

MANUAL LEXISLATIVO DAS TRABALLADORAS

LIMIAR

A publicación deste Manual Lexislativo responde á necesidade de pór nas mans das traballadoras unha ferramenta útil para o coñecemento dos seus dereitos no ámbito laboral aínda que sen esquecer outras cuestións que entran no terreo do social e que lles son propias, recollendo nun só volume toda esta normativa tan dispersa na lexislación.

Un mundo, como é o laboral, dominado tradicionalmente por homes, con mandos masculinos na maioría das empresas, cun gran número de homes como representantes sindicais, cuns convenios colectivos negociados case sempre por estes, sitúa ás mulleres nunhas condicións de inferioridade que se ven agravadas polo descoñecemento que, a miúdo, estas teñen dos seus propios dereitos.

A escaseza de publicacións que recompilen lexislación laboral e social no que afecta ás mulleres é evidente, sobre todo cando se trata de manuais accesibles á maioría das traballadoras e escritos na nosa lingua. Por eso propuxémonos sacar adiante este libro coa dobre intención de, por unha parte, ocupar un baleiro importante na información dos dereitos ás mulleres e, por outra, normalizar a nosa lingua nun espacio no que aínda queda moito por facer.

O obxectivo derradeiro deste manual é chegar ó maior número de traballadoras cunha información clara e de fácil comprensión para quen non son profesionais do dereito. Non debe esperarse unha información exhaustiva sobre cada tema senón unha referencia sinxela e unha orientación útil para saber como actuar en cada caso.

Dende a CIG queremos por tódolos medios para facer posible a promoción das mulleres e a aplicación dos dereitos que, aínda que recoñecidos, non se exercen adecuadamente. Este libro pretende ser un paso máis no camiño cara á igualdade e a xustiza, na busca dunha sociedade sen discriminación e sen explotación.

Nas mans das mulleres traballadoras queda facer posible este desexo.

Galicia, setembro de 1999

Rosa Garrido Burgo
Secretaria Nacional da
Secretaría da Muller da CIG

ÍNDICE

1.- Igualdade e traballo

- 1.1.- Igualdade
- 1.2.- Discriminación

2.- Traballo e Dereitos Laborais

- 2.1.- Emprego
- 2.2.- Convenios Colectivos
- 2.3.- Discriminación no traballo
- 2.4.- A igual traballo, igual salario
- 2.5.- Mesmo traballo, distinta denominación
- 2.6.- Seguridade Social
- 2.7.- O que se debe facer en caso de despedimento
- 2.8.- Requisitos para percibir prestacións por desemprego
- 2.9.- Dereitos no caso de falecemento da traballadora
- 2.10.- Contratos específicos para certos colectivos de mulleres
- 2.11.- Se unha muller quere autoempregarse
- 2.12.- Delictos contra os dereitos dos traballadores

3.- Embarazo

- 3.1.- Non se pode despedir a ninguén por estar embarazada
- 3.2.- Protección da maternidade no traballo
- 3.3.- Avaliación dos riscos
- 3.4.- Medidas para evita-los riscos para a saúde
- 3.5.- Permisos por exames prenatais e similares
- 3.6.- Despedimento nestes casos
- 3.7.- Suspensión do contrato de traballo por maternidade
- 3.8.- Descanso por maternidade
- 3.9.- Contratos con traballadoras que substitúan ás que estean en descanso por maternidade
- 3.10.- Adopción
- 3.11.- Prestación no caso de descanso por maternidade
- 3.12.- Requisitos para ter dereito á prestación por maternidade
- 3.13.- Xeitos de perde-la prestación por maternidade
- 3.14.- Documentación e xestión do permiso de maternidade
- 3.15.- Dereito de lactación
- 3.16.- Enfermidade dun fillo
- 3.17.- Reducción da xornada
- 3.18.- Excedencia para o coidado dos fillos
- 3.19.- Dereitos en relación coa excedencia
- 3.20.- Aborto

4.- Acoso sexual

- 4.1.- Definición de acoso sexual

- 4.2.- Importancia da denuncia
- 4.3.- O perdón non extingue a acción penal
- 4.4.- Responsabilidade civil do autor dos feitos
- 4.5.- Solicitudade sexual que veña dunha autoridade ou dun funcionario público
- 4.6.- Autor e vítima destes feitos
- 4.7.- Non poderá ser despedida por denuncia-lo acoso sexual

5.- Malos tratos - Violencia

- 5.1.- Outras agresións, incluídas as sexuais
- 5.2.- Violencia contra a muller dentro da familia. Malos tratos
- 5.3.- Malos tratos físicos
- 5.4.- Malos tratos psíquicos
- 5.5.- Violación, agresión sexual ou abuso sexual
- 5.6.- A denuncia. Onde facela
- 5.7.- Se a vítima é menor de idade ou está incapacitada
- 5.8.- Está penado que o cónxuxe sexa o agresor
- 5.9.- Axudas legais
- 5.10.- Peculiaridades da prescrición en certos destes delitos

6.- Asistencia Xurídica Gratuíta

- 6.1.- Xustiza Gratuíta
- 6.2.- Problemática da concesión do beneficio de xustiza gratuíta en procesos matrimoniais
- 6.3.- Que comprende o dereito á asistencia xurídica gratuíta

7.- Traballo na Unión Europea

- 7.1.- Igualdade
- 7.2.- Como reclamar se se está a traballar nun país da Unión Europea que non sexa o noso

8.- Anexo I

Convención do 18 de decembro de 1979 sobre a eliminación de tódalas formas de discriminación contra a muller (instrumento de ratificación do 16 de decembro de 1983).

9.- Anexo II

Anteproxecto de Lei para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras

10.- Teléfonos de interese

“Os Estados parte tomarán en tódalas esferas, e en particular nas esferas política, social, económica e cultural, tódalas medidas apropiadas, mesmo de carácter legislativo, para asegura-lo pleno desenvolvemento e adianto da muller, co obxecto de garantirlle o exercicio e o goce dos dereitos humanos e as liberdades fundamentais en igualdade de condicións có home”

(Art. 3, Convención sobre a eliminación de tódalas formas de discriminación contra a muller, Nova York, 18 de decembro de 1979)

1.- IGUALDADE E TRABALLO.

1.1.- Igualdade.

A Constitución Española, no artigo 14, establece a igualdade ante a lei de tódolos españois e impide calquera tipo de discriminación por razón de sexo. A pesar disto, os dereitos das mulleres non son a miúdo respectados nin no fogar, nin na rúa, nin no traballo.

Non é suficiente que haxa leis que garantan os dereitos das mulleres. Para exercelos, fai falla que as mulleres (e os homes) os coñezan, reclamen a súa posta en práctica e denuncien o seu incumprimento.

Art. 14, Constitución Española: “Os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.”

1.2.- Discriminación.

Ninguén pode ser obxecto de discriminación no traballo por razóns de sexo. Isto significa que homes e mulleres deben recibirlo mesmo trato e beneficiarse dos mesmos dereitos e oportunidades no traballo.

Hai dous tipos de discriminación: a directa, cando se trata de xeito diferente ás mulleres e ós homes só por razón do seu sexo; e a indirecta, cando unha disposición ou similar, teoricamente neutra en materia de contratación, salario, despedimento, seguridade social, etc., prexudica na práctica a unha proporción moito máis importante de traballadores dun sexo. Ámbolos tipos de discriminación son contrarios á Constitución. A decisión empresarial ou as disposicións ou similares serían nulas no caso de que supoñan algún tipo de discriminación por razóns de sexo.

Art. 35.1, Constitución Española: “Tódolos españois teñen o deber de traballar e o dereito ó traballo, á libre elección de profesión e oficio, á promoción suficiente para satisfacer as súas necesidades e as da súa familia, sen que en ningún caso poida facerse discriminación por razón de sexo”.

2.- TRABALLO E DEREITOS LABORAIS

2.1.- Emprego.

As posibilidades de acceder a un emprego dependen do mercado de traballo (oferta e demanda de emprego), das aptitudes persoais e da formación ou estudos.

Actualmente unha muller pode desempeñar calquera tipo de traballo. As limitacións serán contrarias á Constitución.

Os empresarios non deben discriminar entre mulleres e homes á hora de contratar traballadores. As mulleres e os homes que realizan o mesmo traballo teñen o dereito a beneficiarse das mesmas posibilidades de formación e de educación.

Os empresarios tampouco deben discriminar por razón do sexo á hora de decidir a que traballadores van promover. Poden ter en conta as súas cualificacións, a antigüidade, o rendemento, etc., pero non o sexo.

Art. 4.2, Estatuto dos Traballadores: “Na relación de traballo, os traballadores teñen dereito:

- a) Á ocupación efectiva.
- b) Á promoción e formación profesional no traballo.
- c) A non ser discriminados para o emprego, ou unha vez empregados, por razóns de sexo, estado civil, pola idade dentro dos límites marcados por esta lei, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua, dentro do Estado español.
Tampouco poderán ser discriminados por razón de diminucións físicas, psíquicas e sensoriais, sempre que estivesen aptos para desempeña-lo traballo ou o emprego do que se trate.
- d) Á súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene.
- e) Ó respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, que comprende a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual.
- f) Á percepción puntual da remuneración pactada ou legalmente establecida.
- g) Ó exercicio individual das accións derivadas do seu contrato de traballo.
- h) A cantos outros se deriven especificamente do contrato de traballo.”

2.2.- Convenios Colectivos.

Os convenios colectivos regulan as condicións de traballo entre empresarios e traballadoras, obrigando a ámbalas partes durante o tempo que o convenio estea vixente.

A negociación colectiva permite pactar unhas condicións máis beneficiosas para o conxunto da clase traballadora -e especialmente para as mulleres- que os mínimos legais que fixa o Estatuto dos Traballadores/as. Pero a escasa participación das mulleres nas mesas de negociación leva consigo que os problemas e as reivindicacións que afectan especialmente a estas sexan esquecidas polos negociadores. É importante que as mulleres exerzan o dereito a negociar convenios para evitar que isto ocorra.

2.3.- Discriminación no traballo.

O Xulgado do Social é o competente para resolver todo o referente ás materias laborais. No caso de discriminación de calquera tipo (despedimento, acoso sexual, salarios, permisos...), pódese acudir directamente a el ou ben poñer-lo feito en coñecemento da Inspección de traballo. Tamén se pode acudir ó comité de empresa ou ós sindicatos. Así mesmo, pódese solicitar información no Servicio Galego de Igualdade.

2.4.- A igual traballo, igual salario.

O empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor o mesmo salario, tanto do salario base como dos complementos salariais. Isto significa que, independentemente do sexo, deben recibilo mesmo salario dúas persoas que realicen o mesmo traballo se ambas dependen do mesmo empresario. Sen embargo, as diferencias nos salarios poden estar xustificadas se son debidas a factores obxectivos non relacionados co sexo, como pode ser a experiencia ou a antigüidade.

O dereito a recibilo mesmo salario por un traballo igual ou de igual valor afecta tanto ó sector público coma ó privado, independentemente de que o salario se fixara mediante convenios colectivos, acordos ou contratos individuais.

Os convenios colectivos deben respectar-lo principio da igualdade de salario por un traballo de igual valor.

Art. 17, Estatuto dos Traballadores: “Non discriminación nas relacións laborais.

1.- Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que conteñan discriminacións desfavorables por razón de idade ou cando conteñan discriminacións favorables ou adversas no emprego, así como en materia de retribucións, xornada e demais condicións de traballo por circunstancias de sexo, orixe, estado civil, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, adhesión ou non a sindicatos e ós seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores na empresa e lingua dentro do Estado español.

2.- Poderán establecerse por lei as exclusións, reservas e preferencias para ser contratado libremente.

3.- Non obstante o disposto no apartado anterior, o Goberno poderá regular medidas de reserva, duración ou preferencia no emprego que teñan por obxecto facilita-la colocación de traballadores demandantes de emprego.

Así mesmo, o Goberno poderá outorgar subvencións, desgravacións e outras medidas para fomenta-lo emprego de grupos específicos de traballadores que encontren dificultades especiais para acceder ó emprego. A regulación das mesmas farase previa consulta ás organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas.

As medidas ás que se refiren os parágrafos anteriores orientaranse prioritariamente a fomenta-lo emprego estable dos traballadores desempregados e a conversión de contratos temporais en contratos por tempo indefinido.”

Art. 512, Código Penal: “Os que no exercicio das súas actividades profesionais ou empresariais denegaran a unha persoa unha prestación á que teña dereito por razón da súa ideoloxía, relixión ou crenzas; a súa pertenza a unha etnia, raza ou nación; o seu sexo, orientación sexual, situación familiar; enfermidade ou minusvalía; incorrerán na pena de inhabilitación especial para o exercicio de profesión, oficio, industria ou comercio, por un período de un a catro anos”.

2.5.- Mesmo traballo, distinta denominación.

Temos que ter en conta que algúns postos de traballo teñen a mesma denominación para os homes e para as mulleres, mentres que outros cambian de denominación en función do sexo do traballador. Cando se denominan de xeito diferente traballos que son fundamentalmente iguais, os salarios deben se-los mesmos. Se se paga a un máis ca a outro, non se está respectando o seu dereito á igualdade.

2.6.- Seguridade Social.

As mulleres e os homes que realizan o mesmo tipo de traballo teñen dereito ós beneficios da Seguridade Social coas mesmas prestacións e as mesmas condicións de acceso e deben cotizar do mesmo xeito.

As prestacións deben calcularse do mesmo xeito, incluídos os aumentos que correspondan. As condicións que determinan a duración do dereito ás prestacións da seguridade social deben ser idénticas para as mulleres e para os homes que realicen un traballo igual ou de igual valor.

Art. 38, Lei Xeral da Seguridade Social: “Acción protectora do sistema da Seguridade Social.

1. A acción protectora do sistema da Seguridade Social comprenderá:

a) A asistencia sanitaria nos casos de maternidade, de enfermidade común ou profesional e de accidentes, sexan ou non de traballo.

b) A recuperación profesional, cunha procedencia que se aprecie en calquera dos casos que se mencionan no apartado anterior.

c) Prestacións económicas nas situacións de incapacidade temporal; maternidade; invalidez, nas súas modalidades contributiva e non contributiva; xubilación, nas súas modalidades contributiva e non contributiva; desemprego, nos seus niveis contributivo e asistencial; morte e supervivencia; así como as que se outorguen nas continxencias e situacións especiais que regulamentariamente se determinen por Real Decreto, a proposta do Ministro de Traballo e Asuntos Sociais.

