad entre mujeres y hombres. De hecho, la nueva norma hace hincapié en las dificultades que continúan encontrando las mujeres en Galicia -a pesar de los avances logrados-, y que están estrechamente relacionadas con las distintas funciones sociales que supuestamente corresponden a hombres y mujeres. En este sentido, el legislador autonómico vuelve a subrayar una serie de lacras que continúan padeciendo las mujeres en el mundo laboral como la discriminación salarial, la concentración en actividades claramente feminizadas, las trabas en el desarrollo de su carrera profesional, un alto nivel de desempleo o mayores índices de precariedad laboral si se los compara con los trabajadores masculinos. Recuerda también la Ley los prejuicios sobre la supuesta inferioridad de las mujeres, la marcada vigencia de una cultura masculinizada o la presencia de ese techo de cristal que aún hoy continúa imposibilitando el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y decisión. Para hacer frente a todas estas desigualdades la Ley gallega asume las orientaciones más recientes del derecho antidiscriminatorio y adopta una dimensión transversal de la igualdad que empapa así al conjunto de competencias autonómicas sobre el empleo y las relaciones laborales. Del mismo modo se llama la atención sobre la falta de capacidad

LEGISLACIÓN

de un derecho neutral para igualar situaciones en las que existe un desequilibrio social de ahí que se abogue claramente por la adopción de medidas de acción positiva que permitan la incorporación de mujeres y hombres en el ámbito del empleo en clave de igualdad. Por otra parte, debe destacarse que aun tratándose de una norma dedicada a la igualdad en un campo específico –el del empleo y las relaciones laborales- su ámbito de aplicación resulta especialmente amplio dado que el mismo se extiende tanto al empleo público como al privado y, en ambos casos, abarca además aspectos muy diversos como el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, la afiliación y participación en organizaciones profesionales o la prevención de riesgos laborales.

Por lo que al contenido de la norma se refiere conviene señalar que, al igual que ya sucediera en la ley estatal de igualdad (Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), la norma autonómica ha plasmado en su texto las definiciones elaboradas en el derecho comunitario en torno a conceptos básicos como la discriminación directa e indirecta, el acoso y el acoso sexual, que hoy se encuentran recogidas en la Directiva 2006/54/CE, 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. La Ley prevé además la creación de una serie de órganos con funciones vinculadas a la promoción de la igualdad de género como la Unidad Administrativa de igualdad en el departamento autonómico con competencias en materia de trabajo –como órgano encargado de integrar la dimensión de género en este específico ámbito- o el Consejo Gallego de Participación de las mujeres en el ámbito del empleo y de las relaciones laborales que se presenta como un órgano de participación y de interlocución de las mujeres con la Xunta de Galicia también en el ámbito del empleo y de las relaciones laborales. Junto a estas previsiones cuentan con un peso específico en el texto de la norma los preceptos dedicados a la promoción de la igualdad en las empresas y la integración de la igualdad en la política de empleo, a las que deben añadirse las disposiciones encargadas de promover la igualdad en el ámbito del derecho colectivo del trabajo, la integración de dicha igualdad en la política de prevención de riesgos y las interesantes previsiones autonómicas por las que se promueven las medidas municipales de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

De especial interés resultan los apartados que la Ley dedica a la promoción de la igualdad en las empresas, incluidas las sociedades cooperativas gallegas. En este contexto la norma aborda en primer lugar los planes de igualdad ofreciendo un concepto prácticamente calco de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Este se-

guimiento que la norma autonómica hace de la estatal debe ser valorado positivamente si se tiene en cuenta que la regulación de esta materia por parte de la citada Ley orgánica tiene el carácter de legislación laboral aplicable en todo el Estado. Por esta misma razón resulta criticable que existan algunas discordancias entre la ley gallega y la estatal lo que puede suscitar serias dudas sobre la constitucionalidad de algunos preceptos de la primera. Esta falta de sintonía se advierte, a modo de ejemplo, en la forma de determinar el carácter voluntario y obligatorio de estos planes. Así, se encuentran obligadas a elaborar planes de igualdad, según la ley estatal, las empresas con más de 250 trabajadores en plantilla, aquéllas que se encuentren afectadas por un convenio que así lo disponga o las empresas a las que la autoridad laboral haya sancionado precisamente con la obligación de elaborar un plan de este tipo. En la norma gallega, en cambio, estos planes se consideran obligatorios únicamente cuando así se establezca en un convenio colectivo. Sí merece, sin embargo, una valoración positiva la preferencia en la adjudicación de contratos de la que gozarán en Galicia las empresas que cuenten con un plan de igualdad; como también, la previsión de ayudas y subvenciones para la implantación de dichos planes en las empresas, algo que también se contempla en la norma estatal. En segundo término, la norma autonómica ha prestado atención a la responsabilidad social de las empresas con una serie de previsiones que son dignas de destacar. En todo caso, debe tenerse en cuenta de nuevo que también la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ha regulado esta responsabilidad con normas que son de aplicación directa en el conjunto del territorio estatal. En este sentido, y a pesar del silencio de la norma autonómica al respecto, conviene no olvidar que la norma estatal ha reconocido a los representantes de los trabajadores un derecho de información para conocer las acciones de responsabilidad social que se lleven a cabo en la empresa y que no hayan sido consensuadas con aquéllos. Finalmente, el título dedicado a promocionar la igualdad en las empresas incluye otras disposiciones que se encuentran en clara sintonía con la norma estatal, tales como la promoción de la participación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas igualdad en los Consejos de Administración o la Marca Gallega de Excelencia –similar al Distintivo para empresas en materia de igualdad creado en el ámbito nacional- con la que se pretende premiar a las empresas que destaquen en la aplicación de las políticas de igualdad y que puede ser un instrumento de especial utilidad para estimular a las empresas de cara a la consolidación de la igualdad tanto en relación con sus propios trabajadores como en la publicidad de sus productos o en los servicios que prestan.

LEGISLACIÓN

Por otra parte, el limitado marco competencial en el que pueden actuar las Comunidades autónomas en el campo específicamente laboral explica la parquedad que presenta el contenido del Título III dedicado al derecho del trabajo en su dimensión colectiva. En este ámbito la norma autonómica se ha limitado a promover la celebración de un acuerdo autonómico entre los interlocutores sociales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; a fomentar la composición equilibrada tanto en la representación legal de los trabajadores y trabajadoras que se elijan en Galicia como en la participación institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales en los organismos autonómicos; a prever la creación de una Comisión Consultiva Autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva como órgano de asesoramiento, control y promoción de la igualdad de género en la negociación que se desarrolle en su ámbito territorial; y, finalmente, a atribuir a dicha Comisión Consultiva la competencia para emitir informes sobre la posible existencia en los convenios de cláusulas discriminatorias o contrarias al principio de igualdad de oportunidades. No estará de más recordar que precisamente la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ha incorporado en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores un nuevo apartado sexto en el que se encomienda expresamente a la autoridad laboral la función de velar por el respeto al principio de igualdad entre sexos por parte de los convenios colectivos y se prevé a tales efectos el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los organismos autónomos de igualdad. Sin dudas estas previsiones pueden ser un cauce adecuado para implicar decididamente a los interlocutores sociales en la implantación de la igualdad en las empresas, y ello, nuevamente en línea con las orientaciones que en este sentido contiene también la Ley estatal de igualdad. Especial mención merecen también aquellas previsiones relativas a la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la política de empleo. En este ámbito específico la norma autonómica parte de la consideración de las mujeres como colectivo prioritario y prevé la posible adopción de medidas de acción positiva como ha sucedido, por ejemplo en relación con las actividades formativas o de inserción laboral activa las cuales pueden ser convocadas exclusivamente o de forma mayoritaria para el colectivo de mujeres; en materia de intermediación laboral a fin de favorecer el acceso al empleo del sexo menos representado en la población activa gallega; o en relación con el trabajo por cuenta propia de cara a conseguir la equiparación de ambos sexos y fomentar el empresariado femenino. Con este tipo de previsiones la ley autonómica acoge, en realidad, lo dispuesto en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo que prevé la posibilidad de elabo-

rar programas específicos de fomento del empleo –tanto estatales como autonómicos– que se destinen a personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo entre las que se cuentan, precisamente, las mujeres (art. 26 LE). En esta misma línea, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ya citada permite también que los programas de inserción laboral activa puedan destinarse prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o bien contemplar una proporción determinada de éstas (art. 42). Dentro de este específico colectivo prioritario, la norma autonómica presta especial atención a las mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social las cuales deberán ser tomadas especialmente en cuenta en el desarrollo de las políticas activas de empleo que se desarrollen en el territorio gallego. Pertenecen a este grupo, entre otras, las víctimas de violencia de género, aquéllas que desean abandonar la prostitución, las mayores de 45 años, las mujeres con hijos menores o personas dependientes a su exclusivo cargo, las inmigrantes, o las perceptoras de la renta de inserción social (disposición adicional sexta).

Estas primeras previsiones relativas a la igualdad en la política de empleo se completan con otras que merecen ser igualmente destacadas. Así, en primer lugar, se prevé la elaboración de un Plan gallego de empleo femenino que deberá ser debidamente coordinado con el Plan de Empleo del Reino de España. En segundo término, el legislador gallego apuesta por una deseable revisión de la lista de cualificaciones profesionales, desde la perspectiva de género, con la finalidad de incluir como profesiones aquellas actividades feminizadas que se realizan sin remuneración. En la misma línea se prevé el desarrollo de actuaciones autonómicas dirigidas a detectar y erradicar las situaciones de economía sumergida o situaciones irregulares que puedan existir en dichas actividades. La misma norma incorpora en su anexo un listado mínimo de actividades laborales que se consideran feminizadas a estos efectos. Entre ellas se cuentan actividades del sector pesquero y marisquero (entre otras, rederas, reparadoras de embarcaciones o cultivadoras de mariscos), actividades pertenecientes al sector agrícola y ganadero (agricultoras de explotaciones familiares, ganaderas y criadoras de animales para consumo en explotaciones familiares, en los términos previstos en el anexo, etc); actividades del sector artesanal, artístico y textil, del sector de ventas, del sector de servicios de proximidad, o de los sectores educativo, sanitario, hostelería y comercio, servicios a la comunidad y autónomos y profesiones liberales.

La norma incluye además el compromiso de la Xunta de favorecer la igualdad de oportunidades en el desarrollo de las competencias que la Comunidad autónoma puede asumir en materia de formación profesional

LEGISLACIÓN

según el marco previsto en la normativa estatal (Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional). En este sentido son dignas de destacar tanto la introducción de un módulo formativo sobre la igualdad y la corresponsabilidad familiar y doméstica en las actividades formativas financiadas por la Administración autonómica como la previsión de un servicio de guardería y una sala de lactación tanto en los centros públicos como en los privados acreditados que se dediquen a impartir actividades formativas.

Junto a estas previsiones relativas a la política de empleo, merecen ser destacadas las disposiciones que la norma gallega dedica a la promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En especial son dignas de destacar la previsión de bancos municipales de tiempo y planes de programación del tiempo de la ciudad. Los primeros, de los que ya se conocen experiencias en nuestro país, pueden llegar a ser instrumentos eficaces para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por su parte, los planes de programación del tiempo de la ciudad persiguen una coordinación entre los horarios propios de la ciudad (de apertura y cierre de comercios, servicios públicos y privados de atención al público...) y las exigencias personales, familiares y laborales de los ciudadanos.

Además de las previsiones que pueden encontrarse en su articulado, la norma ha modificado en sus disposiciones adicionales una serie de normas autonómicas como ha sido el caso de la Ley de la función pública de Galicia (Ley 4/1988, de 26 de mayo); la Ley de

cooperativas de Galicia (Ley 5/1998, de 18 de diciembre); o la Ley de actuación de entes y empresas participadas en las que tiene participación mayoritaria la Xunta de Galicia (Ley 10/1996, de 5 de noviembre). En este sentido, uno de los textos legales que ha sufrido más alteraciones ha sido precisamente la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres. De todas estas modificaciones merecen ser destacadas aquéllas con las que la Administración pública gallega reconoce algunos derechos laborales al personal laboral y funcionario a su servicio que a veces llegan a mejorar, incluso, los derechos recientemente regulados por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para todo el territorio nacional. Así sucede, por ejemplo, cuando se reconoce la preferencia para elegir el período de vacaciones a las mujeres y hombres con hijos menores de 12 años o con mayores dependientes a su cuidado; con los permisos retribuidos de hasta 30 días de los que podrá gozar dicho personal por enfermedad grave de hijos o dependientes; o con el permiso de paternidad acumulable a otros que puedan existir en la normativa de aplicación. En esta misma línea, merecen ser destacadas otras previsiones que resultan incorporadas al texto del año 2004 como las plausibles medidas de flexibilidad de la jornada por motivos familiares concretadas en la fijación de un amplio horario diario de referencia al que podrá acogerse el personal de esta administración con hijos o acogidos menores de 12 años o con familiares dependientes. (Rosa Pérez Yáñez, Titular de Derecho del Trabajo, Universidad de Málaga).

LEY 11/2007, DE 27 DE JULIO, GALLEGA PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO INTEGRAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO¹⁶

Título preliminar Disposiciones generales

Artículo 1.-Objeto.

1. Constituye el objeto de la presente ley la adopción en Galicia de medidas integrales para la sensibilización, prevención y tratamiento de la violencia de género, así como la protección y apoyo a las mujeres que la sufren.

2. A los efectos de la presente ley, se entiende por violencia de género cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o privada.

Artículo 2.-Ámbito de aplicación.

Las medidas contempladas en la presente ley serán de apli-

cación a todas las mujeres que vivan, residan o trabajen en Galicia y que se encuentren en una situación de violencia de género, así como a sus hijas e hijos y a otras personas dependientes de ellas, víctimas directas e indirectas.

Artículo 3.-Formas de violencia de género.

A los efectos de la presente ley, se consideran formas de violencia de género, fundamentalmente, las siguientes:

a) Violencia física, que incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

Igualmente, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer los ejercidos por hombres de su entorno familiar o de su entorno social y/o laboral.

b) Violencia psicológica, que incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o su-

¹⁶ Diario Oficial de Galicia N° 152, Martes 7 de agosto de 2007, pp. 13.382-13.394. Se omite el Preámbulo, que puede consultarse electrónicamente en <http://www.xunta.es/diario-oficial>.

LEGISLACIÓN

frimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

Igualmente, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres de su entorno familiar o de su entorno social y/o laboral.

c) Violencia económica, que incluye la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.

d) Violencia sexual y abusos sexuales, que incluyen cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.

e) Acoso sexual, que incluye aquellas conductas consistentes en la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para una tercera persona, prevaleciendo el sujeto activo de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito a la mujer de causarle un mal relacionado con las expectativas que la víctima tenga en el ámbito de dicha relación, o bajo la promesa de una recompensa o premio en el ámbito de la misma.

f) El tráfico de mujeres y niñas con fines de explotación, cualquiera que fuera la relación que una a la víctima con el agresor y el medio utilizado.

g) Cualquier otra forma de violencia recogida en los tratados internacionales que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres.

Artículo 4.-Principios generales.

Los principios generales que orientan el contenido de la presente ley son:

1. Consideración de la violencia de género como una forma extrema de desigualdad, incidiendo una parte importante de la ley en la prevención de la violencia a través de la sensibilización, la investigación y la formación en materia de igualdad.

2. Carácter integral. La presente ley tiene un carácter integral, implicando de forma coordinada a las diferentes instancias y administraciones que tienen un papel destacado en la prevención y tratamiento de la violencia de género. Las medidas previstas tienen en cuenta la totalidad de daños que las mujeres sufren como consecuencia de la violencia de género, asegurando un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios y recursos.

3. Perspectiva de género. En la totalidad de las actuaciones previstas en la presente ley se implementará la perspectiva de género, basada en el análisis de los roles de género tradi-

cionalmente impuestos, que sitúan a la violencia como un mecanismo de control hacia la mujer.

4. Victimización secundaria. Todas las acciones que las administraciones públicas realicen contra la violencia de género evitarán la victimización secundaria de las mujeres y no reproducirán o perpetuarán los estereotipos sobre las mujeres y la violencia de género, debiendo garantizar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso. Las administraciones públicas procurarán en todo momento que las mujeres tengan garantizada su integridad psicológica y su autonomía social y económica a través de los recursos adecuados.

5. Cooperación y coordinación. Los poderes públicos gallegos intensificarán las acciones para la cooperación y coordinación interinstitucional de los recursos e instrumentos contra la violencia de género, promoviendo la colaboración y la participación de las asociaciones de mujeres, así como de las entidades y organizaciones de la sociedad civil. Los ayuntamientos como administración más próxima a la ciudadanía participarán en el desarrollo de la presente ley, habilitándose por parte de la administración gallega los recursos necesarios a tal fin.

6. Equidad territorial. En el desarrollo de la red de recursos y servicios de prevención, atención, apoyo, tratamiento y protección de la violencia de género se tendrá en cuenta la necesidad de compensar los desequilibrios territoriales, garantizando su acceso a la totalidad de las mujeres, especialmente a las que viven en el ámbito rural.

Artículo 5.-Acreditación de la situación de violencia de género.

A los efectos de la presente ley, la situación de violencia se acreditará por cualquiera de las siguientes formas:

a) Certificación de la orden de protección o de la medida cautelar, o testimonio o copia autenticada por la secretaria o el secretario judicial de la propia orden de protección o de la medida cautelar.

b) Sentencia de cualquier orden jurisdiccional que declare que la mujer sufrió violencia en cualquiera de las modalidades definidas en la presente ley.

c) Certificación y/o informe de los servicios sociales y/o sanitarios de la Administración pública autonómica o local.

d) Certificación de los servicios de acogida de la Administración pública autonómica o local.

e) Informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia.

f) Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

g) Cualesquiera otras que se establezcan reglamentariamente.

Título I Prevención de la violencia de género
Capítulo I Medidas de sensibilización contra la violencia de género.

Artículo 6.-Diseño, elaboración y difusión de campañas.

1. El departamento competente en materia de igualdad, en

LEGISLACIÓN

coordinación con los restantes departamentos de la Xunta de Galicia, pondrá en marcha, de forma periódica, campañas de información y sensibilización que tengan como objetivo mudar los estereotipos sexistas y que incidan en el rechazo social sobre todas las formas de violencia de género. Las campañas tendrán especial divulgación en los medios de comunicación de titularidad pública, en los centros escolares, educativos, sociales, sanitarios, laborales, culturales y deportivos.

2. Las campañas que se desarrollen dedicarán atención específica a la sensibilización y a la formación de la población juvenil en la prevención e identificación de actitudes que constituyan actos de violencia de género. Asimismo, las campañas harán posible su accesibilidad a las mujeres con más dificultades para acercarse a los recursos e información. Las campañas se harán en un formato accesible y comprensible a las personas con diversidad funcional, utilizando el lenguaje de signos u otras modalidades de comunicación. Se diseñarán campañas específicas que tengan en cuenta las circunstancias que dificultan a las mujeres del ámbito rural el acceso a la información, colaborando en el desarrollo de las mismas con las asociaciones de mujeres rurales.

3. Asimismo, la Xunta de Galicia pondrá en marcha los acuerdos necesarios con otras administraciones públicas para garantizar la difusión de las campañas de sensibilización entre los centros dependientes de la Administración local, de la Administración de justicia y entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y la Policía Local.

4. Igualmente, la Xunta de Galicia llevará a cabo acciones de sensibilización dirigidas a la población masculina, incidiendo en la necesidad de promover una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres.

5. Las campañas de información y sensibilización contra la violencia de género serán evaluadas regularmente.

Artículo 7.-Fomento del movimiento asociativo.

1. El departamento competente en materia de igualdad establecerá anualmente un plan de ayudas económicas destinadas a las asociaciones de mujeres con sede en Galicia, para el desarrollo de actividades que promuevan la prevención, protección, asistencia y acompañamiento a las mujeres que sufren violencia de género.

2. El departamento competente en materia de igualdad establecerá ayudas económicas destinadas a que el movimiento asociativo en Galicia desarrolle actividades que promuevan la prevención y la erradicación de la violencia de género.

Artículo 8.-Actividades culturales y artísticas.

La Administración de la Xunta de Galicia impulsará todo tipo de manifestaciones culturales y artísticas que potencien aspectos recogidos en la presente ley, en las que se propongan estrategias o espacios dirigidos a sensibilizar a la sociedad en la prevención y tratamiento de la violencia de género.

Artículo 9.-Tratamiento de la información.

1. La Xunta de Galicia, a través de los departamentos competentes en el ámbito de la comunicación, garantizará que los medios de comunicación de titularidad pública, espe-

cialmente la Compañía de Radio-Televisión de Galicia y aquellos otros en los que participe o que financie no emitan en su programación imágenes o contenidos que resulten contrarios a la finalidad y espíritu de la presente ley y de la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, teniendo especial cuidado en el tratamiento gráfico de la información.

2. Igualmente, la Xunta de Galicia velará para que en los medios de comunicación de Galicia se ofrezca un tratamiento adecuado de las noticias sobre violencia de género, y promoverá que cuando se difundan noticias relativas a la violencia de género se agreguen pautas informativas de los recursos de prevención, asistencia y protección existentes en Galicia y que guarden relación con el hecho difundido. Asimismo, se promoverá que las informaciones relativas a la violencia sobre la mujer velen por el derecho a la intimidad de las víctimas y de sus hijas e hijos.

3. El departamento competente en materia de igualdad elaborará y difundirá un manual de estilo dirigido a que las y los profesionales de los medios de comunicación impriman el tratamiento mediático adecuado a las informaciones relacionadas con la violencia de género. La compañía de Radio-Televisión de Galicia asumirá como propio el citado manual de estilo.

Artículo 10.-Convenios de autorregulación.

La Xunta de Galicia promoverá acuerdos y convenios de autorregulación en todos los medios de comunicación social, acercando los criterios orientadores que sirvan como pauta de actuación sobre como tratar la violencia de género y la imagen de las mujeres. Estas normas de autorregulación tendrán carácter de códigos deontológicos o de contenido ético.

Artículo 11.-Contenidos y publicidad en relación con la violencia de género.

1. En los medios de comunicación social que actúen en el ámbito de Galicia se evitará la realización y difusión de contenidos y anuncios publicitarios que mediante su tratamiento o puesta en escena justifiquen, banalicen o inciten a la violencia de género, o en los que se contengan, tácita o implícitamente, mensajes misóginos o que atenten contra la dignidad de las mujeres.

2. La publicidad institucional y la publicidad dinámica en Galicia respetarán las disposiciones establecidas sobre publicidad y velarán especialmente por el respeto a los principios especificados en el punto 1 de este artículo.

3. La Xunta de Galicia podrá ejercer ante los tribunales la acción de cesación de la publicidad ilícita por utilizar de forma vejatoria o discriminatoria la imagen de las mujeres.

Capítulo II Medidas de investigación y de formación en materia de violencia de género

Artículo 12.-Potenciación de la investigación sobre la violencia de género.

1. La Xunta de Galicia, a través del departamento competen-

LEGISLACIÓN

te en materia de igualdad, en colaboración con los restantes departamentos de la Administración autonómica, potenciará en las universidades gallegas y en otros entes, espacios u organismos, la investigación sobre las causas y consecuencias de la violencia de género, así como sobre los medios necesarios para evitarla, el grado de sensibilización de la sociedad ante la misma y los medios necesarios para su tratamiento. En este sentido se articularán medidas de apoyo a la elaboración de tesis doctorales y cátedras específicas que versen sobre el estudio de la violencia contra las mujeres y los principios que inspiran la presente ley.

2. Igualmente, la Xunta de Galicia difundirá el resultado de los estudios e investigaciones que se consideren de interés. La difusión se realizará de forma universal y gratuita, y tendrá en cuenta la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.

Artículo 13.-Registros administrativos.

La Xunta de Galicia garantizará la existencia de registros administrativos para unificar y actualizar los datos sobre la situación de las mujeres que sufren violencia de género en Galicia, así como sobre la situación de las niñas y niños que en su ámbito familiar conviven con este tipo de situaciones, según lo establecido en la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Artículo 14.-Formación en las universidades.

Las administraciones educativas y universidades, en el ámbito de sus competencias, asegurarán que en la totalidad de los estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios en disciplinas que habiliten para el ejercicio de profesiones que tengan relación directa con la violencia de género se incorporen contenidos relacionados con la comprensión de esta violencia, dirigidos a la capacitación para la prevención, detección precoz, intervención y/o apoyo a las mujeres que la sufren.

Artículo 15.-Formación de la totalidad de las y los profesionales.

1. La Xunta de Galicia garantizará, en los términos que se establezcan reglamentariamente, y promoverá, mediante los instrumentos necesarios, la formación en igualdad de todas y todos los profesionales que trabajan en ámbitos relacionados directa o indirectamente con la violencia de género, y en especial de las y los profesionales de la sanidad, de los servicios sociales, educativos, de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de las operadoras y los operadores jurídicos.

2. A estos efectos, el departamento competente y todos aquellos organismos y entidades que imparten formación velarán para que en la formación inicial y en sus programas formativos se incorporen módulos específicos de prevención, atención, asistencia y/o tratamiento de situaciones de violencia de género.

3. La Xunta de Galicia, a través del departamento competente en materia de de igualdad, diseñará programas específicos de formación en materia de violencia de género y los pondrá a disposición de cualquier ente, organismo o departa-

tamento, y de la sociedad en general, para su aplicación en las diversas acciones formativas.

Capítulo III Medidas en el ámbito educativo

Artículo 16.-Actitudes.

La Administración educativa gallega, en colaboración con el departamento competente en materia de igualdad, impulsará la realización de actividades dirigidas a la comunidad escolar para la prevención de comportamientos y actitudes sexistas y de la violencia de género, destinadas a ahondar en las estrategias para el análisis y resolución de los conflictos, así como en el aprendizaje de la convivencia basada en el respeto a todas las personas, garantizando y fomentando actitudes, valores y capacidades que contribuyan a un pleno desarrollo en igualdad.

Artículo 17.-Escolarización inmediata en caso de violencia de género.

La Xunta de Galicia asegurará la escolarización inmediata de las niñas y los niños que se vean afectados por cambios de centro derivados de situaciones de violencia de género. Asimismo, facilitará que los centros educativos presten una atención especial a dicho alumnado.

Artículo 18.-Edición y adaptación de materiales.

1. El departamento competente en materia de igualdad y el departamento competente en materia de educación velarán para que, en el ámbito de sus competencias, no se utilicen materiales educativos y libros de texto que incluyan contenidos que vulneren el principio de igualdad.

Con el mismo fin se revisarán y adaptarán las materias del ámbito educativo no reglado.

2. El departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de igualdad y el departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de educación desarrollarán y difundirán proyectos y materiales didácticos actualizados, dirigidos a todos los niveles educativos, que contengan pautas de conducta que transmitan valores de respeto e igualdad, de forma que se favorezca la prevención de actitudes y situaciones violentas.

Artículo 19.-Revisión y adaptación del currículo educativo.

El departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de educación, al objeto de garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres, velará para que se garantice la perspectiva de género en los contenidos, procedimientos, actitudes y valores que conforman el currículo en todos los niveles educativos.

En todo caso, los currículos de los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo se adaptarán a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres. Se promoverá la inclusión de contenidos relacionados con la educación para la paz y la no violencia y el fomento del principio de igualdad en los programas de educación para personas adultas.

LEGISLACIÓN

Artículo 20.-Planes de acción tutorial.

Los planes de acción tutorial de todos los niveles educativos incluirán apartados específicos destinados a potenciar modificaciones en los modelos masculino y femenino, así como una orientación de estudios y profesiones basada en las aptitudes y capacidades de las personas y no en estereotipos sexistas.

Artículo 21.-Proyectos educativos y curriculares de centro.

Los proyectos educativos de centro incorporarán la perspectiva de género en su elaboración y desarrollo. Los proyectos curriculares propiciarán medidas de coeducación en los contenidos, las actitudes y los procedimientos.

Artículo 22.-Consejos escolares y Consejo Escolar de Galicia.

1. La Administración educativa gallega, en el ámbito de sus competencias, adoptará las medidas necesarias para garantizar que los consejos escolares de los centros impulsen medidas educativas que promuevan la igualdad real entre mujeres y hombres, la coeducación y la prevención de la violencia de género en el centro educativo.

2. Se garantizará la representación y participación en el Consejo Escolar de Galicia del órgano de la Administración autonómica que ostente la competencia en materia de igualdad.

3. El Consejo Escolar de Galicia, en colaboración con el departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de igualdad, elaborará un informe anual sobre la situación de la coeducación y prevención de la violencia de género en los centros educativos de Galicia.

