
PROTOCOL

PER A LA DETECCIÓ,

PREVENCIÓ

I ACTUACIÓ

EN ELS SUPÒSITS

D'ASSETJAMENT SEXUAL

I ASSETJAMENT

PER RAÓ DE SEXE

DIPUTACIÓ DE CASTELLÓ

PROTOCOL

PER A LA DETECCIÓ,

PREVENCIÓ

I ACTUACIÓ

EN ELS SUPÒSITS

D'ASSETJAMENT SEXUAL

I ASSETJAMENT

PER RAÓ DE SEXE

DIPUTACIÓ DE CASTELLÓ

ÍNDEX

PREÀMBUL.....	7
Obligacions de l'organització	8
Drets i obligacions de les persones treballadores.....	8
Obligació de la representació legal de les persones treballadores	8
ART. 1 PRINCIPIS I GARANTIES	9
Respecte i protecció.....	9
Protecció i garantia d'indemnitat	9
Confidencialitat.....	10
Dret a la informació	10
Suport de persones formades	10
Diligència i celeritat.....	10
Tracte just.....	10
Col·laboració	10
Vigilància de la salut.....	10
ART. 2	
OBJECTE DEL PRESENT PROTOCOL.....	11
ART. 3	
ÀMBIT D'APLICACIÓ	12
ART. 4	
DEFINICIONS.....	13
Assetjament sexual	13
Assetjament per raó de sexe.....	14
Assetjament de segon ordre.....	15
Consentiment	15

ART. 5 TIPIFICACIÓ	16
ART. 6 TERMINI PER A LA PRESENTACIÓ DE RECLAMACIONS O DENÚNCIES D'ACORD AMB EL PRESENT PROTOCOL.....	17
ART. 7 LA RECLAMACIÓ O DENÚNCIA DE LA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE.....	18
ART. 8 UNITAT CONFIDENCIAL: FUNCIONS I PROCEDIMENT.....	20
ART. 9 COMPOSICIÓ DEL COMITÉ TÈCNIC CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE.....	22
ART. 10 FUNCIONS DEL COMITÉ TÈCNIC ANTIASETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	24
ART. 11 ABSTENCIÓ I RECUSACIÓ.....	26
ART. 12 DEURES DE SECRET I DISCRECIÓ PROFESSIONAL. CONFIDENCIALITAT I PROCEDIMENT RESERVAT.....	27
ART. 13 PROTECCIÓ I GARANTIES.....	29
ART. 14 OBERTURA D'EXPEDIENT DISCIPLINARI.....	30
ART. 15 MESURES CAUTELARS.....	31
ART. 16 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.....	32

ART. 17	
INSTRUCCIÓ DE L'EXPEDIENT.....	33
ART. 18	
INVERSIÓ DE LA CÀRREGA DE LA PROVA.....	34
DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA.	
Difusió i informació.....	35
DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA.	
Formació.....	36
DISPOSICIÓ FINAL.	
Entrada en vigor i revisió.....	37
ANNEXOS.....	39
ANNEX I.	
Formulari presentació denúncia.....	40
ANNEX II.	
Model de confidencialitat.....	42
ANNEX III.	
Model de confidencialitat acompanyant.....	43
ANNEX IV.	
Composició comitè antiassetjament sexual.....	44
ANNEX V.	
Legislació.....	45

PREÀMBUL

La DIPUTACIÓ DE CASTELLÓ, acorda redactar el present protocol, en aplicació del seu Pla d'Igualtat, amb l'ànim de fomentar el desenvolupament integral de les persones que integren la plantilla, garantint un espai laboral respectuós amb la dignitat de les persones i amb els drets fonamentals que els corresponen, i saludable tant des del punt de vista físic com psicosocial, en aplicació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març,¹ per a la igualtat efectiva de dones i d'homes (d'ara endavant, LOI 3/2007), en tot el que es refereix a les situacions de violència sobre les dones, especialment en la prevenció i l'eradicació de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral.

En compliment de les accions 38 i 39 del I Pla d'Igualtat, s'articula el present protocol com a procediment específic d'actuació davant dels casos de violència sobre les dones, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. Es proporcionarà una formació específica en aquesta matèria a les persones que integren el Comitè Antiassetjament per a complir els requisits i garanties amb èxit. S'adoptaran les mesures preventives necessàries per a assegurar la protecció de les víctimes i el seu dret a la permanència en el seu lloc de treball, junt amb el compliment del principi de no revictimització.

A través del desenvolupament del protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, des de l'Excel·lentíssima Diputació de Castelló es deixa constància de la seua intenció d'adoptar, en el marc de responsabilitats, quantes mesures siguen necessàries per a impulsar un ambient de treball lliure d'assetjament, no permetent ni consentint conductes d'aquesta naturalesa.

Que en el marc laboral s'aconsegueixca un clima positiu i saludable, és una responsabilitat de tota l'organització. S'expressa el compromís de la Presidència de la Diputació, de les direccions de servei i responsables departamentals, de la representació legal de la plantilla, i de tota l'organització en general.

1. Art 48 y 62 de la LOI 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y Real Decreto-Ley por el que se modifica el Art 46.2 de la LOI.

Obligacions de l'organització

- › Garantir a les persones treballadores els drets següents en la relació laboral:
 - A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
 - A la integritat física o psíquica i una adequada política de seguretat i salut laboral.
 - Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seua dignitat.
- › Promoure un context i entorn laboral que evite l'assetjament.
- › Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions de l'organització en aquest sentit podrà donar lloc a la exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Drets i obligacions de les persones treballadores

- › Drets: Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable, que possibilita el seu benestar físic, psicològic i sociocultural i garantisca un entorn lliure de coerció, discriminació, violència i assetjament.
- › Obligacions: Tot el món té l'obligació de tractar amb respecte les persones, i quan s'active una denúncia, de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Obligació de la representació legal de les persones treballadores

- › Obligació de contribuir a previndre l'assetjament.
- › Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

ART. 1

PRINCIPIS

I GARANTIES

La Diputació de Castelló i els seus organismes autònoms, manifesten una actitud de tolerància zero davant la violència de gènere en l'àmbit laboral, i davant de les conductes d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Es considerarà qualsevol tipus d'assetjament com una conducta inacceptable que atempta contra la dignitat de la persona i els drets fonamentals que li són inherents. Tot el personal ha de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

La Diputació adoptarà una actitud proactiva i preventiva, formularà i aplicarà estratègies que incloguen elements de prevenció i de gestió tendents a eradicar aquestes conductes de manera permanent. Totes les denúncies constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe tindran un tractament reservat, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.

El procediment garanteix els següents principis bàsics:

Respecte i protecció:

La investigació de la reclamació o denúncia es desenvoluparà amb respecte als drets de cada una de les parts afectades, garantint tant els drets de la persona reclamant, a la seua integritat física i moral, com el dret de la persona demandada a la presumpció d'innocència, i els drets d'ambdues parts a la seua dignitat i intimitat.

Protecció i garantia d'indemnitat:

S'assegurarà que les persones que intervinguen en el procés de tramitació de la denúncia per assetjament sexual o per assetjament per raó de sexe no siguin objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlia de cap tipus. La protecció **davant de represàlies** implica tant les persones que hagen dut a terme la denúncia com a les que presten assistència en qualsevol moment del procés, d'acord amb el present protocol (per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimonis), les que formen part de la Unitat Confidencial, del Comitè Tècnic Antiassetjament Sexual, o les que actuen com a òrgans instructors de l'expedient. Aquelles accions o

comissions adreçades a entorpir o dificultar el correcte desenvolupament de les investigacions quedaran patents en l'informe realitzat pel Comit  i tindran efectes disciplinaris d'acord amb la normativa aplicable.