As prestacións económicas por invalidez e xubilación, nas súas modalidades non contributivas, outorgaranse de acordo coa regulación que das mesmas se contén no Título II da presente Lei.

As prestacións por desemprego, nos seus niveis contributivo e asistencial, outorgaranse de acordo coa regulación que das mesmas se contén no Título III desta Lei.

d) Prestacións familiares por fillo a cargo, nas súas modalidades contributiva e non contributiva.

As prestacións familiares por fillo a cargo, na súa modalidade non contributiva, outorgaranse de acordo coa regulación que das mesmas se contén no Título II da presente Lei.

e) As prestacións de servizos sociais que poidan establecerse en materia de reeducación e rehabilitación de inválidos e de asistencia á terceira idade, así como en aquelas outras materias en que se considere conveniente.

2. Igualmente, e como complemento das prestacións comprendidas no apartado anterior, poderán outorgarse os beneficios da asistencia social.

3. A acción protectora comprendida nos números anteriores establece e limita o ámbito de extensión posible do Réxime Xeral e dos Especiais da Seguridade Social, así como da modalidade non contributiva das prestacións.”

Art. 39, Lei Xeral da Seguridade Social: “1. A modalidade contributiva da acción protectora que o sistema da Seguridade Social outorga ás persoas comprendidas no apartado 1 do artigo 7 da presente Lei, poderá ser mellorada voluntariamente na forma e

condicións que se establezan nas normas reguladoras do Réxime Xeral e dos Réximes Especiais.

2. Sen outra excepción que o establecemento de melloras voluntarias, de acordo co previsto no número anterior, a Seguridade Social non poderá ser obxecto de contratación colectiva.”

Art. 40, Lei Xeral da Seguridade Social: “1. As prestacións da Seguridade Social, así como os beneficios dos seus servizos sociais e da asistencia social, non poderán ser obxecto de retención, sen prexuízo do previsto no apartado 2 deste mesmo artigo, cesión total ou parcial, compensación ou desconto, agás nos dous casos seguintes:

a) En orde ó cumprimento das obrigas alimenticias a favor do cónxuxe e fillos.

b) Cando se trate de obrigas contraídas polo beneficiario dentro da Seguridade Social.

En materia de embargamento terase en conta o establecido na Lei de Axuízamento Civil.

2. As percepcións derivadas da acción protectora da Seguridade Social estarán suxeitas a tributación nos termos establecidos nas normas reguladoras de cada imposto.

3. Non poderá ser esixida ningunha taxa fiscal, nin dereito de ningunha clase, en cantas informacións ou certificacións haxan de facilita-los correspondentes organismos da Administración da Seguridade Social, e os organismos administrativos, xudiciais ou de calquera outra clase, en relación coas prestacións e beneficios a que se refire o apartado 1 deste artigo.”

2.7.- O que se debe facer en caso de despedimento.

En caso de despedimento, a traballadora deberá, antes de presenta-la demanda ante o Xulgado do Social, tenta-la conciliación perante o Servicio de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC) no prazo de 20 días hábiles dende o momento do despedimento. Deste xeito, ó presenta-la papeleta de conciliación suspenderanse os prazos de caducidade, que se reiniciarán o día despois daquel no que se tentou a referida conciliación ou ben transcorridos 15 días dende a súa presentación sen que se celebre. En todo caso, logo de que transcorresen 30 días sen celebrarse o acto de conciliación, rematará o procedemento e terase cumprido o trámite.

Unha vez celebrado o acto de conciliación ou tentado sen avinza, a traballadora deberá presenta-la correspondente demanda ante o Xulgado do Social que corresponda, achegando o xustificante do resultado do acto de conciliación. O prazo de 20 días paralizado coa presentación da papeleta de conciliación volve a correr logo de que se celebre o devandito acto de conciliación. Con isto, xa se ve a suma importancia de facelo todo canto antes.

Non é necesaria a asistencia dun avogado, pero si moi conveniente.

Art. 63, Lei de Procedemento Laboral: “Será requisito previo para a tramitación do proceso o intento de conciliación ante o servizo administrativo correspondente ou ante o órgano que asuma estas funcións, que poderá constituírse mediante os acordos interprofesionais ou os convenios colectivos a que se refire o artigo 83 do texto refundido da lei do Estatuto dos Traballadores.”

Art. 64, Lei de Procedemento Laboral: “1. Exceptúanse deste requisito os procesos que esixan a reclamación previa en vía administrativa, os que versen sobre Seguridade Social, os relativos ó disfrute de vacacións e a materia electoral, os iniciados de oficio, os de impugnación de convenios colectivos, os de impugnación dos estatutos dos sindicatos ou da súa modificación e os de tutela da liberdade sindical.

2. Igualmente, quedan exceptuados:

a) Aqueles procesos nos que sendo parte demandada o Estado ou outro ente público tamén o foran persoas privadas, sempre que a pretensión tivera que someterse ó trámite de reclamación previa e neste puidese decidirse o asunto litixioso.

b) Os supostos nos que, iniciado o proceso, fose necesario dirixi-la demanda fronte a persoas distintas das inicialmente demandadas”.

Art. 65, Lei de Procedemento Laboral: “1. A presentación da solicitude de conciliación suspenderá os prazos de caducidade e interromperá os de prescrición. O cómputo da caducidade reiniciarase ó día seguinte daquel no que se tentou a conciliación ou transcorridos quince días dende a súa presentación sen que se celebrara.

2. En todo caso, transcorridos trinta días sen celebrarse o acto de conciliación finalizará o procedemento e terase cumprido o trámite.

3. Tamén se suspenderán os prazos de caducidade e interromperanse os de prescrición pola subscripción dun compromiso arbitral, celebrado en virtude dos acordos interprofesionais e os Convenios Colectivos a que se refire o artigo 83 do texto refundido da lei do Estatuto dos Traballadores. Nestes casos o cómputo da caducidade reiniciarase ó día seguinte de que adquira firmeza o laudo arbitral; de interpoñerse un recurso xudicial de anulación do laudo, o reinicio terá lugar dende o día seguinte á firmeza da sentenza que se dicte”.

Art. 66, Lei de Procedemento Laboral: “1. A asistencia ó acto de conciliación é obrigatoria para os litigantes.

2. Cando estando debidamente citadas as partes para o acto de conciliación non comparecese o solicitante nin alegase unha causa xusta, a papeleta considerarase como non presentada, arquivándose todo o actuado.

3. Se non comparecera a outra parte, a conciliación considerarase que se tentou sen efecto e o xuíz ou o Tribunal deberá apreciar temeridade ou mala fe se a incomparencia fora inustificada, impondo a multa sinalada no artigo 97.3 se a sentenza que no seu día dicte coincidira esencialmente coa pretensión contida na papeleta de conciliación.”

Art. 67, Lei de Procedemento Laboral: “1. O acordo de conciliación poderá ser impugnado polas partes e polos que puidesen sufrir prexuízo por aquel, ante o Xulgado ou Tribunal competente para coñecer do asunto obxecto da conciliación, mediante o exercicio da acción de nulidade polas causas que invalidan os contratos.

2. A acción caducará ós trinta días de aquel no que se adoptou o acordo. Para os posibles prexudicados o prazo contará dende que o coñeceran.”

Art. 68, Lei de Procedemento Laboral: “O acordado en conciliación terá forza executiva entre as partes intervinientes sen necesidade de ratificación ante o Xuíz ou Tribunal, podendo levarse a efecto polo trámite de execución de sentencias.”

Art. 80, Lei de Procedemento Laboral: “1. A demanda formularase por escrito e deberá conte-los seguintes requisitos xerais:

a) A designación do órgano ante quen se presente.

b) A designación do demandante, con expresión do número do documento nacional de identidade, e de aqueles outros interesados que deban ser chamados ó proceso e os seus domicilios, indicando o nome e apelidos das persoas físicas e a denominación social das persoas xurídicas. Se a demanda se dirixise contra un grupo carente de personalidade, terá que facer consta-lo nome e apelidos dos que aparezan como organizadores, directores ou xestores daquel, e os seus domicilios.

c) A enumeración clara e concreta dos feitos sobre os que verse a pretensión e de todos aqueles que, segundo a lexislación substantiva, resulten imprescindibles para resolver-las cuestións suscitadas. En ningún caso poderán alegarse feitos distintos dos aducidos en conciliación ou na reclamación administrativa previa, agás que se produciran con posterioridade á substanciación daquelas.

d) A súplica correspondente, nos termos adecuados ó contido da pretensión exercitada.

e) Se o demandante litigase por si mesmo, designará un domicilio na localidade onde resida o Xulgado ou Tribunal, no que se practicarán tódalas dilixencias que haxan de entenderse con el.

f) Data e sinatura.

2. Da demanda e documentos que a acompañen o actor presentará tantas copias como demandados e demais interesados no proceso haxa, así como para o Ministerio Fiscal, nos casos en que legalmente deba intervir.”

Art. 81, Lei de Procedemento Laboral: “1. O órgano xudicial advertirá á parte dos defectos, omisións ou imprecisións en que incorrera ó redacta-la demanda, co fin de que os emende dentro do prazo de catro días, con apercibimento de que, se non o efectuase, ordenarase o seu arquivo.

2. O xuíz admitirá provisionalmente toda demanda aínda que non se acompañe a certificación do acto de conciliación previa. Deberá, non obstante, advertir ó demandante que ten que acreditar-la celebración ou o intento do expresado acto no prazo de quince días, contados a partir do día seguinte á recepción da notificación, baixo apercibimento de que de non facerse así, arquivarase a demanda sen máis trámite.”

Art. 83, Lei de Procedemento Laboral: “1. Só a petición de ambas partes ou por motivos xustificadas, acreditados ante o órgano xudicial, poderán suspenderse por unha soa vez os actos de conciliación e xuízo, sinalándose novamente dentro dos dez días seguintes á data da suspensión. Excepcionalmente, e por circunstancias graves adecuadamente probadas, poderá acordarse unha segunda suspensión.

2. Se o actor, citado en forma, non comparecese nin alegase unha causa xusta que motive a suspensión do xuízo, considerarase que desistiu da súa demanda.

3. A incomparecencia inxustificada do demandado non impedirá a celebración do xuízo, que continuará sen necesidade de declara-la súa rebeldía.”

Art. 84, Lei de Procedemento Laboral: “1. O órgano xudicial, constituído en audiencia pública, tentará a conciliación, advertindo ás partes dos dereitos e obrigas que puideran corresponderlles, sen prexulgar o contido da eventual sentenza. Se o órgano xudicial estimara que o convido é constitutivo de lesión grave para algunha das partes, de fraude de lei ou de abuso de dereito, non aprobará o acordo.

2. Poderase aproba-la avinza en calquera momento antes de dictar sentenza.

3. Do acto de conciliación estenderase a correspondente acta.

4. O acordo levarase a efecto polos trámites da execución de sentencias.

5. A acción para impugna-la validez da avinza exercitarase perante o mesmo Xulgado ou Tribunal polos trámites e cos recursos establecidos nesta lei. A acción caducará ós quince días da data da súa celebración.”

Art. 103, Lei de Procedemento Laboral: “1. O traballador poderá reclamar contra o despedimento, dentro dos vinte días hábiles seguintes a aquel no que se producira. Ese prazo será de caducidade a tódolos efectos.

2. Se se promove unha demanda por despedimento contra unha persoa á que erroneamente se atribuíra a calidade de empresario, e se acreditase no xuízo que o era un terceiro, o traballador poderá promover unha nova demanda contra este, sen que comece o cómputo do prazo de caducidade ata o momento en que conste quen é o empresario.”

Art. 104, Lei de Procedemento Laboral: “As demandas por despedimento, ademais dos requisitos xerais previstos, deberán conte-los seguintes:

a) Lugar de traballo; categoría profesional; características particulares, se as houbera, do traballo que se realizaba antes de producirse o despedimento; salario, tempo e forma de pago e antigüidade do despedido.

b) Data de efectividade do despedimento, forma en que se produciu e feitos alegados polo empresario.

c) Se o traballador ostenta, ou ostentara no ano anterior ó despedimento, a calidade de representante legal ou sindical dos traballadores.

d) Se o traballador encontrase afiliado a algún sindicato, no suposto de que alegue a improcedencia do despedimento por realizarse este sen a previa audiencia dos delegados sindicais se os houbera.”

Art. 105, Lei de Procedemento Laboral: “1. Ratificada, no seu caso, a demanda, tanto na fase de alegacións como na práctica da proba, e na fase de conclusións corresponderá ó demandado expoñe-las súas posicións en primeiro lugar. Así mesmo, corresponderalle a

carga de proba-la veracidade dos feitos imputados na carta de despedimento como xustificativos do mesmo.

2. Para xustifica-lo despedimento, ó demandado non se lle admitirán no xuízo outros motivos de oposición á demanda que os contidos na comunicación escrita dese despedimento.”

Art. 106, Lei de Procedemento Laboral: “1. Nos supostos previstos no artigo 32 desta lei terán que respectarse as garantías que, respecto das alegacións, proba e conclusións, se establecen para o proceso de despedimento disciplinario.

2. Nos despedimentos de membros de comité de empresa, delegados de persoal ou delegados sindicais a demandada deberá aporta-lo expediente contradictorio legalmente esixido.”

Art. 108, Lei de Procedemento Laboral: “1. Na decisión da sentenza, o xuíz cualificará o despedimento como procedente, improcedente ou nulo.

Será cualificado como procedente cando quede acreditado o incumprimento alegado polo empresario no escrito de comunicación. En caso contrario, ou no suposto en que se incumprirán os requisitos de forma, establecidos no número un do artigo 55 do texto refundido da lei do Estatuto dos Traballadores, será cualificado como improcedente.

2. Será nulo o despedimento que teña como móbil algunha das causas de discriminación previstas na Constitución e na lei, ou se produza con violación dos dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

3. Se se acreditara que o móbil do despedimento obedecera a algunha das causas do número anterior, o xuíz pronunciarase sobre ela, con independencia de cá fora a forma do mesmo.”