Artículo 23.-Inspección educativa.

Los servicios de inspección educativa del departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de educación velarán por el cumplimiento y aplicación de todos los principios recogidos en este capítulo en el sistema educativo, destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Título II Protección y asistencia frente a la violencia de género

Capítulo I Medidas en el ámbito sanitario y psicológico

Artículo 24.-Derecho a la atención sanitaria.

1. Los servicios públicos de salud garantizarán a las mujeres que sufren o hayan sufrido cualquier tipo de violencia de género que recoge la presente ley el derecho a la atención sanitaria y al seguimiento de la evolución de su estado de salud, hasta su total restablecimiento, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas derivadas de la situación de violencia sufrida.

2. En estos supuestos, los servicios serán gratuitos y accesibles con carácter preferente, en su caso, para todas las mujeres que sufran o hayan sufrido violencia de género, garantizando la privacidad y la intimidad de las mujeres y respetando las decisiones que ellas tomen.

3. Los planes de salud de la Xunta de Galicia, y en especial el Plan de atención integral a la salud de las mujeres, preverán en su redacción inicial o en sus revisiones periódicas medidas específicas para la prevención, detección, atención e in-

tervención en los casos de violencia de género. Asimismo, en dichos planes se implementarán disposiciones específicas que contribuyan a evaluar el impacto y los efectos de la violencia de género sobre la salud de las mujeres.

4. Asimismo, se establecerán en todas las medidas anteriores actuaciones y protocolos sanitarios específicos para la detección, intervención y apoyo de situaciones de violencia contra las mujeres con discapacidad o en situación de vulnerabilidad.

Artículo 25.-Atención psicológica.

1. La asistencia psicológica inmediata será considerada como un servicio de atención primaria, en coordinación con la atención especializada en las áreas sanitarias, y deberá procurar la desaparición de la sintomatología presentada y la total rehabilitación psicológica para conseguir una recuperación integral de las mujeres, aportándoles mecanismos que promuevan su autonomía y les impidan verse de nuevo envueltas en relaciones de maltrato.

2. Se reconoce el derecho a la asistencia psicológica gratuita para las mujeres que sufran violencia de género, que comprenderá la atención inicial y el seguimiento durante todo el proceso terapéutico. Se considerarán prioritarias las intervenciones con mujeres que se encuentren en una situación de violencia y presenten problemas de salud mental, dependencia de sustancias adictivas y/u otras patologías que requieran un tratamiento psicológico específico.

3. Se reconoce el derecho a la asistencia psicológica gratuita para las y los menores y para otras personas dependientes que vivan o padezcan situaciones de violencia de género, que comprenderá medidas de apoyo psicosocial específicas y adaptadas a sus características y necesidades.

4. La Xunta de Galicia desarrollará programas de atención psicológica gratuita destinados a hombres con problemas de violencia machista.

Artículo 26.-Protocolo de actuación.

1. El departamento de la Xunta de Galicia competente en el ámbito sanitario elaborará, en los términos que se establezcan reglamentariamente, un protocolo que contemple pautas uniformes de actuación sanitaria. Asimismo, elaborará los procedimientos de coordinación de las distintas instancias que intervienen de forma específica en la atención sanitaria de las mujeres que sufren violencia de género, en colaboración con el departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de igualdad.

2. Se diseñarán medidas para la detección precoz de la violencia de género entre las mujeres y sus hijas e hijos menores de edad y se establecerá un cuestionario para la detección precoz de la violencia de género en la atención primaria y un parte de lesiones único y universal para todos los centros sanitarios de Galicia, que será de obligado cumplimiento para todas y todos los profesionales.

Artículo 27.-Registro de casos.

1. El departamento de la Xunta de Galicia competente en el ámbito sanitario implantará un sistema de registro de casos

LEGISLACIÓN

de violencia de género en los servicios sanitarios, que permita dimensionar el problema, y del que facilitará información periódica al departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de igualdad, según lo establecido en la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

2. En las encuestas de salud se incluirán indicadores sobre la violencia de género.

Capítulo II Medidas en el ámbito judicial

Artículo 28.-Atención jurídica.

1. Las mujeres en situación de violencia de género tienen derecho a recibir toda la información jurídica relacionada con la situación de violencia. El Servicio de Atención 24 horas, previsto en el artículo 51 de la presente ley, garantizará, en todo caso, la atención jurídica permanente, todos los días y horas del año, en casos de violencia de género.

2. El servicio de orientación jurídica de los colegios profesionales de la abogacía de Galicia garantizará una información y atención jurídica especializada en materia de violencia de género. Las personas profesionales que presten estos servicios habrán de efectuar cursos de formación específica en materia de violencia contra las mujeres como requisito para su adscripción a esos servicios.

Artículo 29.-Asistencia letrada.

1. Las mujeres en situación de violencia de género tendrán derecho a la asistencia jurídica gratuita en la forma establecida en la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, modificada por la Ley 16/2005, de 18 de julio, y por la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

2. A efectos de lo previsto en el artículo 3.3 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, los medios económicos de las mujeres que acrediten por cualquiera de los medios previstos en el artículo 5 de la presente ley que se encuentran en situación de violencia de género serán valorados individualmente, con los límites establecidos en la legislación aplicable.

3. La totalidad de los colegios profesionales de la abogacía de Galicia dispondrán de un turno de oficio en materia de violencia de género, debiendo superarse, para el acceso al mismo, los cursos de formación o perfeccionamiento que se establezcan. Igualmente, adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de letrada o letrado de oficio en los procedimientos que se sigan por violencia de género, tal y como recoge la legislación vigente en la materia a nivel estatal.

4. La Xunta de Galicia, a través del departamento competente en materia de justicia, garantizará que las abogadas o abogados, y si procede procuradoras o procuradores, que asistan a las mujeres víctimas de violencia de género posean formación especializada en esta materia.

Artículo 30.-Ejercicio de la acción popular.

1. La Administración de la Xunta de Galicia podrá ejercer la acción popular, en los procedimientos penales por violencia de género, en la forma y condiciones establecidas por la legislación procesal.

2. El ejercicio de la acción popular por parte de la Administración de la Xunta de Galicia no se llevará a cabo en caso de negativa expresa por parte de la mujer víctima de violencia de género o, en su caso, de quien ostente su representación legal.

Artículo 31.-Personación de la Xunta de Galicia en los procedimientos penales iniciados por causas de violencia de género.

1. En los casos en que proceda, la Xunta de Galicia podrá acordar su personamiento en los procedimientos penales instados por causa de violencia de género, en calidad de parte perjudicada civilmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 110 de la Ley de enjuiciamiento criminal.

2. La representación y defensa en juicio corresponderá a la Xunta de Galicia, sin perjuicio de que las mencionadas funciones de representación y defensa en juicio puedan ser encomendadas a uno o a más profesionales de la abogacía colegiados en ejercicio, con arreglo a la normativa reguladora de los servicios jurídicos de la Administración autonómica, de acuerdo con lo previsto en el artículo 447 de la Ley orgánica del poder judicial.

Artículo 32.-Intervención de la administración.

1. El departamento competente en materia de menores, cuando tenga conocimiento de una situación en la que las y los menores convivan en situaciones de violencia de género, intervendrá según lo dispuesto en la Ley 3/1997, de 9 de junio, gallega de la familia, la infancia y la adolescencia, y su normativa de desarrollo, para evaluar y realizar un seguimiento de la situación de las y los menores.

2. Cuando el departamento competente en materia de menores aprecie que cualquier menor, como consecuencia de una situación de violencia de género, se encuentra en una situación de desamparo, según lo establecido en la legislación vigente, declarará dicha situación y asumirá la tutela, acordando la medida de protección que proceda.

Capítulo III Otras medidas de apoyo y protección

Artículo 33.-Diseño e implantación de dispositivos de alarma.

1. La Xunta de Galicia, a través del departamento competente en materia de políticas de igualdad, coordinará la implantación de los diversos dispositivos de alarma que en su territorio se pongan a disposición de las mujeres que sufren violencia de género, y tenderá a unificarlos.

2. Igualmente, la Xunta de Galicia, a través de los departamentos competentes en materia de políticas de igualdad, de justicia, de interior, de protección civil y de investigación, innovación y desarrollo diseñará e implantará sistemas especiales de protección para las mujeres que estando en una situación de riesgo los necesiten.

LEGISLACIÓN

Artículo 34.-Programas de intervención con hombres en relación con la violencia de género.

1. La Xunta de Galicia, a través de los departamentos competentes en materia de igualdad y justicia, facilitará, a aquellos agresores que lo soliciten, la incorporación a programas específicos de reeducación. Para ello, podrán suscribirse convenios de colaboración con otras administraciones públicas y organismos competentes, con capacidad y experiencia en la materia.

2. Los programas de reeducación social comprenderán tratamiento psicológico, mecanismos de readaptación, resocialización, rehabilitación y otros procedimientos técnicos aconsejables. Dichos programas se desarrollarán según criterios de calidad que garanticen una intervención profesionalizada en la que se incluya la perspectiva de género.

Capítulo IV Medidas en el ámbito de la formación y el empleo

Artículo 35.-Medidas específicas en el ámbito de la formación y el empleo.

1. Con el fin de favorecer la integración sociolaboral de las mujeres que sufren violencia de género, la Xunta de Galicia adoptará las siguientes medidas:

a) El establecimiento de las mujeres que sufren violencia de género como colectivo preferente en la totalidad de la normativa autonómica relativa al establecimiento de ayudas y subvenciones a las empresas para la contratación de personal.

b) El establecimiento de un régimen de ayudas y subvenciones específico para las empresas que contraten a mujeres que sufren violencia de género, estableciendo medidas y acciones para fomentar su contratación con carácter estable.

c) El establecimiento de un régimen de ayudas y subvenciones para las mujeres que sufren violencia de género cuando decidan constituirse como trabajadoras autónomas. En este caso, se establecerán también ayudas para garantizar apoyo y seguimiento tutorial personalizado de su proyecto.

d) El establecimiento de un régimen de ayudas y subvenciones para el fomento del empleo de las mujeres que sufren violencia de género a través de los programas de cooperación en el ámbito de colaboración con las entidades locales y los órganos y organismos de las administraciones públicas distintas de la local, universidades y entidades sin ánimo de lucro.

e) La integración preferente de las mujeres que sufren violencia de género en todos los programas de formación profesional, ocupacional y continua, y de inserción laboral que se pongan en marcha desde la Xunta de Galicia. Los cursos de formación profesional ocupacional habrán de contemplar ayudas económicas para las mujeres que sufren violencia de género, según las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

2. El Servicio Público de Empleo de Galicia garantizará en todos los procedimientos de selección que se efectúen a través de las oficinas de empleo la preferencia de las mujeres que sufran violencia de género, siempre y cuando cumplan la to-

talidad de los requisitos establecidos en las ofertas de empleo.

3. Las competencias de la Xunta de Galicia en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo integrarán activamente entre sus objetivos y sus actuaciones el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, investigando la influencia de la violencia de género en la aparición o en el agravamiento de enfermedades profesionales o en la causa de accidentes de trabajo.

Artículo 36.-Planes de igualdad en las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas fijarán objetivos y actuaciones concretas y especificarán indicadores de buenas prácticas encaminadas a mejorar la situación de las mujeres que sufren violencia de género, en los ámbitos de la selección, contratación, promoción profesional, prevención de la violencia y conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

2. Las convocatorias de ayudas para el establecimiento de planes de igualdad en las empresas tendrán en cuenta, como criterios preferenciales a los efectos de establecer las ayudas y las cuantías de las mismas, la existencia de medidas de apoyo a la inserción, permanencia y promoción laboral de las mujeres en general y de las que sufren violencia de género en particular.

3. La Xunta de Galicia convocará líneas de ayudas dirigidas a las empresas que asuman acciones de responsabilidad social cuando estas acciones se refieran a la implantación de medidas económicas, comerciales, laborales, sindicales o asistenciales, con la finalidad de mejorar la situación de las mujeres en general, y de las que sufren violencia de género en particular.

Artículo 37.-Obligación de confidencialidad en el ámbito laboral.

El empresariado, la representación sindical, los organismos competentes en materia de empleo y las entidades formadoras están obligadas a guardar confidencialidad sobre las circunstancias personales de la mujer que sufrió o sufre violencia de género, según lo establecido en la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Capítulo V Medidas de carácter económico

Artículo 38.-Valoración de rentas.

Con el fin de favorecer la autonomía de las mujeres que estén en situación de violencia de género, y a los efectos del derecho a percibir la renta de integración social de Galicia y las otras ayudas económicas previstas en la presente ley, quedan excluidos del cómputo de las rentas los ingresos del agresor.

Artículo 39.-Prestaciones periódicas.

1. La Xunta de Galicia, a través del departamento competente en materia de igualdad, establecerá una prestación económica dirigida a las mujeres que sufren violencia de género. Dicha prestación tendrá en cuenta la situación socioeconómica

LEGISLACIÓN

mica de las mujeres e irá dirigida a posibilitar su autonomía e independencia económica respecto a su agresor, y a intentar ayudarle a romper con la situación de violencia.

2. Esta prestación se abonará periódicamente, previa acreditación de la situación de violencia de género por cualquiera de las formas previstas en el artículo 5 de la presente ley, siendo el departamento competente en materia de igualdad el encargado de regular las bases de convocatoria y las cuantías de las ayudas, dentro de los límites presupuestarios de cada anualidad.

Artículo 40.-Otras prestaciones.

La Xunta de Galicia, a través del departamento competente en materia de igualdad, regulará las bases de la convocatoria y tramitará las ayudas de pago que se definan en la legislación estatal, según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 41.-Procedimiento abreviado para la percepción de la renta de integración social de Galicia.

1. La Xunta de Galicia establecerá un procedimiento abreviado para la tramitación, concesión y abono de la renta de integración social de Galicia (Risga) para las mujeres que sufran violencia de género y cumplan los requisitos legales para su percepción. A estos efectos, el reconocimiento del derecho a la prestación y su abono efectivo se efectuará en el plazo máximo de un mes desde la solicitud formulada por la interesada ante los servicios sociales correspondientes.

2. Las mujeres acogidas en recursos de carácter residencial tienen derecho a percibir la renta de integración social de Galicia (Risga) aun cuando su manutención básica sea cubierta por estos centros, siempre que se cumplan el resto de requisitos exigidos para su obtención.

Artículo 42.-Ayudas escolares.

Para la concesión de ayudas escolares, la Administración educativa gallega, así como la Administración local, ponderarán como factor cualificado la situación de violencia de género en el entorno familiar de las y los menores, especialmente para ayudas en materias de gastos escolares, de transporte, de comedor y de actividades extraescolares.

Artículo 43.-Fondo Gallego de Garantía de Indemnizaciones.

1. La Xunta de Galicia concederá indemnizaciones, que se abonarán por una sola vez, en la cuantía que reglamentariamente se establezca, a favor de las mujeres que sufren violencia de género y/o las y los menores o personas dependientes afectadas que residan en Galicia y que no puedan percibir las indemnizaciones que les correspondan por los daños y perjuicios causados, y que resultarán fijadas mediante sentencia judicial dictada por juzgados y tribunales con sede en el territorio gallego.

2. Estas indemnizaciones se abonarán cuando exista constatación judicial de incumplimiento del deber de satisfacerlas por insolvencia económica y este incumplimiento conlleve una situación de precariedad económica, de acuerdo con los límites y condiciones que se fijen reglamentariamente.

3. Las indemnizaciones comenzarán a concederse, en los supuestos que proceda, en el plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor de la presente ley. Con este fin, la correspondiente ley anual de presupuestos habilitará una partida específica.

Artículo 44.-Derecho de acceso a la vivienda. La Xunta de Galicia, a través del departamento competente en materia de vivienda y en coordinación con el departamento competente en materia de igualdad, garantizará, en los términos que se establezcan reglamentariamente, el derecho a una vivienda a las mujeres que sufran o hayan sufrido violencia de género y se encuentren en una situación de precariedad económica. Podrán beneficiarse tanto de las medidas para el acceso a una vivienda en propiedad como en régimen de alquiler.

Artículo 45.-Acceso prioritario a las viviendas de promoción pública.

En la adjudicación de las promociones públicas de viviendas se dará prioridad a las necesidades de las mujeres que sufran violencia de género y se encuentren en una situación de precariedad económica.

Asimismo, podrá reservarse un número de viviendas adaptadas para mujeres que sufran violencia de género con movilidad reducida de carácter permanente.

Artículo 46.-Equipamientos sociales especializados. Las mujeres mayores y las mujeres afectadas de diversidad funcional que sufran violencia de género, así como las personas de ellas dependientes, se considerarán colectivos preferentes para acceder a los equipamientos sociales especializados, en especial residencias para personas mayores y centros de día.

Título III De la organización del sistema de protección y asistencia integral especializada frente a la violencia de género

Artículo 47.-Criterios básicos.

1. Los centros y servicios que conforman los recursos de asistencia integral a las mujeres que sufren violencia de género tienen como finalidad básica aportar ayuda y asistencia directa a las mujeres y las personas de ellas dependientes, y apoyarlas en la búsqueda de soluciones de los conflictos que se derivan de la violencia.

2. La Xunta de Galicia, a través del departamento competente en materia de igualdad, garantizará que en la totalidad de los centros y servicios que conforman los recursos de asistencia integral el trabajo se realice desde una perspectiva de género.

3. Se garantizará que las mujeres con discapacidad que sufran una situación de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y a los recursos existentes, ofertando la información en formato accesible y comprensible.

Artículo 48.-Red gallega de acogida

1. Los centros de acogida son recursos especializados residenciales y temporales que ofrecen acogida, atención y re-

LEGISLACIÓN

cuperación a las mujeres que sufren violencia de género y a las y los menores a su cargo que requieren un espacio de protección debido a la situación de indefensión o riesgo causada por la violencia de género.

2. Pueden ser titulares del derecho de acceso a los centros de acogida las mujeres que acrediten mediante cualquiera de los medios establecidos en el artículo 5 su situación de violencia de género.

3. Los centros de acogida estarán atendidos por equipos multidisciplinares y garantizarán un tratamiento integral de atención y/o de recuperación, que abarque aspectos psicológicos, educativos, sociolaborales y jurídicos y favorezca la normalización de la situación personal de las mujeres, de su unidad familiar y la superación de los efectos de la violencia.

4. Las normas y requisitos específicos a los que tendrán que ajustarse los centros de acogida se establecerán reglamentariamente.

Artículo 49.-Creación del Centro de Recuperación Integral para Mujeres que Sufren Violencia de Género.

1. La Xunta de Galicia, a través del departamento competente en materia de igualdad, garantizará la creación de un Centro de Recuperación Integral para Mujeres que Sufren Violencia de Género.

2. El Centro de Recuperación Integral para Mujeres que Sufren Violencia de Género desarrollará un modelo de atención integral, basado en un sistema coordinado de servicios, recursos y medidas de carácter social, laboral y económico.

3. El Centro de Recuperación Integral actuará como centro coordinador de la red gallega de acogida.

Artículo 50.-Red de información a las mujeres.

1. La Xunta de Galicia, a través del departamento competente en materia de igualdad, y en colaboración con las entidades locales, garantizará la existencia de una red de información a las mujeres, distribuida de forma uniforme por el territorio gallego.

2. La red de información a las mujeres desarrollará acciones de carácter preventivo y de sensibilización. Asimismo, facilitará información, orientación, derivación y seguimiento a las mujeres que sufren violencia de género.

3. La red de información a las mujeres funcionará en estrecha colaboración con los servicios sociales, sanitarios y de orientación escolar, así como con los servicios de urgencia y de seguridad ciudadana para la detección y prevención de situaciones de violencia de género.

Artículo 51.-Servicio de Atención 24 horas.

1. El Servicio de Atención 24 horas, dependiente del departamento competente en materia de igualdad, ofrecerá atención e información integral sobre los recursos públicos y privados al alcance de las mujeres en situaciones de violencia de género.

2. Serán funciones del Servicio de Atención 24 horas:

a) Escuchar las demandas de las mujeres e informar sobre las medidas a adoptar y los recursos disponibles.

b) Proporcionar asistencia adecuada frente a situaciones de vulnerabilidad emocional y psicológica.

c) Prestar asistencia y, en su caso, derivar al recurso más adecuado.

d) Colaborar y coordinarse con la red de información a las mujeres, con los servicios de acogida temporal y con todos los servicios de urgencia en los casos necesarios. El Servicio de Atención 24 horas funcionará todas las horas del día y todos los días del año.

3. Las mujeres podrán acceder al Servicio de Atención 24 horas sin necesidad de aportar ningún tipo de acreditación de su situación de violencia de género, conservando asimismo su anonimato, sin necesidad de facilitar sus datos de identificación personal.

Artículo 52.-Punto de Coordinación de las Órdenes de Protección.

1. El Punto de Coordinación de las Órdenes de Protección dependiente del departamento competente en materia de igualdad es el encargado de recibir la comunicación de la totalidad de las órdenes de protección que se dicten en el territorio de Galicia.

2. A estos efectos, el Punto de Coordinación de las Órdenes de Protección llevará a cabo un seguimiento individualizado de cada caso, poniéndose en comunicación con las mujeres que posean una orden de protección, con la finalidad de facilitarles cuanta información demanden y articular una actuación ordenada de los servicios asistenciales y de protección.

Artículo 53.-Puntos de encuentro familiar.

1. El departamento competente en materia de igualdad garantizará la existencia de puntos de encuentro familiar, como un servicio que facilita y preserva la relación entre las y los menores y las personas de sus familias en situaciones de crisis, y que permite y garantiza la seguridad y el bienestar de las niñas y los niños y facilita el cumplimiento del régimen de visitas.

2. La prestación de este servicio debe ser neutral y su carácter transitorio. Los puntos de encuentro familiar contarán con personal cualificado para el seguimiento de la evolución de las relaciones de las niñas y los niños con sus familias.

3. Las normas y requisitos específicos a los que tendrán que ajustarse los puntos de encuentro familiar se establecerán reglamentariamente.

Artículo 54.-Creación de oficinas de atención a las víctimas de los delitos.

1. La Xunta de Galicia, a través del departamento competente en el área de justicia, garantizará la creación de oficinas de atención a las víctimas del delito, distribuidas de forma equilibrada en el territorio gallego, dotadas de personal cualificado, con la finalidad, entre otras, de ofrecer a las mujeres que sufren violencia de género información y apoyo para que puedan ejercer los derechos que les reconoce la legislación vigente.

2. Los departamentos de la Xunta de Galicia competentes en las áreas de justicia e de igualdad se coordinarán para la planificación conjunta de procedimientos y para la formación y

LEGISLACIÓN

actualización permanente del personal técnico de las oficinas en la atención, asistencia y tratamiento de las mujeres que sufren violencia de género.

Artículo 55.-Titularidad y gestión de los servicios.

1. Los servicios del sistema de protección y asistencia integral serán de titularidad pública, municipal o autonómica, correspondiéndole su coordinación y supervisión a la Administración de la Xunta de Galicia a través del departamento competente en materia de políticas de igualdad. Dichos servicios adecuarán sus reglamentos de régimen interno a lo dispuesto en la presente ley, así como a las demás disposiciones que establezca la Xunta de Galicia.

2. La Xunta de Galicia garantizará un desarrollo territorialmente equilibrado del sistema de protección y asistencia integral de las mujeres que sufren violencia de género.

3. Con el fin de garantizar una protección y asistencia adecuada a las mujeres que sufren violencia de género, la Xunta de Galicia podrá establecer fórmulas de colaboración con entidades privadas sin fin de lucro.

Artículo 56.-Confidencialidad de la información.

Las administraciones públicas titulares del sistema de protección y asistencia integral a las mujeres que sufren violencia de género garantizarán, en todo caso, la confidencialidad de la información que traten por razón de sus funciones, según lo establecido en la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Disposiciones adicionales

Primera.-Modificación de la Ley 4/2001, de 31 de mayo, reguladora de la mediación familiar.

Uno.-Se modifica el punto 1 del artículo 3, que queda redactado como sigue:

«Artículo 3.-Finalidad de la mediación.

1. Los programas de mediación familiar tendrán como finalidad el asesoramiento, orientación y búsqueda de un acuerdo mutuo o la aproximación de las posiciones de las partes en conflicto a favor de regular, de común acuerdo, los efectos de la separación, divorcio o nulidad del matrimonio, o bien la ruptura de la unión, así como en conflictos de convivencia, en beneficio de la totalidad de los miembros de la unidad familiar.»

Dos.-Se modifica el punto 4 del artículo 6, que queda redactado como sigue:

«4. El departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de igualdad, y en materia de familia, a través de sus recursos propios, ofrecerá programas de mediación y de orientación familiar, de manera individual o dirigidos a las familias en su conjunto cuando exista una situación de deterioro de la convivencia familiar. Estos programas preverán de manera prioritaria la prevención de situaciones de violencia de género.»

Tres.-Se añade un nuevo punto 2 bis en el artículo 7, con la siguiente redacción:

«2 bis. El personal especializado de los servicios de mediación elaborará, en cada caso, un informe en el que se especi-

fique la idoneidad del recurso de mediación.»

Cuatro.-Se añade un nuevo punto 4 en el artículo 8, con la siguiente redacción:

«4. Se interrumpirá, o en su caso no se iniciará, cualquier proceso de mediación familiar cuando en el esté implicada una mujer que sufriera o sufra violencia de género.»

Segunda.-Acuerdos interinstitucionales e instrumentos de colaboración.

1. El Gobierno de la Xunta de Galicia impulsará la formalización y actualización de acuerdos interinstitucionales de coordinación entre las diversas instancias y administraciones públicas con competencias en la materia objeto de la presente ley, que sirvan de cauce de actuación y colaboración para conseguir, en los ámbitos policial, sanitario, social, judicial, laboral, educativo y de investigación, una atención y asistencia integral y coordinada a las mujeres que sufren violencia de género.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la Xunta de Galicia habilitará los instrumentos de colaboración necesarios para la prevención y tratamiento de la violencia de género.

Tercera.-Competencias en materia de violencia de género de la Policía de Galicia.

De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria quinta de la Ley 8/2007, de 13 de junio, de Policía de Galicia, el Gobierno gallego llevará a cabo las gestiones y actuaciones necesarias para que se dé prioridad a la transferencia o delegación de las competencias en materia de protección y asistencia a las mujeres víctimas de violencia de género.

Cuarta. -Información al Parlamento de Galicia.

El Gobierno de la Xunta de Galicia remitirá al Parlamento de Galicia, con carácter anual, un informe sobre la situación de la violencia de género en Galicia, que contará con las aportaciones de todos los departamentos implicados en la prevención y tratamiento de la violencia de género

Quinta. -Creación del Consejo Gallego de las Mujeres.

1. Se crea el Consejo Gallego de las Mujeres como órgano colegiado e institucional de Galicia, de carácter consultivo, de participación y asesoramiento en materia de políticas de igualdad, que tendrá, entre otras, la función de colaborar con el Gobierno de la Xunta de Galicia en el desarrollo de la aplicación de la presente ley, dado que es necesario reconocer la importante labor desempeñada por muchas asociaciones de mujeres en la lucha contra la violencia de género, así como establecer vías estables de interlocución entre la Administración gallega y el entramado asociativo de mujeres que busquen el mayor consenso posible en el diseño de políticas contra la violencia machista.

2. Su naturaleza, fines, composición y adscripción se establecerán reglamentariamente.

Sexta.-Creación del Observatorio Gallego de la Violencia de Género.

1. Se creará el Observatorio Gallego de la Violencia de Géne-

LEGISLACIÓN

ro como órgano colegiado e institucional de Galicia, encargado del estudio, evaluación y seguimiento de las políticas contra la violencia de género que se desarrollen en Galicia.

2. Su naturaleza, fines, composición y adscripción se establecerán reglamentariamente.

Séptima.-Creación de la Comisión Interdepartamental de Igualdad.

1. Se creará la Comisión Interdepartamental de Igualdad como órgano colegiado e institucional de Galicia, a la que corresponderán, entre otras, las funciones de seguimiento de la aplicación de la presente ley y de los correspondientes planes para la igualdad de oportunidades y de lucha contra la violencia de género.

Igualmente, será objeto de esta comisión adaptar el plan de etapas de aplicación de la presente ley a las cuantías presupuestarias anuales consignadas para su desarrollo en las leyes de presupuestos de cada ejercicio.

2. Las restantes funciones, régimen de funcionamiento, composición y adscripción se establecerán reglamentariamente.

Octava.-Informes sobre el grado de desarrollo y repercusiones económicas de la presente ley.