Confidencialitat:

La informació recopilada en les actuacions té un car cter confidencial. Les dades sobre la salut es tracten de manera específica i aix  s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació:

Les persones interessades (persona demandant i demandada) tenen dret a sol·licitar la informació sobre el procediment, els drets i deures, en quina fase de desenvolupament es troba i el resultat de les fases.

Suport de persones formades:

L'organització compta amb la participació de persones formades específicament en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat:

El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases per a aconseguir celeritat i la resolució r pida de la denúncia.

Tracte just:

Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguen en el procediment actuaran de bona fe en la investigació de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Col·laboració:

Totes les persones que siguen citades en el transcurs d'un procediment tenen el deure d'impli-car-se i de prestar la seua col·laboració.

Vigilància de la salut:

En el cas que el Comit , després de la investigació, determine que hi ha indicis d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, es prendran les mesures d'aplicació per l'entitat per a restablir l'estat de salut de la persona afectada.

ART. 2

OBJECTE DEL

PRESENT PROTOCOL

L'objecte d'aquest protocol és definir les pautes que permeten:

1.- Prevenir i evitar que es produeixen situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Aquesta prevenció es durà a terme principalment a través de la formació i la informació de totes les persones que integren la plantilla, així com indica les accions 41 i 42 del I Pla d'Igualtat de l'Excel·lentíssima Diputació de Castelló.

2.- Establir les mesures adequades per a identificar, investigar i informar una solució, si a pesar de les mesures preventives, es produïren situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, minimitzant en la mesura que es pugui les seues conseqüències per a la víctima, i garantint la protecció dels seus drets.

Aquestes mesures inclouen fonamentalment l'organització d'una Unitat **Confidencial** formada per personal de RRHH, Igualtat i Prevenció de Riscos Laborals des de la qual es valorarà la idoneïtat de l'activació del protocol. A més, es posarà a disposició permanent del denominat **Comité Tècnic Antiassetjament Sexual i per Raó de Sexe**, format pels que integren la Unitat Confidencial a més de la representació de la plantilla designada per a això i amb formació específica, per a donar una resposta immediata a l'aplicació del present protocol.

ART. 3

ÀMBIT D'APLICACIÓ

El protocol s'aplicarà a les persones que treballen en la Diputació de Castelló i en els seus organismes autònoms, independentment del vincle jurídic que hi els unisca (ja siga personal en pràctiques, eventual, laboral o funcionarial, incloses les persones contractades temporalment a través de subvencions) i les persones que presten allí els seus serveis, encara que es troben sota la dependència jurídica de tercers. També és d'aplicació a diputats i diputades, així com a qui tinga la presidència de la corporació provincial.

També serà aplicable a persones la relació de les quals haguera conclòs (sota qualsevol forma jurídica, beca, pràctiques, eventual, laboral o funcionarial) i que invoque el present procediment en el termini de 6 mesos des de la data en què va acabar la dita relació.

Finalment, també serà aplicable a aquelles persones que no formen part de la Diputació de Castelló, però que es relacionen amb ella quant al seu treball: empreses proveïdores i subcontractades. En el marc de cooperació que estableix l'art. 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, es contemplarà en els plecs de contractació que les empreses compten amb protocols específics per a previndre conductes d'assetjament, tal com exigeix la LOI 3/2007, i a més, hauran de prestar testimoniatge explícit de difondre entre la seua plantilla el protocol existent en la Diputació de Castelló, que els serà aplicable en les relacions que hi establisquen.

La prohibició de l'assetjament sexual o per raó de sexe comprén tant els comportaments desenvolupats en les instal·lacions de la Diputació de Castelló, com els que es produïsquen en funcions, tasques o accions relacionades amb l'àmbit laboral o polític, com a viatges, esdeveniments, fires o qualsevol activitat realitzada fora de les instal·lacions pròpiament dites.

En tot cas, el rellevant per a establir l'àmbit de protecció d'aquest protocol és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball.

ART. 4

DEFINICIONS

ASSETJAMENT SEXUAL

Art 7.1 EL 3/2007 de 22 de març d'igualtat efectiva entre dones i homes. Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Els tipus d'assetjament sexual són els següents:

- **Assetjament sexual d'intercanvi o xantatge sexual:** Quan la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta s'utilitza, implícitament o explícita, com a fonament d'una decisió que repercuteix sobre l'accés d'aquesta persona al treball, continuïtat en ell, formació i promoció professionals, salari, etc. Implica un abús de poder.

- **Assetjament sexual ambiental:** La seua característica principal és que els subjectes actius mantenen una conducta de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que té com a conseqüència, buscada o no, produir un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant. La condició afectada és l'entorn, l'ambient de treball.

Entre les conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual a títol d'exemple i sense caràcter exclouent:

› **Conductes verbals**

- Bromes sexuals ofensives i comentaris sobre l'aparença de la persona treballadora.
- Comentaris sexuals obscens.
- Preguntes, descripcions o comentaris sobre fantasies, preferències i habilitats/capacitats sexuals.
- Formes denigrants o obscenes per a adreçar-se a les persones.
- Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones.
- Comunicacions (telefonades, correus electrònics, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, etc.) de caràcter ofensiu i contingut sexual.

- Invitacions o pressions per a concertar cites o trobades sexuals.
- Invitacions persistents per a participar en activitats socials o lúdiques, encara que la persona objecte d'elles haja deixat clar que resulten no desitjades o inoportunes.
- Invitacions o peticions de favors sexuals quan estiguen relacionades, directament o indirecta a l'accés d'aquesta persona al treball, continuïtat en ell, carrera professional, formació, salari, etc.

› **Conductes no verbals**

- Ús d'imatges, gràfics, vinyetes, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit o suggestiu.
- Gestos obscens, xiulits, gestos o mirades libidinoses.
- Cartes, notes, missatges de correu electrònic o d'aplicacions de missatgeria instantània de caràcter ofensiu de contingut sexual.

› **Conductes de caràcter físic**

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc...) o acostament físic excessiu o innecessari.
- Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- Tocar intencionadament o "accidentalment" els òrgans sexuals.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques en la mesura que creen un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la persona que és objecte d'elles. Un únic episodi pot ser constitutiu d'assetjament sexual. Serà considerat sempre com una discriminació per raó de sexe.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Art 7.2 EL 3/2007 de 22 de març d'igualtat efectiva entre dones i homes. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es tracta de qualsevol acció o omissió relacionada amb el gènere, és a dir, amb el conjunt d'estereotips culturals i socials associats al sexe de les persones i, en especial, relacionada amb les situacions d'embaràs, maternitat, paternitat o d'assumpció d'altres càrregues familiars, que tinga com a finalitat o conseqüència atemptar contra la dignitat de la persona, siga dona o home, a través de la creació d'un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Són exemples d'assetjament per raó de sexe els següents:

- Ús de conductes discriminatòries pel fet de ser dona o home.
- Bromes i comentaris sobre les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han sigut desenvolupades per persones de l'altre sexe.
- Utilització d'humor sexista.
- Ridiculitzar i despreciar les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones.
- Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o de forma esbiaixada, en funció del seu sexe.
- Assignar tasques o treballs per davall de la capacitat professional o competències de la persona.
- Tracte desfavorable per raó de l'embaràs o maternitat (p. ex. Atribuir tasques sense sentit, impossibles d'aconseguir o amb terminis irracionals; impedir deliberadament el seu accés

als mitjans adequats per a realitzar el seu treball com ara informació, documents, equips, etc., denegar-li arbitràriament permisos o llicències a què té dret...).

- Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions restrictives o limitadores sobre l'accés de la persona a l'ocupació o la seua continuïtat en ella, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball.

ASSETJAMENT DE SEGON ORDRE

Violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions, i la persecució exercida contra les persones que recolzen les víctimes de violència masclista en l'àmbit laboral. Inclou els actes que impedisquen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

CONSENTIMENT

S'entén per consentiment la voluntat expressa, emmarcada en la llibertat sexual i en la dignitat personal, que dóna pas a l'exercici de pràctiques sexuals i ho avala. La prestació del consentiment sexual ha de fer-se des de la llibertat, ha de romandre vigent durant tota la pràctica sexual. No hi ha consentiment si l'agressor crea unes condicions o s'aprofita d'un context que, directament o indirecta, imposen una pràctica sexual sense comptar amb el consentiment de la dona.²

El projecte de Llei orgànica integral de llibertat sexual³, estableix que "només s'entendrà que hi ha consentiment quan s'haja manifestat lliurement per mitjà d'actes, que, en atenció de les circumstàncies del cas, expressen de manera clara la voluntat de la persona. Es considerarà en tot cas agressió sexual els actes de contingut sexual que es realitzen emprant violència, intimidació o abús d'una situació de superioritat o de vulnerabilitat de la víctima (...)"

2. S'utilitza com a referència la definició de consentiment i d'acòs de segon ordre la utilitzada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, de la Generalitat de Catalunya.

3. S'utilitza com a referència la definició del consentiment de l'article 178, Projecte Llei Orgànica de Garantia Integral de la Llibertat Sexual (publicat en el BO Corts generals de 26 de juliol 2021).

ART. 5

TIPIFICACIÓ

Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. (Art 7.3 LOI 3/2007)

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe. (Art. 7.4 LOI 3/2007)

L'assetjament sexual o per raó de sexe constitueixen, segons la normativa laboral i administrativa aplicable, infraccions **molt greus** i, d'acord amb la tipificació legal, constitueixen delictes en l'àmbit de la responsabilitat criminal:

Art. 95.2. b) Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. (EBEP)

Art 8.13 bis Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (TRLISOS)

Art 54.2 g) Estatut dels Treballadors (ET)

ART. 6

TERMINI PER A LA PRESENTACIÓ DE RECLAMACIONS O DENÚNCIES D'ACORD AMB EL PRESENT PROTOCOL

Tota persona que desitge invocar el procediment previst en el present protocol ha de fer-ho en el termini màxim de **24 mesos**, a comptar des que es va produir l'incident o incidents que van donar lloc a la reclamació o queixa o, si aquesta es refereix a una conducta persistent, en el termini de 24 mesos a comptar de l'última data en què aquesta persona es va veure afectada per la dita conducta.

En el cas que una persona desitge invocar el procediment a pesar d'haver transcorregut el termini indicat en l'apartat anterior, remetrà una sol·licitud escrita a la Unitat Confidencial en què farà constar les circumstàncies que van impedir la seua presentació en el termini previst en l'apartat anterior. La Unitat Confidencial, en atenció a les circumstàncies al·legades, decidirà si la reclamació ha d'examinar-se pel *Comité Tècnic Antiassetjament Sexual i per Raó de Sexe*, malgrat el termini transcorregut.

ART. 7

LA RECLAMACIÓ

O DENÚNCIA

DE LA SITUACIÓ

D'ASSETJAMENT SEXUAL

O PER RAÓ DE SEXE

Es consideren legitimades, als efectes de presentació de la reclamació o denúncia regulada en el present protocol:

- a) La persona que, sent membre de la plantilla de la Diputació de Castelló (o assimilada), es considere víctima d'una conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- b) La persona que, sent membre de la Diputació de Castelló (o organismes autònoms), tinga coneixement de la perpetració d'una conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe. En aquest supòsit, la Unitat Confidencial (UC) ha de sol·licitar la conformitat de la persona presumptament assetjada per a prosseguir el procediment.
- c) Les organitzacions sindicals a nivell estatal, autonòmic o amb representació en l'Excel·lentíssima Diputació de Castelló, sempre que acrediten el consentiment expressat de la persona presumptament assetjada.

El personal amb responsabilitat jeràrquica (direccions tècniques, càrrecs polítics, comandaments intermedis...) està obligat a exercir la seua potestat directiva i organitzativa davant dels possibles casos d'assetjament que cometa el seu personal subordinat o puguen afectar els seus equips, i a informar els òrgans competents sobre qualsevol possible cas d'assetjament sexual o per raó de sexe que es produïska en el seu àmbit d'actuació. Tindran caràcter disciplinari tant la tolerància d'aquestes conductes com la no-comunicació d'elles, si foren conegudes.

Aquesta Diputació reconeix el paper de les organitzacions sindicals pel que fa a la representació, al llarg de tot el procediment, de qualsevol persona protegida que així ho desitge i ho manifeste expressament, en relació amb els assumptes objecte del present protocol. El consentiment de la

persona representada pot ser revocat en qualsevol moment del procediment. La revocació, si és procedent, ha de ser també expressada.

La Diputació proporcionarà a les parts implicades en les possibles denúncies per assetjament, l'assistència i l'assessorament que corresponga.

La denúncia es realitzarà per escrit en tots els casos, d'acord amb el formulari que s'inclou com annex I, i la firmarà la persona o organització que la formula.

La denúncia s'adreçarà a la **Unitat Confidencial** únicament a través de la **bústia de denúncies**, habilitada exclusivament per a això per mitjà de l'ús d'una aplicació informàtica específica externa que garanteix un procediment reservat per a tractar la informació amb el major sigil. Permet adjuntar l'annex I i altres documents.

Quan l'òrgan destinatari inicial de la denúncia no siga la Unitat Confidencial, perquè no s'haja tingut en compte el procediment d'aquest protocol, aquell, al rebre la denúncia, la traslladarà immediatament a la Unitat Confidencial.

Les persones que componen els òrgans receptors o destinataris de la denúncia queden obligades per un deure de confidencialitat, relatiu als fets dels que tinguen coneixement i a la identitat de les persones implicades en aquells.

La Unitat Confidencial traslladarà al Comitè Tècnic Antiassetjament Sexual i per Raó de Sexe la denúncia i posarà a disposició de la víctima, immediatament, en cas necessari, atenció mèdica, psicològica i social, a través de mitjans propis de la Diputació de Castelló o a través de recursos externs.

ART. 8

UNITAT CONFIDENCIAL:

FUNCIONS

I PROCEDIMENT

La Unitat Confidencial està formada per 3 membres que representen 3 àrees clau en l'organització: Recursos Humans, Igualtat i Prevenció de Riscos Laborals. La composició és la següent: un membre de RRHH, un d'Igualtat i un de Prevenció de Riscos Laborals. La Unitat Confidencial és el primer òrgan d'actuació en el procediment formal descrit en el present protocol. La principal funció d'aquest òrgan és discernir un cas d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, d'un que no ho és i posar en marxa el procediment en situació afirmativa. Les seues funcions són les següents:

- 1.- Recepció dels testimonis en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- 2.- Examen dels indicis presentats i establir si poden ser constitutius d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- 3.- Assessorament i acompanyament de la persona afectada.
- 4.- Derivació al Comitè Tècnic Antiassetjament Sexual i per Raó de Sexe, o bé al Comitè d'Assetjament Laboral, en cas d'entendre que no hi ha assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, però si hi ha indicis perquè la conducta siga catalogada com a assetjament laboral.
- 5.- Deixar registre de les seues actuacions i comunicar a les parts interessades les mesures i resolucions acordades.