Art. 109, Lei de Procedemento Laboral: “Se se estima o despedimento procedente declararase validada a extinción do contrato de traballo que aquel produciu, sen dereito a indemnización nin a salarios de tramitación.”

Art 110, Lei de Procedemento Laboral: “1. Se o despedimento se declara improcedente, condenarase ó empresario á readmisión do traballador nas mesmas condicións que rexían antes de producirse o despedimento ou, a elección del, a que lle pague unha indemnización, a contía da cal se fixará de acordo co previsto no apartado 1, parágrafo a), do artigo 56 do texto refundido da lei do Estatuto dos Traballadores. A condena comprenderá, tamén, o pagamento da cantidade á que se refire o parágrafo b) do propio apartado 1, coas limitacións, de se-lo caso, previstas polo apartado 2 de dito artigo e sen prexuízo do establecido no apartado 5 do mesmo.

Nos despedimentos improcedentes de traballadores cunha relación laboral que sexa de carácter especial, a contía da indemnización será a establecida, se é o caso, pola norma que regule a devandita relación especial.

2. En caso de que se declarase improcedente o despedimento dun representante legal ou sindical dos traballadores, a opción prevista no número anterior corresponderá ó traballador.

3. A opción deberá exercitarse mediante un escrito ou comparencia perante a secretaría do Xulgado do Social, dentro do prazo de cinco días dende a notificación da sentenza que declare o despedimento improcedente, sen esperar á firmeza da mesma, se fora a de instancia.

4. Cando o despedimento fose declarado improcedente por incumprimento dos requisitos de forma establecidos e se optase pola readmisión poderá efectuarse un novo despedimento dentro do prazo de sete días dende a notificación da sentenza. Ese despedimento non constituirá unha emenda do primitivo acto extintivo, senón un novo despedimento, que producirá efectos dende a súa data.”

Art. 111, Lei de Procedemento Laboral: “1. Se a sentenza que declarase a improcedencia do despedimento se recorre, a opción exercitada polo empresario terá os seguintes efectos:

a) Se se optara pola readmisión, calquera que fora o recorrente, esta levarase a efecto de forma provisional nos termos establecidos polo artigo 295 desta lei.

b) Cando a opción do empresario fora pola indemnización, tanto no suposto de que o

recurso fora interposto por este como polo traballador, non procederá a execución provisional da sentenza, se ben durante a tramitación do recurso o traballador considerárase en situación legal de desemprego involuntario. Se a sentenza que resolva o recurso que interpuxera o traballador elevase a contía da indemnización, o empresario, dentro dos cinco días seguintes ó da súa notificación, poderá cambia-lo senso da súa opción e, en tal suposto, a readmisión retrotraerá os seus efectos económicos á data en que tivo lugar a primeira elección, deducíndose das cantidades que por tal concepto se paguen as que, se é o caso, percibira o traballador en concepto de prestación por desemprego. A citada cantidade, así como a correspondente ó contributo empresarial á Seguridade Social por ese traballador, terá que ser ingresada polo empresario na Entidade xestora.

Para os efectos do recoñecemento dun futuro dereito á protección por desemprego o período ó que se refire o parágrafo anterior considerárase de ocupación cotizada.

2. Calquera que sexa o senso da opción exercitada, considerárase que non se fixo se o Tribunal Superior, ó resolve-lo recurso, declarase nulo o despedimento. Cando se confirme a sentenza recorrida, o senso da opción non poderá ser alterado.”

Art. 112, Lei de Procedemento Laboral: “1. Cando a sentenza que declarase a improcedencia do despedimento dun representante legal ou sindical dos traballadores se recorreda, a opción exercitada por eses representantes terá as seguintes consecuencias:

a) Cando o traballador optase pola readmisión, calquera que sexa a parte que recorra, actuarase consonte o disposto polo artigo 295 desta lei.

b) De se optar pola indemnización, tanto que recorra o traballador coma o empresario, non procederá a execución provisional da sentenza, se ben durante a substanciación do recurso o traballador considerárase en situación legal de desemprego involuntario. Se a sentenza que resolva o recurso interposto polo empresario diminuíra a contía da indemnización, o traballador, dentro dos cinco días seguintes ó da súa notificación, poderá cambia-lo senso da súa opción e, en tal caso, a readmisión retrotraerá para os seus efectos económicos á data en que tivo lugar a primeira elección, deducíndose das cantidades que por tal concepto se aboan as que, de selo caso, percibira o traballador en concepto de prestación por desemprego. A citada cantidade, así como a correspondente ó contributo empresarial á Seguridade Social por dito traballador, terá que ser ingresada polo empresario na Entidade xestora.

Para os efectos do recoñecemento dun futuro dereito á protección por desemprego o período ó que se refire o parágrafo anterior considerárase de ocupación cotizada.

2. Calquera que sexa o senso da opción exercitada, esta considerárase que non está feita se o Tribunal Superior, ó resolve-lo recurso, declarase nulo o despedimento. Cando se confirme a sentenza recorrida, o senso da opción non poderá ser alterado.”

Art. 113, Lei de Procedemento Laboral: “Se o despedimento fora declarado nulo condenarase á inmediata readmisión do traballador co pago dos salarios deixados de percibir. A sentenza será executada de forma provisional nos termos establecidos polo artigo 295, tanto cando fora recorrida polo empresario como polo traballador.”

2.8.- Requisitos para percibir prestacións por desemprego.

Tense dereito a percibir prestacións por desemprego cando o contrato rematou por causas alleas á traballadora, esta estea afiliada á seguridade social, en alta ou situación asimilada á mesma, cubriu un período mínimo de cotización de 360 días dentro dos 6 anos anteriores, estea en situación legal de desemprego e non teña a idade de xubilación ou cando, téndoa cumprida, non ten acreditado o tempo de cotización suficiente para obte-la pensión correspondente.

Art. 203, Lei Xeral da Seguridade social: “Obxecto da protección. 1. O presente Título ten por obxecto regula-la protección da continxencia de desemprego en que se encontren quen, podendo e querendo traballar, perdan o seu emprego ou vexan reducida a súa xornada ordinaria de traballo, nos termos previstos no artigo 208 da presente lei.

2. O desemprego será total cando o traballador cese, con carácter temporal ou definitivo, na actividade que viña desenvolvendo e sexa privado, por conseguinte, do seu salario.

3. O desemprego será parcial cando o traballador vexa reducida temporalmente a súa xornada ordinaria de traballo, polo menos nunha terceira parte, sempre que o salario sexa obxecto dunha redución análoga.

Para estes efectos, entenderase por redución temporal da xornada ordinaria aquela que se autorice por un período de regulación de emprego, sen que estean comprendidas as reducións de xornadas definitivas ou que se estendan a todo o período que resta da vixencia do contrato de traballo.”

Art. 204, Lei Xeral da Seguridade social: “Niveis de protección. 1. A protección por desemprego estrutúrase nun nivel contributivo e nun nivel asistencial, ambos de carácter público e obrigatorio.

2. O nivel contributivo ten como obxecto proporcionar prestacións substitutivas das rendas salariais deixadas de percibir como consecuencia da perda dun emprego anterior ou pola redución da xornada.

3. O nivel asistencial, complementario do anterior, garante a protección ós traballadores desempregados que se encontren nalgún dos supostos incluídos no artigo 215.”

Art. 205, Lei Xeral da Seguridade Social: “Persoas protexidas. 1. Estarán comprendidos na protección por desemprego, sempre que teñan previsto cotizar por esta continxencia, os traballadores por conta allea incluídos no Réxime Xeral da Seguridade Social, o persoal contratado en réxime de dereito administrativo e os funcionarios de emprego ó servizo das Administracións Públicas.

2. Estarán comprendidos, así mesmo, coas peculiaridades que se establezan regulamentariamente, os traballadores por conta allea incluídos nos Réximes Especiais da Seguridade Social que protexen esa continxencia.

3. Tamén se estenderá a protección por desemprego, nas condicións previstas neste Título, ós liberados de prisión.”

Art. 206, Lei Xeral da Seguridade social: “Acción protectora. 1. A protección por desemprego comprenderá as prestacións seguintes:

1) No nivel contributivo:
a) Prestación por desemprego total ou parcial.
b) Pagamento do contributo da empresa correspondente ás cotizacións á Seguridade Social durante a percepción das prestacións por desemprego, agás nos supostos previstos no apartado 2 do artigo 214, así como do complemento do contributo do traballador nos termos previstos no apartado 4 do artigo 214 desta lei.

2) No nivel asistencial:
a) Subsidio por desemprego.
b) Pago das cotizacións á Seguridade Social correspondentes ás prestacións de asistencia sanitaria, protección á familia e, de se-lo caso, xubilación, durante a percepción do subsidio por desemprego.

2. A acción protectora comprenderá, ademais, accións específicas de formación, perfeccionamento, orientación, reconversión e inserción profesional en favor dos traballadores desempregados, e aquelas outras que teñan por obxecto o fomento do emprego estable. Todo isto sen prexuízo, se é o caso, das competencias de xestión das políticas activas de emprego que se desenrolarán pola Administración Xeral do Estado ó pola Administración Autonómica correspondente, de acordo coa normativa de aplicación.”

Art. 207, Lei Xeral da Seguridade social: “Requisitos para o nacemento do dereito ás prestacións.

Para ter dereito ás prestacións por desemprego as persoas comprendidas no artigo 205 deberán reuni-los requisitos seguintes:

a) Estar afiliadas á Seguridade Social e en situación de alta ou asimilada ó alta nos casos que regulamentariamente se determinen.

b) Ter cuberto o período mínimo de cotización a que se refire o apartado 1 do artigo 210 da presente lei, dentro dos seis anos anteriores á situación legal de desemprego ou ó momento en que cesou a obriga de cotizar.

c) Encontrarse en situación legal de desemprego.

d) Non cumpriren a idade ordinaria que se esixa en cada caso para causar dereito á pensión contributiva de xubilación, agás que o traballador non tivera acreditado o período de cotización requirido para iso, ou se trate de supostos de suspensión de relacións laborais ou redución de xornada autorizados por unha resolución administrativa.”

Art. 208, Lei Xeral da Seguridade social: “Situación legal de desemprego. 1. Encontraranse en situación legal de desemprego os traballadores que estean incluídos en algún dos seguintes supostos:

- 1) Cando se extinga a súa relación laboral:
 - a) En virtude de expediente de regulación de emprego.
 - b) Por morte, xubilación ou incapacidade do empresario individual, cando determinen a extinción do contrato de traballo.
 - c) Por despedimento procedente ou improcedente. No caso de despedimento procedente será necesaria unha sentenza da orde xurisdiccional social.
 - d) Por despedimento baseado en causas obxectivas.
 - e) Por resolución voluntaria por parte do traballador, nos supostos previstos nos artigos 40, 41.3 e 50 do Estatuto dos Traballadores.
 - f) Por expiración do tempo convido ou pola realización da obra ou servizo obxecto do contrato, sempre que esas causas non actuasen por unha denuncia do traballador.
 - g) Por unha resolución da relación laboral, durante o período de proba, a instancia do empresario, sempre que a extinción da relación laboral anterior se deba a algún dos supostos contemplados neste apartado, ou transcorrese un prazo de tres meses dende dita extinción ou dende a sentenza que declarou o despedimento procedente.
- 2) Cando se suspenda a súa relación laboral en virtude dun expediente de regulación de emprego.
- 3) Cando se reduza nunha terceira parte, polo menos, a xornada de traballo, nos termos que se establezan regulamentariamente.
- 4) Cando os traballadores fixos de carácter discontinuo carezan de ocupación efectiva, nos termos que se establezan regulamentariamente.
- 5) Cando os traballadores retornen a España por se lles extinguir relación laboral no país estranxeiro, sempre que non obteñan prestación por desemprego en dito país e acrediten unha cotización suficiente antes de saír de España.

2. Non se considerará en situación legal de desemprego ós traballadores que se encontren nos seguintes supostos:

- 1) Cando cesen voluntariamente no traballo, agás o previsto no apartado 1.1.e) deste artigo.
- 2) Cando foran despedidos e non reclamen en tempo e forma oportunos contra a decisión empresarial, agás o previsto no apartado 1.1.d) deste artigo.
- 3) Cando, declarado improcedente ou nulo o despedimento por sentenza firme e logo de que o empregador comunicara a data de reincorporación ó traballo, non se exerza tal dereito por parte do traballador ou non se fixera uso, de se-lo caso, das accións previstas no artigo 276 da lei de Procedemento Laboral.
- 4) Cando non solicitasen o reingreso no posto de traballo nos casos e prazos establecidos na lexislación vixente.

3. No suposto previsto no apartado 1, letra b) do artigo 111 do texto refundido da Lei de Procedemento Laboral, durante a tramitación do recurso contra a sentenza que declare a improcedencia do despedimento o traballador considerárase en situación legal de desemprego involuntario, con dereito a percibir as prestacións por desemprego, sempre que se cumpran os requisitos esixidos no presente Título, pola duración que lle corresponda conforme ó previsto nos artigos 210 ó 216.2 da presente lei, en función dos períodos de ocupación cotizada acreditados.”

Art. 209, Lei Xeral da Seguridade social: “Solicitude e nacemento do dereito ás prestacións. 1. As persoas que cumpran os requisitos establecidos no artigo 207 da presente lei deberán solicitar á entidade xestora competente o recoñecemento do dereito ás prestacións, que nacerá a partir da situación legal de desemprego, sempre que se solicite dentro do prazo dos quince días seguintes. A solicitude implicará a inscrición como demandante de emprego, se a mesma non se efectuara previamente.

2. Quen acrediten cumprir os requisitos establecidos no artigo 207 pero presenten a solicitude transcorrido o prazo de quince días a que se refire o apartado 1 do presente

artigo, terán dereito ó recoñecemento da prestación a partir da data da solicitude, perdendo tantos días de prestación como medien entre a data en que tivera lugar o nacemento do dereito (de terse solicitado en tempo e forma) e aquela en que efectivamente se formulase a solicitude.

3. No suposto de despedimento procedente, o traballador deberá permanecer inscrito como demandante de emprego durante un período de espera de tres meses dende o momento da sentenza, transcorridos os cales nacerá o dereito, sempre que se solicite nas condicións previstas nos apartados anteriores.”