Para la correcta aplicación de las medidas contempladas en la presente ley las consejerías competentes en esta materia elaborarán informes sobre el grado de desarrollo de la misma, así como sobre sus repercusiones económicas, que serán presentados en la Comisión Interdepartamental de Igualdad.

Novena.-Modificación de la Ley 9/1991, de 2 de octubre, gallega de medidas básicas para la inserción social.

Uno.-Se añade un punto 10 al artículo 24 de la Ley 9/1991, de 2 de octubre, gallega de medidas básicas para la inserción social, que se redacta de la siguiente forma:

«10. Cuando la persona beneficiaria de la renta de integración social de Galicia posea la condición de víctima de violencia de género, la concesión de la renta se tramitará por un procedimiento abreviado y su abono efectivo se efectuará en el plazo máximo de un mes desde la solicitud.»

Dos.-Se añade un punto 4 al artículo 14 de la Ley 9/1991, de 2 de octubre, gallega de medidas básicas para la inserción social, que se redacta de la siguiente forma:

«4. A los efectos previstos en la presente ley, en los casos de violencia de género no se considera al agresor miembro integrante de la unidad familiar de la solicitante, por lo que sus rentas individuales no se computan como recursos económicos de la unidad de convivencia.»

Décima.- Dotación presupuestaria.

La Xunta de Galicia dotará anualmente los presupuestos necesarios para poner en práctica las medidas que se desarrollen en cumplimiento de la presente ley.

Disposición derogatoria

Única.-Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior categoría contradigan lo dispuesto en la presente ley, y en especial los artículos 19 y 20 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.

Disposiciones finales

Primera.-Habilitación normativa

Se faculta a la Xunta de Galicia para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente ley.

Segunda.-Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

COMENTARIO A LA LEY 11/2007, DE 27 DE JULIO, GALLEGA PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO INTEGRAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley 11/2007 de Galicia de violencia de género se promulga dentro del marco estatal que supuso la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género¹⁷. En cuanto a su estructura, podemos indicar que consta de un Preámbulo, 56 Artículos, 9 Disposiciones Adicionales, una Disposición Derogatoria Única y dos Disposiciones Finales.

En el Preámbulo de la Ley se parte del marco internacional que ofrece Naciones Unidas y se hace referencia a la Declaración de Beijing de 1995, surgida de la IV Conferencia mundial sobre la mujer. Tras detenerse también en el marco europeo se pasa al marco estatal, con el artículo 14 de la Constitución y la referencia a 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, y a la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica. Los 56 artículos de la Ley se distribuyen en un Título preliminar -dedicado a las disposiciones generales- y tres Títulos: el primero trata de la prevención de la violencia de género, el segundo se ocupa de la protección y asistencia frente a esta violencia y, por último, el tercero regula la organización del sistema de protección y asistencia integral especializada frente a ella.

Dentro de las disposiciones generales del Título preliminar, el artículo 1 recoge el objeto de la Ley, que es "la adopción en Galicia de medidas integrales para la sensibilización, prevención y tratamiento de la violencia de género, así como la protección y apoyo a las mujeres que la sufren". Se aporta una definición de violen-

¹⁷ Cfr. F. BALAGUER CALLEJÓN, "La violencia de género", *Artículo 14. Una perspectiva de género*, núm. 11, IAM Sevilla, diciembre 2002, pp. 4-6, M. L. BALAGUER CALLEJÓN, "Comentario al Proyecto de Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género", *Artículo 14. Una perspectiva de género*, núm. 16, IAM Sevilla, septiembre 2004, pp. 22-24, M. L. MAQUEDA ABREU, "La violencia de género: entre el concepto jurídico y la realidad social", *Artículo 14. Una perspectiva de género*, núm. 21, IAM Sevilla, mayo 2006, pp. 4-11.

LEGISLACIÓN

cia de género, entendida como “cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad”. El artículo 3 se dedica a las formas de violencia de género entendiendo por tales, tanto la violencia física como la psicológica y, también, la violencia económica y la sexual, el acoso sexual, el tráfico de mujeres y “cualquier otra forma de violencia recogida en los tratados internacionales que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres”. En el artículo 4 se recogen los principios generales inspiradores de la Ley, destacando –entre ellos– la “consideración de la violencia de género como una forma extrema de desigualdad”, así como el carácter integral de la ley, la perspectiva de género, la victimización secundaria, la coordinación y cooperación y la equidad territorial.

El Título I, dedicado a la prevención, dedica el Capítulo I a las medidas de sensibilización contra la violencia de género, entre las que se encuentran las campañas de información y sensibilización, reguladas en el artículo 6, que tienen “como objetivo mudar los estereotipos sexistas y que incidan en el rechazo social sobre todas las formas de violencia de género”. Otras medidas de prevención son el fomento del movimiento asociativo, que se regula en el artículo 7, y el impulso de actividades culturales y artísticas que potencien aspectos recogidos en la ley (artículo 8). En relación con los medios de comunicación, en los artículos 9 y 10 se pretende garantizar un tratamiento adecuado de la información, asegurando la protección de la intimidad de las víctimas y de sus hijas e hijos, y la adopción de “acuerdos y convenios de autorregulación en todos los medios de comunicación social”. El artículo 11 se dedica a la publicidad, estableciendo que “se evitará la realización y difusión de contenidos y anuncios publicitarios que mediante su tratamiento o puesta en escena justifiquen, banalicen o inciten a la violencia de género”.

El Capítulo II comprende los artículos 12 a 15 y versa sobre las medidas de investigación y de formación en materia de violencia de género, potenciando la investigación en las universidades gallegas, la creación de registros de violencia de género y la formación de todos los profesionales que trabajen directa o indirectamente en todos los aspectos de la violencia de género. El Capítulo III regula las medidas en el ámbito educativo, destacando la escolarización inmediata de los niños y niñas que se vean afectados por cambios de domicilio como consecuencia de la violencia de género, así como la adaptación curricular en todos los niveles

educativos (artículos 16 a 23).

El Título II contiene los artículos 24 a 46 y se dedica a la protección y asistencia de las víctimas, regulando medidas en ámbitos tales como el sanitario, psicológico, judicial y económico y de formación y empleo, así como otras previsiones de apoyo y protección como dispositivos de alarma y los programas de intervención con hombres en relación con la violencia de género. En cuanto a la atención sanitaria, el artículo 24 dispone que “los servicios públicos de salud garantizarán a las mujeres que sufren o hayan sufrido cualquier tipo de violencia de género” el derecho a la atención sanitaria hasta su total restablecimiento. El artículo 25, específicamente, se dedica a la atención psicológica, estableciéndola como un derecho gratuito desde la atención inicial y durante todo el proceso terapéutico. Dentro de las medidas relativas al ámbito judicial, se establece el “derecho a recibir toda la información jurídica relacionada con la situación de violencia” (artículo 28), y el derecho a la asistencia letrada gratuita (artículo 29). Asimismo, se dispone que “la Xunta de Galicia podrá ejercer la acción popular, en los procedimientos penales por violencia de género” (artículo 30). El Capítulo III del Título II se dedica a las medidas de apoyo y protección, regulando en el artículo 33 los dispositivos de alarma que se pondrán a disposición de las mujeres que sufren violencia de género, y el artículo 34 establece la posibilidad de los agresores que lo soliciten de incorporarse a programas específicos de reeducación.

El Capítulo IV recoge disposiciones en el ámbito de la formación y el empleo con la finalidad de favorecer la integración sociolaboral de las mujeres que sufren violencia de género. Así, el artículo 35 establece subvenciones a las empresas que contraten a mujeres que sufren violencia de género, o para las mujeres que se establezcan como trabajadoras autónomas, así como la integración preferente de las mujeres que sufren violencia de género en todos los programas de formación profesional, ocupacional y continua. Se prevé que los planes de igualdad de las empresas fijen objetivos y actuaciones concretas para mejorar la situación de las mujeres que sufren violencia de género (artículo 36).

El Capítulo V se dedica a medidas de carácter económico como prestaciones periódicas para posibilitar la independencia económica de la víctima respecto del agresor (artículo 39) o la percepción de la renta de integración social de Galicia (artículo 41). Igualmente, se prevén también ayudas escolares en el artículo 42, teniendo en cuenta la situación de violencia doméstica para la concesión de ayudas para gastos escolares, de comedor, de transporte y las actividades extraescolares. Junto con las ayudas periódicas, que ya hemos visto, el artículo 43 se dedica al Fondo Gallego de Garan-

LEGISLACIÓN

tía de Indemnizaciones previéndose una indemnización, abonada por una sola vez, para las mujeres víctimas de violencia de género cuando se haya establecido en sentencia firme por los daños y perjuicios causados y exista insolvencia del condenado. Otra medida en el ámbito económico se refiere al derecho de acceso a la vivienda, tanto en propiedad, como en régimen de alquiler (artículo 44).

El Título III se dedica a la protección y asistencia frente a la violencia de género, estableciendo como criterios básicos, en el artículo 47, que “los centros y servicios que conforman los recursos de asistencia integral a las mujeres que sufren violencia de género tienen como finalidad básica aportar ayuda y asistencia directa a las mujeres”. En este Título se regulan los centros de acogida, el Centro de Recuperación Integral, o el servicio de atención 24 horas. Así, el artículo 48 se dedica a la red gallega de acogida, configurando los centros de acogida como “recursos especializados residenciales y temporales que ofrecen acogida, atención y recuperación a las mujeres que sufren violencia de género y a las y los menores a su cargo”. El artículo 49 crea el Centro de Recuperación Integral para Mujeres que Sufren Violencia de Género que actuará como “centro coordinador de la red gallega de acogida”. El servicio de 24 horas se regula en el artículo 51, donde se establece que “ofrecerá atención e información integral sobre los recursos públicos y privados al alcance de las mujeres en situaciones de violencia de género” y, de sus funciones específicas, se pueden destacar escuchar las demandas de las mujeres, proporcionar asistencia adecuada y coordinarse con la red de información a mujeres. Este servicio funcionará todas las horas del día y todos los días del año. El artículo 53 regula los puntos de encuentro familiar que deben permitir la relación entre las y los menores y las personas de su familia en situaciones de crisis, y debe garantizar la seguridad de las niñas y niños. Por último, se prevé la creación de las oficinas de atención a las víctimas de los delitos (artículo 54), dotadas de personal cualificado “con la fina-

lidad de ofrecer a las mujeres que sufren violencia de género información y apoyo para que puedan ejercer los derechos que les reconoce la legislación vigente”.

En las disposiciones adicionales se modifica la ley de mediación familiar del año 2004, se fomenta la adopción de acuerdos interinstitucionales con otras administraciones públicas, se establece la información al Parlamento gallego sobre la violencia de género por parte del Gobierno de Galicia y se crea el Consejo Gallego de las Mujeres. Este último se configura como un órgano colegiado e institucional de Galicia, de carácter consultivo, de participación y asesoramiento en materia de políticas de igualdad, siendo una de sus funciones colaborar con el Gobierno de la Xunta de Galicia en el desarrollo de la aplicación de la ley que comentamos. Se crean, igualmente, el Observatorio Gallego de la Violencia de Género y la Comisión Interdepartamental de Igualdad.

Con la estructura y el contenido que acabamos de ver, la Ley 11/2007 pretende dar respuesta a todos los aspectos que se relacionan con la situación de violencia de género, destacando la creación de diversos órganos y el establecimiento de ayudas económicas. Pero como apunta la doctrina, el principal problema de estas leyes autonómicas es su falta de juridicidad¹⁸ y, por eso, deberá estarse a la posterior aplicación y desarrollo de la ley para poder confrontar su efectividad. Con todo, en esta Ley hay avances importantes, como la creación de un Fondo de Garantía para indemnizar a las víctimas de la violencia de género en los casos de insolvencia, aspiración importante de las Asociaciones de Mujeres que ahora se ve refrendada jurídicamente. Sin embargo, hay algunas cuestiones jurídicas que nunca acaban de resolverse en la legislación de género, como el caso de la publicidad, que se regula de forma vaga y reiterativa respecto de las leyes estatales en la materia. (Dra. María Dolores Cabello Fernández. Profesora de Derecho Constitucional de la Universidad de Málaga).

TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES

¹⁸ “El principal problema de estas leyes sin embargo, es su escasa efectividad como normas jurídicas directamente aplicables. Como ya hemos comentado al analizar las leyes de este tipo de otras CC.AA, el problema radica en su escasa juridicidad. Se trata las más de las veces de declaraciones de intenciones, que han sustituido en buena parte a los anteriores Planes de Igualdad de esas CC. AA, pero que no contiene mandatos directos dirigidos a los poderes públicos, de los que surja un derecho subjetivo directamente ejercitable por las ciudadanas que se ven afectadas por la violencia de género” (cfr. MARÍA LUISA BALAGUER CALLEJÓN, “Comentario a la Ley 1/2004, de 1 de abril, de Cantabria, integral para la prevención de la violencia contra las mujeres y la protección a sus víctimas”, en *Artículo 14. Una perspectiva de género*, núm. 16, IAM, Sevilla, septiembre 2004, pág. 37).

LEGISLACIÓN

LEY 7/2007, DE 4 DE ABRIL, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Y DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE MURCIA¹⁹

Artículo 1.- Objeto.

La presente Ley tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género, conforme al principio constitucional de igualdad de oportunidades de las personas de ambos sexos y a la Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, en su artículo 9.2.b).

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

La presente Ley será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en todas las actuaciones referidas a la planificación, gestión y ejecución de actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia hacia las mujeres.

Artículo 3.- Principios generales.

1. La no discriminación de las mujeres en favor de los hombres. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. La eliminación de la violencia ejercida contra las mujeres en todas sus formas y manifestaciones.

3. La transversalidad, principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las distintas administraciones públicas.

A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género el análisis de la discriminación por razón de sexo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de un modo transversal u horizontal en todos los niveles, fases y contenidos de las políticas generales.

4. La eliminación de las discriminaciones tanto directas como indirectas, entendiéndose como directas cuando en análogas circunstancias una mujer reciba un trato desfavorable con respecto al hombre, e indirectas cuando una disposición, criterio o práctica pueda ocasionar una desventaja particular a una persona por razón de sexo.

5. La planificación, como marco de ordenación estable en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Murcia, que garantice la coherencia, continuidad y optimización de los recursos en todas las acciones que se lleven a cabo en esta materia.

6. La coordinación, entendida como la ordenada gestión de competencias entre las administraciones públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, con la finalidad de lograr

una mayor eficacia.

7. La protección del derecho a la maternidad está asumida por los poderes públicos de la Región de Murcia como un bien social insustituible, por lo que se adoptarán las medidas oportunas para que la maternidad deje de ser una responsabilidad exclusiva de las madres y motivo de discriminación para las mujeres.

8. La corresponsabilidad, entendida como la asunción de responsabilidad por parte de los hombres en las tareas domésticas, el cuidado, la atención y la educación de hijos e hijas, como acción indispensable para el reparto equilibrado e igualitario de las cargas familiares.

TÍTULO I COMPETENCIAS, FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL BÁSICA

Capítulo I De la Administración regional

Sección primera Competencias

Artículo 4.- Competencias.

1. Corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres, sin perjuicio de la participación de los ayuntamientos mediante el ejercicio de las competencias que le sean propias y la coordinación con las competencias estatales, respetando en todo caso lo dispuesto en la Constitución y el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia.

2. La competencia de la Administración autonómica en materia de igualdad de mujeres y hombres se concreta en las siguientes funciones:

a) Adecuación y creación de programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa, promoviendo el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

b) Planificación general y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad de mujeres y hombres.

c) Evaluación de las políticas de igualdad desarrolladas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Murcia y, especialmente, del grado de cumplimiento de la presente ley.

d) Impulso de la colaboración y la cooperación entre las diferentes administraciones públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

e) Establecimiento de las condiciones básicas comunes referidas a la capacitación del personal, de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres.

f) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas

¹⁹ Boletín Oficial de la Región de Murcia Número 91, Sábado, 21 de abril de 2007, pp. 12369-12382. No se transcribe el Preámbulo, que puede consultarse en la página web del Diario (<http://www.carm.es/borm/vista/principal/inicio.jsf>).

LEGISLACIÓN

que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención autonómica.

g) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de discriminación por razón de sexo que comprendan el ámbito de toda la Comunidad Autónoma.

h) Desarrollo de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para su erradicación.

i) Seguimiento de la normativa autonómica y su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

j) Asistencia técnica especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres a las entidades locales, al resto de poderes públicos y a la iniciativa privada cuando así se establezca.

k) Establecimiento de los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a la homologación de entidades para prestación de servicios en materia de igualdad entre mujeres y hombres, conforme al correspondiente desarrollo reglamentario.

l) Promoción de medidas que fomenten en las empresas y organizaciones el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

m) Establecimiento y fomento de recursos y servicios para evitar toda discriminación entre mujeres y hombres en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

n) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones, con la iniciativa privada y con organismos e instituciones de la Comunidad Autónoma, así como de otras comunidades autónomas, del Estado y del ámbito internacional.

ñ) Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo y adopción de medidas para su erradicación.

o) Ejercicio de la potestad sancionadora.

p) La adopción de medidas de sensibilización, prevención, asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género.

q) Cualquier otra función que le sea encomendada en el ámbito de su competencia.

3. La Administración pública de la Región de Murcia promoverá la creación de Agencias de Igualdad en los ayuntamientos de la Región, del modo que se determine reglamentariamente.

Sección segunda Organización e información sobre evaluación previa de impacto por razón de género

Artículo 5.- Instituto de la Mujer.

El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, adscrito a la Consejería competente en materia de mujer y creado por Ley 12/2002, de 3 de diciembre, es el organismo gestor de las políticas en materia de mujer, entendidas como el ejercicio de todas aquellas acciones dirigidas a la consecución de la igualdad de sexos, remoción de obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho y la eliminación de todas las for-

mas de discriminación de la mujer en la Región de Murcia.

Artículo 6.- Consejo Asesor Regional de la Mujer.

El Consejo Asesor Regional de la Mujer, creado por Orden de la Consejería de Presidencia de 11 de febrero de 2005, como órgano colegiado de carácter consultivo adscrito a la Consejería competente en materia de mujer, se configura como cauce de participación de las mujeres en el desarrollo de las políticas de igualdad, cuya composición y régimen de funcionamiento es el previsto en la orden de creación.

Artículo 7.- Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer.

El Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer, creado por Decreto 30/2005, de 17 de marzo, como órgano colegiado de carácter consultivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, está configurado como cauce de colaboración, cooperación y coordinación de los distintos organismos, instituciones y entidades que actúan contra la violencia ejercida hacia las mujeres. Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento son los determinados en el Decreto de creación.

Artículo 8.- Observatorio de Igualdad.

1. Se crea el Observatorio de Igualdad, adscrito a la Consejería competente en materia de mujer, como órgano encargado de estudiar y hacer visibles las discriminaciones que se produzcan por razón de género y, especialmente, las que se manifiestan a través de la violencia.

2. Su finalidad principal será recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la evolución de los indicadores de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que sirvan de base para la propuesta de nuevas políticas dirigidas a mejorar la situación y realidad social de la mujer en los distintos ámbitos.

3. Asimismo, se encargará de adoptar criterios interpretativos para identificar usos y expresiones sexistas del lenguaje, que refuercen actitudes de desigualdad hacia las mujeres.

4. La composición, organización y régimen de funcionamiento del Observatorio de Igualdad serán desarrollados reglamentariamente.

Artículo 9.- Unidades para la igualdad de hombres y mujeres.

La Administración de la Comunidad Autónoma deberá adecuar sus estructuras de modo que en cada una de sus consejerías u organismos autónomos, se le encomiende a una unidad administrativa la propuesta, ejecución e informe de las actividades de la Consejería en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Artículo 10.- Informes de impacto de género.

1. Los proyectos de disposiciones de carácter general deben acompañarse de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se contemplen en las mismas, en los términos establecidos en la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

2. Los planes de especial relevancia económica y social que

LEGISLACIÓN

se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno deberán incorporar, asimismo, un informe sobre su impacto por razón de género.

Sección tercera Planificación

Artículo 11.- Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

1. El Gobierno Regional aprobará cada legislatura un Plan General que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos murcianos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno facilitará la participación del resto de administraciones públicas de la Región de Murcia y su cumplimiento será objeto de una adecuada evaluación.

2. Los planes contendrán cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos y alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de las secretarías generales de las diferentes consejerías garantizará que las medidas contempladas en los planes de igualdad que le sean de su competencia se cumplan, y que las leyes, órdenes o programas sectoriales que puedan impulsar se ajusten al principio de igualdad de mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en la presente Ley.

4. Las funciones de ordenación, planificación y programación dentro de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia corresponderán al Instituto de la Mujer, sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas otros órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

5. Las entidades públicas o privadas que desarrollen una planificación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres deberán tener en cuenta la coherencia y complementariedad con los planes generales de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres aprobados por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y con el resto de Planes de Igualdad de su ámbito territorial de actuación.

6. Las administraciones públicas contemplarán en sus presupuestos las cantidades necesarias para la elaboración y ejecución de los planes de Igualdad de Mujeres y Hombres.

Capítulo II De la Administración Local

Sección primera Competencias

Artículo 12.- Competencias.

1. Las entidades locales, sin perjuicio de lo previsto en la legislación de régimen local y en coordinación con la planificación regional, en el ámbito de sus competencias, han de remover los obstáculos que impiden o dificultan el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres en su ámbito territorial.

2. Corresponde a las corporaciones locales el ejercicio de las siguientes funciones en materia de igualdad de oportunidades:

a) Impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.

b) Adopción de medidas de sensibilización, prevención, asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género.

c) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento, evaluación y control.

d) Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva administración, promoviendo el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

e) Acciones de sensibilización dirigidas a la población residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para su erradicación.

f) Creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

g) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

h) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal de su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquella.

i) Cualesquiera otras incluidas en esta ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

Sección segunda Órganos locales para la igualdad

Artículo 13.- Órganos administrativos municipales.

El ejercicio de las funciones que corresponden a las corporaciones locales referidas en el artículo 12.2 de la presente Ley, podrá realizarse por los municipios a través de sus órganos de gobierno y administración ordinarios o de otros órganos o entidades que a tal objeto puedan constituir en ejercicio de su potestad de autoorganización.

Artículo 14.- Consejo Municipal de la Mujer.

1. Los consejos municipales de la Mujer son órganos consultivos y de participación democrática de las mujeres y sus asociaciones en los asuntos municipales.

2. Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento se adecuará a la legislación de régimen local.

Sección tercera Planificación

Artículo 15.- Planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Las administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de sus respectivos planes municipales de Igualdad de Oportunidades, que tendrán un carácter integral, y fijarán de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos locales en materia de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género.

2. Los planes contendrán cláusulas de evaluación y segui-

LEGISLACIÓN

miento sobre la ejecución de éstos, alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos.

TÍTULO II ÁREAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Capítulo I Empleo, formación y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 16.- Disposiciones generales.

1. Las administraciones públicas de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena, como en las condiciones laborales, formación, promoción, retribución y extinción del contrato, así como eliminar las barreras que impidan o dificulten el cumplimiento de este objetivo.

2. Las empresas y entidades privadas deberán cumplir los principios de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que promuevan las administraciones públicas y que les afecten.

3. Las administraciones públicas de la Región de Murcia, así como las empresas y entidades privadas deberán establecer mecanismos que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, conforme al principio de igualdad de oportunidades que rige la presente Ley.

Artículo 17.- Servicios de empleo.

1. El Servicio Público de Empleo en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como otras agencias de carácter privado autorizadas por el propio Servicio Público de Empleo que puedan intervenir en las diferentes fases del proceso de inserción laboral no podrán tramitar ofertas de empleo discriminatorias por razón de sexo.

2. El Servicio Regional de Empleo, a través del Observatorio Ocupacional, prestará especial atención a la situación laboral de la mujer, analizando su incorporación al trabajo, tipos de actividades, cualificación y necesidades de la mujer trabajadora.

Artículo 18.- Acceso al empleo.

Con el objeto de favorecer el acceso al empleo de las mujeres, las administraciones públicas competentes:

1.- Llevarán a cabo programas de empleo estable que permitan elevar la cuota de participación de las mujeres en el mercado laboral.

2.- Establecerán ayudas dirigidas a empresas para el fomento de la contratación femenina.

3.- Promoverán ayudas para aquellas iniciativas profesionales emprendidas por mujeres, especialmente en aquellos sectores en donde se encuentran infrarrepresentadas.

4.- Podrán suscribir convenios con las entidades financieras, al objeto de promover la constitución y consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.

5.- Promoverá la generación de nuevos yacimientos de empleo.

Artículo 19.- Planes de formación.

1. En las convocatorias públicas de concesiones de ayudas a los planes de formación de empresas tendrán un carácter preferente aquellas que incorporen la perspectiva de género a su política de recursos humanos y las que faciliten a las mujeres el acceso a puestos en los que están infrarrepresentadas.

2. Se implantarán los mecanismos y servicios de apoyo necesarios que garanticen la participación de las mujeres en las distintas acciones formativas organizadas por las administraciones públicas y empresas privadas implantadas en la Región.

3. Los organismos de formación del personal de la Administración Regional y Local incluirán en sus respectivos planes y programas de formación seminarios, cursos o módulos dirigidos a formar a su personal en la promoción de la igualdad de género.

Artículo 20.- Planes de empleo y planes de igualdad.

1. Las Administraciones públicas, las empresas participadas mayoritariamente con capital público, así como las empresas privadas que desarrollen planes de empleo, deberán incluir en éstos actuaciones concretas dirigidas a promover la igualdad, tanto en su actividad interna como en la dirigida hacia el exterior.

2. Los planes de empleo deberán incorporar los mecanismos necesarios para el control y evaluación de las medidas dirigidas a la promoción de la igualdad.

3. Lo previsto en este precepto se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la legislación orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la laboral del Estado en materia de planes de igualdad de las empresas.

Artículo 21.- Negociación colectiva.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma en la negociación colectiva con su personal ha de plantear actuaciones tendentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia fomentará el diálogo entre las partes negociadoras en el sector privado a efectos de realizar actuaciones a favor de la igualdad de mujeres y hombres, especialmente las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva.

3. La Administración pública regional y sus empresas participadas mayoritariamente con capital público están obligadas, a igual puesto y responsabilidad, a garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4. Las normas que regulen las condiciones de empleo del personal de la Administración regional, recogidas en sus respectivos convenios colectivos, procurarán incorporar medidas y recursos dirigidos a desarrollar una estructura y organización laboral y social que propicie una efectiva conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

5. La Administración regional dentro de sus competencias impulsará la labor inspectora con relación al control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo.

Artículo 22.- Acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. A efectos de esta ley, se considera "acoso por razón de sexo en el trabajo" cualquier comportamiento verbal, psicológico

LEGISLACIÓN

gico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

2. Cuando el comportamiento descrito en el párrafo anterior tenga carácter sexual, el acoso por razón de sexo se considerará "acoso sexual".

3. El acoso por razón de sexo tendrá la consideración de falta disciplinaria hasta muy grave para el personal funcionario de la administración pública regional de acuerdo con lo establecido en el Capítulo XIII del Decreto Legislativo 1/2001, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia.

4. Las administraciones públicas de la Región de Murcia podrán actuar de oficio ante casos de acoso por razón de sexo en el trabajo e impulsarán medidas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso, dentro de sus competencias.

5. En el ámbito de sus competencias, las administraciones han de garantizar a las víctimas de acoso sexista el derecho a una asistencia integral y especializada.

Artículo 23.- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

1. Las administraciones públicas de la Región de Murcia en su actuación han de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, debiendo:

a) Promover formas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación.

b) Realizar campañas de sensibilización sobre los beneficios de compatibilizar la vida laboral y familiar, así como los que se derivan de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la atención de responsabilidades familiares.

c) Promover acciones para garantizar la efectividad del principio de corresponsabilidad al que se refiere el artículo 3 de la presente Ley.

d) Impulsar la creación de servicios públicos y concertados que ofrezcan prestaciones de calidad en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e) Incentivar, en el ámbito de sus competencias, a las empresas que establezcan excedencias, permisos, flexibilidad de horarios y cualquier otra medida que facilite la conciliación.

f) Favorecer la creación y el mantenimiento de empresas privadas cuyo objeto sea la prestación de servicios dirigidos a favorecer la conciliación en la vida laboral, familiar y social de hombres y mujeres.

2. Las empresas y organizaciones privadas de la Región deberán desarrollar actuaciones tendentes a asegurar la conciliación de las responsabilidades profesionales de sus trabajadores y trabajadoras con su vida personal y familiar, así como la corresponsabilidad entre ambos sexos.