La duració màxima d'aquesta primera fase serà de 3 dies hàbils. Les seues funcions són les següents:

1.- Comunicació. L'objectiu d'aquesta fase és informar i acompanyar la persona afectada. La comunicació del cas a la Unitat Confidencial la pot realitzar la persona afectada o qualsevol que haja detectat conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe. Les vies de comunicació poden ser per mitjà d'un escrit o formulari, un correu electrònic o una conversació presencial o telefònica.

2.-Assessorament. Informar la persona afectada sobre la seua situació i els seus drets.

En el cas que la persona afectada decidisca no presentar denúncia i des de la Unitat Confidencial, a través de la informació rebuda, es considere que hi ha alguna evidència d'assetjament sexual i per raó de sexe, s'informarà el Comitè Tècnic Antiassetjament Sexual i per Raó de Sexe.

Es respectarà el dret a la confidencialitat de les persones implicades i dels documents i informació aportats, a fi que, la Diputació de Castelló prenga mesures preventives, de sensibilització i/o formació.

En el supòsit que no es presente denúncia i no es considere un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe es tancarà el cas mantenint la deguda confidencialitat.

ART. 9

COMPOSICIÓ

DEL COMITÉ TÈCNIC

CONTRA

L'ASSETJAMENT SEXUAL

I PER RAÓ DE SEXE

El Comitè Tècnic Antiassetjament Sexual i per Raó de Sexe, és un òrgan tècnic i especialitzat amb competències d'indagació, investigació, verificació, informe i proposta, en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.

El Comitè Tècnic Antiassetjament Sexual i per Raó de Sexe procurarà la paritat entre la part tècnica i la representació sindical, i per això estarà format per dues persones de la Unitat Confidencial i dues persones per la representació de treballadores i treballadors, sent titulars una persona per cadascuna de les dues organitzacions sindicals amb major representació i suplents dues persones de les altres dues organitzacions sindicals.

Totes les persones integrants del Comitè Tècnic Antiassetjament Sexual i per Raó de Sexe seran nomenades per la Diputació, una vegada proposades a la Comissió de Seguiment, per decret de Presidència. Es promourà el compliment del principi de presència equilibrada de dones i homes.

Totes les persones integrants del Comitè Tècnic d' Antiassetjament Sexual i per Raó de Sexe acreditaran formació específica en matèria de gènere, igualtat de dones i homes i no discriminació, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, en el moment de la constitució del Comitè, o compromís de realitzar-ho en el termini màxim de sis mesos.

L'òrgan comptarà amb vuit persones, quatre titulars i els seus corresponents quatre suplents, per al cas que siga necessari la seua substitució per causes d'abstenció, recusació, vacances, baixa o excedència, o alguna altra causa justificada.

El Comitè Tècnic d' Antiassetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe nomenarà una persona que actuarà com a secretari o secretària i serà responsable de la redacció i custòdia de

l'informe, de la gestió, del recompte de vots a l'hora d'adoptar acords i del conjunt de documents que es generen durant la investigació, previ trasllat al Departament de Recursos Humans. L'organització posarà a la seua disposició els mitjans necessaris per a fer efectiva aquesta custòdia.

La Unitat Confidencial serà responsable d'enviar les convocatòries al Comitè Tècnic Antiassetjament Sexual o Assetjament per Raó de Sexe, amb una antelació de tres dies hàbils.

Els acords en el si de la Comissió s'adoptaran per consens. En el cas que aquest no fora possible es realitzarà per majoria dels seus integrants. En el cas d'empat, la secretaria del Comitè Tècnic disposarà del vot de qualitat. El Comitè triarà una persona que actuarà de portaveu, i elevarà les conclusions de l'informe redactat a les instàncies oportunes.

El Comitè podrà, per a dur a terme la seua labor, segons el cas, comptar amb l'assessorament d'una persona externa experta en la matèria.

ART. 10

FUNCIONS DEL

COMITÉ TÈCNIC

ANTIASETJAMENT

SEXUAL

I PER RAÓ DE SEXE

El Comité Tècnic Antiassetjament Sexual i per Raó de Sexe té atribuïdes les funcions següents:

1 Coneixement de les denúncies en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe o que siguin presentades, recepcionades i/o derivades per la Unitat Confidencial.

2 Intervenció en els supòsits de denúncies en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, que consisteix en:

2.a Investigació dels supòsits, a fi de verificar fins a quin punt hi ha base racional en una denúncia o reclamació per a proposar, si és procedent, les mesures necessàries per a posar fi a la situació d'assetjament.

2.b Recepció i audiència a les parts (part denunciant i part denunciada)

2.c Recepció i audiència a testimonis.

2.d Recepció de documentació aportada per les parts.

2.e Recepció de dictàmens pericials aportats per les parts. El Comité, quan ho considere oportú, podrà instar la realització de peritatges. A les persones que desenvolupen actuacions pericials els seran aplicables les mateixes regles en matèria d'abstenció i recusació que a les persones que formen part del Comité i per idèntiques causes.

2.f Elaboració d'un informe sobre el cas investigat, i remissió a la Presidència de la Diputació, amb proposta de sobreseïment o d'obertura d'expedient disciplinari i/o si és el cas, proposició de l'elevació dels fets denunciats i actuacions practicades a la jurisdicció penal.

2.g En el cas que la persona denunciada o denunciant siga qui exercisca la presidència de la Diputació s'abstindrà d'intervindre en el procediment i reprendrà l'informe del cas investigat qui ocupe la vicepresidència.

3 Per a dur a terme aquestes funcions el Comité estarà dotat dels recursos i competències necessaris per a vetlar pel compliment de la normativa legal, reglamentària i estatutària i del procediment que se seguirà en els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

4 El procediment buscarà l'eficàcia investigadora, l'esclariment dels fets i l'agilitat i rapidesa de la resposta, amb protecció i respecte sempre a la intimitat i la dignitat de les persones involucrades en la denúncia.

5 El Comité s'encarregarà d'activar les mesures cautelars i posarà a disposició de la víctima, immediatament, en cas necessari, atenció mèdica, psicològica i social, a través de mitjans propis amb què compte l'organització o a través de recursos externs.

6 Vetlar per les garanties del protocol d'actuació.

L'informe, haurà de redactar-se i presentar-se en deu dies hàbils des de la comunicació de la denúncia i haurà d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- › Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- › Relació nominal i càrrec de les persones que hagen participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- › Antecedents del cas, denúncia, circumstàncies i mesures cautelars adoptades.
- › Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagen fet entrevistes a testimonis, i per a garantir la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- › Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidatòries o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat o diversitat funcional.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, a testimonis o a les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- › Conclusions.