Art. 212, Lei Xeral da Seguridade social: “Suspensión do dereito. 1. O dereito á percepción da prestación por desemprego suspenderase pola entidade xestora nos seguintes casos:

a) Durante un mes cando, agás unha causa xustificada, o titular do dereito non compareza, previo requirimento, ante a entidade xestora, non renove a demanda de emprego na forma e datas que se determinen pola entidade xestora no documento de renovación da demanda, ou non devolva en prazo ó Instituto Nacional de Emprego o correspondente xustificante de compareceren no lugar e datas indicados para cubri-las ofertas de emprego facilitadas polo devandito Instituto.

b) Mentres o titular do dereito se atope prestando o servizo militar ou realizando unha prestación social substitutoria de aquel. Non se suspenderá o dereito se o titular tivese responsabilidades familiares e non disfrutará de renda familiar ningunha cando a contía exceda do salario mínimo interprofesional.

c) Mentres o titular do dereito estea cumprindo condena que implique a privación de liberdade. Non se suspenderá o dereito no mesmo suposto previsto no apartado anterior.

d) Mentres o titular do dereito realice un traballo de duración inferior a doce meses.

2. A suspensión do dereito á prestación suporá a interrupción do pago da mesma e non afectará ó período da súa percepción, agás no suposto previsto no apartado a) anterior, no cal o período de percepción da prestación se reducirá por tempo igual ó da suspensión producida.

3. A prestación ou subsidio por desemprego reiniciarase:

a) De oficio pola Entidade Xestora, nos supostos recollidos na letra a) do apartado 1 sempre que o período de dereito non se encontre esgotado e que o traballador figure inscrito como demandante de emprego.

b) Previa solicitude do interesado, nos supostos recollidos nas letras b), c) e d) do apartado 1 sempre que se acredite que finalizara a causa de suspensión, que, de se-lo caso, esa causa constitúe situación legal de desemprego, ou que, de se-lo caso, se manteñen os requisitos de carencia de rendas ou existencia de responsabilidades familiares.

O dereito ó reinicio nacerá a partir do fin da causa de suspensión sempre que se solicite no prazo dos quince días seguintes, e a solicitude implicará a inscrición como demandante de emprego se a mesma non se efectuara previamente.

Se se presenta a solicitude transcorrido o prazo citado produciranse os efectos previstos no apartado 2 do artigo 209 e na letra b) do apartado 1 do artigo 219.”

Art. 213, Lei Xeral da Seguridade social: “Extinción do dereito. 1. O dereito á percepción da prestación por desemprego extinguirase nos casos seguintes:

a) Esgotamento do prazo de duración da prestación.

b) Rexeite dunha oferta de emprego adecuada ou negativa a participar en traballos de colaboración social, programas de emprego, ou en accións de promoción, formación e reconversión profesionais, agás una causa xusta.

c) Imposición de sanción de extinción da prestación, nos termos previstos no artigo 46 da lei 8/1988, de 7 de abril, sobre Infraccións e Sancións de Orde Social.

d) Realización dun traballo de duración igual ou superior a doce meses, sen prexuízo do establecido no apartado 3 do artigo 210.

e) Cumprimento, por parte do titular do dereito, da idade ordinaria de xubilación, coas limitacións establecidas no artigo 207.d).

f) Pasar a ser pensionista de xubilación, ou de incapacidade permanente nos graos de incapacidade permanente total para a profesión que exercía o interesado ou do grupo profesional, en que aquela estaba encadrada, incapacidade permanente absoluta para todo traballo ou gran invalidez. Nestes casos de invalidez, non obstante, o beneficiario poderá optar pola prestación máis favorable.

g) Traslado de residencia ó estranxeiro, agás nos casos que regulamentariamente se determinen.

h) Renuncia voluntaria ó dereito.

2. Para os efectos previstos no presente Título, entenderase por colocación adecuada aquela que se corresponda coa profesión que exercía o interesado ou do grupo profesional en que aquela estaba encadrada do traballador ou calquera outra que, axustándose ás súas aptitudes físicas e formativas, implique un salario equivalente ó establecido no sector no que se lle ofrezca o posto de traballo, con independencia da contía da prestación a que teña dereito, e non supoña un cambio da súa residencia habitual, agás que teña posibilidade de aloxamento apropiado no lugar do novo emprego. En todo caso, entenderase por colocación adecuada a coincidente coa última actividade laboral desempeñada.

3. Os traballos de colaboración social coa entidade xestora poida esixir ós perceptores de prestacións por desemprego non implicarán a existencia de relación laboral entre o desempregado e a entidade en que se presten eses traballos, mantendo o traballador o dereito a percibir a prestación ou o subsidio por desemprego que lle corresponda.

A entidade xestora promoverá a celebración de concertos con Administracións Públicas e entidades sen ánimo de lucro nos que se identifiquen, nas condicións que regulamentariamente se establezan, ditos traballos de colaboración social que, en todo o caso, deben reuni-los seguintes requisitos:

- a) Ser de utilidade social e redundar en beneficio da comunidade.
- b) Ter carácter temporal.
- c) Coincidir coas aptitudes físicas e formativas do traballador desempregado.
- d) Non supoñer un cambio de residencia habitual do traballador.”

2.9.- Dereitos no caso de falecemento da traballadora.

Se unha muller está traballando e falece, o seu home poderá cobra-la pensión de viuvez correspondente.

A pensión de viuvez concédeselle ó cónxuxe sobrevivente, marido ou muller, con independencia da idade e da convivencia habitual ou non. Ata o momento actual a lei esixe que se sexa cónxuxe do falecido pero non recolle, de momento, que as unións de feito dean lugar a percibir pensións desta clase.

Hai que lembrar que no caso de separación ou divorcio non se perde o dereito á pensión de viuvez, pero este estará en función dos anos convividos co cónxuxe. Loxicamente, pérdese ó contraer un novo matrimonio.

Art. 174, Lei Xeral da Seguridade Social: “Pensión de viuvez

1.- Terá dereito á pensión de viuvez, con carácter vitalicio, agás que se produza algún dos casos de extinción que legal ou regulamentariamente se establezan, o cónxuxe sobrevivente cando, logo do falecemento do seu cónxuxe, este, se ó falecer se encontrase en alta ou situación asimilada á de alta, completara o período de cotización que regulamentariamente se determine. Se a causa da súa morte fose un accidente, sexa ou non de traballo, ou unha enfermidade profesional, non se esixirá ningún período previo de cotización.

Non obstante, tamén terá dereito á pensión de viuvez o cónxuxe sobrevivente aínda que o causante, no día do falecemento, non se encontrase en alta ou en situación asimilada á de alta, sempre que o mesmo completara un período mínimo de cotización de quince anos.

2.- Nos supostos de separación ou divorcio, o dereito á pensión de viuvez corresponderá a quen sexa ou fora cónxuxe lexítimo, neste último caso sempre que non contraera novas nupcias, en contía proporcional ó tempo vivido co cónxuxe falecido, con independencia das causas que determinasen a separación ou o divorcio.

En caso de nulidade matrimonial, o dereito á pensión de viuvez corresponderá ó sobrevivente respecto do que non coubera a apreciación de mala fe, e sempre que non contraera novas nupcias, en contía proporcional ó tempo vivido co causante.

3.- Os dereitos derivados do apartado anterior quedarán sen efecto nos supostos do artigo 101 do Código civil.”

2.10.- Contratos específicos para certos colectivos de mulleres.

Á parte das modalidades comúns de contratación laboral, actualmente existe unha dirixida especialmente ás mulleres.

O obxectivo é facilita-la contratación indefinida dun determinado colectivo de mulleres: o colectivo de mulleres que leven inscritas na oficina de emprego polo menos un ano e que sexan contratadas en profesións ou oficios nos que estean subrepresentadas (pilotos de navegación aérea ou marítima, arquitectos, enxeñeiros, matemáticos, pintores, auditores, economistas, certos cargos de directivos, xefes de tren, carteiros, corredores de comercio, gardas xurado, axentes da propiedade, traballadores forestais, xardineiros, mineiros, canteiros, electricistas, fontaneiros, traballadores da construción, etc). A duración é indefinida, e o contrato ten que estar por escrito en modelo oficial, establecido polo Instituto Nacional de Emprego (INEM). A xornada terá que ser completa.

Trátase con esta medida de fomenta-los contratos indefinidos a este colectivo de mulleres, incentivando e fomentando a contratación indefinida das mesmas, dándolles ós empresarios unha serie de incentivos como bonificacións nas cotas á Seguridade Social, incentivos fiscais, etc.

Isto é o que se chama “acción positiva” que serían tódalas medidas tendentes a compensa-los efectos das desvantaxes pasadas, a evita-los efectos da discriminación actual e a fomenta-la igualdade de oportunidades entre homes e mulleres no traballo. Pode establecerse, entón, un trato preferente a favor de determinadas categorías de persoas, neste caso, mulleres paradas de longa duración en profesións ou oficios nos que estean subrepresentadas, e ser obxecto un dos sexos dun trato distinto do que se outorga ó outro, pero como o seu obxectivo é fomentar precisamente a igualdade, pódese considerar que estas iniciativas son compatibles co principio de igualdade entre homes e mulleres.

Art. 1, Lei 64/1997, pola que se regulamentan incentivos en materia de Seguridade Social e de carácter fiscal para o fomento da contratación indefinida e a estabilidade no emprego: “Fomento da contratación indefinida. 1. A presente lei regula os incentivos á contratación indefinida dos traballadores por conta allea a que se refire o artigo 2.

2. Os contratos por tempo indefinido obxecto das axudas establecidas nesta norma deberán celebrarse a tempo completo e formalizarse por escrito no modelo que se dispoña polo Instituto Nacional de Emprego.”

Art. 2, Lei 64/1997, pola que se regulamentan incentivos en materia de Seguridade Social e de carácter fiscal para o fomento da contratación indefinida e a estabilidade no emprego: “Ámbito de aplicación. 1. Poderán acollerse ós beneficios establecidos nesta lei as empresas, calquera que sexa a súa forma xurídica, que contraten indefinidamente a traballadores desempregados incluídos nalgún dos colectivos seguintes:

- a) Xoves desempregados menores de trinta anos.
- b) Desempregados inscritos na Oficina de Emprego por un período de, polo menos, doce meses.
- c) Desempregados de máis de corenta e cinco anos.

2. Igualmente incentivarase a transformación en indefinidos dos contratos de duración determinada ou temporal, calquera que sexa a modalidade contractual obxecto de transformación vixente no momento de entrada en vigor do Real Decreto-lei 9/1997, do 16 de maio. Así mesmo, incentivarase a transformación en indefinidos dos contratos en prácticas e para a formación, de relevo e de substitución por anticipación da idade de xubilación, calquera que sexa a data da súa celebración.”

Art. 3, Lei 64/1997, pola que se regulamentan incentivos en materia de Seguridade Social e de carácter fiscal para o fomento da contratación indefinida e a estabilidade no emprego: “Incentivos. 1. Os contratos concertados inicialmente como indefinidos de acordo coa presente norma, darán dereito durante a súa vixencia ás seguintes bonificacións da cota empresarial á Seguridade Social por continxencias comúns en función dos colectivos afectados:

a) Xoves desempregados, inscritos na Oficina de Emprego, menores de trinta anos: 40 % durante un período de vinte e catro meses seguintes á contratación.

b) Desempregados, inscritos na Oficina de Emprego por un período de, polo menos, doce meses: 40 % durante un período de vinte e catro meses seguintes á contratación.

Cando dita contratación afecte a mulleres para prestar servicios en profesións ou oficios nos que o colectivo feminino se atopara subrepresentado: 60 % durante o período de vinte e catro meses seguintes á súa contratación.

c) Desempregados, inscritos na Oficina de Emprego, maiores de corenta e cinco anos: 60 % durante os dous primeiros anos do contrato e 50 % durante o resto da vixencia do mesmo.

2. A transformación en indefinidos de contratos temporais e de duración determinada dará dereito durante a súa vixencia, ás seguintes bonificacións da cota empresarial á Seguridade Social por continxencias comúns:

a) Contratos temporais e de duración determinada vixentes o 17 de maio de 1997, así como os de relevo e de substitución por anticipación da idade de xubilación, calquera que sexa a data da súa celebración: 50 % durante un período de vinte e catro meses seguintes á súa transformación.

Cando a transformación afecte a mulleres que prestan servicios en actividades ou oficios nos que se atopan subrepresentadas ou os contratos das cales se transformen en indefinidos para prestar servicios en ditas actividades ou oficios: 60 % durante vinte e catro meses seguintes á transformación.

b) Contratos de aprendizaxe, formación e prácticas, calquera que sexa a data da súa celebración, que esgotasen o período mínimo legal de duración: 50 % durante os vinte e catro meses seguintes á súa transformación.

c) Transformación en indefinidos de contratos temporais e de duración determinada que afecten a traballadores maiores de corenta e cinco anos: 60 % durante os vinte e catro meses seguintes á transformación e 50 % o resto de vixencia do contrato.

3. A efectos de determina-lo rendemento neto das actividades ás que resulte aplicable e polas que non se renunciara á modalidade de signos, índices ou módulos do método de estimación obxectiva do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas, non se computarán como persoas asalariadas, durante os vinte e catro meses seguintes á súa contratación, os traballadores desempregados incluídos no apartado 1 do artigo 2 anterior que sexan contratados por tempo indefinido durante os vinte e catro meses seguintes á data de entrada en vigor do Real Decreto-lei 9/1997, de 16 de maio.

A aplicación do disposto no parágrafo anterior esixirá que o número de persoas asalariadas ó final de cada período impositivo, ou ó día do cesamento no exercicio da actividade, se fose anterior, sexa superior ó número das existentes á data de entrada en vigor do Real Decreto-lei 9/1997, de 16 de maio. Para estes efectos, computaranse como persoas asalariadas as que presten os seus servicios ó empresario en tódalas actividades que desenrole, con independencia do método ou modalidade de determinación do rendemento neto de cada unha delas.