3. A tales efectos, el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "distintivo de igualdad" a aquellas empresas, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de muje-

res y hombres entre su personal.

Los criterios para la concesión del distintivo de igualdad así como su renovación se determinarán reglamentariamente.

Capítulo II Salud y Atención Social

Artículo 24.- Objetivos generales.

Las administraciones públicas de la Región de Murcia promoverán la mejora de las condiciones de salud de las mujeres, garantizando, en todo caso, la plena igualdad de trato y de oportunidades. Asimismo, apoyarán programas específicos, que favorezcan la igualdad e integración social de aquellos colectivos de mujeres que se encuentren en situaciones de especiales dificultades.

Sección primera Salud

Artículo 25.- Salud.

Las administraciones públicas de la Región de Murcia, con el objeto de favorecer la mejora de la salud de las mujeres, y en colaboración con el resto de administraciones competentes:

1.- Impulsarán las acciones necesarias para alcanzar una mejora en la investigación, prevención, diagnóstico y tratamiento de aquellas enfermedades específicas de la mujer.

2.- Realizarán campañas de información y programas de educación para la salud sobre aspectos sanitarios y enfermedades que afectan o inciden directamente sobre el colectivo femenino.

3.- Asimismo, llevarán a cabo programas de sensibilización y formación dirigidos al personal sanitario, con el fin de que conozcan las necesidades específicas de las mujeres.

Sección segunda Atención social

Artículo 26.- Integración social de mujeres en riesgo de exclusión o de especial vulnerabilidad.

1. Las administraciones de la Región de Murcia adoptarán, conforme a sus competencias, las medidas que favorezcan la integración social de las mujeres en riesgo de exclusión social, y establecerán actuaciones que mejoren la calidad de vida de los grupos de mujeres de especial vulnerabilidad.

2. A los efectos de la presente Ley se considerarán "grupos de especial vulnerabilidad" a las mujeres discapacitadas, a las que viven y trabajan en el ámbito rural, las inmigrantes, las que ejercen la prostitución, las mujeres de la tercera edad, las ex reclusas, las viudas, las que tengan a su cargo familias monoparentales, las paradas de larga duración y las que desean retornar al mundo laboral tras abandonarlo por el cuidado de la familia, todo ello sin perjuicio de la posible inclusión de otros grupos de mujeres que sufran situaciones análogas que las coloquen igualmente en una situación de especial dificultad.

3. La Administración de la Región de Murcia, en colaboración con los grupos sociales afectados, podrá elaborar planes específicos de actuación para intervenir sobre los grupos considerados de especial vulnerabilidad.

Capítulo III Participación social

Artículo 27.- Objetivos generales.

Las administraciones públicas de la Región de Murcia promoverán las actuaciones oportunas dirigidas a conseguir una participación plena de las mujeres en todos los ámbitos

LEGISLACIÓN

de la vida política, social, económica y cultural.

Artículo 28.- Participación en órganos directivos y colegiados.

1. Los poderes públicos de la Región de Murcia garantizarán, en cumplimiento de la presente Ley, que no se producirá discriminación de la mujer para la designación de sus órganos superiores y directivos.
2. Los tribunales o comisiones de selección nombrados para el acceso al empleo público deberán velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos, en todas las fases del proceso selectivo. Igualmente deberán velar por el cumplimiento de la igualdad de géneros las comisiones de valoración de los concursos de traslados.

Artículo 29.- Asociaciones y organizaciones.

Las administraciones de la Región de Murcia fomentarán el asociacionismo y la difusión y participación femenina a través de las asociaciones y organizaciones en el ámbito de nuestra Región, e incentivarán a las asociaciones y organizaciones para que lleven a cabo acciones dirigidas a la consecución de los objetivos previstos en esta ley.

Capítulo IV Coeducación

Artículo 30.- Objetivos generales.

1. Las administraciones públicas de la Región de Murcia, dentro de sus competencias, implantarán un modelo educativo que incorpore la perspectiva de género y potencie la igualdad de mujeres y hombres, mediante un sistema de valores, comportamientos y normas no jerarquizado por razón de género.
2. La Administración educativa de la Región de Murcia garantizará la utilización de un lenguaje no sexista en todo lo referido a la educación y promoción del conocimiento.

Artículo 31.- Dimensión educativa.

1. Las administraciones educativas integrarán en el diseño y desarrollo curricular de las distintas áreas y materias de todos los niveles del sistema educativo, los siguientes objetivos coeducativos:

- a) Eliminación de roles, estereotipos y prejuicios en función del sexo, con el fin de garantizar un desarrollo personal completo del alumnado.
- b) Concienciación al alumnado sobre la importancia y valor social de la corresponsabilidad.
- c) Formación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice en condiciones de igualdad, principalmente en aquellas áreas en que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.
- d) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante la enseñanza de métodos y modelos de convivencia no violentos, basada en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

2. Las universidades de la Región de Murcia habrán de garantizar los principios y objetivos generales de la presente Ley, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia:

- a) Favorecerán la creación de cátedras sobre cuestiones de

género en las facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias y la realización de proyectos y estudios en esta área.

b) Garantizarán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera docente, acceso a los ámbitos de toma de decisiones y participación en las distintas disciplinas y áreas de conocimiento.

3. La Administración educativa promoverá una mayor colaboración y coordinación con el resto de administraciones competentes y niveles educativos en el marco del sistema universitario nacional y del espacio europeo de enseñanza superior.

4. La Administración educativa incentivará la elaboración de proyectos, dirigidos a conseguir una plena igualdad de hombres y mujeres y la no discriminación en el ámbito del sistema educativo murciano, universitario o no universitario.

Artículo 32.- Materiales didácticos.

1. Las administraciones educativas competentes adoptarán las medidas oportunas que impidan la difusión y utilización en centros educativos de la Región de Murcia de materiales didácticos que justifiquen o fomenten actitudes discriminatorias.

2. Los materiales didácticos deberán tender a la eliminación de los estereotipos sexistas en el desarrollo del proceso educativo, en los libros de texto, en los materiales escolares y en la orientación académica y profesional.

3. Se entenderá por materiales didácticos todos aquellos medios y recursos tangibles y virtuales, que hayan sido elaborados con la intención de facilitar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Artículo 33.- Formación.

La Administración educativa de la Región de Murcia ofertará planes de formación inicial y permanente, sobre coeducación, dirigidos a profesionales de la educación.

Estos planes serán ofertados a todos los centros de enseñanza no universitaria de la Región, los cuales adoptarán las medidas necesarias para la implantación y desarrollo de los mismos.

Capítulo V Cultura y deporte

Artículo 34.- Objetivos generales.

Las administraciones públicas de la Región de Murcia, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo las acciones positivas necesarias para conseguir la plena igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la cultura, el deporte y los medios de comunicación.

Sección primera Cultura

Artículo 35.- Mujer y cultura.

1. Las administraciones competentes garantizarán la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en todas las manifestaciones de la cultura que se promuevan en el ámbito de aplicación de la presente Ley.

2. Las administraciones públicas en la Región de Murcia facilitarán el acceso de las mujeres a la cultura, divulgarán las aportaciones de éstas a todas las manifestaciones culturales,

LEGISLACIÓN

e incentivarán producciones artísticas y culturales que fomenten los valores de igualdad de mujeres y hombres, especialmente en aquellas disciplinas artísticas donde la presencia de la mujer es minoritaria.

Sección segunda Deporte

Artículo 36.- Mujer y deporte.

1. La Administración pública de la Región de Murcia, en coordinación con el resto de administraciones y organismos competentes, facilitará la práctica deportiva de las mujeres y la incorporación de ésta a deportes en los que está infrarrepresentada.

2. Las administraciones públicas de la Región de Murcia planificarán actividades deportivas teniendo en cuenta las necesidades y las demandas de las mujeres.

3. La Administración pública, así como las federaciones, asociaciones y entidades deportivas de la Región de Murcia velarán por el respeto al principio de igualdad de oportunidades en la celebración de pruebas deportivas y convocatorias de premios deportivos.

Capítulo VI Medios de comunicación y nuevas tecnologías

Artículo 37.- Igualdad de oportunidades en el marco de la comunicación.

1. La Administración pública de la Región de Murcia, con el fin de evitar la discriminación de la mujer en el ámbito de la comunicación:

a) Adoptará las medidas necesarias para erradicar las barreras que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los diferentes recursos de comunicación e información.

b) Utilizará los medios adecuados para garantizar y hacer llegar los mensajes que se emitan a través de los diferentes medios, y en especial los dirigidos a mujeres con alguna discapacidad sensorial, estableciendo, a tal efecto, los servicios de traducción necesarios para atender estos casos.

c) Fomentará y difundirá una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres y hombres en la sociedad a través de los medios de comunicación, evitando, en todo caso, una imagen estereotipada y sexista de la mujer.

2. La Administración de la Región de Murcia garantizará que en los medios de comunicación de titularidad pública se pongan en marcha campañas de información y difusión dirigidas a la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 38.- Erradicación del uso sexista del lenguaje y código de buenas prácticas.

1. La Administración pública de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, llevará a cabo las acciones necesarias dirigidas a erradicar el uso sexista del lenguaje en los medios de comunicación, y promoverá la adopción de códigos de buenas prácticas tendentes a transmitir el contenido de los valores constitucionales sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

2. La Administración pública de la Región de Murcia velará de forma específica la emisión y exhibición de anuncios publicitarios, para evitar que muestren a las mujeres como meros ob-

jetos sexuales, inciten o justifiquen la violencia sobre las mujeres u ofrezcan una imagen estereotipada de las mismas.

3. La Comunidad Autónoma de Murcia, actuando de oficio o a instancia de parte, podrá solicitar el cese y rectificación de cualquier publicidad emitida en su ámbito territorial que sea considerada ilícita, al amparo de lo previsto en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

Artículo 39.- Acceso a las nuevas tecnologías.

La Administración pública promoverá el acceso de mujeres y hombres a las nuevas tecnologías en igualdad de oportunidades, y la transmisión, a través de los contenidos de esas nuevas tecnologías, de los valores y principios que inspiran la presente Ley.

TÍTULO III VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

Capítulo I Principios generales

Artículo 40.- Definición y formas de violencia de género.

1. A los efectos de la presente ley, se entiende por violencia de género, toda agresión física o psíquica ejercida a una mujer, por razón de su sexo, que sea susceptible de producir en ella un menoscabo de su salud, integridad física, libertad sexual o cualquier otra situación que restrinja su libertad, incluyéndose la ejercida sobre su descendencia menor de edad y personas que dependan de ella siempre que lo hubieran sido por razón de su sexo.

2. A los efectos de esta Ley, se considera violencia de género:

a) Las agresiones físicas o psíquicas a la mujer por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad aun sin convivencia. En el caso de mujeres con discapacidad, se incluirán aquellas agresiones ejercidas por hombres de su entorno familiar, aunque no tengan la condición de cónyuge o persona con la que esté ligada por análoga relación de afectividad aun sin convivencia.

b) Las agresiones y abusos sexuales contra la mujer.

c) La mutilación genital femenina en cualquiera de sus manifestaciones.

d) La inducción a una mujer a ejercer la prostitución.

e) El acoso sexual en el ámbito laboral.

f) Las detenciones ilegales, amenazas y coacciones.

g) El tráfico o el favorecimiento de la inmigración clandestina de mujeres.

h) Las manifestaciones de violencia física o psíquica ejercida sobre la mujer asociadas a la posición de poder que ocupan los varones en la estructura social.

Capítulo II Medidas de sensibilización frente a la violencia de género

Artículo 41.- De las actuaciones específicas en materia de publicidad y medios de comunicación.

1. Las administraciones públicas competentes pondrán en marcha campañas de sensibilización en los ámbitos publicitarios, medios de comunicación y nuevas tecnologías para erradicar las posibles situaciones de riesgo de violencia hacia las mujeres así como las causas que la favorezcan, a través de la eliminación de los prejuicios basados en la inferior-

LEGISLACIÓN

ridad o superioridad de cualquiera de los sexos.

2. La Comunidad Autónoma colaborará activamente con el personal de los medios de comunicación para alcanzar un adecuado tratamiento de las informaciones sobre casos de violencia hacia la mujer.

Capítulo III Medidas de prevención frente a la violencia de género

Artículo 42.- Concepto.

1. Las administraciones públicas competentes pondrán en marcha campañas de prevención encaminadas a detectar las situaciones de riesgo en que se encuentren las víctimas de violencia de género, así como intervenir sobre las causas que favorecen su existencia.

2. Para la consecución de tales objetivos, la Administración de la Región de Murcia:

a) Diagnosticará las situaciones de violencia o riesgo de violencia de género en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia e identificará los elementos que intervienen en su aparición o existencia.

b) Velará por el respeto y la garantía de los derechos de las mujeres y establecerá los servicios y protocolos necesarios para su efectividad.

c) Reprobará todo tipo de conductas y comportamientos de minusvaloración o discriminación de las mujeres por su condición de tales, en el plano físico, sexual, intelectual, laboral, cultural, económico y social.

d) Fomentará la incorporación de las mujeres a la vida social, laboral y económica, a fin de proporcionarles una independencia y suficiencia que les ayude a superar estas situaciones.

3. El Observatorio de Igualdad al que se refiere el artículo 8 de esta Ley, contará con una Comisión especializada en el área de violencia de género, destinada a coordinar, investigar y evaluar las distintas acciones llevadas a cabo en la Región de Murcia, en la forma que determine el reglamento de desarrollo de este órgano.

Artículo 43.- Prevención en el ámbito educativo.

1. La Administración educativa regional integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas y materias, que se incluyen en los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo, como uno de los objetivos prioritarios, la prevención y la detección de la violencia contra las mujeres, mediante la enseñanza de métodos y modelos de convivencia no violentos, basados en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

2. En los planes de formación permanente del profesorado se incorporarán estrategias formativas que posibiliten la transmisión de valores de resolución pacífica de los conflictos entre ambos géneros. Asimismo, la Administración educativa regional adoptará las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarios que les habiliten para hacer frente a sus tareas.

3. El Instituto de la Mujer, en coordinación con la Adminis-

tración educativa, elaborará materiales didácticos específicos sobre violencia de género para su uso por los centros de enseñanza de la Región de Murcia.

4. La consejería competente en materia de educación velará para que los contenidos de los libros de texto y materiales escolares utilizados en los centros de la Región no favorezcan actuaciones violentas, basadas en la desigualdad por razón de género.

Artículo 44.- Prevención en el ámbito laboral.

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, participará con las personas responsables de las empresas y agentes sociales en el fomento de medidas dirigidas a la prevención de la violencia de género en el ámbito laboral.

Artículo 45.- Formación de profesionales relacionados con la violencia de género.

Las Administraciones públicas de la Región de Murcia garantizarán a su personal y demás profesionales colaboradores con la administración relacionados con la violencia de género, la formación necesaria para que, en sus diferentes ámbitos profesionales, puedan prevenir y detectar precozmente los casos de violencia de género y garantizar una intervención adecuada y efectiva.

Artículo 46.- Protocolos de actuación.

La Comunidad Autónoma, con el fin de dar una mayor efectividad en la prevención de la violencia de género y protección a las víctimas, fomentará la puesta en marcha de convenios y protocolos de actuación con las fuerzas y cuerpos de seguridad, órganos judiciales, forenses, Ministerio Fiscal, colegios profesionales de abogados, trabajadores sociales, psicólogos y personal sanitario, que intervienen en la atención de las víctimas de violencia.

Capítulo IV Medidas de asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género

Artículo 47.- Concepto.

1. Las administraciones públicas de la Región de Murcia proporcionarán a las mujeres una asistencia integral, para paliar las consecuencias físicas y psíquicas que la violencia cause sobre ellas, comprendiendo dicha asistencia integral el aseguramiento de su seguridad, la atención a su salud física y mental, así como a sus necesidades económicas, jurídicas y sociales.

2. Podrán beneficiarse de estos recursos las víctimas, los menores y las menores que se encuentren bajo su patria potestad, guarda o tutela y, en su caso, cualquier otra persona dependiente de la mujer víctima de violencia de género.

Artículo 48.- Dispositivos de atención urgente, de acogida temporal y de atención continuada.

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Instituto de la Mujer y en colaboración con las entidades locales de la Región, dispondrá de los siguientes recursos para las víctimas de violencia de género:

1.- Dispositivo de atención urgente. Los poderes públicos de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el funcionamiento adecuado del "dispositivo de

LEGISLACIÓN

atención urgente” a través del cual se presta una asistencia integral e inmediata a las mujeres, sus hijas e hijos, que se encuentran en situación de necesidad como consecuencia de haber sido objeto de actos de violencia de género o encontrarse en riesgo de padecerla.

Dicha asistencia comprenderá:

- a) Atención médica.
- b) Asesoramiento jurídico.
- c) Atención psicológica.
- d) Acceso a los recursos sociales habilitados al efecto.
- e) Acogimiento inmediato en centros de emergencia.

2.- Casas de acogida. Las casas de acogida son centros de estancia media, a través de los cuales se proporcionará alojamiento, protección, manutención, atención psicológica, servicio de orientación laboral, atención social y atención de las necesidades educativas, sociales, de salud y de integración, que precisen las mujeres víctimas de violencia e hijos o hijas que tengan a su cargo.

3.- Pisos tutelados. Los pisos tutelados proporcionan un alojamiento alternativo con carácter temporal, en régimen de autogestión, a las mujeres víctimas de violencia doméstica, y los hijos e hijas a su cargo hasta la adquisición de su autonomía personal y social.

4.- Los centros de atención especializada individual y grupal de la Región de Murcia dispensarán, de una forma integral y continuada, a las mujeres víctimas de violencia una asistencia jurídica, social y psicológica. La Administración promoverá el establecimiento de una red de Centros de Atención individualizada y grupal que de forma gradual y progresiva preste en los municipios de la Región atención a toda la población.

Artículo 49.- Medidas de acceso a la vivienda.

El organismo competente en materia de vivienda de la Administración regional de Murcia considerará a las mujeres víctimas de violencia de género como beneficiarias preferentes para el acceso a una vivienda de promoción pública.

Artículo 50.- Inserción laboral.

1. Las víctimas de la violencia de género tendrán un trato preferente en el acceso a cursos de formación para el empleo, que se ajusten a su perfil y que se financien con fondos de las administraciones públicas.

2. La Administración de la Región de Murcia fomentará la contratación laboral de las víctimas de violencia de género, así como su constitución como trabajadoras autónomas o como miembros de sociedades, de acuerdo con lo que se determine reglamentariamente.

Artículo 51.- Medidas en el ámbito sanitario.

1. La consejería competente en materia de sanidad garantizará la realización de acciones formativas dirigidas al personal sanitario para la atención a las víctimas de violencia de género en los centros de atención primaria, atención especializada y servicios de urgencias, de los centros hospitalarios y la aplicación del protocolo sanitario existente.

2. En los centros hospitalarios se designará por la Administración sanitaria una persona responsable encargada de la

coordinación y seguimiento de estos protocolos.

Artículo 52.- Asesoramiento jurídico y psicológico.

1. Las administraciones de la Región de Murcia deberán facilitar los medios necesarios para garantizar a las víctimas de violencia y agresiones sexuales el derecho a un asesoramiento jurídico y una asistencia psicológica gratuitos, especializados, inmediatos e integrales.

2. En todo caso, los órganos competentes habilitarán y facilitarán los medios personales y materiales necesarios para que, en los juzgados y tribunales de la Región de Murcia, se puedan aportar las pruebas periciales oportunas para acreditar la existencia y gravedad de la agresión.

Artículo 53.- Fondo de emergencia.

1. La Administración Pública de la Región de Murcia creará su propio fondo económico de emergencia para atender las necesidades inmediatas de las víctimas de violencia de género, que será gestionado por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.

2. Dicho fondo será financiado con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma así como con aportaciones privadas, en la forma que se determine reglamentariamente.

TÍTULO IV INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 54.- Concepto de infracción.

Se consideran infracciones administrativas en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, las acciones y omisiones tipificadas y sancionadas en la presente ley.

Las infracciones administrativas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 55.- Sujetos responsables.

Serán responsables de las infracciones administrativas en materia de igualdad de oportunidades las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas que, por acción u omisión, incurran en los supuestos tipificados como infracciones en el presente título.

Artículo 56.- Reincidencia.

A los efectos de esta ley, existe reincidencia cuando la persona responsable de la infracción prevista en la presente ley, haya sido sancionada mediante resolución firme por otra infracción de la misma naturaleza en el plazo de un año, contado a partir de la notificación de aquélla.

Artículo 57.- Proporcionalidad en la imposición de las sanciones.

Las sanciones se impondrán atendiendo al riesgo generado, al daño o perjuicio causado, a la intencionalidad y al beneficio obtenido.

Artículo 58.- Concurrencia con otras infracciones.

Las responsabilidades derivadas de la presente ley se exigirán sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad en que se pueda incurrir.

Asimismo, no podrán ser sancionados hechos que ya lo hayan sido penal o administrativamente, en casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

Cuando con ocasión de los expedientes administrativos que se

LEGISLACIÓN

instruyan, las conductas a las que se refiere la presente Ley pudieran revestir caracteres de infracción penal, el órgano competente para imponer la sanción lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal, a los efectos de exigencia de las responsabilidades de orden penal en que hayan podido incurrir los infractores, absteniéndose aquél de proseguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no se haya pronunciado.

Artículo 59.- Infracciones leves.

Se considerarán infracciones leves:

- a) La elaboración, utilización y difusión en centros educativos de la Región de Murcia de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función de su sexo o difundan una imagen estereotipada de la mujer.
- b) El incumplimiento de los acuerdos de colaboración entre las administraciones públicas y los medios de comunicación suscritos con la finalidad de erradicar las conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres, previstos en el artículo 41 de esta Ley.
- c) La vulneración del principio de igualdad de oportunidades en la convocatoria de premios, honores y distinciones.

Artículo 60.- Infracciones graves.

Son infracciones graves:

- a) El incumplimiento por parte de las administraciones locales de la Región de Murcia de la obligación de elaborar, controlar y evaluar los planes o programas de igualdad de oportunidades, en los términos previstos en esta Ley.
- b) El incumplimiento de la obligación de confidencialidad respecto de datos personales, sociales y sanitarios de mujeres que obren en los expedientes tramitados en aplicación de lo establecido en el artículo 48 de la presente Ley.

Artículo 61.- Infracciones muy graves.

Tienen la consideración de infracción muy grave la reiteración de una tercera o posterior conducta infractora de igual naturaleza a las ya sancionadas.

Artículo 62.- Sanciones.

Las infracciones tipificadas en los artículos anteriores de la presente ley serán sancionadas de la siguiente manera:

Las infracciones leves con multa de hasta 3.000 euros.

Las infracciones graves con multa de 3.000,01 a 30.000 euros.

Las infracciones muy graves, con multa de 30.000,01 a 90.000 euros.

La cuantía se establecerá teniendo en cuenta los criterios de graduación establecidos en el artículo 57 de esta Ley.

Artículo 63.- Atribución de competencias sancionadoras.

1. Corresponde al titular de la consejería con competencia en materia de mujer la imposición de sanciones por infracciones muy graves.
2. Corresponde al titular de la Dirección del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia la imposición de sanciones por infracciones graves.
3. Corresponde a la Secretaría General Técnica del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia la imposición de sanciones por infracciones leves.

Artículo 64.- Procedimiento sancionador.

El procedimiento sancionador se determinará reglamentariamente, de acuerdo con los principios establecidos en el título IX de la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en sus normas de desarrollo.

Disposición adicional. Aprobación de Planes Municipales de igualdad

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la ley, las entidades locales elaborarán y aprobarán sus planes municipales de Igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de esta ley.

Disposición derogatoria

1. A la entrada en vigor de la presente Ley queda derogado el Decreto 1/1999, de 14 de enero, por el que se crea el Consejo Técnico Consultivo en materia de Mujer.

2. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en la presente Ley.

Disposiciones finales

Primera.- Habilitación para el desarrollo reglamentario del Observatorio de Igualdad.

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, el Consejo de Gobierno desarrollará reglamentariamente la composición, organización y régimen de funcionamiento del Observatorio de Igualdad creado en el artículo 8 de esta ley.

Segunda.- Modificación del Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia, aprobada por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero.

El artículo 75, apartado 1.º, letra a), párrafo 1.º, quedará redactado como sigue:

“Quince días, en caso de nacimiento de un hijo”.

Tercera.- Modificación de la Ley 12/2002, de 3 de diciembre, de Creación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia. Se añade al artículo 4, un nuevo apartado:

“ñ) El ejercicio de la potestad sancionadora en materias que puedan afectarle a su ámbito competencial”.

Cuarta.- Modificación de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

Se incluye un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, que quedará redactado de la siguiente forma:

“En todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en los mismos”.

Quinta.- Facultades de desarrollo.

Se autoriza al Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para dictar las disposiciones necesarias en el desarrollo de la presente Ley.

Sexta.- Entrada en vigor.

Esta ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación

LEGISLACIÓN

en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia”.

COMENTARIO A LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Y DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE MURCIA, Y SU RELACIÓN CON LA PLANIFICACIÓN TERRITORIAL.

1.- Introducción

En el presente artículo queremos mostrar las relaciones entre la planificación territorial y la Ley 7/2007 de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la región de Murcia. En referencia a este aspecto, creemos conveniente elaborar nuestro estudio tal y como lo hace la Ley, es decir, empezar por la igualdad para después abordar aspectos relacionados con la protección de la violencia.

2.- Igualdad de género y planificación territorial

En esta Ley el concepto de planificación aparece en repetidas ocasiones, destacando así la importancia que tiene para quien legisla la prevención y, por tanto, la sensibilización en materia de igualdad de género, así como introducir la perspectiva de género en las fases de planificación de las diferentes políticas de las administraciones públicas, entendiendo la Ley por perspectiva de género como *“el análisis de la discriminación por razón de sexo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de un modo transversal u horizontal en todos los niveles, fases y contenidos de las políticas generales”*. Es más, la planificación está considerada con acierto como uno de los principios generales de la Ley, considerándola *“como marco de ordenación estable en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Murcia, que garantice la coherencia, continuidad y optimización de los recursos en todas las acciones que se lleven a cabo en esta materia”*.

Como podemos observar la transversalidad, esto es, la horizontalidad en materia de género que debe impregnar cualquier actuación o Plan que se quiera proponer o ejecutar en la región de Murcia, es un tema recurrente en la presente Ley. Aquí es donde se puede engarzar la Planificación Territorial con la variable de género, ya que ambas poseen el mismo carácter de horizontalidad y están en la cúspide de lo que podríamos entender como la pirámide de la planificación o, dicho de otra manera, por ser las guías o principios que deben informar a cualquier tipo de planificación sectorial.

Hay que decir que, a diferencia de la Ley objeto de estudio, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sí hace referencia tanto a la ordenación del territorio como al urbanismo en su artículo 31, en el que se exige por un lado que las políticas y planes de las Administraciones Públicas deberán contemplar medidas destinadas a

hacer *“efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres”* y, por ello, tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, favoreciendo el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas y, por otro lado, se tendrá en cuenta en el diseño de la ciudad y en la *“de 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”*.

2.1.- Relaciones con la ordenación territorial

La ley, al igual que la Ordenación del Territorio o la planificación territorial, tiene dos ámbitos de actuación en el espacio: ámbito regional-subregional y ámbito local. Para el primero, las referencias principales son la Ley 4/1992, de 30 de julio, de ordenación y protección del territorio en la región de Murcia y la Ley 1/2001, de 24 de abril, del Suelo de la Región de Murcia, que contempla también aspectos relacionados con la Ordenación del Territorio. En el preámbulo de la primera Ley citada se puede leer que sus objetivos son diversos y que se ajustan a unos principios de racionalidad, planificación y cooperación administrativa, creando para ello unos instrumentos que abarcan toda actuación administrativa. Estos instrumentos son, corregidos por la posterior Ley del Suelo, los siguientes: Directrices de Ordenación Territorial, los Planes de Ordenación Territorial, los Programas de Actuación Territorial, los Planes de Ordenación del Litoral y las Actuaciones de Interés Regional.

También es de destacar que, en el Título Preliminar de la Ley de ordenación, se dice que uno de los principales objetivos de la ordenación del territorio es la contribución a la mejora de la calidad de vida de los murcianos y al equilibrio de sus comarcas. Aquí ya se empiezan a atisbar las relaciones que pueden tener la planificación territorial con la calidad de vida de la ciudadanía y, por ende, con la igualdad de género. Este mismo principio se repite en la Ley del Suelo, en la que una de las principales finalidades administrativas de la ordenación del territorio es *“promover el desarrollo equilibrado y armónico de la Región para la consecución de unos niveles adecuados en la calidad de vida de sus habitantes”*.