ART. 11

ABSTENCIÓ

I RECUSACIÓ

Les previsions en matèria d'abstenció i recusació previstes, amb caràcter general, en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, seran aplicables a les persones que formen part de la Unitat Confidencial i el Comitè Tècnic. En els supòsits en què una de les persones integrants de la Unitat Confidencial o del Comitè Tècnic quedara exclosa d'intervenció, per causa d'abstenció o recusació, o bé per estar de baixa, excedència o vacances, la Diputació de Castelló procedirà al nomenament de la persona que la substituïska, d'entre les persones que hi formen part, o anàloga procedència tècnica.

En el cas que la persona denunciada, per assetjament sexual o per raó de sexe, forme part del Comitè Tècnic d' Antiassetjament, haurà d'abstindre's; en cas de no fer-ho, podrà ser recusada en el moment mateix de la sol·licitud, tornant a constituir-se el Comitè amb les persones titulars o suplents, que compten amb el certificat de la formació específica realitzada.

ART. 12

DEURES DE SECRET

I DISCRECIÓ

PROFESSIONAL.

CONFIDENCIALITAT

I PROCEDIMENT

RESERVAT

Les persones que intervinguen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de què tinguen coneixement. Per això, des del moment que es formule la denúncia, la persona o persones responsables de la seua iniciació i tramitació assignarà una codificació identificativa tant de la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, preservant així la seua identitat.

De conformitat amb l'article 53.12 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, les persones que conformen el Comitè guardaran secret sobre les matèries classificades o altres la difusió de les quals estiga prohibida legalment, amb especial referència a les dades protegides per la legislació de protecció de dades de caràcter personal i, molt especialment, aquells que afecten la intimitat de les persones.

Igualment, les persones que componen el Comitè mantindran la deguda discreció sobre aquells assumptes que coneguen per raó del seu càrrec, sense que puguen fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interés públic. Aquest deure de discreció es refereix especialment a:

- › Les deliberacions de la Comissió.
- › El recompte de vots de les votacions que tinguen lloc durant les reunions, si és el cas.

› Sobre el sentit dels vots que es facen públics en l'actuació de la Comissió, si és el cas.

Les actes per a la seua aprovació, es llegiran en tot cas en l'acte de la reunió i no es podran enviar o transmetre a les persones que componen el Comité per correu (postal, intern o electrònic) ni posar-les a disposició d'aquelles per mitjà de cap tipus de suport que permeta o facilite la divulgació general del contingut.

El depòsit i custòdia de les actes i de la documentació que puga aportar-se al Comité correspon al Servei de Recursos Humans. Les persones que componen el Comité poden consultar les actes, per mitjà de la seua lectura, in situ, en el Servei de Recursos Humans o en presència d'alguna altra persona del Comité. Les persones que componen el Comité Tècnic d'Antiassetjament, podran sol·licitar de la secretaria del Comité l'expedició del corresponent testimoniatge escrit en el què consten els acords literals a què haja arribat el Comité i la seua data.

ART. 13

PROTECCIÓ

I GARANTIES

La Diputació de Castelló contractarà una assegurança de responsabilitat civil que cobrirà l'eventual responsabilitat civil en què puguen incórrer les persones que componen la Unitat Confidencial o el Comité Tècnic Antiassetjament Sexual i per Raó de Sexe, com a conseqüència de l'exercici de les seues funcions en l'àmbit funcional del dit Comité, així com els danys que es puguen haver produït en altres persones com a conseqüència de l'obertura de la investigació.

Igualment, contemplarà la cobertura dels danys ocasionats a les persones que integren l'òrgan instructor de l'expedient disciplinari, si és el cas. I les accions relatives a l'assetjament de segon ordre.

Aquesta assegurança podrà contemplar, si és el cas, la cobertura dels peritatges que es consideren oportuns per part del Comité Tècnic d' Antiassetjament Sexual i per Raó de Sexe.

ART. 14

OBERTURA

D'EXPEDIENT

DISCIPLINARI

El Comit  Tècnic d' Antiassetjament Sexual i per Raó de Sexe, traslladarà immediatament a la Presidència de la Diputació l'informe d'investigació i tota la documentació corresponent a l'activitat indagat ria, desenvolupada en relació amb la dita reclamació o denúncia.

El procediment disciplinari se substanciarà d'acord amb la normativa aplicable, en funció de la condició laboral o funcional de la persona denunciada, per mitjà de la constitució d'un òrgan instructor.

ART. 15

MESURES CAUTELARS

Una vegada iniciat el procediment (des de la presentació de la denúncia) i si les circumstàncies concurrents ho aconsellen, en funció de la gravetat del dany que puga infligir-se a la víctima i en atenció a la protecció dels drets d'aquesta, el Comitè o l'òrgan instructor de l'expedient disciplinari, segons el moment del procés, proposaran a la Presidència de la Diputació de Castelló l'adopció de mesures cautelars.

Alguns dels indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifeste una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de treball, o altres situacions com per exemple l'existència de precedents semblants. La implementació d'aquestes mesures ha de ser acceptada per la persona afectada.

Algunes d'aquestes mesures cautelars, per exemple, són el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, però, en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona afectada un desfavoriment en les seues condicions de treball o salarials. L'adopció d'aquestes mesures es produirà d'una manera personalitzada i serà posada en coneixement del Comitè. La persona afectada serà situada en el centre d'atenció i importància per a garantir la seua atenció integral i evitar la seua revictimització o victimització secundària.

ART. 16

PREVENCIÓ

DE L'ASSETJAMENT

SEXUAL I ASSETJAMENT

PER RAÓ DE SEXE

La Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en el seu art. 14.1 estableix el deure de les administracions públiques quant a la prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. *Aquest deure de protecció constitueix, igualment, un deure de les administracions públiques respecte del personal al seu servei. Els drets d'informació, consulta i participació, formació en matèria preventiva, paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent i vigilància del seu estat de salut, en els termes que preveu la present llei, formen part del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.*

Les accions de prevenció que es duren a terme seran les següents:

- › Dur a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fullets informatius, cartells...).
- › Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que afavoresquen la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones treballadores.
- › Atendre els possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament al detectar-los per mitjà d'estudis de prevalença.
- › Implantar un procediment efectiu per a fer front a les comunicacions i denúncies.
- › Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- › Aplicar mesures disciplinàries severes.

Aquestes accions seran planificades, executades i avaluades amb caràcter anual per la Diputació de Castelló.

ART. 17

INSTRUCCIÓ

DE L'EXPEDIENT

En la substanciació de les denúncies en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, la Presidència de la Diputació de Castelló garanteix que el nomenament d'instructor o instructora de l'expedient disciplinari recaurà en una persona formada en matèria d'igualtat i violència de gènere en l'àmbit laboral: específicament en assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

ART. 18

INVERSIÓ

DE LA CÀRREGA

DE LA PROVA

D'acord amb el que preveu l'art 13 de la LOI 3/2007, i en el mateix sentit que preveuen les lleis processals civils, laborals i administratives, així com per la doctrina del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees i del Tribunal Suprem d'Espanya, en aquells procediments en què les al·legacions de la part denunciante es fonamenten en actuacions discriminatòries per raó de sexe, materialitzades en conductes d'assetjament sexual o en comportaments constitutius d'assetjament per raó de sexe, correspon a la part demandada provar l'absència de discriminació en la seua actuació i la proporcionalitat dels seus actes.

A la part denunciante li correspon, prèviament, aportar els necessaris indicis de discriminació que desencadenen l'apuntada inversió de la càrrega probatòria. La regla processal d'inversió de la càrrega probatòria no sols opera en l'àmbit del procediment d'instrucció de l'expedient disciplinari que, si és procedent, corresponga, sinó, igualment, en l'àmbit del procediment investigador desenvolupat pel Comitè Antiassetjament.