4. Igualmente, para os efectos de determina-lo rendemento neto das actividades ás que resulte aplicable e polas que non se renunciara á modalidade de signos, índices ou módulos do método de estimación obxectiva do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas, os traballadores incluídos no apartado 2 do artigo 2 anterior, cun contrato que sexa transformado en indefinido nos vinte e catro meses seguintes á entrada en vigor do Real Decreto-lei 9/1997, de 16 de maio, non se computarán como persoas asalariadas, durante os

vintecatro meses seguintes á citada transformación.”

Art. 4, Lei 64/1997, pola que se regulamentan incentivos en materia de Seguridade Social e de carácter fiscal para o fomento da contratación indefinida e a estabilidade no emprego: “Exclusións. As axudas e incentivos previstos nesta lei non se aplicarán nos seguintes supostos:

a) Relacións laborais de carácter especial previstas no artigo 2.1 da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, ou noutras disposicións legais.

b) Contratacións que afecten ó cónxuxe, ascendentes, descendentes e demais parentes, por consanguinidade ou afinidade, ata o segundo grao inclusive, do empresario ou de quen ostenten cargos de dirección ou sexan membros dos órganos de administración das empresas que revistan a forma xurídica de sociedade, así como as que se produzan con estes últimos.

c) Contratacións realizadas con traballadores que, nos vintecatro meses anteriores á data da contratación, prestasen servizos na mesma empresa ou grupo de empresas mediante un contrato por tempo indefinido.

O disposto no parágrafo precedente será tamén de aplicación no suposto de vinculación laboral anterior do traballador con empresas ás que a solicitante dos beneficios sucedera en virtude do establecido no artigo 44 do Real Decreto lexislativo 1/1995, de 24 de marzo.

d) Traballadores que finalizaran a súa relación laboral de carácter indefinido nun prazo de tres meses previos á formación do contrato.”

Art. 5, Lei 64/1997, pola que se regulamentan incentivos en materia de Seguridade Social e de carácter fiscal para o fomento da contratación indefinida e a estabilidade no emprego: “Requisitos dos beneficiarios. Os beneficiarios das axudas previstas nesta norma deberán reuni-los seguintes requisitos:

a) Estar ó día no cumprimento das súas obrigas tributarias e fronte á Seguridade Social.

b) Non ter sido excluídos do acceso ós beneficios derivados da aplicación dos programas de emprego pola comisión de infraccións non prescritas graves ou moi graves, todo iso de conformidade co previsto no artigo 45.2 da lei 8/1988, de 7 de abril, sobre Infraccións e Sancións na Orde Social.”

Art. 6, Lei 64/1997, pola que se regulamentan incentivos en materia de Seguridade Social e de carácter fiscal para o fomento da contratación indefinida e a estabilidade no emprego: “Incompatibilidades. 1. Os beneficios establecidos nesta lei non poderán, en concorrencia con outras axudas públicas para a mesma finalidade, supera-lo 60 % do custe salarial anual correspondente ó contrato que se bonifica.
2. En ningún caso as axudas establecidas para cada colectivo nesta lei serán acumulables entre si.”

2.11.- Se unha muller quere autoempregarse.

Se unha muller quere autoempregarse pode facelo creando unha cooperativa de traballo asociado, que é aquela que asocia a persoas físicas para desenvolver unha actividade co obxecto de proporcionar postos de traballo ós socios para producir en común bens ou servizos para vender a terceiros. Os socios terán que ser un mínimo de cinco persoas xurídicas. Denomínanse socios-traballadores, que terán que ter máis de dezaseis anos e cumprilo demais previsto nos estatutos. Para a creación ou o mantemento de postos de traballo nestas cooperativas a Xunta de Galicia concede subvencións económicas, asistencia técnica e asesoramento e información de xeito gratuíto.

Tamén, e por medio do Programa Emega, se conceden axudas e subvencións para o establecemento da muller como empresaria, como medio para logra-la súa integración laboral, baixo calquera forma de sociedade, cooperativa ou o seu establecemento como traballadora autónoma, con domicilio social e fiscal en Galicia.

Art. 118, Lei Xeral de Cooperativas: “Obxecto e ámbito. 1. Son Cooperativas de Traballo Asociado as que asocian a persoas naturais, con capacidade legal e física para desenrola-la actividade cooperativizada de prestación do seu traballo e ten por obxecto proporcionar ós socios postos de traballo para producir en común bens e servicios para terceiros.

2. Non poderán ser socios traballadores das Cooperativas de Traballo Asociado os menores de dezaseis anos.

Os estranxeiros poderán ser socios traballadores de acordo co disposto na lexislación específica sobre a prestación do seu traballo en España.

3. Nas Cooperativas de Traballo Asociado nas que os socios non respondan persoalmente das débedas sociais, os menores de dezoito e maiores de dezaseis anos autorizados polo seu representante legal para ingresar como socio traballador, así como os que vivan de forma independente con consentimento dos seus pais ou titores ou con autorización da persoa ou institución que os teña ó seu cargo, estarán autorizados para exercita-los dereitos e cumpra-las obrigas propias da condición de socio traballador, coas limitacións establecidas no artigo 62.

4. Os socios traballadores teñen dereito a percibir periodicamente, nun prazo non superior a un mes, anticipos laborais en contía similar ás retribucións normais na zona e sector de actividade para os distintos postos de traballo ou categorías profesionais, sen prexuízo do establecido no apartado c) do artigo 83.

5. Serán de aplicación nos centros de traballo destas cooperativas as normas sobre seguridade e hixiene no traballo. Tamén se aplicarán ós socios desas cooperativas.

6. Os socios traballadores menores de dezoito anos non poderán realizar traballos nocturnos nin os que o Goberno declare, para os asalariados menores de dezoito anos, insalubres, penosos, nocivos ou perigosos tanto para a súa saúde como para a súa formación profesional ou humana.

7. O número de traballadores asalariados na cooperativa con contrato por tempo indefinido non poderá ser superior ó 10 por 100 do total dos seus socios.

8. O prazo máximo para efectua-lo reembolso dos contributos ó capital social, en caso de baixa do socio, se os estatutos o prevén, poderá ser de ata dez anos. Se se fixera uso desta posibilidade, o tipo de interese a percibir anualmente polos contributos non reembolsados nos cinco primeiros anos será o maior entre o básico do Banco de España máis tres puntos e o incremento anual do índice de prezos ó consumo, e para o reembolso delas a cooperativa deberá destinar anualmente, polo menos, unha cantidade equivalente ó 10 por 100 dos seus excedentes netos.

9. Os centros de traballo nos que os socios prestan habitualmente o seu traballo cooperativizado deberán estar situados dentro do ámbito territorial da cooperativa, establecido estatutariamente.”

Art. 119, Lei Xeral de Cooperativas: “Socios en situación de proba. 1. Nas Cooperativas de Traballo Asociado, se os estatutos o prevén, a admisión, polo Consello Rector, dun novo socio serao en situación de proba, podendo ser reducido ou suprimido o período de proba de mutuo acordo.

2. O período de proba non excederá de seis meses. Non obstante, para ocupa-los postos de traballo concretamente fixados pola Asemblea Xeral, o desempeño dos cales esixa especiais condicións persoais, o período de proba poderá ser de ata dezoito meses; o número dos referidos postos de traballo non poderá exceder do 10 por 100 do total dos da cooperativa.

3. O número de socios traballadores simultaneamente en situación de proba non poderá ser superior a 1 por cada 10, ou fracción de 10, socios traballadores en plenitude de dereitos e obrigas; cando estes non superen o número de 10, o límite será de dous socios en situación de proba, e de tres cando aqueles sexan máis de 10 e non máis de 20.

Esta limitación non será aplicable durante os dous anos seguintes á constitución da cooperativa.

4. Non poderán volver a ser admitidos na mesma cooperativa de traballo asociado como socios traballadores en situación de proba quen xa o foron nos anteriores vintecinco meses, a contar dende a data en que, a instancia de calquera das partes, se resolveu a relación.

5. Os socios traballadores, durante o período en que se encontren en situación de proba,

terán os dereitos e obrigas derivados da súa condición de socios, agás os seguintes:

- a) Poderá resolverse a relación pola libre decisión unilateral da cooperativa, mediante un acordo do Consello Rector, ou do socio traballador en situación de proba.
- b) Non poderán ser elixidos para os cargos dos órganos da sociedade.
- c) Non estarán obrigados ni facultados para facer contributos ó capital social nin para desembolsa-la cota de entrada.
- d) Non lles acadará a imputación de perdas que se produciran na cooperativa durante o período de proba.”

Art. 120, Lei Xeral de Cooperativas: “Réxime disciplinario. 1. Nas Cooperativas de Traballo Asociado, se os estatutos o prevén, o Consello Rector poderá delegar, nas persoas que determine, que deberán ter encomendadas funcións de dirección ou control na estrutura laboral da empresa cooperativa, a facultade de sancionar ós socios traballadores por faltas producidas na actividade de prestación de traballo. A sanción así imposta será executiva e poderá impugnarse ante o Consello Rector nun prazo de oito días dende a súa notificación. O consello deberá resolver nun prazo máximo de trinta días, transcorrido o cal sen resolverse entenderase que o recurso foi admitido. Se non fose impugnada a sanción polo socio, considerarase a tódolos efectos como se fora imposta polo Consello Rector.

A impugnación da sanción ante o Consello Rector interromperá o cómputo de prazos de prescrición ou caducidade de accións, acordo o cal será recorrible ante o comité de recursos, ou no seu defecto, ante a Asemblea Xeral, ou, directamente, ante a xurisdicción da orde social polo procedemento a que se refire o artigo 126. O prazo reiniciarase dende que o acordo do Consello Rector sexa firme ou, de se-lo caso, dende a notificación do acordo do comité de recursos o da Asemblea Xeral.

2. Non obstante o establecido no número anterior, a expulsión dos socios traballadores só poderá ser acordada polo Consello Rector, e contra dese acordo o socio poderá recorrer, no prazo de quince días dende a notificación do mesmo, ante o comité de recursos ou, no seu defecto, da Asemblea Xeral.

Aínda que o acordo de expulsión só será executivo dende que sexa ratificado polo correspondente órgano ou transcorrese o prazo para recorrer ante o mesmo, a cooperativa poderá suspender ó socio traballador no seu emprego, conservando este tódolos seus dereitos económicos como se continuara prestando o seu traballo.”

Art. 121, Lei Xeral de Cooperativas: “Xornada, descanso semanal, festas, vacacións anuais e permisos. 1. Os estatutos e, no seu defecto, a Asemblea Xeral, regularán a duración da xornada de traballo, o descanso mínimo semanal, as festas e as vacacións anuais, respectando, en todo o caso, como mínimo, as seguintes normas:

- a) Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte, mediarán como mínimo doce horas.
- b) Os menores de dezaioito anos non poderán realizar máis de corenta horas de traballo efectivo á semana.
- c) Respectaranse (polo menos) como festas, a da natiidade do señor, aninovo e 1 de maio, agás nos supostos excepcionais que o impida a natureza da actividade empresarial que desenrole a cooperativa.
- d) As vacacións anuais e, polo menos, as festas expresadas no apartado c) deste número, serán retribuídas a efectos do anticipo laboral.
- e) As vacacións anuais dos menores de dezaioito anos e dos maiores de sesenta anos, terán unha duración mínima dun mes.

2. O socio traballador, previo aviso e xustificación, terá dereito a ausentarse do traballo por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Dous días nos casos de nacemento dun fillo ou de enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
Cando, con tal motivo, o socio traballador necesite facer un desprazamento, para o efecto, o prazo será de catro días.
- c) Un día por traslado do domicilio habitual.
- d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.
- e) Para realizar funcións de representación no movemento cooperativo.

Os estatutos e, no seu defecto, a Asemblea Xeral, poderán amplia-los supostos de permiso

e o tempo de duración dos mesmos e, en todo o caso, deberán fixar se os permisos, para os efectos da percepción dos anticipos laborais, teñen ou non o carácter de retribuídos ou a proporción en que son retribuídos.”

Art. 122, Lei Xeral de Cooperativas: “Suspensión e excedencias. 1. Nas Cooperativas de Traballo Asociado, suspenderase temporalmente a obriga e o dereito do socio traballador a presta-lo seu traballo, con perda dos dereitos e obrigas económicas da devandita prestación, polas causas seguintes:

- a) Incapacidade laboral transitoria e invalidez provisional do socio traballador.
- b) Maternidade da muller socio traballadora.
- c) Cumprimento do servizo militar, obrigatorio ou voluntario, ou servizo social substitutivo.
- d) Privación de liberdade do socio traballador, mentres non exista unha sentenza condenatoria.
- e) Excedencia forzosa, por designación ou elección para un cargo público ou no movemento cooperativo, que imposibilite a asistencia ó traballo do socio traballador.
- f) Causas económicas, tecnolóxicas ou de forza maior.

2. Ó cesar-las causas legais de suspensión, o socio traballador recobrará a plenitude dos seus dereitos e obrigas como socio, e terá dereito á reincorporación ó posto de traballo reservado.

No suposto de incapacidade laboral transitoria se, de acordo coas leis vixentes sobre seguridade social, o socio traballador é declarado en situación de invalidez permanente total, cesará o dereito de reserva do posto de traballo, e se fose absoluta ou gran invalidez, producirase a baixa obrigatoria do socio traballador.

Nos supostos de suspensión por prestación do servizo militar o substitutivo, o exercicio de cargo público ou no movemento cooperativo, por designación ou elección, o socio traballador deberá reincorporarse no prazo máximo dun mes a partir do cesamento no servizo, cargo o función.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración máxima de catorce semanas, distribuídas do xeito que queira a interesada.

3. Para a suspensión por causas económicas, tecnolóxicas ou derivadas de forza maior, a Asemblea Xeral deberá declara-la necesidade de que, por algunha das mencionadas causas, pasen á situación de suspensión a totalidade ou parte dos socios traballadores que integran a cooperativa, así como o tempo que ha de dura-la suspensión e designa-los socios traballadores concretos que han de quedar en situación de suspensión.

4. Os socios traballadores incurso nos supostos a), b), d) e f) do número 1 deste artigo, mentres estean en situación de suspensión, conservarán o resto dos seus dereitos e obrigas de socio.