Concretando más, puede observarse cómo el instrumento que va a influir más en la planificación de género son las Directrices de Ordenación Territorial. La Ley define a estas Directrices como *“el instrumento que manifiesta los fines y objetivos de la política territorial de la Comunidad. Constituyen el principal instrumento de planificación y coordinación territorial y contienen las normas y criterios necesarios para el desarrollo de las actuaciones, con incidencia en le territorio de la Comunidad Autónoma de Murcia”*. Posteriormente se clasifican tres tipos de Directrices, te-

LEGISLACIÓN

niendo en cuenta el ámbito de actuación de las mismas: regional, comarcal (subregional) y sectorial (si se éstas se centran en una política sectorial concreta). Las Directrices de Ordenación Territorial a nivel regional, tal y como se comentó en párrafos anteriores, son el Plan de referencia de cualquier tipo de planificación que se realice en la Comunidad Autónoma. De hecho, la misma Ley de Ordenación dice textualmente en su artículo 19.2: “*el contenido de las directrices de ordenación del territorio servirá de base para la elaboración de planes y programas económicos de la región*”. Se comprende así la importancia que tiene la ordenación del territorio para cualquier tipo de Plan que se quiera ejecutar en la región, lo que afecta lógicamente a la planificación con perspectiva de género. Curiosamente todavía Murcia carece de estas Directrices de Ordenación Territorial a nivel regional.

Llama la atención que en la Ley para la Igualdad que estamos analizando, no haya ni siquiera una sola mención a la ordenación del territorio o a las futuras Directrices Territoriales, debiendo recordarse de nuevo la importancia de que esta Comunidad Autónoma no tenga un marco de referencia general para la planificación que se desee realizar en ella. En honor a la verdad, tenemos que decir que, aunque no existan estas Directrices regionales, sí hay dos Directrices Subregionales o Planes de Ordenación del Territorio aprobados: las del Litoral y las del Suelo Industrial de la Región de Murcia.

En la Ley de Igualdad se menciona a los Planes de Igualdad de Oportunidades, que se aprobarán en cada legislatura y recogerán las líneas de intervención y las directrices que deben orientar las actividades de los poderes públicos en materia de igualdad. El último Plan que se redactó se denomina III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2004-2005. Este Plan se articula por diferentes áreas o políticas sectoriales en las que se establecen unos objetivos generales y, después, se concretan en unos objetivos específicos. La única referencia que existe en relación con la planificación territorial es sobre el urbanismo, al que se engloba con el Medio Ambiente, pero no existe ninguna mención o atención a la planificación de orden supramunicipal. Además este Plan expone cuáles han sido los Organismos colaboradores en la redacción de dicho Plan y, como cabría esperar, no hay ninguna mención a la Consejería o Dirección General que tiene competencias en la ordenación del territorio en esta comunidad autónoma.

El Sistema Territorial (que es el objeto de estudio de la ordenación del territorio) está compuesto por una serie de subsistemas que, en el caso que nos ocupa, sería el de población y el de poblamiento-infraestructuras. En el primer subsistema, la ordenación del territorio hace un diagnóstico de la población detectando los problemas de ésta y proponiendo medidas concretas

para solventarlos. Aquí la perspectiva de género jugaría un papel crucial a la hora de realizar este análisis (como, por ejemplo, a la hora de elaborar las estadísticas de población, que deberían estar desagregadas por sexo), lo que ayudaría a comprender y diagnosticar la realidad social de un espacio -en nuestro caso, la Región de Murcia- y proponer medidas concretas con su jerarquización por importancia y valoración económica para lograr una mayor igualdad y una mayor calidad de vida de la ciudadanía, principal objetivo de la ordenación del territorio.

El segundo subsistema, poblamiento-infraestructuras, tendríamos que entenderlo como la dotación de equipamientos (como puede ser un hospital, un colegio, etc.), que se realiza por parte de las diferentes administraciones sectoriales (tanto autonómicas como estatales) y en el que la ordenación del territorio, como su propio nombre indica, intenta *ordenar* el espacio para que exista un equilibrio tanto territorial como social. Aquí, la inclusión de la variable de género para determinar las necesidades de la población tanto de hombres como mujeres, además de contemplar grupos dependientes como la población infantil y anciana, sería básica para satisfacer la demanda de los diferentes grupos sociales que actúan en el territorio.

Debe decirse por último, en este apartado, que para que la perspectiva de género informe con más eficiencia a cualquier tipo de Plan o política que se realice en la Región, y debido al carácter transversal -tanto de la ordenación del territorio, como de la perspectiva de género-, deberían éstas estar adscritas a una Consejería que tuviese un verdadero carácter horizontal y no, como ocurre actualmente, en que la ordenación del territorio depende de la Consejería de Desarrollo Sostenible y Ordenación del Territorio y la evaluación de la perspectiva de género corresponde hacerla al Instituto de la Mujer, que, a su vez, depende de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración. En el caso murciano, la Consejería que mantiene relaciones de coordinación e información con el resto de Consejerías y, además, se relaciona con otras instituciones es la de Presidencia, que es la que creemos debería ser la competente en estas materias.

2.2.- Relaciones con el urbanismo

En este apartado se desciende al nivel local o municipal, en el que el principal instrumento de planificación va a ser el Plan General Municipal de Ordenación. Sobre la integración de la perspectiva de género en el urbanismo se pueden encontrar un número elevado de publicaciones. De todas maneras, en este artículo nos vamos a centrar en la relación entre la Ley de Igualdad murciana con el urbanismo en general.

En referencia al urbanismo tenemos dos leyes fundamentales: la Ley estatal 8/2007 de 28 de mayo, del Sue-

LEGISLACIÓN

lo y la Ley 1/2001, de 24 de abril, del Suelo de la Región de Murcia.

En la primera Ley, la perspectiva de género sí viene contemplada y, en concreto, se puede encontrar en el artículo 2.2 en el que se dice textualmente: *“En virtud del principio de desarrollo sostenible, las políticas a que se refiere el apartado anterior deben propiciar el uso racional de los recursos naturales armonizando los requerimientos de la economía, el empleo, la cohesión social, la igualdad de trato y de oportunidad de hombres y mujeres...”*. Además, en el artículo 10, que versa sobre los criterios básicos de utilización del suelo, en su apartado c se puede leer: *“Atender, en la ordenación que se haga de los usos del suelo, a los principios de accesibilidad universal, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de movilidad...”* Recordemos también que en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se hacía referencia expresa, en su artículo 31, a la inclusión de la perspectiva de género en el urbanismo. Por el contrario, en la Ley del Suelo murciana no se encuentra ninguna referencia a la perspectiva de género en el urbanismo, ni tampoco de manera expresa en la Ley murciana de Igualdad. Sí encontramos referencias al urbanismo en el mencionado III Plan de Igualdad, en el que de forma muy general se habla de la inclusión de la variable de género en la determinación de necesidades de los instrumentos del Planeamiento Urbanístico. El urbanismo tiene un papel destacado en relación con la igualdad de género ya que es el instrumento de planificación más cercano a los ciudadanos, incidiendo directamente en el diseño de la ciudad.

En el urbanismo o, en concreto, en el Planeamiento Urbanístico, no se han tenido en cuenta los cambios que ha experimentado la mujer en los últimos tiempos, por lo que la fractura entre lo que la sociedad demanda y lo que el urbanismo planifica se ha agrandado más.

Se debe buscar fundamentalmente una igualdad en el uso de la ciudad que implica elaborar un análisis de la realidad de la ciudadanía sobre la que se actúa, y detectar sus necesidades teniendo en cuenta que, hoy por hoy, quien utiliza más los espacios y servicios públicos es la mujer.

De manera general, en la Comunidad de Murcia se deberían, a nuestro juicio, proponer una serie de medidas para controlar que en el Planeamiento Urbanístico se cumplan disposiciones respecto a la perspectiva de género en los aspectos que creemos más importantes en el urbanismo. Entre ellas, destacaríamos una mayor accesibilidad en la ciudad, especialmente para los grupos más vulnerables; mayor participación en las diferentes

consultas establecidas por la Ley para los instrumentos de Planeamiento; con referencia a la movilidad, habrá que adecuarla a la diversidad de desplazamientos y actividades de la población; priorizar el transporte público sobre el privado; incluir en la Ordenanzas aspectos relacionados con la variable de género y crear, en definitiva, una trama urbana compacta y equilibrada, con barrios con sus demandas de equipamientos satisfechas, asegurando una mezcla de usos en todos los barrios.

3. Planificación territorial y protección contra la violencia de género

En referencia a la violencia hacia las mujeres, la Ley de Igualdad murciana establece, en su artículo 40, las diferentes formas de violencia de género, haciendo una relación de las mismas. A este respecto, nos gustaría centrarnos en el apartado b) de dicho artículo, en el que las agresiones y abusos sexuales contra la mujer se catalogan como una forma de violencia. La planificación territorial y, en concreto el Planeamiento Urbanístico, tienen mucho que decir aquí, puesto que éste diseña la ciudad y según sea este diseño será más o menos segura. *“La seguridad es una condición básica de la calidad de vida porque es una necesidad corporal elemental. La seguridad incluye la protección frente a la agresión física, el mantenimiento de la privacidad y la posibilidad de reducir las amenazas psíquicas de otras personas²⁰”*.

Sería interesante que, en el futuro Plan de Igualdad, se estableciesen medidas tendentes a la creación de una ciudad segura y estas podrían ser las siguientes: estudiar la iluminación, tanto en lo que se refiere a los horarios como a las zonas preferentes; usar más materiales transparentes; permitir un campo de visión más amplio, *“que permita la mayor permeabilidad visual posible²¹”*.

4.- Conclusiones

Con este artículo, hemos querido mostrar la importancia que tiene que la planificación territorial posea como uno de sus principios la perspectiva de género y cómo ésta, a su vez, puede influir en que se establezca la igualdad y se incremente la calidad de vida de todos los grupos de la población.

Esta importancia se muestra, creemos que de manera velada, en la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, pues no se hace el especial hincapié que sería necesario para que las políticas territoriales murcianas incorporen la variable de género entre sus premisas fundamentales. (Luis Pacheco de Pablo, Geógrafo).

²⁰ SÁNCHEZ DE MARADIAGA, I. (2004), Urbanismo con Perspectiva de Género. Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía.

²¹ SÁNCHEZ DE MARADIAGA, I. (2004), Urbanismo con Perspectiva de Género. Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía.

LEGISLACIÓN

RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA, DE 28 DE MARZO DE 2007, SOBRE ADECUACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS Y DESIGNACIONES QUE EFECTÚE EL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA AL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES²²

RESOLUCIÓN

Primero. En los nombramientos y designaciones de instituciones u órganos que corresponda efectuar al Parlamento de Andalucía regirá el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Se entenderá por «presencia equilibrada» aquella en la que, en el conjunto a que se refiera, el número de personas de cada sexo no supere el 60% ni se encuentre representado en menos del 40%.

El citado principio se aplica a todos los nombramientos y designaciones de miembros de instituciones y órganos que corresponda realizar al Parlamento de Andalucía, sean éstos o no íntegramente de extracción parlamentaria, se produzca por vez primera o sean como consecuencia de una renovación total o una mera sustitución parcial de dichos miembros. Cuando el número total de integrantes de la institución u órgano de que se trate, o de la parte que corresponda elegir al Parlamento, no permita respetar la referida proporción, la presencia de hombres y mujeres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

Segundo. La Mesa comprobará que las correspondientes propuestas permiten cumplir los requisitos establecidos y las admitirá si se ajustan a lo establecido en la presente resolución o disposiciones complementarias a que pudiera dar lugar.

En el supuesto de propuestas que impidan, de manera individual o en conjunto con el resto, la consecución del objetivo de presencia equilibrada de hombres y mujeres en las instituciones u órganos de que se trate, la Mesa del Parlamento podrá suspender la tramitación de las mismas hasta verificar, a la vista del resto de las propuestas que deban presentarse, su adecuación a los criterios anteriormente indicados.

Tercero. El procedimiento para el mencionado nombramiento y designación de personas se ajustará, en su caso, a lo previsto en la norma legal respectiva, siempre que la citada regulación permita que, en el conjunto del órgano o de la parte que corresponda elegir al Parlamento, cada uno de los sexos esté representado como mínimo en el 40%, o en la forma más cercana posible al equilibrio numérico.

Cuarto. Lo dispuesto en la presente resolución resulta aplicable a la renovación parcial y a las sustituciones individuales de los nombramientos o designaciones que deban realizarse a partir de la entrada en vigor de la misma. A tal efecto, y cuando en su estado actual la citada proporción no se guarde en la composición global del órgano o en la parte que corresponda elegir al Parlamento, las correspondientes propuestas de renovación parcial o sustitución de los grupos, sean estas individuales o colectivas, deberán necesariamente estar integradas por personas del sexo infrarrepresentado en número suficiente hasta conseguir que se alcance la representación mínima del 40% señalado.

Quinto. La Mesa de la Cámara, contando con el acuerdo de la Junta de Portavoces, adoptado por mayoría de al menos tres quintos, dictará las disposiciones complementarias a las que pudiera haber lugar.

Disposición adicional. Lo dispuesto en la presente Resolución en relación con el principio de presencia o composición equilibrada de hombres y mujeres será de aplicación a la Mesa del Parlamento de Andalucía. En las Comisiones y en sus respectivas Mesas el cómputo de presencia de cada uno de los sexos se realizará tomando en cuenta su representación respectiva en el conjunto de Comisiones y Mesas de la Cámara.

LEGISLACIÓN . TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO²³

A) UNIÓN EUROPEA:

- Declaración común del primer Trío de Presidencias de la Unión Europea, "Towards gender equality in the European Union", mayo de 2007²⁴.

- Recomendación del Consejo, de 31 de mayo de 2007, relativa a la prevención de lesiones y la promoción de la seguridad²⁵.

dad²⁵. Puntos 10 y 12 de los Considerandos, Número 2) de las Recomendaciones.

B) ESTATAL GENERAL:

- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas²⁶.

²² Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía, núm. 634, 30 de marzo de 2007, 35071-2.

²³ Los Apartados A) y B) han sido elaborados por Antonio Javier Trujillo Pérez (Universidad de Málaga) y el Apartado C) por María Dolores Cabello Fernández (Universidad de Málaga).

²⁴ Esta declaración común del primer Trío de Presidencias de la Unión Europea –Alemania, Portugal y Eslovenia– fue presentada al Consejo informal de Ministros para la Igualdad de Género y Asuntos Familiares, celebrado los días 15 y 16 de mayo de 2007, bajo Presidencia alemana. Portugal y Eslovenia ejercerán la Presidencia sucesivamente. La Declaración puede consultarse en la dirección http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/may/presidency_declaration.pdf.

²⁵ DOUE 18.7.2007, C 164.

²⁶ BOE n. 65 de 16/3/2007, pp. 11251 – 11253.

LEGISLACIÓN • TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

- Ley 8/2007, de 28 de mayo, de suelo²⁷. Artículos 2.2 y 10.c).
- Ley 10/2007, de 22 de junio, de la lectura, del libro y de las bibliotecas²⁸. Artículo 12.2.b).
- Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación biomédica²⁹. Artículos 19, 23.2, 48.4.
- Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos³⁰. Exposición de Motivos.
- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte³¹. Preámbulo, artículos 2.2, 6.1.b), 34.1.c), 35.a).
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo³². Preámbulo, artículos 4.3, 6.5, 14.5, 15.1.g), 16.1.e), 27.3.
- Real Decreto 476 /2007, de 13 de abril, por el que se modifica el Reglamento de provisión de destinos del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, aprobado por Real Decreto 1250/2001, de 19 de noviembre³³.
- Real Decreto 660/2007, de 25 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica, en relación con el acceso a la información contenida en el Registro central³⁴.
- Real Decreto 972/2007, de 13 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a determinadas comunidades autónomas y entidades locales para el desarrollo de proyectos innovadores que garanticen el derecho a la asistencia social integral a las mujeres víctimas de violencia de género³⁵.
- ORDEN INT/1911/2007, de 26 de junio, por la que se crea el fichero de datos de carácter personal «Violencia doméstica y de género», en el Ministerio del Interior³⁶.
- Resolución de 19 de junio de 2007, de la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, por la que se atribuyen recursos públicos de numera-

ción al servicio de información y asesoramiento jurídico a las mujeres víctimas de violencia de género³⁷.

- Resolución de 9 de julio de 2007, de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, por la que se fija la fecha de entrada en servicio del número telefónico 016³⁸.

C) NORMAS DE ANDALUCÍA:

- Decreto 208/2007, de 17 de julio, por el que se aprueba el Plan Andaluz de Orientación comercial 2007-2010 y se regulan los criterios de evaluación para el otorgamiento de licencia comercial de grandes establecimientos comerciales³⁹. Artículo 3.h).
- Decreto 209/2007, de 17 de julio, por el que se aprueba el Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía⁴⁰. Anexo, Título I.
- Decreto 230/2007, de 31 de julio, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas correspondientes a la educación primaria en Andalucía⁴¹. Exposición de motivos, artículos 5.4, a) y b), 5.5 y 9.2.
- Decreto 231/2007, de 31 de julio, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas correspondientes a la educación secundaria obligatoria en Andalucía⁴². Exposición de motivos, artículos 5.4, a) y b), 5.5 y 9.3.
- Decreto 232/2007, de 31 de julio, por el que se aprueba el Plan Andaluz de Caza y se modifica el Reglamento de Ordenación de la Caza aprobado por Decreto 182/2005, de 26 de julio⁴³. Anexo, punto 2.6.2.
- Decreto 239/2007, de 4 de septiembre, por el que se establece la ordenación y currículo de las enseñanzas de idiomas de régimen especial en Andalucía⁴⁴. Artículo 4.f).
- Decreto 240/2007, de 4 de septiembre, por el que se establece la ordenación y currículo de las enseñanzas profesionales de danza en Andalucía.⁴⁵ Artículo 3.i).
- Decreto 241/2007, de 4 de septiembre, por el que se establece la ordenación y el currículo de las enseñanzas profesionales de música en Andalucía⁴⁶. Artículo 3.i).

²⁷ BOE, núm. 128, de 29 de mayo de 2007.

²⁸ BOE, núm. 150, de 23 de junio de 2007.

²⁹ BOE, núm. 159, de 4 de julio de 2007.

³⁰ BOE, núm. 160, de 5 de julio de 2007.

³¹ BOE, núm. 166, de 12 de julio de 2007.

³² BOE, núm. 166, de 12 de julio de 2007.

³³ BOE n. 101 de 27/4/2007, pp. 18379 – 18380.

³⁴ BOE n. 133 de 4/6/2007, pp. 24227 – 24228.

³⁵ BOE, núm. 180 de 28 de julio de 2007, pp. 32853 – 32855.

³⁶ BOE 155 de 29/6/2007, pp. 28260 – 28261.

³⁷ BOE 161 de 6/7/2007, pp. 29312 – 29313.

³⁸ BOE 166 de 12/7/2007, pp. 30093 – 30093.

³⁹ BOJA núm. 150, de 31 de julio.

⁴⁰ BOJA núm. 153, de 3 de agosto.

⁴¹ BOJA núm. 156, de 8 de agosto.

⁴² BOJA núm. 156, de 8 de agosto.

⁴³ BOJA núm. 158, de 10 de agosto.

⁴⁴ BOJA núm. 182, de 14 de septiembre.

⁴⁵ BOJA núm. 182, de 14 de septiembre.

⁴⁶ BOJA núm. 182, de 14 de septiembre.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (SALA PRIMERA) DE 21 DE JUNIO DE 2007. SENTENCIA. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO EN EL RÉGIMEN LEGAL DE PENSIONES.

1. Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación de la Directiva 79/7/CEE 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 (DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174).

2. Dichas peticiones se han presentado en el marco de litigios que oponen a las Sras. Jonkman, Vercheval y Permesaen a la Office national des pensions (en lo sucesivo, «ONP»).

Litigios principales y cuestiones prejudiciales⁴⁷

15. La cour du travail de Bruxelles considera que la resolución de los litigios en los procedimientos principales depende de la interpretación de la Directiva 79/7. Por consiguiente decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse la Directiva 79/7 en el sentido de que autoriza a un Estado miembro a adoptar una normativa al objeto de permitir que una categoría de personas de un determinado sexo, originariamente discriminadas, pueda acogerse al régimen de pensiones aplicable a la categoría de personas del otro sexo, previo abono retroactivo de unas cotizaciones (pago único de un capital considerablemente elevado) que, con arreglo a la legislación vigente en dicho Estado, han prescrito para esta última categoría de personas?

En caso de respuesta afirmativa: ¿Ha de interpretarse la Directiva 79/7 en el sentido de que exige que un Estado miembro adapte la legislación contraria a dicha norma desde el momento en que una sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas constata tal conflicto normativo y, a más tardar, dentro del plazo de prescripción aplicable a las cotizaciones debidas a raíz de la adopción de dicha normativa?

2) ¿Debe interpretarse la Directiva 79/7, en el sentido de que autoriza a un Estado miembro a adoptar una normativa al objeto de permitir que una categoría de personas de un determinado sexo, originariamente discriminadas, pueda acogerse al régimen de pensiones aplicable a la categoría de personas del otro sexo, previo abono de unos elevados intereses de demora que, con arreglo a la legislación vigente en dicho Estado, han prescrito para esta última categoría de personas? En caso de respuesta afirmativa: ¿Ha de interpretarse la Directiva 79/7, en el sentido de que exige que un Estado miembro adapte la legislación contraria a dicha norma desde el momento en que una sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas constata tal conflicto normativo y, a más tardar, dentro del plazo de prescripción aplicable a los intereses de demora devengados a raíz de la adopción de dicha normativa?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Consideraciones previas

16. Procede hacer constar de entrada que las partes en el procedimiento principal no discuten que la exclusión inicial de las tripulantes de cabina del régimen especial de pensiones del personal de navegación de la aviación civil era discriminatoria.

17. Igualmente, con carácter preliminar, procede destacar que el artículo 141 CE, apartados 1 y 2, relativo al principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras no es aplicable en el caso de autos, puesto que el referido artículo se aplica únicamente a los regímenes de pensiones profesionales pero no a los regímenes legales de pensiones (sentencias de 25 de mayo de 1971, Defrenne, antes citada, apartados 10 a 13; de 6 de octubre de 1993, Ten Oever, C109/91, Rec. p. I4879, apartado 9, y de 21 de julio de 2005, Vergani, C207/04, Rec. p. I7453, apartados 22 y 23).

18. Por lo tanto, el órgano jurisdiccional remitente ha planteado acertadamente sus cuestiones relativas a la Directiva 79/7, aplicable a los regímenes legales en materia de seguridad social, incluidos los regímenes legales de pensiones (sentencias de 1 de julio de 1993, van Cant, C154/92, Rec. p. I3811, apartados 10 y 11).

19. El artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva prohíbe «toda discriminación por razón de sexo, [...] particularmente en lo relativo a [...] el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso [...], la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones [así como] el cálculo de las prestaciones». Los justiciables pueden invocar dicha disposición ante los órganos jurisdiccionales nacionales para que éstos dejen de aplicar toda norma nacional contraria (sentencias de 13 de diciembre de 1989, Ruzius-Wilbrink, C 102/88, Rec. p. 4311, apartado 19, y de 27 de octubre de 1993, van Gemert-Derks, C 337/91, Rec. p. I5435, apartado 31).

Sobre la condición de pagar cotizaciones de regularización

20. Mediante la primera parte de sus cuestiones, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en esencia, si la Directiva 79/7 se opone a que un Estado miembro, al adoptar una normativa dirigida a permitir que las personas de un determinado sexo, originariamente discriminadas, puedan acogerse al régimen de pensiones aplicable a las personas del otro sexo, puede supeditar tal afiliación al pago, de una sola vez más los intereses al tipo del 10 % anual, de cotizaciones de regularización consistentes en la diferencia entre las cotizaciones que las personas originariamente discriminadas pagaron durante el período en el que se produjo la discriminación y las cotizaciones más elevadas que pagó la otra categoría de personas durante el mismo período.

⁴⁷ El texto de los puntos 2 a 14 de este apartado de la sentencia puede consultarse en <http://www.curia.europa.eu/es/index.htm>.

21. De las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia resulta que las partes en los procedimientos principales, la Comisión de las Comunidades Europeas y el Gobierno italiano mantienen que no es discriminatoria en sí la condición principal a la que están sujetas las tripulantes de cabina por el Real Decreto de 25 de junio de 1997 para que su actividad profesional durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1964 y el 31 de diciembre de 1980 se tome en cuenta de la misma manera que la de los tripulantes de cabina varones, a saber, el pago de una cantidad que representa la diferencia entre las cotizaciones pagadas por ellas durante dicho período y las cotizaciones más elevadas abonadas por los tripulantes de cabina varones durante el mismo período de tiempo.

22. Este punto de vista es correcto. Tal y como ha declarado el Tribunal de Justicia anteriormente en el marco de litigios relativos a los regímenes de pensiones profesionales, el hecho de que un trabajador pueda pretender la afiliación retroactiva a un régimen de estas características no le permite sustraerse al pago de las cotizaciones correspondientes al período de afiliación de que se trate (sentencias de 28 de septiembre de 1994, Fisscher, C128/93, Rec. p. I 4583, apartado 37; de 24 de octubre de 1996, Dietz, C435/93, Rec. p. I 5223, apartado 34, y de 16 de mayo de 2000, Preston y otros, C78/98, Rec. p. I 3201, apartado 39).

23. En efecto, en el caso de haber sufrido discriminación, el restablecimiento de la igualdad de trato debe reponer al trabajador discriminado en la misma situación que la de los trabajadores del otro sexo. Por consiguiente, dicho trabajador no puede exigir, en particular desde el punto de vista económico, un trato más favorable que el que habría recibido si hubiera participado regularmente (sentencias antes citadas Fisscher, apartados 35 y 36, y Preston y otros, apartado 38).

24. Procede señalar que esta jurisprudencia es aplicable por analogía a casos de afiliación a un régimen legal de pensiones. De ello resulta que un Estado miembro, al adoptar una normativa dirigida a permitir a las personas de un determinado sexo, originariamente discriminadas, beneficiarse del régimen de pensiones aplicable a las personas del otro sexo, puede restablecer la igualdad de trato exigiendo el pago de una cantidad que represente la diferencia entre las cotizaciones que las personas originariamente discriminadas pagaron durante el período en el que se produjo la discriminación y las cotizaciones más elevadas que pagó la otra categoría de personas durante el mismo período. El hecho de que esta última categoría de personas se beneficie mientras tanto de la prescripción de la acción por la que se les reclaman sus cotizaciones, no puede impedir una regularización como la antes descrita, siempre que, para los nuevos afiliados, se fije el mismo plazo de prescripción como señaló la Abogado General en el punto 70 de sus conclusiones.

25. Además, para evitar cualquier discriminación inversa, las cotizaciones de regularización pueden incrementarse con intereses que tengan por objeto compensar la depreciación monetaria. En efecto, como señaló la Abogado General en el

punto 38 de sus conclusiones, y con la salvedad formulada en el punto 39 de las mismas, tal incremento garantiza que las cotizaciones abonadas por los nuevos afiliados no sean, en realidad, inferiores a las que abonaron los trabajadores afiliados desde el establecimiento del régimen de pensiones.

26. Por las razones que la Abogado General enunció en los puntos 64 y 65 de sus conclusiones, las consideraciones precedentes se limitan a la hipótesis de que la regularización de los derechos de pensión produzca sus efectos a partir de la fecha en que se comienza a disfrutar de la pensión de jubilación. En efecto, una regularización que se ofrece a personas que ya están jubiladas y que exige el pago de una cantidad consistente en la diferencia entre las cotizaciones que abonaron durante el período en el que estaban discriminadas y las cotizaciones más elevadas abonadas por la otra categoría de personas durante el mismo período de tiempo, únicamente pone fin al trato desigual cuando resulta en el mismo cálculo de los derechos de jubilación para la duración total de la jubilación de cada uno de los interesados.

27. De lo que antecede resulta que la Directiva 79/7 no se opone a que un Estado miembro, al adoptar una normativa dirigida a permitir a las personas de un determinado sexo, originariamente discriminadas, beneficiarse durante toda su jubilación del régimen de pensiones aplicable a las personas del otro sexo, haga depender tal afiliación del pago de cotizaciones de regularización consistentes en la diferencia entre las cotizaciones que las personas originariamente discriminadas pagaron durante el período en el que se produjo la discriminación y las cotizaciones más elevadas que pagó la otra categoría de personas durante el mismo período, más los intereses que compensen la depreciación monetaria.