DISPOSICIÓ

ADDITIONAL PRIMERA.

Difusió

i informació

Com estableix l'acció 41 del I Pla d'Igualtat de la Diputació de Castelló, es dissenyaran campanyes de difusió per a publicitar i donar a conèixer entre el personal de la Diputació de Castelló el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i la composició del Comitè Tècnic d' Antiassetjament. A més, s'inclourà aquesta informació en la documentació de benvinguda que es facilite al personal de nova incorporació.

Aquest protocol i els elements de difusió que es dissenyen per a coneixement de la plantilla de la Diputació de Castelló i de les empreses proveïdores, es penjaran en la pàgina web.

DISPOSICIÓ

ADDITIONAL SEGONA.

Formació

Com estableix l'acció 42 del I Pla d'igualtat de la Diputació de Castelló, es realitzaran accions de sensibilització en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, adreçades a tot el personal de la plantilla, personal de programes temporals, personal polític i representants sindicals, per a promocionar una cultura i un ambient de treball lliure d'assetjament, donar a conèixer el protocol redactat, així com les conseqüències que pot tindre la realització de conductes d'aquesta naturalesa.

Des del Servei de Recursos Humans, les seccions de Formació, Prevenció de Riscos Laborals, i secció d'Igualtat de la Diputació de Castelló, es planificarà amb caràcter anual, la formació específica i la sensibilització que es considere oportuna impartir adreçada als organismes autònoms de la Diputació, les direccions de servei i departament, a la plantilla i a les empreses proveïdores.

DISPOSICIÓ FINAL.

Entrada en vigor

i revisió

Aquest protocol entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el BOP i es podrà revisar a proposta de la Unitat Confidencial, del Comité Tècnic contra l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe, de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat o del Comité de Seguretat i Salut.

ANNEXOS

ANNEX I – FORMULARI PRESENTACIÓ DENÚNCIA (full 1)

**Formulari de denúncia davant d'una possible situació d'assetjament sexual
i/o assetjament per raó de sexe:**

Dades de la persona que presenta la denúncia:

Cognoms i nom

.....

Vinculació amb la DIPUTACIÓ DE CASTELLÓ (personal funcional, laboral, subcontractat, etc....)

.....

DNI..... Edat Sexe:.....

Circumstàncies que motiven la denúncia:

Ser testimoni: Ser víctima: Ser superior jeràrquic/a de la víctima o de l'agressor/a:

Altres:

.....

.....

.....

.....

Telèfon o correu electrònic de contacte:

(Firma)

DIPUTACIÓ DE CASTELLÓ, de de 20.....

L'òrgan receptor, Unitat Confidencial, ha sigut informat dels fets descrits i firma un duplicat d'aquesta carta com a justificant de la seua recepció.

(Firma)

DIPUTACIÓ DE CASTELLÓ, de de 20.....

ANNEX II. CONFIDENCIALITAT

El senyor/la senyora,
comptant amb la designació de l'Excel·lentíssima Diputació de Castelló per a intervindre en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, que pogueren produir-se en el seu àmbit, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés. Per tant, i de forma més concreta, manifesta el meu compromís a complir amb les obligacions següents:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i hòmens.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que pogueren ser constitutives d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de què tinga coneixement, així com vetlar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervinguen en el procediment.

Així mateix, declare que he sigut informat/da per l'Excel·lentíssima Diputació de Castelló de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Firma i data.

ANNEX III. CONFIDENCIALITAT DE L'ACOMPANYANT

Dades de la persona que acompanya:

Nom i Cognoms

..... ,
amb DNI....., declara que no compartirà ni revelarà per cap mitjà, la informació de caràcter confidencial a què està tenint accés, en l'acte d'acompanyament a què assisteix. I en prova de conformitat, firma

En DIPUTACIÓ DE CASTELLÓ, de de 20.....

ANNEX IV. COMITÉ ANTIASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

• TITULARS

Nom i cognoms

Per la Unitat Confidencial

Nom i cognoms

Per organització sindical

• SUPLENTS

Nom i cognoms

Per la Unitat Confidencial

Nom i cognoms

Per organització sindical

ANNEX V. LEGISLACIÓ

MARCO INTERNACIONAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y uno de los núcleos centrales en el campo de los Derechos Humanos.

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea.

Naciones Unidas muestra un compromiso legal con la igualdad de género desde la Carta fundacional (1945) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), donde se establece la igualdad de derechos y libertades sin discriminación alguna de «raza, color, sexo, idioma religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición». Los derechos de las mujeres como principio básico universal se afianzan gracias a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), donde la ONU insta a gobiernos firmantes incluir en su norma estatal la igualdad de derechos y el ejercicio de libertades para la ciudadanía sin distinción de su sexo.

El Tratado de Ámsterdam, en su artículo 119, establece que «cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor».

Tras un periodo destinado al logro de la igualdad legal, se produjeron una serie de Conferencias Mundiales, analizando las necesidades específicas de las mujeres: México (1975); Copenhague (1980); Nairobi (1985); y Beijing (1995). De manera periódica se han realizado evaluaciones a los logros obtenidos tras la Plataforma de Beijing, siendo como ejemplo la Declaración política +5, o, el recientemente pospuesto a 2021, el Foro Generación Igualdad Beijing +25.

Por otro lado, la Unión ha adoptado, por lo general con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, actos legislativos en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En otro plano internacional, destaca la influencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyos convenios relativos a la igualdad de remuneración, discriminación en el empleo y en la ocupación, personas con responsabilidades familiares y la protección de la maternidad han significado una línea estratégica en el marco jurídico comunitario y estatal para los años posteriores.

MARCO ESTATAL

Constitución Española

La Constitución reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres mediante los artículos 9 y 14 de la CE y por la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España.

Artículo 9.

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover

los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Artículo 14.

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

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local

Artículo 25.

1. El Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover actividades y prestar los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal en los términos previstos en este artículo.
2. El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias:
 - a) Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística. Protección y gestión del Patrimonio histórico. Promoción y gestión de la vivienda de protección pública con criterios de sostenibilidad financiera. Conservación y rehabilitación de la edificación.
 - b) Medio ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.
 - c) Abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales.
 - d) Infraestructura viaria y otros equipamientos de su titularidad.
 - e) Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social.
 - f) Policía local, protección civil, prevención y extinción de incendios.
 - g) Tráfico, estacionamiento de vehículos y movilidad. Transporte colectivo urbano.
 - h) Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local.
 - i) Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante.
 - j) Protección de la salubridad pública.
 - k) Cementerios y actividades funerarias.
 - l) Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.
 - m) Promoción de la cultura y equipamientos culturales.

n) Participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial.

ñ) Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.

3. Las competencias municipales en las materias enunciadas en este artículo se determinarán por Ley debiendo evaluar la conveniencia de la implantación de servicios locales conforme a los principios de descentralización, eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera.

4. La Ley a que se refiere el apartado anterior deberá ir acompañada de una memoria económica que refleje el impacto sobre los recursos financieros de las Administraciones Públicas afectadas y el cumplimiento de los principios de estabilidad, sostenibilidad financiera y eficiencia del servicio o la actividad. La Ley debe prever la dotación de los recursos necesarios para asegurar la suficiencia financiera de las Entidades Locales sin que ello pueda conllevar, en ningún caso, un mayor gasto de las Administraciones Públicas.