Os socios traballadores incurso nos supostos c) e e) do referido número 1 deste artigo, mentres estean en situación de suspensión, terán os dereitos e obrigas establecidos na presente Lei para os asociados, agás en canto que, en caso de baixa, non lles será de aplicación o establecido no número 8 do artigo 40, e que se, durante o tempo en que estean en situación de suspensión, a Asemblea Xeral, conforme ó establecido no número 3 do artigo 73, acordará a realización de novos contributos obrigatorios, estarán obrigados a realizalas.

5. Nos supostos a), b), c), d) e e) do número 1 deste artigo, as Cooperativas de Traballo Asociado, para substituí-los socios traballadores en situación de suspensión poderán celebrar contratos de traballo de duración determinada con traballadores asalariados, sempre que no contrato se especifique o nome do socio traballador substituído e a causa da substitución. Estes traballadores asalariados non serán computables para os efectos da porcentaxe a que se refire o número 7 do artigo 118.

6. Os estatutos poderán preve-la posibilidade de conceder ós socios traballadores, con polo menos un ano de antigüidade na cooperativa, a situación de excedencia voluntaria por un prazo non superior a tres anos.

A situación dos socios traballadores en situación de excedencia voluntaria axustarase ás seguintes normas:

a) Non terán dereito á reserva do seu posto de traballo, senón unicamente o dereito preferente ó reingreso nas vacantes dos postos de traballo iguais ou similares ó seu, que houbera ou se produciran na cooperativa.

b) Os demais dereitos e obrigas seus serán os establecidos no número 4 do presente artigo

para os socios traballadores incursos nos supostos c) e e) do número 1 deste artigo.”

Art. 123, Lei Xeral de Cooperativas: “Baixa obrigatoria por causas económicas, tecnolóxicas ou de forza maior. 1. Cando, por causas económicas, tecnolóxicas ou de forza maior, para mante-la viabilidade empresarial da cooperativa, sexa preciso, a criterio da Asemblea Xeral, reducir, con carácter definitivo, o número de postos de traballo da cooperativa ou modifica-la proporción das cualificacións profesionais do colectivo que integra a mesma, a Asemblea Xeral deberá designa-los socios traballadores concretos que deben causar baixa na cooperativa, que terá a consideración de baixa obrigatoria xustificada.

2. Os socios traballadores que sexan baixa obrigatoria conforme ó establecido no número anterior do presente artigo, terán dereito á devolución inmediata dos seus contributos ó capital social, agás que os estatutos, dende a constitución da cooperativa ou cunha antelación non inferior a dous anos á data das mencionadas baixas obrigatorias, establecera expresamente que non sexa de aplicación este sistema especial de reembolso dos contributos.”

Art. 124, Lei Xeral de Cooperativas: “Sucesión de empresa, contratas e concesións. 1. Cando unha cooperativa de traballo asociado adquiera a titularidade dunha empresa, centro de traballo ou unidade productiva autónoma da mesma e, por aplicación do establecido no artigo 44 da Lei 8/1980, de 10 de marzo, do Estatuto dos traballadores, deba subrogarse nos dereitos e obrigas laborais do anterior titular, a dirección xeral de cooperativas e sociedades laborais, en canto sexa necesario para que a cooperativa poida cumpri-la obriga de subrogación, poderá autorizar a que a porcentaxe de traballadores con contrato por tempo indefinido establecido no número 7 do artigo 118, acade ata o 40 por 100 do total dos socios da cooperativa.

2. Cando unha cooperativa de traballo asociado cese, por causas non imputables á mesma, nunha contrata de servizos ou concesión administrativa e un novo empresario se fixera cargo delas, os socios traballadores terán os mesmos dereitos e deberes que lles corresponderan de acordo coa normativa laboral aplicable, como se prestasen o seu traballo na cooperativa na condición de traballadores por conta allea.”

Art. 125, Lei Xeral de Cooperativas: “Cuestións contenciosas. 1. As cuestións contenciosas que se susciten entre as Cooperativas de Traballo Asociado e o socio traballador, pola súa condición de tal, resolveranse aplicando, con carácter preferente, esta Lei e os estatutos da cooperativa, e someteranse á decisión da xurisdicción da orde social, conforme se dispón nos números seguintes.

2. A remisión á xurisdicción da orde social, atrae competencias dos seus órganos xurisdiccionais, en tódolos seus graos, para coñecemento de cantas cuestións contenciosas se susciten entre a cooperativa de traballo asociado e o socio traballador relacionadas cos dereitos e obrigas derivados da actividade cooperativizada da prestación do traballo e os correlativos dereitos e obrigas económicas, e dun modo concreto das que atinxen á percepción dos anticipos laborais e dos retornos que procedan por resultado final do exercicio, na medida en que uns e outros poidan ser esixibles; ós cesamentos na condición de socio traballador, tanto por vontade propia do socio ou decisión da cooperativa como por baixa obrigatoria; ás situacións de suspensión e excedencia reguladas no artigo 122 da presente Lei; ós recursos contra as sancións impostas por infracción de normas sociais de disciplina laboral, en canto estas entrañen obrigas propias da condición de socio traballador ou a sanción adoptada afecte directamente a ela; ós reembolsos e reintegros derivados do cesamento e ós non relatados comprendidos na formulación xenérica que encabeza esta relación.

3. A atracción de competencia ordenada no número anterior non acada ó coñecemento das diferencias xurdidas no seo das Cooperativas de Traballo Asociado en relación ó xiro da empresa; á participación nos órganos sociais de Goberno ou control; á dedución de responsabilidades derivadas daquela participación e aquelas outras cuestións en que non aparezan afectadas o contributo de traballo do socio ou seus efectos, nin comprometidos os seus dereitos en canto fornecedor de traballo.”

Art. 126, Lei Xeral de Cooperativas: “Procedemento especial. 1. A tramitación das cuestións a que se refire o artigo 125 realizarase conforme ó procedemento especial que a

continuación se establece, suxeito á norma xeneralizadora de suplencia, que establece o artigo 96 da vixente Lei de Procedemento Laboral:

a) Será maxistratura competente para coñecer destas contendas, a que o sexa por aplicación dos parágrafos 1 e 2 do artigo 2 da Lei de Procedemento Laboral vixente.

b) A competencia gradual determinará como recurso adecuado contra a resolución da maxistratura de traballo, o que corresponda segundo o texto dos artigos 153 e 166 da mesma Lei de Procedemento Laboral, sinalando como contía litixiosa, nos supostos en que aquela remite ó cómputo anual de salarios, a que forme a suma dos anticipos laborais en dito período.

c) A formulación da demanda esixirá a deducción de petición previa ante o Consello Rector da cooperativa, que resolverá no prazo de trinta días, durante o cal quedará en suspenso o cómputo de prazos de prescrición ou caducidade para o exercicio de accións ou de afirmación de dereitos.

Non obstante, non será necesaria a referida deducción cando se fixera uso da posibilidade de recorrer diante do Consello Rector prevista no número 1 do artigo 120 ou cando se impugnen acordos do comité de recursos o da Asemblea Xeral.

d) Cando a petición do acto fomule unha desconformidade con resolución dictada nun expediente interno, o maxistrado acordará o contributo deste ás actuacións, provendo a súa vista ó interesado nun prazo non menor a tres días anteriores ó sinalado para o xuízo.

e) O trámite procesual fixado no número 4 do artigo 38 para a expulsión dun socio e no apartado c), do número 3, do artigo 37 para os procedementos sancionadores, entenderanse substituídos, no procedemento especial que agora se regula e para o único suposto de socio traballador en Cooperativas de Traballo Asociado, polas normas de procedemento contidas na Sección Segunda, Título Segundo, Libro Segundo da vixente Lei de Procedemento Laboral. Nesta tramitación, a notificación do acordo de expulsión ou, de se-lo caso, da ratificación do mesmo polo comité de recursos ou, no seu defecto, pola Asemblea Xeral, substituirá a entrega do escrito de comunicación a que se refire o artigo 100 da vixente Lei de Procedemento Laboral, computándose o prazo para reclamar ante a maxistratura de traballo dende que o acordo de expulsión adquirise o carácter de executivo, e a petición ó Consello Rector, a que alude o apartado c) deste número, interromperá a caducidade da acción polo tempo máximo de trinta días, reservado para a resolución do consello.

A improcedencia do cesamento ou da sanción na medida adoptada, permitirá ó maxistrado fixa-la indemnización procedente ou a substitución por sanción de entidade menor, resolvendo en ámbolos supostos sobre a transcendencia económica dos prexuízos sufridos no período da tramitación. En ningún caso poderá impoñerse a readmisión do socio traballador.

2. As cuestións sometidas a este procedemento especial quedan excluídas da vía substitutiva de arbitraje ante o Consello Superior do Cooperativismo.”

2.12.- Delictos contra os dereitos dos traballadores.

Certas condutas discriminatorias ou abusivas dos empresarios en relación cos traballadores son susceptibles de ser denunciadas pola vía penal e non só pola laboral, é dicir, **son un delito**.

Estas condutas danse cando o empresario abuse dalgunha situación de necesidade ou engane ós seus traballadores causándolles un prexuízo, ou suprimindo ou restrinxindo algún dereito que os traballadores teñan recoñecido pola lei, polos convenios ou polo contrato.

Tamén están castigados non só os enganos ós traballadores senón tamén os enganos ós futuros traballadores, estes son casos nos que os empresarios prometen certas condicións que logo vemos que nin se cumpren nin se pretendían cumprir.

Art. 22.4, 6 e 7, Código Penal: “Son circunstancias agravantes:

4.- Comete-lo delicto por motivos racistas, antisemitas ou outra clase de discriminación referente á ideoloxía, relixión ou crenzas da vítima, a etnia, raza ou nación á que pertenza, o seu sexo ou orientación sexual, ou a enfermidade ou minusvalía que padeza.

6.- Obrar con abuso de confianza.

7.- Prevalerse do carácter público que teña o culpable.”

Art. 311, Código Penal: “Serán castigados coas penas de prisión de seis meses a tres anos e multa de seis a doce meses:

1. Os que, mediante engano ou abuso de situación de necesidade impoñan ós traballadores ó seu servicio condicións laborais ou de Seguridade Social que prexudiquen, supriman ou restrinxan os dereitos que teñan recoñecidos por disposicións legais, convenios colectivos ou contrato individual.

2. Os que no suposto de transmisión de empresas, con coñecemento dos procedementos descritos no apartado anterior, manteñan as referidas condicións impostas por outro.

3. Se as conductas reseñadas nos apartados anteriores se levasen a cabo con violencia ou intimidación impoñeranse as penas superiores en grao.”

Art. 312, Código Penal: “1. Serán castigados coas penas de prisión de seis meses a tres anos e multa de seis a doce meses, os que trafiquen de maneira ilegal coa man de obra.

2. Na mesma pena incorrerán quen recrutén persoas ou as determinen a abandona-lo seu posto de traballo ofrecendo emprego ou condicións de traballo enganosas ou falsas, e quen empreguen a súbditos estranxeiros sen permiso de traballo en condicións que prexudiquen, supriman ou restrinxan os dereitos que tivesen recoñecidos por disposicións legais, convenios colectivos ou contrato individual.”

Art. 313, Código Penal: “1. O que promovera ou favorecera por calquera medio a inmigración clandestina de traballadores a España, será castigado coa pena prevista no artigo anterior.

2. Coa mesma pena será castigado o que, simulando un contrato ou colocación, ou usando doutro engano semellante, determinara ou favorecera a emigración dalgunha persoa a outro país.”

Art. 314, Código Penal: “Os que produzan unha grave discriminación no emprego, público ou privado, contra algunha persoa por razón da súa ideoloxía, relixión ou crenzas, a súa pertenza a unha etnia, raza ou nación, o seu sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermidade ou minusvalía, por ostenta-la representación legal ou sindical dos traballadores, polo parentesco con outros traballadores da empresa ou polo uso dalgunha das linguas oficiais dentro do Estado español, e non restablezan a situación de igualdade ante a lei tras requirimento ou sanción administrativa, reparando os danos económicos que se derivasen, serán castigados coa pena de prisión de seis meses a dous anos ou multa de seis a doce meses.”

Art. 315, Código Penal: “1. Serán castigados coas penas de prisión de seis meses a tres anos e multa de seis a doce meses os que mediante o engano ou o abuso de situación de necesidade, impediran ou limitasen o exercicio da liberdade sindical ou o dereito de folga.

2. Se as conductas reseñadas no apartado anterior se levasen a cabo con forza, violencia ou intimidación impoñeranse as penas superiores en grao.

3. As mesmas penas do apartado segundo impoñeránselles ós que, actuando en grupo, ou individualmente pero de acordo con outros, coaccionen a outras persoas a iniciar ou continuar unha folga.”

3.- EMBARAZO

3.1.- Non se pode despedir a ninguén por estar embarazada.

A decisión do empresario de despedir a unha muller polo mero feito de estar embarazada sería nula, tampouco se podería non renovarlle o contrato de traballo por esa razón. No caso de ocorrer isto, a muller pode reclamar perante o Xulgado do Social que corresponda; nestes casos o mellor é acudir canto antes ó sindicato.

Polo tanto, no caso de estar embarazada, e sempre que o médico non diga o contrario, pódese traballar tanto como se non se estivese embarazada. Non pode haber diferenciación entre a situación anterior -a de non estar embarazada- e a de agora -estar embarazada-, agás se hai algún tipo de perigo ou risco para a traballadora en canto a todo o tocante á maternidade, como imos ver agora.

3.2.- Protección da maternidade no traballo.

A lei facilita protección contra os riscos específicos relacionados coas situacións de embarazo e maternidade e prohíbe que se utilicen como motivo de discriminación no traballo. O obxectivo é protexer a saúde das mulleres no traballo, garantir un período mínimo de permiso e protexelas contra o despedimento improcedente.

Estar embarazada, ter parido hai pouco ou estar en período de lactación dá dereito a certos niveis de saúde e seguridade no traballo, aínda que todo iso se lle debe comunicar ó empresario para poderse beneficiar destes dereitos.

Art. 25, Lei de Prevención de Riscos Laborais: “Protección de traballadores especialmente sensibles a determinados riscos.

1. O empresario garantirá de maneira específica a protección dos traballadores que, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, incluídos aqueles que teñan recoñecida a situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexan especialmente sensibles ós riscos derivados do traballo. A tal fin, deberá ter en conta ditos aspectos nas avaliacións dos riscos e, en función destas, adoptará as medidas preventivas e de protección necesarias.