Sobre las modalidades de pago de las cotizaciones de regularización

28. En la medida en que el órgano jurisdiccional remitente pretende saber si el Estado miembro puede exigir que el pago de las cotizaciones de regularización se haga de una sola vez y que se incremente en los intereses al tipo del 10 % anual, procede destacar que toda medida que un Estado miembro adopte para adaptarse a las normas del Derecho comunitario, como el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe ser eficaz (véanse en este sentido, las sentencias Fisscher, antes citada, apartado 31; Preston y otros, antes citada, apartados 40 a 42; de 20 de marzo de 2003, Kutz-Bauer, C 187/00, Rec. p. I 2741, apartado 57, y de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C 212/04, Rec. p. I 6057, apartado 95). Por consiguiente, incumbía al legislador belga, al adoptar el Real Decreto de 25 de junio de 1997 para poner a las tripulantes de cabina en la misma situación que a los tripulantes de cabina varones, fijar las modalidades de la regularización de manera que ésta no fuera prácticamente imposible o excesivamente difícil.

29. Ahora bien, de las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia se desprende que, habida cuenta de la larga duración del período de discriminación, que se extiende del 1 de enero de 1964 al 31 de diciembre de 1980, y de los muchos años

JURISPRUDENCIA • TJUE

transcurridos entre el final de dicho período y la adopción del Real Decreto de 25 de junio de 1997 por el que se establece un régimen de regularización (1981 a 1997), las cotizaciones de regularización representan una cantidad particularmente elevada. Como señaló la Abogado General en el punto 49 de sus conclusiones, la referida cantidad podría incluso sobrepasar la pensión anual de las personas a las que se propone la regularización. Como subrayaron las Sras. Jonkman, Vercheval y Permesaen, sin que la ONP las contradijera en este extremo, el pago de una sola vez de tal cantidad puede resultar imposible, o suponer la necesidad de tomar un préstamo en una entidad financiera que exigirá, a su vez, el pago de intereses.

30. Por otra parte, del Real Decreto de 25 de junio de 1997 se desprende que éste prevé, en supuestos excepcionales que no concurren en el presente asunto, un escalonamiento del pago de las cotizaciones de regularización en forma de pagos por anualidades.

31. Habida cuenta de las circunstancias expuestas anteriormente, procede considerar que la obligación impuesta a las interesadas de pagar las cotizaciones de regularización de una sola vez ha tenido por efecto hacer excesivamente difícil la regularización de los derechos de pensión de las tripulantes de cabina.

32. Por lo que respecta al interés al tipo del 10 % anual, las partes en el procedimiento principal, la Comisión y el Gobierno italiano han declarado o admitido que dicho tipo es considerablemente elevado. Cuando se le preguntó a la ONP en la vista, ésta no supo precisar la razón por la que el Real Decreto de 25 de junio de 1997 había fijado un tipo de interés superior al índice de inflación.

33. En cualquier caso, las partes coinciden en reconocer que la fijación de un tipo de interés superior al necesario para compensar la depreciación monetaria tiene como resultado que las cotizaciones abonadas por los nuevos afiliados sean, en realidad, más elevadas que las abonadas por los trabajadores afiliados desde el establecimiento del régimen de pensiones. Por consiguiente, lejos de colocar a las tripulantes de cabina en la misma situación que la de los tripulantes de cabina varones, dicho tipo de interés ha contribuido a que persista el trato desigual de las tripulantes de cabina.

34. Sin embargo, es competencia del órgano jurisdiccional remitente, que es el único que tiene pleno conocimiento del Derecho nacional, determinar en qué medida el tipo de interés del 10 % anual previsto en el Real Decreto de 25 de junio de 1997 podría contener un porcentaje de interés dirigido a compensar la depreciación monetaria.

35. Del conjunto de estas consideraciones resulta que la Directiva 79/7 se opone a que un Estado miembro, al adoptar una normativa dirigida a permitir a las personas de un determinado sexo, originariamente discriminadas, acogerse al régimen de pensiones aplicable a las personas del otro sexo, exija que el pago de las cotizaciones de regularización sea incrementado con intereses distintos de los que tengan por objeto compensar la depreciación monetaria. La referida Direc-

tiva también se opone a que se exija que dicho pago se efectúe de una sola vez, si dicha condición hace prácticamente imposible o excesivamente difícil la regularización prevista. Este es particularmente el caso cuando la cantidad que se haya de pagar sobrepasa la pensión anual del interesado.

Sobre las obligaciones de un Estado miembro derivadas de una sentencia dictada a raíz de una petición de decisión prejudicial

36. Mediante la segunda parte de sus cuestiones, vista en el contexto de los procedimientos principales, el órgano jurisdiccional remitente pregunta esencialmente si un Estado miembro tiene la obligación de adaptar su normativa tras una sentencia del Tribunal de Justicia dictada a raíz de una petición de decisión prejudicial de la que se desprende la incompatibilidad de la referida normativa con el Derecho comunitario.

37. A este respecto, procede recordar que en virtud del principio de cooperación leal previsto en el artículo 10 CE, los Estados miembros están obligados a eliminar las consecuencias ilícitas de una violación del Derecho comunitario (sentencia de 7 de enero de 2004, Wells, C201/02, Rec. p. I723, apartado 64 y la jurisprudencia citada).

38. Por tanto, tras una sentencia dictada a raíz de una petición de decisión prejudicial, de la que se desprende la incompatibilidad de una norma nacional con el Derecho comunitario, incumbe a las autoridades del Estado miembro de que se trate adoptar las medidas generales o particulares adecuadas para garantizar en su territorio el respeto del Derecho comunitario (véanse, en este sentido, las sentencias Wells, antes citada, apartados 64 y 65, y de 25 de marzo de 2004, Azienda Agrícola Giorgio, Giovanni y Luciano Visentin y otros, C495/00, Rec. p. I2993, apartado 39). Al tiempo que conservan la elección de las medidas que proceda adoptar, las referidas autoridades deben velar, en particular, por que el Derecho nacional sea adaptado al Derecho comunitario en el plazo más breve posible, y que se dé pleno efecto a los derechos que los justiciables deduzcan del Derecho comunitario.

39. Por otro lado, como el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente en casos de discriminación contraria al Derecho comunitario, en tanto no se adopten medidas que restablezcan la igualdad de trato, únicamente puede garantizarse el respeto del principio de igualdad concediendo a las personas incluidas en la categoría perjudicada las mismas ventajas de que disfrutaban las personas comprendidas en la categoría beneficiada. En tal hipótesis, el juez nacional debe dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador, y debe aplicar a los miembros del grupo perjudicado el mismo régimen del que disfrutaban las personas de la otra categoría (sentencias de 28 de septiembre de 1994, Avdel Systems, C408/92, Rec. p. I4435, apartados 16 y 17; de 12 de diciembre de 2002, Rodríguez Caballero, C442/00, Rec. p. I11915, apartados 42 y 43, y de 7 de septiembre de 2006, Cordero Alonso, C81/05, Rec. p. I7569, apartados 45 y 46).

40. Por lo demás, un Estado miembro está obligado a reparar

JURISPRUDENCIA • TJUE

los perjuicios causados a los particulares por la violación del Derecho comunitario. En el supuesto de que se reúnan los requisitos de dicha obligación, corresponde al órgano jurisdiccional nacional extraer las consecuencias de este principio (véanse, en particular, las sentencias de 22 de abril de 1997, Sutton, C66/95, Rec. p. I 2163, apartado 35, y de 30 de septiembre de 2003, Köbler, C224/01, Rec. p. I10239, apartados 51 y 52).

41. Habida cuenta de todo lo expuesto, procede responder a la segunda parte de las cuestiones prejudiciales que, tras una sentencia dictada a raíz de una petición de decisión prejudicial, de la que se desprende la incompatibilidad de una normativa nacional con el Derecho comunitario, incumbe a las autoridades del Estado miembro de que se trate adoptar las medidas generales o particulares adecuadas para garantizar el respeto del Derecho comunitario, velando, en particular, por que el Derecho nacional sea adaptado al Derecho comunitario en el plazo más breve posible y por que se dé pleno efecto a los derechos que los justiciables deduzcan del Derecho comunitario. Cuando se haya comprobado la existencia de una discriminación contraria al Derecho comunitario y en tanto no se adopten medidas que restablezcan la igualdad de trato, el juez nacional debe dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador, y debe aplicar a los miembros del grupo perjudicado el mismo régimen del que disfrutaban las personas de la otra categoría.

Costas

42. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1) La Directiva 79/7/CEE 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, cuando un Estado miembro adopta una normativa dirigida a permitir a las personas de un determinado sexo, originariamente discriminadas, beneficiarse durante toda su jubilación del régimen de pensiones aplicable a las personas del otro sexo,

– no se opone a que dicho Estado miembro haga depender tal afiliación del pago de cotizaciones de regularización consistentes en la diferencia entre las cotizaciones que las personas originariamente discriminadas pagaron durante el período en el que se produjo la discriminación y las cotizaciones más elevadas que pagó la otra categoría de personas durante el mismo período, más los intereses que compensen la depreciación monetaria;

– se opone, en cambio, a que el referido Estado miembro exi-

ja que dicho pago de las cotizaciones de regularización sea incrementado con intereses distintos de los que tengan por objeto compensar la depreciación monetaria;

– también se opone a que se exija que dicho pago se efectúe de una sola vez, si dicha condición hace prácticamente imposible o excesivamente difícil la regularización prevista. Este es particularmente el caso cuando la cantidad que se haya de pagar sobrepasa la pensión anual del interesado.

2) Tras una sentencia dictada a raíz de una petición de decisión prejudicial, de la que se desprende la incompatibilidad de una normativa nacional con el Derecho comunitario, incumbe a las autoridades del Estado miembro de que se trate adoptar las medidas generales o particulares adecuadas para garantizar el respeto del Derecho comunitario, velando, en particular, por que el Derecho nacional sea adaptado al Derecho comunitario en el plazo más breve posible y por que se dé pleno efecto a los derechos que los justiciables deduzcan del Derecho comunitario.

3) Cuando se haya comprobado la existencia de una discriminación contraria al Derecho comunitario y en tanto no se adopten medidas que restablezcan la igualdad de trato, el juez nacional debe dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador, y debe aplicar a los miembros del grupo perjudicado el mismo régimen del que disfrutaban las personas de la otra categoría.

COMENTARIO A LA STJUE DE 21 DE JUNIO DE 2007. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO EN EL RÉGIMEN LEGAL DE PENSIONES

Ya en los años setenta, el Tribunal de Justicia se ocupó de la situación de discriminación de las tripulantes de cabina belgas en comparación con sus compañeros varones, lo que dio lugar a las sentencias Defrenne, jurisprudencia que recoge, entre otras cuestiones, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al régimen legal de pensiones⁴⁸. Conviene señalar que, al tratarse de prestaciones de jubilación originadas por un sistema público, no se dilucidan ante el Tribunal de Justicia cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres en materia de salarios, contemplada en el artículo 119 CEE (actualmente, 141 CE).

La Sentencia del Tribunal de Justicia de 21 de junio de 2007 resuelve una petición de la Cour du travail de Bruxelles destinada a obtener una decisión prejudicial sobre la interpretación de la Directiva 79/7 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 social⁴⁹. El litigio principal que motiva el planteamiento de las cuestiones prejudiciales tiene su origen en la solicitud de tres trabajadoras

⁴⁸ Sentencias de 25 de mayo de 1971, Defrenne I (80/70, Rec. p. 445); de 8 de abril de 1976, Defrenne II (43/75, Rec. p. 455); y de 15 de junio de 1978, Defrenne III (149/77, Rec. p. 1365) en la que se diferencia entre retribución y otras condiciones de trabajo.

JURISPRUDENCIA · TJUE

belgas de una pensión de jubilación en cuanto personal de la aviación civil. La Office National des Pensions (ONP) les concedió la pensión, pero las trabajadoras impugnan las resoluciones de la ONP ante el tribunal du travail de Bruxelles y ante el de Nivelles alegando que el cálculo de sus pensiones se basaba en disposiciones discriminatorias y que debían recibir una pensión calculada según las mismas normas que las aplicadas a los tripulantes de cabina varones. Efectivamente, las cantidades de remuneración tomadas para el cálculo por la ONP eran sustancialmente menos elevadas para las tripulantes de cabina que para los tripulantes de cabina varones para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1964 y el 31 de diciembre de 1980. Existía, pues, una diferencia de trato que venía establecida por Real Decreto de 10 de enero de 1964. Dicha norma establecía un régimen especial de pensiones de jubilación en beneficio del personal de navegación de la aviación civil del que quedaban excluidas las tripulantes de cabina, que permanecían sujetas al régimen general. El régimen general tomaba en consideración para la percepción de las cotizaciones y el cálculo de la pensión una parte de la retribución menos importante que la que servía de base para el cálculo del régimen especial. El motivo de la exclusión de las tripulantes de cabina de dicho régimen era la imposibilidad de ejercer su profesión más allá de los cuarenta años de edad, no pudiendo, por tanto, acumular una carrera completa. Tras varios litigios ante órganos jurisdiccionales belgas, el Real Decreto de 27 de junio de 1980 integró a las tripulantes de cabina en el régimen especial del personal de la aviación civil, estableciéndose un procedimiento de regularización en beneficio de las tripulantes de cabina por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1964 y el 31 de diciembre de 1980, disposición anulada por el Conseil d'État en 1987. El 25 de junio de 1997 se adopta un nuevo Real Decreto para eliminar las diferencias entre las tripulantes de cabina y sus compañeros varones entre el 1 de enero de 1964 y el 31 de diciembre de 1980. Esta última disposición otorga el derecho a una pensión de jubilación calculada según los criterios aplicados al personal masculino a las tripulantes de cabina que hubiesen ejercido su profesión en el periodo de referencia. A tal fin se establece como condición previa para causar derecho a dicha pensión de jubilación el abono, de una sola vez, de cotizaciones de regularización incrementadas en un 10 % de interés anual. El Tribunal du Travail de Bruxelles y el de Nivelles estimaron las pretensiones de las demandantes porque el modo de cálculo de sus pensiones resultaba discriminatorio. Habiendo interpuesto la ONP recurso de apelación contra las sentencias ante la Cour du travail de Bruxelles, ésta estima que las condiciones de regularización pueden resultar discriminatorias al

considerar que el pago de una sola vez de una cantidad considerablemente elevada supone un impedimento para una persona jubilada. Por otro lado, el tipo de interés aplicado supera al tipo legal aplicable a los intereses de demora y a los intereses compensatorios, así como al tipo de interés bancario.

En el marco de este litigio se plantean por parte del órgano jurisdiccional remitente dos cuestiones prejudiciales relativas a la aplicación de la Directiva 79/7. El plazo para adaptar el ordenamiento jurídico interno a la referida Directiva expiró mucho después del periodo de cotización comprendido entre 1964 y 1980. Sin embargo, al no contener disposición contraria a ello, la Directiva se aplica a los efectos futuros de la situación nacida durante la vigencia de la norma anterior.

El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 establece que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social supondrá, entre otras cosas, la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en lo relativo a las condiciones de acceso a los sistemas legales de pensiones y el cálculo de sus prestaciones. Dicha disposición puede ser directamente invocada por las partes ante los órganos jurisdiccionales nacionales para que éstos dejen de aplicar toda norma nacional contraria. Este principio de igualdad de trato exige, según jurisprudencia reiterada, que las situaciones comparables no se traten de manera diferente y las situaciones diferentes no se traten de forma idéntica, a menos que esté objetivamente justificado. En relación al caso que nos ocupa, cuando las personas de un sexo son originariamente las únicas beneficiarias de un sistema de pensiones, el principio de igualdad de trato exige reponer a las personas discriminadas en la misma situación que la del colectivo no discriminado, lo que supone extender su aplicación a las personas del otro sexo para eliminar dicha discriminación. Por otro lado, las personas originariamente discriminadas no pueden exigir un trato más favorable a efectos económicos que el que habrían recibido de haberse podido acoger desde el principio al referido sistema. Por lo tanto, la cotización con carácter retroactivo al régimen especial no es incompatible con el principio de igualdad de trato recogido en la Directiva 79/7. Sin embargo el restablecimiento de la situación de igualdad entre hombres y mujeres requiere que el mismo se haga de acuerdo con el principio de efectividad.

La primera cuestión prejudicial se refiere a la obligación de pagar las cotizaciones de regularización. El Tribunal mantiene que este punto de vista es correcto, según jurisprudencia reiterada⁴⁹, ya que si un trabajador pretende la afiliación retroactiva a un régimen no se sus trae de la obligación de pagar las cotizaciones correspondientes al período de afiliación. Afirma el Tribunal

⁴⁹ DO L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174.

JURISPRUDENCIA • TJUE

que, en caso de haber sufrido una discriminación, el restablecimiento de la igualdad de trato debe reponer al trabajador discriminado en la misma situación que la de los trabajadores del otro sexo, no pudiendo exigir un trato económico más favorable que el que hubiera recibido de haber participado regularmente en el régimen especial. Por consiguiente el hecho de que las trabajadoras puedan beneficiarse con carácter retroactivo de un régimen especial de pensiones, no les permite eludir el abono de las cotizaciones correspondientes. Tanto las partes en los procedimientos principales como la Comisión y el Gobierno italiano mantienen que la condición principal de abono de las cotizaciones de regularización, diferencia entre las cotizaciones pagadas durante dicho periodo y las cotizaciones más elevadas abonadas por los tripulantes de cabina varones durante el mismo periodo, no es una condición discriminatoria. En relación a la posibilidad de prescripción de las referidas cotizaciones y de los intereses correspondientes hay que tener en cuenta que las deudas por dichos conceptos para los tripulantes de cabina varones referidas al periodo comprendido entre 1964 y 1980 han prescrito. Pero las deudas para las demandantes no nacieron en el mismo momento que para sus compañeros varones y, por tanto, no tienen por qué prescribir en la misma fecha, aunque sí deban de disfrutar de los mismos plazos de prescripción.

En el procedimiento principal, las partes no discuten que la exclusión inicial de las tripulantes de cabina del régimen especial de pensiones del personal de navegación de la aviación civil era discriminatoria. La discriminación que se produce para las tres trabajadoras es objeto del litigio principal en relación a la forma en que se pretende restablecer una situación de igualdad respecto a sus compañeros varones al constituir un acceso discriminatorio al régimen especial. La discriminación se ha ido manteniendo posteriormente a la entrada en vigor de la Directiva 79/7 al suponer un esfuerzo difícil, más bien imposible, para las tres demandantes, ya jubiladas, el poder acceder al régimen especial con carácter retroactivo. A pesar de que el Estado miembro ha intentado restablecer la situación de igualdad permitiendo la afiliación con carácter retroactivo al régimen especial de las trabajadoras, la situación de discriminación se mantiene por las condiciones *sine qua non* relativas a la exigencia, por un lado, de un recargo del 10 % sobre las cotizaciones de regularización y del pago de la cuantía total de una sola vez,

establecidas por el Real Decreto de 25 de junio de 1997. Es jurisprudencia del Tribunal de Justicia que las medidas adoptadas por un Estado miembro para adaptarse a las normas del Derecho comunitario, como el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, deben ser eficaces⁵¹. La eficacia exige que las modalidades de regularización no hagan prácticamente imposible o excesivamente difícil el restablecimiento de la situación de igualdad. Respecto a esta cuestión, hay que tener en cuenta el largo periodo de discriminación, 1 de enero de 1968 a 31 de diciembre de 1980, y los años transcurridos desde el final del periodo a la adopción del Real Decreto de 1997, para entender que representa una cantidad particularmente elevada cuyo abono de una sola vez dificulta excesivamente la regularización. Señala la Abogado General en sus conclusiones que “las interesadas deberían sustraer cantidades considerables de sus ahorros y puede que, incluso, tuvieran que endeudarse”⁵². Asimismo el tipo de interés al 10 % anual supone un tipo considerablemente elevado, como reconocen las partes, la Comisión y el Gobierno italiano, no sabiendo precisar ni la propia ONP la razón por la que se fijó en el Decreto de 1997 un tipo de interés que supera índice de inflación. La exigencia de ese recargo contribuye, pues, al mantenimiento de una situación de trato desigual entre hombres y mujeres. La Directiva 79/7 se opone a que un Estado miembro exija el incremento de las cotizaciones de regularización con intereses distintos a los que tengan por objeto compensar la depreciación monetaria y a que la cuantía total se tenga que abonar de una sola vez. Señala el Tribunal que a fin de evitar una discriminación inversa las cotizaciones de regularización pueden incrementarse con intereses cuyo objeto sea compensar la depreciación monetaria, garantizándose así que las cotizaciones abonadas por los nuevos afiliados no sean inferiores a las abonadas por los ya afiliados desde el establecimiento del régimen especial, cuestión que nos devolvería a la imposibilidad de exigencia de trato económico más favorable para las trabajadoras.

Un restablecimiento efectivo de la situación de igualdad requeriría, en primer lugar, la posibilidad de acogerse a una modalidad de pagos a plazos cuyo importe habrá de calcularse de forma que el alta con carácter retroactivo suponga una ventaja para las demandantes a pesar de abonar las cotizaciones de regularización y los respectivos intereses. En segundo lugar, habrá que determinar también, conforme a criterios de eficacia, el importe de la

⁵⁰ Véanse sentencias de 28 de septiembre de 1994, Fisscher (C-128/93, Rec. p. I-4583), apartados 36 y 37, de 24 de octubre de 1996, Dietz, C-435/93, Rec. p. I-5223), apartado 34, y de 16 de mayo de 2000, Preston y otros (C-78/98, Rec. p. I-3201), apartado 39. Estos asuntos se refieren a regímenes de pensiones profesionales examinándose, pues, a la luz del artículo 141 CE. Se trasladan las consideraciones que allí se hacen a los sistemas legales de pensiones que se discuten en este asunto y a la Directiva 79/7, al entenderse que tanto el artículo 141 CE como el artículo 4 de la Directiva 79/7 son expresiones del principio general de igualdad de trato y no discriminación.

⁵¹ Sobre el principio de efectividad en general veáanse, entre otras, las sentencias de 16 de mayo de 2000, Preston (C-78/98, Rec. p. I-3201), apartado 34, y de 4 de julio de 2006, Adeneler (C-212/04, Rec. p. I-6057), apartado 95.

⁵² Conclusiones de la Abogado General Sra. Juliane Kokott presentadas el 29 de marzo de 2007, punto 50.

deuda en concepto de cotizaciones de regularización, de tal manera que la cuantía resultante no suponga un impedimento al restablecimiento de la situación de igualdad ni suponga tampoco un trato más favorable para las personas originariamente discriminadas.

Como señala la Abogado General en sus conclusiones, conforme al régimen de regularización establecido por el Real Decreto de 25 de junio de 1997 el alta con efectos retroactivos produce sus efectos únicamente para el futuro, es decir, que las demandantes sólo pueden percibir un aumento de la pensión después de haber obtenido el alta. Si el incremento de la pensión se concede únicamente para el futuro no pueden exigirse cotizaciones de regularización en la misma medida que un incremento de pensión que debe pagarse a los interesados con efecto retroactivo. Teniendo en cuenta que el momento de percibo de la nueva cuantía de la pensión, es decir, el momento del alta con efecto retroactivo, es muy posterior a la edad de jubilación, se deberá conceder una reducción en la cuantía de las cotizaciones de regularización y de los intereses. Si las reclamaciones de las

demandantes ya contienen de forma implícita una solicitud de alta con carácter retroactivo procederá concederles una pensión de forma retroactiva, siendo susceptibles de compensación las cotizaciones de regularización y los intereses vencidos con el incremento de pensión que debe pagarse desde la edad de jubilación⁵³. En cuanto a las obligaciones que se derivan para el Estado miembro de la sentencia dictada debemos hacer referencia al principio de cooperación leal por el que el Estado miembro está obligado a eliminar las consecuencias ilícitas de una violación del Derecho comunitario. Incumbe al Estado miembro adoptar las medidas adecuadas para garantizar en su territorio el respeto al Derecho comunitario. En tanto no se adopten las medidas adecuadas, el juez nacional deberá dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria y debe aplicar a las personas discriminadas el mismo régimen que disfrutaban las de otra categoría. Por otro lado, un Estado miembro está obligado a reparar los perjuicios causados a los particulares por violación del Derecho comunitario. (Juan Luis Guerrero Vega, Inspector de Trabajo y Seguridad Social).

AUTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (PLENO) DE 27 DE MARZO DE 2007. CUESTIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 140.2 DE LA LGSS, POR VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD.

I. Antecedentes

1. El 3 de agosto de 2006 tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal escrito del Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara, al que se acompaña, junto con el testimonio del procedimiento nº 222/2006 que se tramita ante dicho Juzgado, el Auto de 21 julio de 2006 por el que se acuerda plantear cuestión de inconstitucionalidad respecto del art. 140.2, en relación con el art. 109.1, apartado 1, ambos del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por presunta vulneración del art. 14 CE⁵⁴.

II. Fundamentos jurídicos

1. Como ha quedado expuesto en los antecedentes, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara plantea cuestión de inconstitucionalidad respecto del art. 140.2, en relación con el art. 109.1, apartado 1, ambos de la LGSS, por vulneración del art. 14 CE, al entender que los periodos en los que la mujer trabaja a tiempo parcial por haberse acogido al derecho de reducción de jornada por cuidado de hijo menor de seis años o familiar a cargo (art. 37.5 LET) deberían computarse como si se hubiera desempeñado la jornada a tiempo completo a efectos del cálculo de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes que pueda causar la mujer. Por su parte el Fiscal General del

Estado interesa la inadmisión de la presente cuestión de inconstitucionalidad, por entender que los arts. 109.1, apartado 1, y 140.2 LGSS no son contrarios al art. 14 CE.

El tenor literal del apartado 1 del art. 109.1 LGSS es el siguiente: “La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena”. A su vez, el art. 140.2 LGSS, relativo al cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes, establece lo siguiente: “En los supuestos en que se exija un período mínimo de cotización inferior a ocho años, la base reguladora se obtendrá de forma análoga a la establecida en el número anterior, pero computando bases mensuales de cotización en número igual al de meses de que conste el período mínimo exigible, sin tener en cuenta las fracciones de mes, y excluyendo, en todo caso, de la actualización las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante”.

⁵³ *Ibidem*, puntos 64 y 65.

2. Conviene precisar que, en rigor, lo que se plantea por el Juzgado proponente es un problema de inconstitucionalidad por omisión o “insuficiencia normativa”, en la medida en que el legislador no ha contemplado expresamente, al establecer la regla general de cálculo de la base reguladora de las pensiones por incapacidad permanente, una regla específica referida al supuesto de ejercicio del derecho a la reducción de jornada previsto en el art. 37.5 LET.

El Juzgado proponente de la cuestión considera que el legislador ha permitido así que se produzca un efecto de discriminación indirecta contra la mujer trabajadora (por ser las mujeres quienes, en la mayoría de los casos, como revela la estadística, se acogen a dicha modalidad de conciliación de la vida laboral y familiar) al no contemplar una regla por la cual la base reguladora (y, por tanto, la cuantía) de las pensiones por incapacidad permanente, en los casos en que la situación de invalidez permanente venga precedida de algún periodo de reducción de jornada por guarda legal de un menor de seis años o de un discapacitado (con la consiguiente reducción proporcional de salario y de cotizaciones sociales), se calcule durante ese periodo, no sobre lo efectivamente cotizado, sino sobre las cotizaciones que se habrían efectuado de haberse mantenido la trabajadora en dicho periodo a jornada completa. En suma, a juicio del Juzgado proponente el legislador habría incurrido en inconstitucionalidad por omisión al no contemplar una regla de cotizaciones ficticias en estos casos (dicho en términos del propio Auto de planteamiento, “una acción estatal positiva”, consistente en “adoptar una medida económica que compense la cotización desventajosa sufrida por razón de sexo”).

Pues bien, como se recuerda en el ATC 56/2006, de 15 de febrero, FJ 2, con cita de las SSTC 138/2005, de 26 de mayo, FJ 6, 156/2005, de 9 de junio, FJ 3 y 273/2005, de 27 de octubre, FJ 9, en las que se abordaban cuestiones de inconstitucionalidad por insuficiencia normativa, en estos casos la estimación de la cuestión determinaría, desde luego, la declaración de la inconstitucionalidad del precepto enjuiciado, aunque no su nulidad, porque la declaración de nulidad, amén de no reparar en nada la inconstitucionalidad apreciada, generaría un vacío normativo, sin duda no deseable. Por ello se concluye que la apreciación de la inconstitucionalidad por 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 solucione en un plazo razonable la tacha de inconstitucionalidad apreciada, en su caso.