Los proyectos de leyes estatales se acompañarán de un informe del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en el que se acrediten los criterios antes señalados.

5. La Ley determinará la competencia municipal propia de que se trate, garantizando que no se produce una atribución simultánea de la misma competencia a otra Administración Pública.

Artículo 27.

1. El Estado y las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, podrán delegar en los Municipios el ejercicio de sus competencias.

2. Cuando el Estado o las Comunidades Autónomas deleguen en dos o más municipios de la misma provincia una o varias competencias comunes, dicha delegación deberá realizarse siguiendo criterios homogéneos.

La Administración delegante podrá solicitar la asistencia de las Diputaciones provinciales o entidades equivalentes para la coordinación y seguimiento de las delegaciones previstas en este apartado.

3. Con el objeto de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general, contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos, la Administración del Estado y las de las Comunidades Autónomas podrán delegar, siguiendo criterios homogéneos, entre otras, las siguientes competencias:

a) Vigilancia y control de la contaminación ambiental.

b) Protección del medio natural.

c) Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre)

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:
 - a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
 - b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
 - c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.
2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.
2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.
3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.
4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 26 Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.
5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)

Artículo 8. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- 13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.
17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

Artículo 4.2. Derechos Laborales.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Art 17: No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

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

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 24. Ascensos.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su

desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.
8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.
3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 - f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial

podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 40. Movilidad geográfica.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.
4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.
6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

i) Fuerza mayor temporal.

n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 46. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.
2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán

obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución

judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

Artículo 54. Despido disciplinario.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.
7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.
2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
 - b) Las reducciones de jornada.
 - c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
 - e) Los planes de formación profesional en la empresa.
 - f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:
 - a) Ejercer una labor:
 - 1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - 2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.
 - 3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.
 - b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
 - c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Disposición adicional decimoctava. Discrepancias en materia de conciliación.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.
2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.

Disposición adicional vigesimoprimera. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares

Los contratos de interinidad que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores que estén en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3, darán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación:

- a) Noventa y cinco por ciento durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- b) Sesenta por ciento durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- c) Cincuenta por ciento durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se regirán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) de esta ley y sus normas de desarrollo.

Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre)

Artículo 1. Objeto.

3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:

- a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
- b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
- d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Funcionarios interinos.

3. La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.
- b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista.

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva

su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019.

- b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

Artículo 42. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:
 - a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.

b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la letra anterior.

c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional; ingreso mínimo vital, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.

Artículo 144. Duración de la obligación de cotizar.

4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.

Artículo 165. Condiciones del derecho a las prestaciones.

3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

4. No se exigirán períodos previos de cotización para el derecho a las prestaciones derivadas de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional, salvo disposición legal expresa en contrario.

5. El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 166. Situaciones asimiladas a la de alta.

4. Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen General se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiera incumplido sus

obligaciones. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

Artículo 177. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 178. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo

cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 183. Situación protegida.

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Artículo 184. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.
2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Artículo 187. Prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.
2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 188. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 191. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.
2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Artículo 267. Situación legal de desempleo.

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: b) Cuando se suspenda el contrato:
- 2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional octava. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.

La gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.

Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En su exposición de motivos define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

El objeto de la Ley se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge o el hombre que esté o haya estado ligado a la mujer víctima por una relación similar de afectividad (pareja), aún sin convivencia (noviazgo). También limita la violencia de género a la violencia física, psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de libertad.

Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicación, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, así como:

-Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género: a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas, Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.

-Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:

- a) Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
- b) Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

Como se expresa en la exposición de motivos de esta ley, la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino todo lo contrario. Esta se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad.

De este modo, es necesaria la aplicación de medidas de apoyo a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, ya que ésta constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución.

Artículo 2. Principios rectores.

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcionarial que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.

Artículo 10. Publicidad ilícita.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

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

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

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

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

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

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

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

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

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

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

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

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

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

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga

el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

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

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

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

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

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

Artículo 13 Prueba.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

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

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

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

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

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

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

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

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

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

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

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

La presente Ley tiene como objeto principal modificar la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, así como el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo. Asimismo, se derogan, entre otras, la disposición adicional segunda y la disposición transitoria séptima de la Ley 7/2007,

de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y se modifica la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para incluir una nueva disposición adicional.

Y del mismo modo, la presente Ley quiere contribuir a dar un nuevo impulso a los objetivos y a los mandatos a los que responde la vigente Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de 2003 y, en particular, a la eliminación de barreras y obstáculos que puedan limitar la plena integración, la participación, el acceso a la información y la igualdad de oportunidades de las personas que padecen discapacidad.

Por otra parte, la Ley incluye una serie de disposiciones adicionales y de disposiciones transitorias, destacando aquellas que se refieren a la asunción por las Comunidades Autónomas de las competencias relativas a la salud y a servicios sociales, que quedan referenciadas al que será el nuevo sistema de financiación autonómica y de las Haciendas Locales.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

MARCO AUTONÓMICO

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en

el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Por otro lado, la presente ley encuentra su fundamento en el artículo 31.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, que atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer.

La situación de las mujeres en la Comunidad Valenciana ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Sin embargo, todavía persiste un nivel de desigualdad que pone en entredicho los valores que fundamentan el orden democrático. En este sentido, la participación política de las mujeres, teniendo en cuenta todos los órganos de decisión, se mantiene con índices inferiores a los recomendados por la Unión Europea. El salario medio que perciben las mujeres es inferior al salario medio que perciben los hombres, las mujeres soportan frecuentemente la acumulación de su jornada laboral al trabajo doméstico no remunerado, y éste es mayoritariamente la única actividad que realizan las mujeres. En el caso de las familias monoparentales, éstas tienen generalmente como cabeza de familia a las madres, que a su vez representan el porcentaje más alto de parados en esta situación. Finalmente, las mujeres son las principales beneficiarias de pensiones asistenciales o de viudedad que son las económicamente más bajas.

Apartado IV. Ámbitos de actuación.

Las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicación del principio de igualdad.

Entre las actuaciones en el ámbito social requieren una especial atención las referidas a la violencia de género ejercida contra las mujeres como una forma perversa de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica, o de otro tipo, cuyo origen se encuentra en la desigualdad de las relaciones entre mujeres y hombres y se manifiesta bajo la forma de malos tratos, violación, abusos sexuales, acoso sexual, prostitución y tráfico de mujeres.

La igualdad de mujeres y hombres necesita de actuaciones que incidan en ámbitos considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen gran relevancia en los considerados tradicionalmente como públicos. Así, la dedicación casi en exclusiva al cuidado de personas dependientes, mayoritariamente población infantil y de mayor edad, ha impedido a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y a la actividad pública en igualdad de condiciones con los hombres. Es necesario establecer una relación adecuada entre lo público y lo privado y tomar medidas que incidan en el bienestar de la ciudadanía, favoreciendo la consecución de la igualdad real.

Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas.

1. La administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.

2. A los efectos de esta ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.
3. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalidad Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.
4. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.

Artículo 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo.

Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

Artículo 45. Igualdad en la promoción interna.

Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualem en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación.

La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

Artículo 47. Acoso sexual.

La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

Ley 10/2010, de 9 julio, de ordenación y gestión de la Función Público Valencia.

Artículo 1. Objeto.