Os traballadores non serán empregados en aqueles postos de traballo nos que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa discapacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, poidan eles, os demais traballadores ou outras persoas relacionadas coa empresa poñerse en situación de perigo ou, en xeral, cando se encontren manifestamente en estados ou situacións transitorias que non respondan ás esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo.

2. Igualmente, o empresario deberá ter en conta nas avaliacións os factores de risco que poidan incidir na función de procreación dos traballadores e traballadoras, en particular pola exposición a axentes físicos, químicos e biolóxicos que poidan exercer efectos mutaxénicos ou de toxicidade para a procreación, tanto nos aspectos da fertilidade, como do desenvolvemento da descendencia, co obxecto de adoptar-las medidas preventivas necesarias.”

3.3.- Avaliación dos riscos.

Se un determinado tipo de traballo implica un risco específico ó estar en condicións laborais perigosas, o empresario debe avaliar en primeiro lugar cales son eses riscos

para a saúde da traballadora e as posibles consecuencias para o seu embarazo ou lactación.

Esta avaliación dos riscos deberá comprende-la determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico.

Art. 16, Lei de Prevención de Riscos Laborais: “Avaliación dos riscos. 1. A acción preventiva na empresa será planificada polo empresario a partir dunha avaliación inicial dos riscos para a seguridade e a saúde dos traballadores, que se realizará, con carácter xeral, tendo en conta a natureza da actividade e en relación con aqueles que estean expostos a riscos especiais. Igual avaliación deberá facerse con ocasión da elección dos equipos de traballo, das sustancias ou preparados químicos e do acondicionamento dos lugares de traballo. A avaliación inicial terá en conta aquelas outras actuacións que deban desenrolarse de conformidade co disposto na normativa sobre protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade. A avaliación será actualizada cando cambien as condicións de traballo e, en todo o caso, someterase a consideración e revisarse, se fora necesario, con ocasión dos danos para a saúde que se produciran.

Cando o resultado da avaliación o fixera necesario, o empresario realizará controis periódicos das condicións de traballo e da actividade dos traballadores na prestación dos seus servizos, para detectar situacións potencialmente perigosas.

2. Se os resultados da avaliación prevista no apartado anterior o fixeran necesario, o empresario realizará aquelas actividades de prevención, incluídas as relacionadas cos métodos de traballo e de produción, que garanten un mais alto nivel de protección da seguridade e a saúde dos traballadores. Estas actuacións deberán integrarse no conxunto das actividades da empresa e en tódolos niveles xerárquicos da mesma.

As actividades de prevención deberán ser modificadas cando se aprecie polo empresario, como consecuencia dos controis periódicos previstos no apartado anterior, a súa inadecuación ós fins de protección requiridos.

3. Cando se producira un dano para a saúde dos traballadores ou cando, con ocasión da vixilancia da saúde prevista no artigo 22, aparezan indicios de que as medidas de prevención resultan insuficientes, o empresario levará a cabo unha investigación ó respecto, a fin de detecta-las causas destes feitos.”

3.4.- Medidas para evita-los riscos para a saúde.

O empresario, unha vez feita esta avaliación, debe comunicarlle á traballadora os resultados e se existe calquera tipo de risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación da traballadora, o empresario terá que adopta-las medidas necesarias para garantir que a traballadora non se vexa exposta a ningún risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Estas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

Se esta adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puideran influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifique o médico do réxime da seguridade social aplicable que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para

estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ó anterior posto.

No suposto de que, aínda aplicando as regras sinaladas nos parágrafos anteriores, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ó seu grupo ou categoría equivalente, aínda que conservará o dereito ó conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

No suposto de que destinar a unha traballadora a outro traballo que non implique estes riscos sexa imposible, en principio deberá concedérselle unha dispensa do traballo ou, de se-lo caso, unha prolongación do permiso de maternidade coas prestacións económicas que correspondan de acordo coa lei.

Todo o dito é aplicable ó período de lactación: se as condicións de traballo influísen negativamente na saúde da muller traballadora ou do fillo e así o certificase o médico que, no réxime de seguridade social aplicable, asista facultativamente á traballadora.

Art. 26.1, 2 e 3, Lei de Prevención de Riscos Laborais: “Protección da maternidade. 1. A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da presente lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a ese risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puideran influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifique o médico que no réxime da Seguridade Social aplicable asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou unha función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ó anterior posto.

No suposto de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente co seu grupo ou a unha categoría equivalente, se ben conservará o dereito ó conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3. O disposto nos anteriores números deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certificase o médico que, no réxime de Seguridade Social aplicable, asista facultativamente á traballadora.”

Art. 316, Código Penal: “Os que coa infracción das normas de prevención de riscos laborais e estando legalmente obrigados, non faciliten os medios necesarios para que os traballadores desempeñen a súa actividade coas medidas de seguridade e hixiene adecuadas, de forma que poñan así en perigo grave a súa vida, saúde ou integridade física, serán castigados coas penas de prisión de seis meses a tres anos e multa de seis a doce

meses.”

3.5.- Permisos por exames prenatais e similares.

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo (con dereito á remuneración) para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación para o parto, previo aviso ó empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

Será **infracción moi grave** por parte do empresario incumprilas normas específicas en materia de protección da seguridade e da saúde das traballadoras durante os períodos de embarazo e lactación, que acabamos de ver.

Art. 26.4, Lei de Prevención de Riscos Laborais: “4. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso ó empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.”

Art. 37.3.f), Estatuto dos Traballadores: “3. O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

f) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.”

3.6.- Despedimento nestes casos.

Durante o período comprendido entre o comezo do embarazo e o final do permiso de maternidade non se pode despedir a unha traballadora por razón do seu embarazo. Non obstante, o despedimento é posible en casos excepcionais non inherentes ó estado, admitidos pola lei, e sempre que o empresario dea motivos xustificados de despedimento por escrito.

O feito de que o empresario aduza que as tarefas que unha muller traballadora realiza son esenciais para o funcionamento da empresa durante o período do permiso de maternidade, non pode admitirse como motivo suficiente para xustificalo despedimento.

3.7.- Suspensión do contrato de traballo por maternidade.

O contrato de traballo suspéndese pola maternidade da muller traballadora e pola adopción ou acollemento de menores de cinco anos.

Que o contrato de traballo quede en suspenso significa que cesa a obriga de traballar por parte da traballadora e de paga-lo salario por parte do empresario (non obstante mantense a obriga de cotizar), pero só durante o tempo que dure a suspensión, porque ó rematar esta as obrigas de traballar e pagar volven a estar vixentes. A suspensión non significa que se remate ou finalice a relación laboral, senón que é unha simple paréntese na mesma, reiniciándose normalmente logo de ter finalizado o período de suspensión.

Se isto non ocorre así, hai que reclamar.

Art. 45, Estatuto dos Traballadores: “Causas e efectos da suspensión. 1. O contrato de traballo poderá suspenderse polas seguintes causas:

- a) Mutuo acordo das partes.
 - b) As consignadas validamente no contrato.
 - c) Incapacidade temporal dos traballadores.
 - d) Maternidade da muller traballadora e adopción ou acollemento de menores de cinco anos.
 - e) Cumprimento do servizo militar ou da prestación social substitutoria.
 - f) Exercicio dun cargo público representativo.
 - g) Privación de liberdade do traballador, mentres non exista sentenza condenatoria.
 - h) Suspensión de soldo e emprego, por razóns disciplinarias.
 - i) Forza maior temporal.
 - j) Causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
 - k) Excedencia forzosa.
 - l) Polo exercicio do dereito de folga.
 - m) Peche legal da empresa.
2. A suspensión exonera das obrigas recíprocas de traballar e remuneralo traballo.”

3.8.- Descanso por maternidade.

O descanso por maternidade é un período de descanso do que disfruta a traballadora con motivo da maternidade, adopción ou acollemento previo.

Para empezar, tense **dereito a un descanso por maternidade**. Este dereito é irrenunciábel, recoñecido con independencia do estado civil, do tipo de contrato ou do tempo que leve contratada a que o exerza. Do único que depende é de que haxa unha muller embarazada.

Ten unha duración de 16 semanas, aínda que se fose parto múltiple a duración sería de 18 semanas. A nai poderá distribuír ese período de 16 ou 18 semanas como queira, antes ou despois do parto, pero a lei obriga a disfrutar **obrigatoriamente de 6 semanas despois do parto**; daquela, salvando esta limitación, o resto do tempo pódese distribuír como mellor lle pareza a unha.

Non só a nai pode disfrutar deste permiso por maternidade, senón que tamén o pai pode exercelo no caso de que ambos traballen, neste caso a nai, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai disfrute das 4 últimas semanas do período ininterrompidamente, agás que no momento da súa efectividade exista perigo para a saúde da nai. É importante destacar que **esta opción será sempre exercida pola nai**, de xeito que queda nas súas mans permitir que o pai descansen por maternidade (neste caso, máis correcto sería dicir, por paternidade) ou non, o cal na práctica será do mais excepcional. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade do período de seis semanas obrigatorio do que falabamos ó principio.

Art. 48, Estatuto dos Traballadores: “Suspensión con reserva de posto de traballo. 1. Ó cesar as causas legais de suspensión, o traballador terá dereito á reincorporación ó posto de traballo reservado, en tódolos supostos a que se refire o apartado 1 do artigo 45 agás nos sinalados nos parágrafos a) e b) do mesmo apartado e artigo, nos que se cinxirá ó pactado.

2. No suposto de incapacidade temporal, producida a extinción desta situación con

declaración de invalidez permanente nos graos de incapacidade permanente total para a profesión habitual, absoluta para todo traballo ou gran invalidez, cando, a xuízo do órgano de cualificación, a situación de incapacidade do traballador fora a ser previsiblemente obxecto de revisión por melloría que permita a súa reincorporación ó posto de traballo, subsistirá a suspensión da relación laboral, con reserva do posto de traballo, durante un período de dous anos a contar dende a data da resolución pola que se declare a invalidez permanente.

3. Nos supostos de suspensión por prestación do servizo militar ou prestación social substitutoria, exercicio de cargo público representativo ou funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, o traballador deberá reincorporarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir do cesamento no servizo, cargo ou función.

4. No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas ampliables por parto múltiple ata dezaioito semanas.

O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto, podendo facer uso destas o pai para o coidado do fillo en caso de falecemento da nai.

Malia o anterior, no caso de que a nai e o pai traballen, aquela, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai disfrute de ata catro das últimas semanas de suspensión, sempre que sexan ininterrompidas e ó final do citado período, agás que no momento da súa efectividade a incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

No suposto de adopción, se o fillo adoptado é menor de nove meses, a suspensión terá unha duración máxima de oito semanas contadas, a elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. Se o fillo adoptado é maior de nove meses e menor de cinco anos, a suspensión terá unha duración máxima de seis semanas. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercitar este dereito.”

3.9.- Contratos con traballadores que substitúan ós que estean en situación de descanso por maternidade.

Actualmente, e dende hai pouco, existe en todo o ámbito español un novo tipo de contrato que ten dúas características esenciais: que se celebre con persoas desempregadas e que estas veñan a substituí-los traballadores que teñan suspendido o seu contrato de traballo durante os descansos por maternidade, adopción e acollemento.

Nestes casos tense dereito a unha bonificación do 100% nas cotas empresariais da Seguridade Social e a duración será a que dure a totalidade do descanso por maternidade, adopción ou acollemento, agás que o traballador substituído se reincorpore antes ó traballo, xa que neste caso o contrato finalizará coa incorporación do traballador ó traballo.

Isto é tamén o que chamabamos antes “acción positiva”, xa que compensa os efectos da “desvantaxe”, dende o punto de vista do empresario, de descansar por maternidade.

Art. 1, Real Decreto-Lei 11/1998, polo que se regulan as bonificacións de cotas á Seguridade Social dos contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadores durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento: “Os contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadores que teñan suspendido o seu contrato de traballo durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento, nos termos establecidos no número 4 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores, terán dereito a unha bonificación do 100 % nas cotas empresariais da Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, e nos contributos empresariais das cotas

de recadación conxunta.

A duración máxima das bonificacións previstas no parágrafo anterior coincidirá coa dos períodos dos descansos a que se refire o citado número 4 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores. Nos supostos nos que o traballador non esgote o período de descanso a que tivera dereito, os beneficios extinguiranse no momento da súa reincorporación á empresa.”

Art. 2, Real Decreto-Lei 11/1998, polo que se regulan as bonificacións de cotas á Seguridade Social dos contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadores durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento: “Os beneficios que se establecen no artigo anterior non serán de aplicación nos seguintes casos:

a) Contratacións de interinidade que se subscriban co cónxuxe, ascendentes, descendentes e demais parentes por consanguinidade ou afinidade ata o segundo grao inclusive do empresario, ou daqueles que sexan membros dos órganos de administración das empresas que revistan a forma xurídica de sociedade.

b) Contratos celebrados polas Administracións públicas e os seus organismos autónomos.

c) Contratos de posta a disposición.”

3.10.- Adopción.

No suposto de adopción, se o fillo adoptado é menor de nove meses, a suspensión ou o permiso terá unha duración máxima de 16 semanas contadas, a elección da traballadora, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.

Se o fillo adoptado é maior de nove meses e menor de cinco anos, a suspensión ou o permiso terá unha duración máxima de 6 semanas. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Art. 48.4, parágrafo último, Estatuto dos Traballadores: “No suposto de adopción, se o fillo adoptado é menor de nove meses, a suspensión terá unha duración máxima de dezaseis semanas contadas, á elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. Se o fillo adoptado é maior de nove meses e menor de cinco anos, a suspensión terá unha duración máxima de seis semanas. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercitar este dereito.”

3.11.- Prestación no caso de descanso por maternidade.

A contía da prestación a percibir no caso de descanso por maternidade é do 100% da base reguladora, e adquirese o dereito a percibi-la devandita cantidade dende o primeiro día en que comeza o descanso. As traballadoras contratadas a tempo parcial teñen, polo xeral, os mesmos dereitos que as traballadoras a tempo completo.