3. Efectuadas las precisiones que anteceden es necesario recordar, una vez más, que el art. 37.1 LOTC habilita a este Tribunal a rechazar, en trámite de admisión, mediante Auto y sin otra audiencia que la del Fiscal General del Estado, la cuestión de inconstitucionalidad cuando faltaren las condi-

ciones procesales requeridas o cuando la cuestión planteada fuere notoriamente infundada.

En este sentido hemos declarado reiteradamente que el concepto de “cuestión notoriamente infundada” encierra un cierto grado de indefinición, el cual se traduce procesalmente en la necesidad de otorgar a este Tribunal un determinado margen de apreciación a la hora de controlar la solidez de la fundamentación de las cuestiones de inconstitucionalidad, de modo que existen supuestos en los que un examen preliminar de las cuestiones de inconstitucionalidad permite apreciar la falta de viabilidad de la cuestión suscitada sin que ello signifique, necesariamente, que carezca de forma total y absoluta de fundamentación o que ésta resulte arbitraria, pudiendo resultar conveniente en tales casos resolver la cuestión en la primera fase procesal, máxime si su admisión pudiera provocar efectos no deseables, como la paralización de múltiples procesos en los que resulte aplicable la norma cuestionada (AATC 389/1990, de 29 de octubre, FJ 1; 134/1995, de 9 de mayo, FJ 2; 380/1996, de 17 de diciembre, FJ 2; 229/1999, de 28 de septiembre, FJ 2; 119/2000, de 10 de mayo, FJ 2; 311/2000, de 19 de diciembre, FJ 3; 46/2001, de 27 de febrero, FJ 2; 47/2001, de 27 de febrero, FJ 3; 28/2002, de 26 de febrero, FJ 3; 269/2003, de 15 de julio, FJ 2 y 63/2004, de 24 de febrero, FJ 2, entre otros muchos).

En atención a esta consolidada doctrina debemos señalar que las dudas expresadas por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara sobre la constitucionalidad del art. 140.2, en relación con el art. 109.1 (párrafo primero), ambos de la LGSS, desde la perspectiva de la presunta vulneración del art. 14 CE (en su dimensión de prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo), no resultan suficientes para justificar la admisión a trámite de la presente cuestión.

4. Es innegable (y la información estadística que se incorpora a la fundamentación del Auto de planteamiento de la cuestión así lo corrobora), que son las mujeres trabajadoras quienes de manera mayoritaria se acogen al derecho (art. 37.5 LET) a la reducción de jornada por razones de guarda legal del hijo menor de seis años o discapacitado (o de otros familiares en los términos que señala el referido precepto, introducido en nuestro Ordenamiento por la redacción original de 1980 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras), con la consiguiente reducción proporcional del salario y, en consecuencia, de las cotizaciones a la Seguridad Social, de acuerdo con el principio de contributividad que inspira a nuestro Sistema de Seguridad Social, al igual que sucede en el caso del contrato a tiempo parcial (art. 12 LET), que también es una figura que afecta mayoritariamente a las mujeres trabajadoras.

E igualmente es incuestionable que esa menor cotización derivada de la reducción de jornada, y por tanto del salario, puede afectar a la cuantía de una eventual pensión por inva-

⁵⁴ Los puntos 2 a 5 de los antecedentes de hecho de este Auto pueden consultarse en <http://www.tribunalconstitucional.es/AUTOS2007/ATC2007-200.html>.

lidez permanente (o a otras prestaciones de Seguridad Social) que pueda en el futuro causarse por la trabajadora (o el trabajador, en su caso) que se haya acogido al derecho contemplado en el citado art. 37.5 LET. Pues si, de conformidad con el art. 140.2 LGSS, en relación con los arts. 109.1 y 140.1 LGSS, durante el periodo de cotización tomado en consideración para obtener la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común el trabajador o la trabajadora disfrutó en todo o en parte del derecho a reducción de jornada del art. 37.5 LET, la menor base de cotización en ese periodo de jornada reducida determinará una base reguladora inferior para el cálculo de la pensión de incapacidad permanente y, con ello, una cuantía inferior de dicha prestación.

Ahora bien, lo expuesto no determina que las normas cuestionadas (o, más exactamente, la ausencia en la LGSS de una excepción a la regla general, en el sentido de considerar como cotizado a jornada completa el periodo de jornada reducida disfrutado con arreglo al art. 37.5 LET) constituyan un supuesto de discriminación indirecta de la mujer prohibido por el art. 14 CE.

A tal efecto cabe señalar que la aplicación al presente caso de la STC 253/2004, de 22 de diciembre (cuya doctrina fue reiterada en SSTC 49/2005 y 50/2005, de 14 de marzo), en la que se declaró la inconstitucionalidad y nulidad del párrafo segundo del art. 12.4 LET, según la redacción dada al mismo por el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo (en cuanto establecía que para determinar los periodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computaran exclusivamente las horas trabajadas), Sentencia que se cita por el Juzgado proponente en apoyo de su tesis, aboca en este caso precisamente a la conclusión contraria, esto es, al rechazo de la pretendida inconstitucionalidad que se sostiene en el Auto de planteamiento de la cuestión.

En efecto, nótese que lo que discutido en el presente asunto no es el acceso a la pensión de Seguridad Social (requisito de carencia), sino la cuantía de la misma. En la STC 253/2004 se declaró la nulidad del precepto que penalizaba a los trabajadores a tiempo parcial en su carrera de seguro al computar exclusivamente las horas trabajadas en cada jornada, no sólo para calcular la base reguladora y con ello la cuantía de la prestación de Seguridad Social (lo cual la STC 253/2004 considera plenamente conforme con el art. 14 CE, al margen de que el contrato a tiempo parcial sea una modalidad que afecte fundamentalmente a las mujeres), sino también para determinar los periodos de cotización o carencia de las prestaciones de Seguridad Social. Y así se razona en la STC 253/2004, FJ 6, que dicha regla, la relativa al cómputo del periodo de carencia para causar derecho a las prestaciones de Seguridad Social en los contratos a tiempo parcial, quiebra el principio de igualdad consagrado por el art. 14 CE, porque: “conduce a un resultado desproporcionado desde la perspectiva del derecho de igualdad, cuando menos en relación

con aquellas prestaciones contributivas que exigen amplios periodos de cotización (como es el caso de las pensiones de jubilación e invalidez permanente), pudiendo generar incluso supuestos de desprotección ante situaciones reales de necesidad que afectan a trabajadores a tiempo parcial. En efecto, no resulta contrario al art. 14 CE, en aras al principio contributivo, que el trabajo a tiempo parcial conlleve una pensión de cuantía proporcionalmente inferior a la de un trabajador a tiempo completo. En la medida en que el contrato a tiempo parcial supone un esfuerzo contributivo menor (como consecuencia del inferior salario percibido) que en el caso del contrato a jornada completa, es razonable y proporcionado que las bases reguladoras de las prestaciones de Seguridad Social se calculen en función de las cotizaciones efectivamente realizadas, lo cual determinará una prestación más reducida que si todo el tiempo trabajado (y cotizado) lo hubiera sido a tiempo completo, al resultar la cuantía de la prestación de la aplicación de un determinado porcentaje sobre la base reguladora.

Ahora bien, la aplicación del criterio de proporcionalidad estricta a los contratos a tiempo parcial a efectos del cómputo de los periodos de carencia necesarios para causar derecho a las prestaciones conduce a un resultado claramente desproporcionado, pues dificulta injustificadamente el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la protección social, al exigir a estos trabajadores unos periodos de actividad más extensos para reunir el requisito de carencia. De este modo no sólo se obtiene una pensión de cuantía inferior cuando en la vida laboral existen periodos de trabajo a tiempo parcial (lo cual, se insiste, es constitucionalmente legítimo por responder al menor esfuerzo contributivo realizado), sino que se dificulta el acceso mismo a la prestación, al exigir un mayor número de días trabajados para acreditar el periodo de carencia requerido en cada caso, lo que resulta especialmente gravoso o desmedido en el caso de trabajadores con extensos lapsos de vida laboral en situación de contrato a tiempo parcial y en relación con las prestaciones que exigen periodos de cotización elevados, como sucede con la prestación de invalidez que se discute en el proceso de origen de la presente cuestión”.

Justamente por ello, como acertadamente advierte el Fiscal General del Estado, la normativa promulgada tras el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad resuelta por la STC 253/2004, y de la que la propia Sentencia se hace eco en su FJ 3, responde a la finalidad de corregir los inaceptables resultados que venía provocando la aplicación de la regla de proporcionalidad estricta para el cómputo del periodo de carencia en aras a facilitar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a las prestaciones de la Seguridad Social, normativa que se contiene en la disposición adicional séptima de la LGSS (en la redacción resultante de la Ley 12/2001, de 9 de julio) y en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, que establecen la aplicación de medidas correctoras para el cálculo de los periodos de cotización.

5. Así pues la STC 253/2004 declara que resulta constitucionalmente legítimo, por responder al menor esfuerzo contributivo llevado a cabo, que las prestaciones de Seguridad Social se calculen en función de las cotizaciones efectivamente realizadas, lo cual determinará una prestación de menor cuantía en los supuestos de jornada reducida que si todo el tiempo trabajado (y cotizado) lo hubiera sido a tiempo completo, al resultar el importe de la pensión de la aplicación de un determinado porcentaje sobre la base reguladora.

Este criterio se reitera por la STC 253/2004 al abordar el problema de la vulneración del art. 14 CE también desde la dimensión de la prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo. En efecto, en el FJ 8 de la STC 253/2004 se señala que “el principio de contributividad que informa a nuestro sistema de Seguridad Social justifica sin duda que el legislador establezca (como lo hace en la norma cuestionada) que las bases reguladoras de las prestaciones de Seguridad Social se calculen en función de lo efectivamente cotizado, de donde resultará, lógicamente, una prestación de cuantía inferior para los trabajadores contratados a tiempo parcial, por comparación con los trabajadores que desempeñen ese mismo trabajo a jornada completa. Pero lo que no aparece justificado es 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 se concluye que precepto cuestionado lesiona el art. 14 CE, al provocar una discriminación indirecta por razón de sexo.

6. Debe, en fin, advertirse, que el derecho a la reducción de jornada por razones de guarda legal previsto en el art. 37.5 LET no es una norma novedosa que haya sido incorporada a nuestro Ordenamiento jurídico después de dictarse la STC 253/2004, sino que, por el contrario, se trata de una institución jurídica muy anterior en el tiempo a dicho pronunciamiento, por lo que es obligado concluir que este Tribunal no dejó de tener presente esta institución jurídica al razonar en la STC 253/2004, FJ 6, que “es razonable y proporcionado que las bases reguladoras de las prestaciones de Seguridad Social se calculen en función de las cotizaciones efectivamente realizadas, lo cual determinará una prestación más reducida que si todo el tiempo trabajado (y cotizado) lo hubiera sido a tiempo completo, al resultar la cuantía de la prestación de la aplicación de un determinado porcentaje sobre la base reguladora”, precisión que se reitera, como ya se dijo, en el FJ 8, cuando se advierte que “el principio de contributividad que informa a nuestro sistema de Seguridad Social justifica sin duda que el legislador establezca [...] que las ba-

ses reguladoras de las prestaciones de Seguridad Social se calculen en función de lo efectivamente cotizado, de donde resultará, lógicamente, una prestación de cuantía inferior para los trabajadores contratados a tiempo parcial, por comparación con los trabajadores que desempeñen ese mismo trabajo a jornada completa”.

7. En suma, de la propia doctrina sentada en la STC 253/2004, invocada en el Auto de planteamiento, se desprende que las normas objeto de la presente cuestión de inconstitucionalidad son consecuencia del principio de contributividad que informa el sistema de Seguridad Social español, y que no pueden considerarse lesivas del art. 14 CE, ni desde la perspectiva de la cláusula general de igualdad ante la ley, ni desde la perspectiva de discriminación indirecta por razón de sexo, que es la concretamente planteada por el Juzgado proponente de la cuestión para demandar un trato diferente favorable o promocional de quienes se han acogido al derecho contemplado en el art. 37.5 LET, pues, en efecto, como ha quedado indicado, lo que reprocha el Juzgado proponente de la cuestión al legislador es que no haya establecido para dicho supuesto una excepción respecto de la norma general establecida para todos los beneficiarios (hombres y mujeres), considerando como cotizado a tiempo completo el periodo trabajado y cotizado en esa situación de jornada reducida por razón de guarda legal de menor de seis años o discapacitado.

Sin embargo, que la actual regulación legal no contemple una norma específica que permita considerar como cotizados a jornada completa, a efectos del cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones de Seguridad Social, los periodos trabajados (y cotizados) a jornada reducida (por razones de guarda legal, por trabajo a tiempo parcial, etc.), no determina la inconstitucionalidad por omisión que pretende el Juzgado proponente por las razones expuestas, siendo al legislador a quien, en atención a las circunstancias económicas y sociales que son imperativas para la viabilidad y eficacia del sistema de la Seguridad Social, le corresponde decidir (dentro del respeto a la garantía institucional consagrada por el art. 41 CE), acerca del grado de protección que han de merecer las distintas necesidades sociales (SSTC 65/1987, de 21 de mayo, FJ 17; 134/1987, de 21 de julio, FJ 5; 97/1990, de 24 de mayo, FJ 3; 184/1990, de 15 de noviembre, FJ 3; 361/1993, de 3 de diciembre, FJ 2; y 37/1994, de 10 de febrero, FJ 3, por todas, así como ATC 367/2003, de 13 de noviembre, FJ 3).

Por todo lo cual, el Pleno

ACUERDA

Inadmitir a trámite la presente cuestión de inconstitucionalidad.

Madrid, veintisiete de marzo de dos mil siete

VOTO PARTICULAR que formulan la Presidenta doña María Emilia Casas Baamonde y la Magistrada doña Elisa Pérez Vera frente al Auto del Pleno que inadmite la cuestión de inconstitucionalidad n° 8218-2006, promovida por

el Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara.

Con el debido respeto a la decisión mayoritaria que se recoge en el Auto de inadmisión dictado en la cuestión de inconstitucionalidad núm. 8218-2006, haciendo uso de la facultad establecida en el artículo 90.2 de la LOTC, manifestamos a través de este Voto nuestro parecer discrepante, tal y como lo mantuvimos en las deliberaciones del Pleno.

1. El Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara cuestiona la constitucionalidad del art. 140.2, en relación con el art. 109.1, apartado 1 de la LGSS, a la luz del derecho de reducción de jornada por cuidado de hijo menor o familiar a cargo previsto en el art. 37.5 LET, por vulneración del art. 14 CE, en su dimensión de prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo. La cuestión se inadmite por entender que las dudas expresadas por el órgano judicial cuestionante “no resultan suficientes para justificar [su] admisión a trámite” (FJ 3), es decir, por resultar “notoriamente infundada” (art. 37.1 LOTC). Para llegar a tal conclusión el Auto realiza un pormenorizado estudio de nuestra legislación en materia de Seguridad Social poniendo especial énfasis en el carácter contributivo de sus prestaciones en relación especialmente con el régimen jurídico de los contratos a tiempo parcial, a la luz de la doctrina sentada por este Tribunal en la STC 253/2004, de 22 de diciembre.

2. En nuestra opinión el punto de partida tendría que haber sido otro. En efecto, si bien los trabajadores con contratos a tiempo parcial y aquellos que se acogen a la reducción de jornada prevista en el art. 37.5 LET (que ha resultado modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres) pueden encontrarse, durante ese período de su vida laboral, en condiciones laborales similares, no pueden ignorarse las diferencias entre ambas situaciones. Y es que, mientras el trabajador con un contrato a tiempo parcial se encuentra sujeto a un régimen jurídico, en principio omnicompreensivo, diseñado para una concreta figura contractual, el trabajador a tiempo completo que se acoge a la reducción de jornada para cuidar a familiares a su cargo al hacerlo ejercita un derecho legalmente configurado, pero que encuentra fundamento directo en la Constitución (art. 39). De ahí que, al regular esa transformación contractual temporal específica, el legislador haya de tener en cuenta todas sus posibles repercusiones, incluida la aquí cuestionada, es decir, la incidencia de esa fase de la vida laboral del trabajador sobre las bases reguladoras de las distintas prestaciones de la Seguridad Social y su “carrera contributiva” en orden a la obtención de la protección de aquélla. Pues bien esa regulación diferenciada, que –insistimos– no puede obviarse por la mera remisión a la normativa rectora de los contratos a tiempo parcial, ha de realizar una valoración constitucional del fin perseguido por el legislador al establecer un derecho como el previsto en el art. 37.5 LET, por lo que, en principio, no resultará constitucionalmente válida una regulación que implique un perjuicio o tratamiento peyorativo para el trabajador por el hecho de su ejercicio.

Como hemos indicado, el citado precepto del Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de que los trabajadores, dentro de unos determinados límites, reduzcan su jornada laboral para atender al cuidado directo de un hijo menor de seis años o de ciertos familiares, con la disminución proporcional de salario que corresponda. La medida se entronca, pues, sin ningún forzamiento, en lo dispuesto en el art. 39.1 CE cuando establece que “los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia”. Por tanto, es a la luz de esta finalidad constitucionalmente proclamada como debería abordarse el examen de los arts. 140.2 en conexión con el 109.1, apartado primero del Texto refundido de la LGSS. Y es evidente que su aplicación al trabajador que opta por la reducción de jornada por alguna de las razones a que se refiere el art. 37.5 LET se atiende exclusivamente al principio de contributividad de nuestro sistema de Seguridad Social, sin tener en cuenta la singularidad de la modificación contractual descrita y la presencia en la misma de valores constitucionalmente protegidos, provocando un trato desfavorable al trabajador que ejerza el derecho legal, que le ha sido reconocido en aras de la satisfacción de tales valores constitucionales, por omisión o insuficiencia normativa.

Precisamente por ello el supuesto examinado no puede asimilarse al resuelto en la STC 253/2004, de 22 de diciembre, en la que se apoya el Auto del que discrepamos, ya que en aquélla no concurrían los factores adicionales a que se acaba de hacer referencia, señaladamente la vinculación de la situación laboral en cuestión con los principios consagrados en el art. 39 CE. En consecuencia, discrepamos abiertamente del Auto de la mayoría, considerando por las razones dichas y por las que diremos a continuación que la cuestión no es notoriamente infundada por lo que debió ser admitida a trámite.

3. Dimensión no menor de la cuestión es que, como señala el órgano proponente y recoge el Auto de la mayoría, resulta innegable (y la información estadística que se incorpora al Auto de planteamiento de la cuestión así lo corrobora) que son las mujeres trabajadoras quienes de manera mayoritaria se acogen al derecho (art. 37.5 LET) considerado (FJ 4), lo que comporta, a criterio del Juez que plantea la Cuestión, una diferencia de trato por razón de sexo que no resulta objetivamente justificada y razonable, resultando por tanto discriminatoria y lesiva del art. 14 CE.

Como este Tribunal ha reiterado en varias resoluciones la específica prohibición de discriminación por razón de sexo consagrada en el art. 14 CE “comprende no sólo la discriminación directa, es decir, el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de su sexo, sino también la indirecta, esto es, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo” (por todas, STC 198/1996, de 3 de di-

ciembre, fundamento jurídico 2º). Ahora bien, la incorporación de la discriminación indirecta al contenido proscrito por el art. 14 CE repercute en la forma en la que se ha de abordar el análisis de este tipo de discriminaciones que se derivan de normas formalmente neutras; en efecto, para apreciar si la norma considerada encubre o permite encubrir una discriminación contraria a la Constitución deberá atenderse “necesariamente a los “datos revelados por la estadística” (STC 128/1987, fundamento jurídico 6º). En este mismo sentido se ha manifestado reiteradamente el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (por todas, Sentencia de 9 de febrero de 1999”, asunto Seymour-Smith y Laura Pérez) (STC 240/ 1999, de 20 de diciembre, FJ 6, y las allí citadas). Pues bien, como el Auto que plantea la cuestión de inconstitucionalidad prueba la estadística demuestra que la opción contemplada por la norma considerada es utilizada de manera abrumadoramente mayoritaria por las mujeres trabajadoras.

Así este factor adicional ha de tomarse también en consideración, pues resulta a todas luces decisivo, toda vez que pone de relieve que no cabe sostener, al analizar la omisión o insuficiencia legislativa que se cuestiona, que las mujeres trabajadoras que hacen uso de ese derecho de reducción de jornada (art. 37.5 LET), en tanto que es concreción del art. 39 CE, estén en la misma situación –o ejercitando un derecho asimilable en su naturaleza- que otros trabajadores que prestan sus servicios a tiempo parcial o reducen su jornada por razones diferentes. Si así se hiciera, se haría prevalecer sobre la dimensión constitucional en juego el hecho de que las prestaciones de Seguridad Social se calculen en función de las cotizaciones efectivamente realizadas, es decir, se haría prevalecer un determinado régimen legal sobre la garantía de que el ejercicio y disfrute de derechos de fuente constitucional (de protección a la familia y de no discriminación por razón de sexo, en este caso) no pueda causar perjuicios a su titular. No se olvide, como dijera recientemente la STC 154/2006, de 22 de mayo, que el mantenimiento del régimen público de Seguridad Social (art. 41 CE), lo mismo que los principios contenidos en el art. 39 CE (allí se citaba, en atención al caso enjuiciado, la protección integral de los hijos con independencia de su filiación -art. 39.2 CE-), “se contienen en el título I del Texto Constitucional, lo que permite establecer una directa relación entre ellos y el derecho fundamental invocado (art. 14 CE)”. De suerte que es imprescindible ese esquema unitario de aproximación, para evitar tanto la discriminación indirecta por razón de sexo como el impacto indirecto o reflejo que tiene la cuestión de referencia en las necesidades de la familia. Lo que, a nuestro juicio, no hace el Auto del que discrepamos.

Por todo lo anterior, y sin prejuzgar en este momento el sentido del fallo, entendemos que la cuestión suscitada no resultaba notoriamente infundada, por lo que debió de ser admitida a trámite. Madrid, a veintisiete de marzo de 2007.

COMENTARIO AL AUTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 27 DE MARZO DE 2007. LA NECESARIA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS JURÍDICAS.

El Auto del Tribunal Constitucional de 27 de marzo de 2007, ofrece un interés singular, tanto por la materia sobre la que versa, como por las circunstancias internas en las que se desenvuelve. Inadmite el Auto una cuestión de inconstitucionalidad presentada por un juzgado de lo Social, a petición de una pensionista de la Seguridad Social, en reclamación del 100 por cien de la base reguladora de su pensión. La actora en el procedimiento había sido trabajadora a tiempo parcial, y a la hora de efectuar al cálculo de su pensión, se tienen en cuenta las cotizaciones reales de disminución en un tercio del horario de su trabajo. Su solicitud de reducción de jornada fue para cuidar primero a su hija menor y luego a su madre. De no haber tenido esa reducción de jornada, su pensión se habría visto reconocida en un 33 por ciento más de su base de cotización.

Naturalmente, esta situación en que se encuentra la trabajadora, tiene todo que ver con su condición de mujer, a la que no solamente se la carga con la prole, sino también con las personas incapacitadas. Tal pérdida económica, lo es además de oportunidad en el campo profesional, social, y en su propio status personal. Constituyen todas estas circunstancias una discriminación indirecta, término este que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha creado para referirse a aquellas discriminaciones que superan la pura formalidad en la igualdad, pero que esconden una situación de desventaja laboral para las mujeres. Así, el hecho de la intermitencia de las mujeres en el mercado laboral frente a la permanencia del hombre, la ética del cuidado a que las mujeres dedican parte importante de su tiempo, (que en buena lógica del Estado Social, debía corresponder a los poderes públicos), y las obstrucciones reales, por encima de la corrección formal legal, demuestran que esta situación es asimétrica. En tales condiciones, la discriminación indirecta se refiere a la desigualdad fáctica, que puede detectarse por encima de una aparente igualdad.

Pues bien, los contratos de trabajo a tiempo parcial son suscritos muy mayoritariamente por personas que necesitan parte de su tiempo para atender a asuntos extraprofesionales. En conexión con este hecho hay una toma de conciencia reciente por parte de la sociedad respecto de la necesidad de conciliar la vida personal y labora, pero mientras tanto, es necesario atender a esta situación social, generada por la integración social de las mujeres.

JURISPRUDENCIA • TC •

El antecedente sobre el que pretende basar el juez el juicio de constitucionalidad en este caso, es la STC 253/2004, de 22 de diciembre, por la que se estimaba el derecho de una trabajadora a que le fueran computados los periodos de carencia exigibles para causar derecho a prestaciones de Seguridad Social. En esa sentencia se decía que constituía una discriminación indirecta por razón del sexo la aplicación del criterio de proporcionalidad estricta en el cómputo de los periodos de cotización, dado que los contratos a tiempo parcial los suscribían mayoritariamente las mujeres.

El Ministerio Fiscal se opone al planteamiento de la cuestión porque la considera infundada, dado que los contratos a tiempo parcial tienen una cotización teórica, con una fórmula específica, y su finalidad es la de fomentar el empleo, por lo que en sí mismos, no son constitutivos de una discriminación indirecta.

El Tribunal Constitucional va a inadmitir a trámite la cuestión, sin necesidad de llegar a dictar sentencia, porque se trataría a juicio de la mayoría, de una cuestión “notoriamente infundada”. Se basa para ello en que pese a ser innegable que son las mujeres las que mayoritariamente se acogen a esa modalidad contractual, lo que implica para ellas una reducción del salario, ello no supone una discriminación indirecta. Y la razón es según el tribunal, que no se trata de una medida desproporcionada ni irracional, dado que la pensión se calcula sobre la cotización real y resulta ser un porcentaje de ésta.

Nótese como el Tribunal Constitucional razona y “funda” su resolución, sobre un razonamiento construido como juicio de valor, en función de un criterio altamente discutible como es el de que las cotizaciones determinan el importe de las pensiones, sin mas concesiones a la igualdad real, mientras que no determinaron en la STC 253/2004, el periodo de carencia, que sin embargo, se consideró discriminatorio de forma indirecta. Para llegar a esta conclusión, el razonamiento es débil, porque solamente había un principio jurídico en el que el Tribunal a mi juicio yerra: nuestro sistema de Seguridad Social es en general contributivo: el que cotiza tiene derecho y el que no cotiza no tiene derecho. Dado este dato incontrovertible, de nuestro sistema de cobertura de la Seguridad Social, este principio solamente puede quebrar cuando a él se oponga un derecho fundamental como es el de la igualdad. Así que, si es inconstitucional un mayor periodo de carencia en los contratos temporales por constituir una discriminación para las trabajadoras porque son las que mayoritariamente suscriben este tipo de contratos, en esta misma lógica, también debe de serlo la base reguladora, dado que el sistema es contributivo y las excepciones son precisamente las discriminaciones indirectas.

Sin embargo, en el caso de la carencia hay inconstitucionalidad y en el de la cuantía no. Porque en este segundo caso, hay proporcionalidad y razonabilidad. ¿Y en qué consisten ambas cosas? Esto ya no se percibe con claridad en el razonamiento sucinto del auto, que se limita a decir que la cuestión es infundada.

Naturalmente, cuando el auto dice que la cuestión es infundada, y no se admite a trámite la cuestión para resolver en sentencia, es porque entiende que con somero razonamiento de despacha la inadmisión. Otro razonamiento más amplio habría exigido, por su propia naturaleza, la forma de sentencia. Sin embargo, en la medida en que el Tribunal inadmite como consecuencia de que hay proporcionalidad y razonabilidad, incurre en contradicción, porque esto sólo es posible decirlo después de haber “fundado” una resolución, es decir, haber juzgado sobre el asunto con los criterios jurisprudenciales sobre la igualdad, lo que se aleja manifiestamente de la cuestión infundada.

De ahí, el voto particular del auto que corresponde a las dos únicas mujeres magistradas del Tribunal Constitucional en este momento. Suscrito por ambas, este voto incide en lo que acabamos de analizar: la necesidad de admitir a trámite la cuestión, con independencia del resultado de la sentencia.

El voto particular llama la atención acerca del razonamiento de la mayoría, en el que se contraponen el principio contributivo con los valores constitucionales, y se favorece el primero sin sopesar las consecuencias de los segundos. Esta valoración entienden las suscribientes del voto, que debería haberse hecho en sentencia, a fin de poder utilizar la plenitud del proceso, y no mediante el auto, y ello sin prejuzgar el sentido de la sentencia.