El objeto de la presente ley es la regulación de la función pública valenciana y la determinación del régimen jurídico del personal incluido en su ámbito de aplicación, con el alcance que, en cada caso se establece, en el ejercicio de las competencias atribuidas por la Constitución Española y por el Estatut d'Autonomia, en el marco de la legislación básica estatal.

Artículo 2. Principios informadores.

1. Los principios y fundamentos de actuación que ordenan la función pública valenciana como instrumento para la gestión y realización de los intereses generales que tiene encomendados la administración son los siguientes:
 - a) Legalidad.
 - b) Economía, eficacia y eficiencia.
 - c) Igualdad de trato entre hombres y mujeres.
 - d) Objetividad, transparencia, integridad, neutralidad y austeridad.
 - e) Servicio a la ciudadanía y a los intereses generales.
 - f) Desarrollo y cualificación profesional permanente del personal empleado público.
 - g) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
 - h) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.
 - i) Negociación colectiva y participación, a través de sus representantes, en la determinación de las condiciones de trabajo.
 - j) Cooperación entre las administraciones públicas en la regulación y gestión del empleo público.
 - k) Implantación progresiva de nuevas tecnologías de la información y de la administración electrónica para garantizar el derecho de las ciudadanas y ciudadanos a relacionarse con la administración y acceder a los servicios públicos por estos medios.
 - l) Ética profesional en el desempeño del servicio público.
2. A los efectos de esta ley, la función pública valenciana está constituida por el conjunto de personas que prestan servicios retribuidos en la administración mediante una relación regulada por la normativa administrativa o laboral e informada por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso y en la promoción profesional.
3. El personal empleado público, en el desarrollo de sus funciones para cumplir los objetivos asignados actuará de acuerdo con los principios de imparcialidad, profesionalidad, diligencia, buena fe, confidencialidad, responsabilidad, ejemplaridad y honradez.
4. Con la finalidad de satisfacer los intereses generales, la Generalitat tiene atribuida la potestad de autoorganización que la faculta, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, para estructurar, establecer el régimen jurídico y dirigir y fijar los objetivos de la función pública valenciana.

Artículo 51. Principios de la selección.

Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público de conformidad con los siguientes principios:

- a) Mérito, capacidad e igualdad.
- b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c) Transparencia.
- d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.
- e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.
- g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.
- h) Eficacia y eficiencia.
- i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.

Artículo 8. Garantía de los derechos de las víctimas de violencia sobre la mujer.

1. En el ámbito de sus competencias, las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana garantizarán a las víctimas de violencia sobre la mujer la efectividad de los derechos que se recogen en el presente título.
2. La presente ley será de aplicación a todas las mujeres que hayan sido víctimas de la violencia regulada en esta ley, en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, con independencia de su nacionalidad, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 de la ley.
Las mujeres inmigrantes que se encuentren en situación irregular dispondrán de los derechos recogidos en el capítulo I del título I de esta ley y se estará a lo dispuesto en la normativa en materia de derechos y libertades de los extranjeros en España.
3. Las mujeres con discapacidad tendrán derecho a la información administrativa y judicial en igualdad de condiciones que el resto de víctimas de violencia sobre la mujer. La Generalitat garantizará dicho derecho recogido en la legislación autonómica vigente, mediante la erradicación de todas aquellas barreras que dificulten el acceso a la información y a los recursos de atención integral.
4. Al efecto de hacer efectivo este derecho, la Generalitat desarrollará protocolos de atención y prevención específicos.

Artículo 12. Derecho a la atención integral y especializada.

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana garantizarán a las víctimas de este tipo de violencia los servicios sociales de atención, emergencia, apoyo y acogida y recuperación integral.

2. Las víctimas de violencia sobre la mujer tendrán derecho a recuperar su integridad, autonomía y desarrollo personal y para ello a ser atendidas por la red de asistencia social que se establece en el título III de esta ley.
3. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se identifican por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 9.

Artículo 28. Acuerdos, convenios y negociación colectiva.

1. La Generalitat promoverá el establecimiento de acuerdos y convenios con empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, así como con las administraciones locales e instituciones públicas, entre cuyos fines se contemple la contratación preferente o la inclusión en los programas de inserción laboral que elaboren, de las mujeres víctimas de violencia.
2. La Generalitat fomentará la inclusión en la negociación colectiva entre empresas y trabajadores y trabajadoras y en los planes de igualdad de las empresas, medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual hacia la mujer, acoso por razón del sexo y de violencia de género.

Artículo 29. Acuerdos, convenios y negociación colectiva.

Las organizaciones empresariales y sindicales de la Comunitat Valenciana promoverán el diseño y aplicación de medidas de prevención contra la violencia sobre la mujer.

Artículo 30. Acoso sexual hacia la mujer y acoso por razón de sexo.

1. La Generalitat, en el ámbito de las relaciones laborales y dentro del marco de sus competencias, favorecerá y velará por el respeto de la igualdad entre géneros, y la no tolerancia de conductas de discriminación o acoso por razón de sexo y de acoso sexual hacia la mujer en la administración pública y en las empresas y centros de trabajo.

A dichos efectos, impulsará y promoverá el establecimiento en ellas de medios y códigos de buenas prácticas, protocolos y procedimientos para la prevención, detección y tratamiento de aquellos casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual hacia la mujer.

2. En este sentido y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta ley, constituye acoso sexual hacia la mujer cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la mujer, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función de la pertenencia al sexo femenino, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 36. Investigación en materia de violencia sobre la mujer.

1. La Generalitat promoverá la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad actual de este fenómeno, los factores socioculturales que lo sustentan,

así como sus consecuencias y analicen qué estrategias resultan idóneas tanto para su prevención y erradicación como para mejorar la atención integral a la víctima, permitiendo la detección y conocimiento de nuevas situaciones y necesidades.

A tal efecto se impulsarán desde la Generalitat acuerdos de colaboración con las Universidades de la Comunitat Valenciana, asociaciones, organizaciones empresariales y sindicales, entidades locales, Federación Valenciana de Municipios y Provincias u otros organismos, a quienes podrá dotar de los medios necesarios para ello.

2. La Generalitat hará públicos y difundirá los resultados de los estudios e investigaciones que se realicen en materia de violencia sobre la mujer y promocionará su difusión posterior a la sociedad en general, y en particular a aquellos colectivos con mayor dificultad de acceso a la información y a profesionales e instituciones tanto públicas como privadas que estén relacionadas con esta materia desde cualquier ámbito de la sociedad.
3. La Generalitat instaurará mecanismos para el reconocimiento de la excelencia investigadora en estos temas.

Artículo 44. Ayudas y subvenciones en el ámbito laboral.

La Generalitat establecerá subvenciones y ayudas directas, en las condiciones y forma que reglamentariamente se determine, a las empresas que contraten a víctimas de violencia ejercida por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia, a proyectos empresariales así como empresas que se constituyan por éstas, siempre que radiquen en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.

Artículo 70. Competencia de la administración de la Generalitat.

La Generalitat, en ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, establecerá las políticas dirigidas a erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres.

El departamento competente en materia de violencia sobre la mujer será el responsable de coordinar las actuaciones que en esta materia se lleven a cabo en el territorio de la Comunitat Valenciana. Todo ello sin perjuicio de las competencias atribuidas a otras Administraciones e instituciones y en colaboración con los entes locales, agentes sociales, entidades y asociaciones que desarrollen sus actividades en este campo.

200
ANIVERSARI
1822-2022



DIPUTACIÓ
D
E
CASTELLÓ