Ciertamente, en el fondo del razonamiento del auto puede observarse una vez más cómo se procede en los juicios en los que se trata el género. Desde una perspectiva de género, punto en el que se sitúan las discrepantes, la situación aparece paladinamente clara: el principio contributivo de la Seguridad Social, debe plegarse ante valores constitucionales de mayor rango, como es la interdicción de la discriminación y el cumplimiento de la igualdad real y efectiva. Desde esta posición, se ve claramente que la diferencia de cotizaciones está motivada por la ética del cuidado que la sociedad patriarcal reserva a las mujeres, así como también se ve que la única forma que el Estado tiene de cambiar esta situación pasa por ir eliminando todo tipo de obstáculos a la desigualdad. Desde ese punto de vista, la conclusión es la contraria a la del auto. Es preciso pues, adoptar la perspectiva de género en la interpretación de las normas jurídicas. (María Luisa Balaguer Callejón, Catedrática de Derecho Constitucional).

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO CIVIL), DE 26 DE JUNIO DE 2007. LIQUIDACIÓN DE LA SOCIEDAD DE GANANCIALES

En la Villa de Madrid, a veintiséis de Junio de dos mil siete. Visto por la Sala Primera del Tribunal Supremo, integrada por los Excmos. Sres. Magistrados indicados al margen, el recurso de casación interpuesto, por D^a. María Dolores, representada por el Procurador de los Tribunales D. Juan, contra la Sentencia dictada, el día 28 de abril de 2000, por la Sección 22^a de la Audiencia Provincial de Madrid, en el rollo de apelación n^o 2277/98, que resolvió el recurso de apelación interpuesto en su día contra la Sentencia que había pronunciado, el Juzgado de Primera Instancia número 24, de los de Madrid. Es parte recurrida D. José representado por el Procurador de los Tribunales D. Ignacio.

ANTECEDENTES DE HECHO⁵⁵

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. D. José y D^a María Dolores se separaron por sentencia de 20 abril 1993; el convenio regulador fue suscrito el 5 septiembre 1992. El 12 junio 1995 se pronuncia una sentencia sobre modificación de medidas, relativa a la guarda y custodia de las hijas y la modificación de la obligación de alimentos; esta guarda se atribuye al padre, aunque no se modifica la atribución del domicilio a la esposa. El marido fue despedido de la empresa donde prestaba sus servicios profesionales el 4 de febrero de 1993, habiéndosele pagado como indemnización la cantidad de 2.280.000 ptas. (13.703,08 euros). D. José demandó a D^a María Dolores, pidiendo la liquidación de la sociedad de gananciales, disuelta a partir de la sentencia de separación. La esposa formuló reconvencción, pidiendo, entre otras cuestiones relativas a la condición de gananciales de determinados bienes, que se le atribuyera la vivienda, en virtud de lo dispuesto en el artículo 96 del Código Civil. Aunque existían diversos bienes gananciales, la discusión entre los cónyuges se centró en: a) la vivienda, respecto a la que el marido pidió que se procediera a su venta en pública subasta, por tratarse de un bien indivisible; b) la indemnización por despido improcedente del marido, que tuvo lugar el 23 febrero 1993, aun vigente la sociedad de gananciales; c) unas deudas de alimentos del marido que no había pagado. La sentencia de Juzgado de 1^a Instancia n^o 24 de Madrid estimó parcialmente la demanda y en lo que afecta a este recurso de casación, entendió: a) que no quedaba acreditada la deuda alimenticia reclamada; b) que la vivienda había sido adquirida para la sociedad de gananciales; c) que la indemnización por despido, formaba parte del activo de la comunidad, dividiendo la cantidad entre los cónyuges.

Ambos cónyuges apelaron la anterior sentencia y la de la Sección 22 de la Audiencia provincial de Madrid, de 28 abril 2000, estimó íntegramente el recurso de apelación formulado por D. José y parcialmente el de D^a María Dolores y con-

sideró que la indemnización percibida por éste constituía un bien privativo, por tener un componente de resarcimiento moral, sin perjuicio de los aspectos de reparación material que conlleva la pérdida del poder adquisitivo por la pérdida del trabajo; asimismo entendió que no se había destruido la presunción de ganancialidad de la vivienda, que el crédito por alimentos debía ejercitarse una vez concluidas las operaciones particionales, porque la deuda era extrínseca a la sociedad de gananciales y que había que incorporar los gastos de IBI y comunidad pagados exclusivamente por la esposa, a quien no le reconoció el derecho a continuar haciendo uso de la vivienda porque se habían modificado las medidas relativas a las hijas. Contra esta sentencia D^a María Dolores formula el presente recurso de casación.

SEGUNDO. El problema esencial que presenta este recurso de casación se refiere a la consideración que debe tener, desde el punto de vista del régimen de gananciales, la indemnización por despido cobrada por el marido constante la sociedad, hecho último que se ha considerado probado y que no es objeto de recurso.

Este es el objeto del segundo motivo del recurso de casación que, al amparo del artículo 1692, 4 LEC denuncia la infracción del artículo 1347.1 CC, al no entender la sentencia recurrida que la indemnización percibida por D. José por la resolución de su contrato por despido, sea un bien que forme parte de la sociedad de gananciales. En tal sentido, alega la recurrente que la sentencia recurrida violaría las de esta Sala de 25 marzo 1988 y 22 diciembre 1999.

La liquidación de la sociedad de gananciales una vez disuelta por separación o divorcio, ha venido presentando últimamente una alta conflictividad, lo que ha obligado a esta Sala a pronunciarse repetidas veces sobre problemas relativos a la pertenencia o no a la sociedad de gananciales de algunas indemnizaciones. En definitiva, se discute si a determinados bienes deben aplicarse las normas del artículo 1346.5 CC o las del artículo 1346.1^o CC. Esta complejidad ha producido también sentencias contradictorias en diferentes Audiencias provinciales, por lo que parece conveniente en este Fundamento, efectuar un resumen de lo dicho por esta Sala en relación a distintas retribuciones relacionadas con el trabajo de uno de los cónyuges, para llegar a conclusiones que permitan obtener una regla que pueda resultar aplicable a casos semejantes al que ahora debe decidirse.

1^o Por lo que se refiere a las pensiones de jubilación, es doctrina consolidada que las generadas después de la disolución de la sociedad de gananciales es un bien de naturaleza privativa, como afirma la sentencia de 29 junio 2000. La de 20 diciembre 2003 resolvió un motivo planteado sobre la pen-

⁵⁵ Los Antecedentes de Hecho de esta sentencia están fácilmente accesibles en <http://www.poderjudicial.es/jurisprudencia/consulta>.

sión de jubilación, en el que el recurrente consideró que dicha pensión debería tener carácter ganancial por el “hecho de que la misma surja de la cotización a la Seguridad social durante el tiempo legal, pues esta cotización se realiza con dinero ganancial”; la sentencia desestima el motivo porque la pensión de jubilación controvertida corresponde exclusivamente al esposo de la demandada, que la generó con 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, en cuanto al segundo). Así mismo, la sentencia de 20 diciembre 2004 consideró que no es ganancial la pensión del marido “ya que se trata de un derecho personal del trabajador al que no le es aplicable el artículo 1358”.

2º Respecto de las pensiones por jubilación anticipada, o con mayor, propiedad, la indemnización por extinción de la relación laboral en un plan de bajas incentivadas de la empresa en la que el marido prestaba sus servicios, la sentencia de 22 diciembre 1999 entendió que dicha prestación “no retribuye un trabajo precedente ni constituye un complemento de los sueldos percibidos, sino que proviene de la pérdida de dicho trabajo por jubilación anticipada, de manera que la nueva situación laboral de D. [...], que ha obtenido después de la separación legal de su esposa, sólo a él afectan, con la consiguiente repercusión, no comunitaria, de la indemnización por prejubilación, que posee una clara proyección de futuro, y en este sentido, es ajena a los principios de la sociedad de gananciales”.

3º En relación con las indemnizaciones obtenidas por el esposo por una póliza de seguros que cubría el riesgo de invalidez, se excluye del artículo 1436.6 CC, “toda vez que su carácter es totalmente económico o patrimonial, basado en su derecho al trabajo, pero que no se confunde con éste, por ser una consecuencia económica y permanencia que se hace común en el momento en que se percibe por el beneficiario trabajador y, por consiguiente ingresa en el patrimonio conyugal, que al disolverse la sociedad de gananciales ha de liquidarse y repartirse entre ambos cónyuges o sus herederos (sentencia de 25 marzo 1988, referida, sin embargo, al régimen navarro de la sociedad de conquistas).

4º La sentencia de 27 febrero 2007 ha considerado que los planes de pensiones del sistema de empleo, no hechos aun efectivos en el momento de la disolución de la sociedad de gananciales, en los que la sociedad no había efectuado ninguna inversión, debían considerarse privativos del marido.

5º Con relación a la cuestión que ahora nos ocupa, es decir, si una determinada indemnización por despido improcedente debe tener o no la consideración de bien ganancial, la sentencia de 29 junio 2005 declara tajantemente que “la indemnización es un bien adquirido tras la extinción de la comunidad de gananciales y no pertenece, retroactivamente, a ésta, sino que es un bien propio de la persona que lo adquiere”. Este argumento se complementa con lo que se afirma en la sentencia de 20 diciembre 2003 que considera que lo percibido por el pensionista vigente la sociedad de gananciales tiene esta condición.

El resumen de la doctrina de esta Sala lleva a la conclusión que existen dos elementos cuya concurrencia permite declarar que una determinada prestación relacionada con los ingresos salariales, directos o indirectos, deba tener la naturaleza de bien ganancial o, por el contrario, queda excluida de la sociedad y formará parte de los bienes privativos de quien la percibió. Estos dos elementos son: a) la fecha de percepción de estos emolumentos: si se adquirieron durante la sociedad de gananciales, tendrán esta consideración, mientras que si se adquieren con posterioridad a la fecha de la disolución, deben tener la consideración de bienes privativos de quien los percibe; b) debe distinguirse entre el derecho a cobrar estas prestaciones que debe ser considerado como un componente de los derechos de la personalidad y que, por esto mismo, no son bienes gananciales porque son intransmisibles (sentencias de 25 marzo 1988 y 22 diciembre 1999), mientras que los rendimientos de estos bienes devengados durante la vigencia de la sociedad de gananciales, tendrán este carácter (sentencia de 20 diciembre 2003).

Esta conclusión viene avalada también por las regulaciones de otros regímenes económicos de comunidad, como ocurre con el artículo 28.2 de la Ley de Régimen económico matrimonial y Viudedad de Aragón, de 12 febrero 2003, que establece que ingresan en el patrimonio común durante el consorcio “las indemnizaciones concedidas a uno de los cónyuges por despido o cese de actividad profesional”.

TERCERO. Aplicando, pues, los criterios que han sido mantenidos por esta Sala, debemos estimar el segundo motivo del recurso, porque si bien es cierto que el derecho a ser resarcido por la pérdida del trabajo tiene un fuerte componente moral, también lo es que, en este caso, se cumplen los requisitos exigidos por la jurisprudencia para considerar que la indemnización percibida por D. José adquirió la condición de bien ganancial, puesto que se ha obtenido aun vigente la sociedad de gananciales, que se disolvió pocos meses después de haberse cobrado, y es una consecuencia económica del trabajo efectuado por su perceptor, que, además, debe calcularse según los parámetros referidos al salario percibido hasta aquel momento por el trabajador y no se pierde por la obtención de un trabajo posterior a la sentencia que la reconoce. En suma, que estas indemnizaciones deben seguir el mismo régimen que el salario en relación a su condición de gananciales.

CUARTO. Entrando ahora a examinar los otros motivos del recurso presentado por D^a María Dolores, el primero se formula al amparo del artículo 1692, 4 LEC por no constituir acto propio el hecho de haber declarado en la escritura de adquisición de la vivienda que se compra para la sociedad de gananciales y a tal efecto, se entienden infringidas las sentencias de 29 septiembre 1997 y 2 julio 1996. Se afirma que no se ha probado la afirmación efectuada por D. José durante el procedimiento acerca de que el dinero invertido para adquirir la vivienda conyugal provenía de un préstamo y que él lo devolvió. Por tanto, opina la recurrente que no es vinculante la confesión extrajudicial contenida en las escrituras públicas

de adquisición de la vivienda y constitución de hipoteca sobre la misma acerca del carácter ganancial de dicho inmueble, porque el dinero pagado procedió de la empresa BOBES, S.A., propiedad del padre de la esposa. Ciertamente, la presunción de ganancialidad que afecta a un concreto bien puede ser destruida mediante prueba en contrario, como afirma esta Sala en las propias sentencias que se dicen infringidas, que se limitan a aplicar la regla del artículo 1361 CC, a las que deben añadirse las de 26 septiembre 1996, 9 diciembre 1997, 25 septiembre 2001, 26 diciembre 2002, entre muchas otras.

La presunción de ganancialidad puede, pues, destruirse por prueba en contrario, lo que no ha ocurrido en el presente proceso, porque no constituye prueba adecuada para ello el hecho de que lo invertido en la adquisición de una vivienda provenga, como préstamo, de una persona diferente a los cónyuges, ya que al tratarse de dinero, el prestatario adquiere su propiedad (artículo 1753 CC) y, por tanto, sólo está obligado a su devolución, adquiriendo el prestatario la propiedad de aquello en que este dinero se haya invertido, con el correspondiente crédito del prestamista contra la sociedad de gananciales adquirente. Debe, en consecuencia, rechazarse este primer motivo del recurso.

QUINTO. El tercer motivo, también al amparo del artículo 1692, 4 LEC, denuncia la infracción del artículo 93 en relación con 1399, ambos del Código civil, al no realizarse con carácter previo a la liquidación, la deuda personal del marido y padre por alimentos adeudados a la esposa. Se trata de una deuda por un crédito no pagado, que, según la recurrente, no es ajena al procedimiento de liquidación de los gananciales.

Este motivo no debe admitirse, porque el crédito por alimentos que se discute no es una deuda ganancial, sino personal del marido, generada después de la disolución de la sociedad. Por ello se debe ejercitar “una vez concluidas las operaciones particionales y antes de las definitivas adjudicaciones de los bienes”, como afirma la sentencia recurrida, por ser esta deuda ajena a los gananciales.

SEXTO. El cuarto motivo del recurso, siempre al amparo del artículo 1692, 4 LEC denuncia la infracción artículo 96 CC, ya que la medida judicial sobre atribución de la vivienda no ha sido revocada.

La cuestión ofrece dos aspectos que llevan a la desestimación del recurso: a) que según constante jurisprudencia, el derecho de uso de que aun goza la esposa, no es contradictorio con el derecho a la división (sentencias, entre otras, de 27 diciembre 1999 y 28 marzo 2003), y b) que en un litigio sobre liquidación de la sociedad de gananciales no cabe plantear cuestiones relacionadas con el artículo 96 CC, por ser totalmente ajeno a ello (sentencia de 9 mayo 2007). Por todo ello debe inadmitirse este cuarto motivo.

SÉPTIMO. La estimación del segundo de los motivos del recurso de casación formulado por la recurrente D^a María Dolores determina la estimación en parte del recurso. Por tanto se declara que la cantidad de 2.800.000 ptas. (13.703,08 euros), forma parte de la sociedad de gananciales y debe ser incluida

en el activo de la misma. Asimismo, al ser estimado parcialmente este recurso, procede la no imposición de las costas.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español

FALLAMOS

1º. Se estima en parte el recurso de casación presentado por la representación de D^a. María Dolores contra la Sentencia de la Sección 22ª de la Audiencia Provincial de Madrid, dictada en el recurso de apelación nº 2277/98, con fecha veintiocho de abril de dos mil, en el sentido de declarar que la cantidad de 2.800.000 ptas. (13.703,08 euros) es un bien ganancial y por ello, forma parte del activo de dicha sociedad.

2º. Debemos confirmar en todo lo demás la sentencia impugnada, incluida la declaración sobre las costas.

3º. No imponer las costas causadas por este recurso a ninguna de las partes.

Líbrense a la mencionada Audiencia la certificación correspondiente, con devolución de los autos y rollo de apelación remitidos.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA pasándose al efecto las copias necesarias, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.-FRANCISCO MARÍN CASTÁN.- JOSÉ RAMÓN FERRANDIZ GABRIEL.- ENCARNACIÓN ROCA TRÍAS.- Rubricado. PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia por el EXCMA. SRA. D^a. Encarnación Roca Trías, Ponente que ha sido en el trámite de los presentes autos, estando celebrando Audiencia Pública la Sala Primera del Tribunal Supremo, en el día de hoy; de lo que como Secretario de la misma, certifico.

COMENTARIO A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 26 DE JUNIO DE 2007 (SALA PRIMERA). SOBRE EL CARÁCTER GANANCIAL O PRIVATIVO DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO EN LA LIQUIDACIÓN DE LA SOCIEDAD DE GANANCIALES.

El objeto de este breve comentario de la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de junio de 2007, no es otro que determinar la relación que tiene con respecto a la jurisprudencia existente sobre la naturaleza privativa o ganancial de las indemnizaciones recibidas por causa de un despido improcedente, dada la rica casuística generada por las mismas así como por otro tipo de percepciones derivadas del contrato de trabajo. La falta de unanimidad al respecto tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, dada la diversidad de supuestos que se han venido planteando, obligan necesariamente a un análisis detallado de cada pronunciamiento jurisprudencial sobre la materia. Nos encontramos ante un vacío legal acerca de la naturaleza de todas aquellas percepciones de origen laboral distintas del salario, al resultar bastante imprecisa la terminología utilizada por el Código Civil en el art. 1347. 1 CC en sede de sociedad

de gananciales. Conforme al tenor literal del mismo se atribuye la condición de ganancial a aquellos bienes «*adquiridos por el trabajo o industria de cualquiera de los cónyuges*», concepto en el que la doctrina de manera unánime incluye todos los rendimientos del trabajo o industria percibidos por cualquiera de los cónyuges. Sin embargo, ni todas las percepciones recibidas responden a la idea de salario ni todas aún cuando se les denominen indemnizaciones cumplen dicha finalidad resarcitoria. En materia de sociedad de gananciales, como señala DÍEZ-PICAZO⁵⁶ todo el sistema legal gira sobre la idea de «*ganancia o beneficio*» como un elemento esencialmente contable, como la ganancia que resta después de detraer los gastos a los que está sujeta la sociedad. Sin embargo, dicho cálculo no se realiza sino cuando se procede a la liquidación, ya que, constante la sociedad de gananciales, se hace conjunta la ganancia antes de su determinación exacta y reparto en la disolución de la sociedad. En tal sentido se pronunció el Tribunal Supremo en la sentencia de 25 de mayo de 2005 (RJ 2005,6361)⁵⁷, en la que no se cuestionó la inclusión o no en el activo de la sociedad de gananciales la indemnización por despido que recibió la esposa, sino la naturaleza privativa o ganancial del bien adquirido con dicha indemnización constante la sociedad de gananciales, en concreto un vehículo, y si la compra del mismo con dicha suma generó o no un crédito a favor de la esposa⁵⁸.

No es este el lugar para llevar a cabo un análisis doctrinal sobre dichas indemnizaciones y la naturaleza de las mismas, máxime cuando han sido objeto de estudio sin que se haya alcanzado unanimidad sobre su carácter privativo o ganancial⁵⁹. Siquiera una breve matización al respecto como punto de partida de nuestro comentario, en tanto que los pronunciamientos del Tribunal Supremo igualmente reproducen ambas directrices. La doctrina parte de la diferenciación entre la indemnización como ingreso derivado de los rendimientos del trabajo, de aquellos otros supuestos en los que la misma responde a la capacidad y cualificación del empleado, supuesto en el que, como tales elementos personales, son inherentes a la persona. Para la primera línea argumental ese tipo de indemnizaciones es

ganancial⁶⁰. Para los segundos, como bien inherente a la personalidad, el resarcimiento del mismo tiene carácter privativo. En nuestra opinión, ni una ni otra respuesta es definitiva. La primera, porque si bien, como a continuación analizaremos. Si atendemos a su configuración conforme la legislación laboral, el art. 23.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores excluye expresamente del concepto de salario «*...las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos*»⁶¹. La indemnización por despido se configura conforme al art. 56 del Estatuto de los Trabajadores como aquella cantidad a percibir por el trabajador una vez que el despido ha sido calificado como tal y que responde a las siguientes partidas o conceptos: a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades; b) una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase improcedente o hasta que se hubiera encontrado otro empleo, si el mismo fuere anterior a la sentencia y se probase por el empresario lo percibido para su descuento.

Con relación a la segunda de las partidas nuestra posición al respecto es clara, ya que dicha cantidad responde a los denominados salarios de tramitación, como el equivalente a la suma que el trabajador hubiere percibido si no hubiera tenido lugar dicho despido improcedente, por lo que resulta innegable su carácter ganancial. Sin embargo, no es tan clara nuestra posición con relación a la indemnización del apdo. a). Efectivamente, no tiene el carácter resarcitorio propio de las indemnizaciones, de «*restitutio in integrum*», de lo que se derivaría su carácter ganancial, como resarcimiento de un daño causado no al trabajador, sino a la sociedad de gananciales en sí misma considerada. La

⁵⁶ DÍEZ-PICAZO, L., *Sistema de Derecho Civil. Derecho de Familia. Derecho de Sucesiones*, vol. IV, Madrid 2004, p. 163.

⁵⁷ Comentada por FERNÁNDEZ-SANCHO TAHOCES, A.S., en Cuadernos Cívitas de Jurisprudencia Civil, núm. 70, enero-abril 2006, pp. 513 a 517.

⁵⁸ En Primera Instancia se incluyó en el activo de la sociedad de gananciales el mencionado vehículo, sin reconocerle a la esposa crédito alguno a su favor. Recurrida por la esposa en apelación, fue estimado el recurso sobre otro de los créditos que reclamaba la recurrente, pero no con relación a la cantidad que se aportó para la adquisición del vehículo. El Tribunal Supremo casó el fallo de la Audiencia sobre el mencionado crédito, confirmando todos los demás pronunciamientos. Y el argumento que desde la primera sentencia sirvió para atribuir carácter ganancial al mencionado vehículo no era otro que la misma declaración judicial de la adquisición del mismo para la sociedad de gananciales conforme al art. 1355 CC.

⁵⁹ Vid. el análisis de la doctrina existente al respecto realizado por FERNÁNDEZ RAMALLO, P., *Indemnizaciones en la liquidación de la sociedad de gananciales*, Revista Práctica de Derecho, Comentarios y Casos Prácticos, núm. 79-80, agosto-septiembre 2007, pp. 8-20; BERCOVITZ ÁLVAREZ, G., *Los derechos inherentes a la personalidad en la liquidación de la sociedad de gananciales*, Pamplona, 2003, pp. 72 y ss.

⁶⁰ En igual sentido el derecho aragonés atribuye carácter ganancial no sólo los salarios sino igualmente a la indemnización por despido o cese de la actividad laboral en la Ley 2/2003, del Régimen Económico Matrimonial y Viudedad, en su art. 26.2. e), constante el consorcio conyugal.

⁶¹ El mismo tratamiento reciben desde el punto de vista fiscal. Así, conforme al art. 7 d) del Real Decreto Legislativo 3/2004, de 7 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, están exentas del impuesto las rentas provenientes de «*las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), 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*», de modo que no tributan como rendimientos del trabajo.

doctrina califica dicha indemnización como indemnizaciones tasadas⁶², aplicable no sólo al despido improcedente sino también a los supuestos de extinción instada por el trabajador por incumplimiento grave del empresario (arts. 49.1 j) y 50 del Estatuto de los Trabajadores), tasada en tanto que el juez no puede entrar a valorar en cada caso concreto los daños y perjuicios que se hayan causado al trabajador, ni puede reconocer, en principio, cantidad mayor o inferior a la establecida. Los parámetros no son los habituales tenidos en cuenta desde la perspectiva de los principios de la responsabilidad civil, sino que el legislador parte, de una parte, del salario al tiempo de cese de la relación laboral y de otra, de la antigüedad, no en sí el daño patrimonial o moral que se la ha causado al trabajador. Podríamos pensar que la finalidad de dicha indemnización no es otra que compensar el menoscabo que en la vida laboral de ese empleado en la empresa supone la ruptura del cómputo de la antigüedad dada las repercusiones económicas inherentes a dicho concepto⁶³. Sólo desde esta perspectiva se comprende que los años trabajados sirvan de criterio para fijar la indemnización, por lo que así considerada sí se aproxima a la idea de indemnización de un daño inferido a la persona del cónyuge trabajador, y por tanto, aún vigente la sociedad de gananciales, sí conllevaría dicha calificación como bien privativo (art. 1346.6 CC).

Desde el punto de vista jurisprudencial no podemos concluir que exista una doctrina unánime del Tribunal Supremo sobre este concreto supuesto. En el Fundamento de Derecho Segundo de la sentencia, la ponente repasa la jurisprudencia existente sobre la naturaleza de las diversas retribuciones recibidas una vez extinguida la relación laboral. Así, las pensiones por jubilación anticipada y todas aquellas que se puedan englobar en el concepto de indemnización por extinción de la relación laboral en un plan de bajas incentivadas (SSTS de 22 de diciembre de 1999, 29 de junio, 27 de julio y 15 de diciembre de 2005), se consideran privativas; las indemnizaciones obtenidas por una póliza de seguro (STS de 25 de marzo de 1988); o las cantidades recibidas en concepto de planes de pensiones del sistema de empleo, con aportaciones privativas (STS de 27 de febrero de 2007). Con respecto a las indemnizaciones por despido, no tenemos muy claro que realmente exista jurisprudencia al respecto en los términos del art. 1.6 CC, ya que no todas las sentencias citadas responden realmente a indemnizaciones por despido. Así, en la STS de 25 de marzo de 1988 (RJ 1988, 2430), se trataba de una indem-

nización no por despido sino por incapacidad laboral; la de 22 de diciembre de 1999 (RJ 1999,9141), una indemnización compensatoria por jubilación anticipada; y la de 20 de diciembre de 2003 (RJ 2003, 9199), una pensión de jubilación. En la sentencia que nos ocupa el TS utiliza un doble criterio, el temporal y el de la naturaleza de la indemnización para pronunciarse sobre su carácter con respecto a la sociedad de gananciales. Por lo que al elemento temporal se refiere, fue el criterio seguido en la STS de 29 de junio de 2006 (RJ 2006, 6361), de la que fue ponente O'CALLAGHAN: Se trataba de una indemnización por despido percibida con posterioridad a la disolución de la sociedad de gananciales y se consideró que con respecto a la misma ya ni siquiera se podía hablar de carácter privativo o ganancial por estar disuelta la sociedad de gananciales, y que la misma «*se satisface por pérdida del trabajo, no atendiendo al pasado sino mirando al futuro*» (FD Tercero). Dicho argumento a *sensu contrario* es el seguido por el TS en este supuesto. Sin embargo, en nuestra opinión, el elemento temporal evidentemente es importante a la hora de determinar la naturaleza de dicha indemnización, pero no decisivo, porque reconocido carácter ganancial a la misma, aún cuando se percibiera con posterioridad a la liquidación de la sociedad de gananciales, es evidente que cierta suma correspondería proporcionalmente al periodo de tiempo en que estuvo vigente el matrimonio⁶⁴.

A modo de conclusión, un doble apunte crítico con respecto a la jurisprudencia analizada: de una parte, no necesariamente la disolución de la sociedad de gananciales excluye cualquier crédito a favor del otro cónyuge no receptor de la indemnización, puesto que en nuestra opinión, si dicha indemnización engloba tanto salarios de tramitación como una indemnización propiamente dicha, habrá que reconocer carácter ganancial a una parte de la misma, proporcional a la duración de la sociedad de gananciales, aún cuando se perciba la indemnización con posterioridad a su disolución; y en segundo lugar, las dudas anteriormente expuestas sobre naturaleza jurídica de la indemnización en lo que no corresponde a los salarios de tramitación. En cualquier caso, este pronunciamiento del Tribunal Supremo podemos afirmar que confirma el criterio sostenido en la STS de 29 de junio de 2005 al que nos hemos referido anteriormente, en el que es el elemento temporal, la vigencia o no de la sociedad de gananciales es la que determina, el carácter privativo o ganancial de la indemnización por despido. (Dra. Rocío Diéguez Oliva, Profesora de Derecho Civil de la Universidad de Málaga).

Instituto Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer

Teléfono de Información a la Mujer

900 200 999