Art. 133 quater, Lei Xeral da Seguridade Social: “Prestación económica. A prestación económica por maternidade consistirá nun subsidio equivalente ó 100% da base reguladora correspondente. Para tales efectos, a base reguladora será equivalente á que estea establecida para a prestación de incapacidade temporal, derivada de continxencias comúns.”

3.12.- Requisitos para ter dereito á prestación por maternidade.

Para ter dereito á prestación da seguridade social esíxese estar en alta ou en situación asimilada á alta e ter cuberto un período mínimo de cotización de 180 días comprendido dentro dos últimos 5 anos inmediatamente anteriores ó parto ou á data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. O subsidio é pagado directamente polo Instituto Nacional da Seguridade Social, a non ser que se **estivesen percibindo prestacións por desemprego** e pase á situación de maternidade; entón a correspondente prestación seralle pagada polo Instituto Nacional de Emprego.

Art. 133 bis, Lei Xeral da Seguridade Social: “Situacións protexidas. A efectos da prestación por maternidade, considéranse situacións protexidas a maternidade, a adopción e o acollemento previo durante os períodos de descanso que por tales situacións se disfruten, de acordo co previsto no número 4 do artigo 48 da Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, e no número 3 do artigo 30 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Medidas para a Reforma da Función Pública.”

Art. 133 ter, Lei Xeral da Seguridade Social: “Beneficiarios. Serán beneficiarios do subsidio por maternidade os traballadores por conta allea, calquera que fora o seu sexo, que disfruten dos descansos referidos no artigo anterior, sempre que, reunindo a condición xeral esixida no número 1 do artigo 124, acrediten un período mínimo de cotización de cento oitenta días, dentro dos cinco anos inmediatamente anteriores ó parto, ou ás datas da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción, e reúnan as demais condicións que regulamentariamente se determinen.”

3.13.- Xeitos de perde-la prestación por maternidade.

Pérdese o subsidio se se actúa fraudulentamente para obter ou conserva-la prestación ou por traballar por conta propia ou allea durante os períodos correspondentes ó descanso.

Art. 133 quinquies, Lei Xeral da Seguridade Social: “Perda ou suspensión do dereito ó subsidio por maternidade. O dereito ó subsidio por maternidade poderá ser denegado, anulado ou suspendido, cando o beneficiario actuara fraudulentamente para obter ou conservar a devandita prestación, así como cando traballara por conta propia ou allea durante os correspondentes períodos de descanso.”

3.14.- Documentación e xestión do permiso de maternidade.

A documentación consiste nun certificado de descanso por maternidade que expide o facultativo da sanidade pública e que deberá ser entregado na empresa no prazo de 5 días. Logo, a empresa consignará os datos de cotización e remitirá ó INSS os partes no prazo de 10 días.

3.15.- Dereito de lactación.

O dereito de lactación é un dereito ben da nai, ben do pai, sempre que os dous traballen, a ausentarse unha hora do traballo por lactación dun menor de 9 meses, que se poderá dividir en dúas fraccións. Esta hora de ausencia poderase substituír por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade.

Art. 37.4, Estatuto dos Traballadores: “4. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou polo pai en caso de que ambos traballen.”

3.16.- Enfermidade dun fillo.

No caso de enfermidade grave dun fillo tanto ou pai como a nai poden dispor de dous días de permiso que se amplía a 4 días no caso de ter que desprazarse. Require o previo aviso e a xustificación, xeralmente cun parte do médico acreditando a enfermidade do fillo. Nestes casos o traballador ten dereito á remuneración.

Art. 37.3.b), Estatuto dos Traballadores: “3. O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

b) Dous días nos casos de nacemento dun fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento ó efecto, o prazo será de catro días.”

3.17.- Reducción da xornada.

Cabe a posibilidade de solicitar (tanto se é o pai como se é a nai) unha redución da xornada se se ten a cargo algún menor de 6 anos ou minusválido físico ou psíquico que, aínda sendo maior de idade, non exerza ningunha actividade retribuída. A dita redución deberá ser entre un tercio e a metade da xornada coa diminución proporcional correspondente do salario.

Art. 37.5, Estatuto dos Traballadores: “5. quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un tercio e un máximo da metade da duración de aquela.”

3.18.- Excedencia para o coidado dos fillos.

Tamén se pode solicita-la excedencia para o coidado dos fillos.

Os traballadores e traballadoras teñen dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atende-lo coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, a contar dende a data do nacemento do fillo. No caso de sucesivos fillos

terase dereito a un novo período de excedencia que, de se-lo caso, porá fin ó que se viñese disfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

O período de excedencia será computable para efectos de antigüidade e, durante este, o traballador ou traballadora terá dereito a asistir a cursos de formación, ós que deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

Art. 46, Estatuto dos Traballadores: “Excedencias. 1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo público.

2. O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano, ten dereito a que se lle reconeça a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcorreran catro anos dende o final da excedencia anterior.

3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, a contar dende a data de nacemento deste.

Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, de se-lo caso, porá fin ó que se viñera disfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercitar este dereito.

O período no que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación dos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

4. Así mesmo, poderán solicita-lo seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

5. O traballador excedente conserva só un dereito preferente ó reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbera ou se produciran na empresa.

6. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados, co réxime e os efectos que alí se prevexan.”

3.19.- Dereitos en relación coa excedencia.

Ó longo do primeiro ano terase dereito á reserva do posto de traballo. Transcorrido ese prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

A situación de excedencia por período non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo terá a consideración de situación asimilada á alta para obte-las prestacións por desemprego. O dito período non poderá computarse como de ocupación cotizada para obte-las prestacións por desemprego, pero para efectos deste cómputo poderase retrotrae-lo período dos 6 anos anteriores á situación legal de desemprego ou ó momento no que cesou a obriga de cotizar, polo tempo equivalente ó que a traballadora permanecese na situación de excedencia.

3.20.- Aborto.

Legalmente, o aborto libre e voluntario non existe no Estado español. As únicas clases de aborto permitidas pola lei son o **aborto terapéutico**, cando sexa necesario para evitar un grave perigo para a vida ou a saúde física ou psíquica da embarazada e así conste nun dictame emitido con anterioridade á intervención por un médico da especialidade correspondente, distinto de aquel por quen ou baixo a dirección do cal se practique o aborto; o **aborto ético**, cando o embarazo sexa consecuencia dun feito constitutivo dun delito de violación do artigo 429 do antigo Código Penal (o artigo 429 do antigo Código Penal está derrogado e debemos entender que se trata agora dos artigos 178 e seguintes do vixente Código Penal) sempre que o aborto se practique dentro das doce primeiras semanas de xestación e que o mencionado feito fose denunciado; e o **aborto euxenésico**, nos supostos en que se supón que o feto haberá de nacer con graves taras físicas ou psíquicas, sempre que o aborto se practique dentro das vintedúas primeiras semanas de xestación e que o dictame, expresado con anterioridade á práctica do aborto, sexa emitido por dous especialistas de centro ou establecemento sanitario, público ou privado, acreditado para o efecto, e distintos daquel por quen ou baixo a dirección dos cales se practique o aborto.

Nos demais casos o aborto será un delito.

Art. 417 bis, antigo Código Penal (vixente por mor da disposición derogatoria única do vixente Código Penal): “1. Non será punible o aborto practicado por un médico, ou baixo a súa dirección, nun centro ou nun establecemento sanitario, público ou privado, acreditado e con consentimento expreso da muller embarazada, cando conorra algunha das circunstancias seguintes:

1.- Que sexa necesario para evitar un grave perigo para a vida ou a saúde física ou psíquica da embarazada e así conste nun dictame emitido con anterioridade á intervención por un médico da especialidade correspondente, distinto de aquel por quen ou baixo a dirección do cal se practique o aborto.

En caso de urxencia por risco vital para a xestante, poderá prescindirse do dictame e do consentimento expreso.

2.- Que o embarazo sexa consecuencia dun feito constitutivo de delito de violación do artigo 429, sempre que o aborto se practique dentro das doce primeiras semanas de xestación e que o mencionado feito fora denunciado.

3.- Que se presuma que o feto vai nacer con graves taras físicas ou psíquicas, sempre que o aborto se practique dentro das vintedúas primeiras semanas de xestación e que o dictame, expresado con anterioridade á práctica do aborto, sexa emitido por dous especialistas de centro ou establecemento sanitario, público ou privado, acreditado ó efecto, e distintos de aquel ou baixo a dirección dos cales se practique o aborto.

4.- Nos casos previstos no número anterior, non será punible a conducta da embarazada aínda cando a práctica do aborto non se realice nun centro o establecemento público ou privado acreditado ou non se emitiran os dictames médicos esixidos.”

Art. 144, Código Penal: “O que produza o aborto dunha muller, sen o seu consentimento, será castigado coa pena de prisión de catro a oito anos e inhabilitación especial para exercer calquera profesión sanitaria, ou para prestar servicios de toda índole en clínicas, establecementos ou consultorios xinecolóxicos, públicos o privados, por tempo de tres a dez anos.

As mesmas penas imponseñanse ó que practique o aborto obtendo a anuencia da muller mediante violencia, ameaza ou engano.”

Art. 145, Código Penal: “1. O que produza o aborto dunha muller, co seu consentimento, fóra dos casos permitidos pola Lei, será castigado coa pena de prisión de un a tres anos e inhabilitación especial para exercer calquera profesión sanitaria, ou para prestar servicios de toda índole en clínicas, establecementos o consultorios xinecolóxicos, públicos ou privados, por tempo de un a seis anos.

2. A muller que producira o seu aborto o consentira que outra persoa llo causara, fóra dos casos permitidos pola Lei, será castigada coa pena de prisión de seis meses a un ano ou multa de seis a vintecatro meses.”

Art. 146, Código Penal: “O que por imprudencia grave ocasionara un aborto será castigado cunha pena de arresto de doce a vintecatro fins de semana.

Cando o aborto fora cometido por imprudencia profesional imponse así mesmo a pena de inhabilitación especial para o exercicio da profesión, oficio ou cargo por un período de un a tres anos.

A embarazada non será penada a teor deste precepto.”

4.- ACOSO SEXUAL

4.1.- Definición de acoso sexual.

Enténdese por acoso sexual no traballo (e aquí entenderemos traballo no sentido de relación laboral ou de prestación de servicios, tanto continuada coma habitual) o solicitar favores de natureza sexual, tanto se son para un mesmo como para un terceiro (o terceiro pode ser neste caso calquera persoa), ben só provocando con tal comportamento unha situación obxectiva e gravemente intimidatoria, hostil ou humillante na traballadora, ou ben e **ademais** abusando dunha situación de **superioridade laboral ou xerárquica** ou co anuncio expreso ou tácito de causarlle á vítima un **prexuízo ou mal** relacionado coas súas lexítimas expectativas no ámbito da relación laboral ou de prestación de servicios.

O solicitar favores de natureza sexual coa **“ameaza” de causarlle un ben**, como por exemplo, cando un empresario ou alguén que non sexa autoridade ou funcionario público ofrezca algún agasallo ou unha mellora laboral ou similar, **non está penada** polas leis, só está penada se a ameaza é causarlle á vítima un prexuízo ou un mal.

É moi importante sinalar que o delicto é o solicitar favores de natureza sexual. Se o empresario vai máis alá da mera SOLICITUDE, poderá haber tamén un abuso ou mesmo unha agresión sexual, á parte do acoso sexual, e todo isto sen prexuízo de que tamén supón unha infracción laboral moi grave por parte do empresario.

Art. 184, Código Penal: “1. O que solicitara favores de natureza sexual, para si ou para un terceiro, en el ámbito dunha relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada ou habitual, e con tal comportamento provocase á vítima unha situación obxectiva e gravemente intimidatoria, hostil ou humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, coa pena de arresto de seis a doce fins de semana ou multa de tres a seis meses.

2. Se o culpable de acoso sexual cometera o feito prevaléndose dunha situación de superioridade laboral, docente ou xerárquica, ou co anuncio expreso ou tácito de causar á vítima un mal relacionado coas lexítimas expectativas que aquela poida ter no ámbito da indicada relación, a pena será de arresto de doce a vintecatro fins de semana ou multa de seis a doce meses.

3. Cando a vítima sexa especialmente vulnerable, por razón da súa idade, enfermidade ou situación, a pena será de arresto de doce a vintecatro fins de semana ou multa de seis a doce meses nos supostos previstos no apartado 1, e de prisión de seis meses a un ano nos supostos previstos no apartado 2 do presente artigo.”

Art. 96.14, Estatuto dos Traballadores: “Infraccións moi graves

Son infraccións moi graves:

14. O acoso sexual, cando se produza dentro do ámbito a que alcanzan as facultades de dirección empresarial.”

4.2.- Importancia da denuncia.

Neste tipo de feitos é moi importante a denuncia, tanto de cara á vítima como de cara ós demais. Normalmente a persoa que o denuncie non será a primeira, pero **SI pode se-la última**. Se quere que o empresario sexa condenado deberá denuncialo a vítima ou ben o seu representante legal, aínda que tamén pode ocorrer que se inicie o proceso

mediante unha querela do Ministerio Fiscal, en canto este teña coñecemento dos feitos. Se non se denuncia, nunca poderá ser condenado, máis que nada porque os feitos quedarán na escuridade.

Art. 191.1, Código penal: “1. Para proceder polos delitos de agresións, acoso ou abusos sexuais, será precisa unha denuncia da persoa agraviada, do seu representante legal ou unha querela do Ministerio Fiscal, que actuará ponderando os lexítimos intereses en presenza. Cando a vítima sexa menor de idade, incapaz ou unha persoa desvalida, bastará a denuncia do Ministerio Fiscal.”

4.3.- O perdón non extingue a acción penal.

Actualmente, e non como sucedía antes, o perdón da vítima ou o do seu representante legal non extingue a acción penal nin a responsabilidade desa clase.

Art. 191.2, Código penal: “2. Nestes delitos o perdón do ofendido ou do representante legal non extingue a acción penal nin a responsabilidade desa clase.”

4.4.- Responsabilidade civil do autor do feito.

Na sentenza recollerase non só a responsabilidade penal correspondente ó autor do abuso, senón tamén a **responsabilidade civil** da que este terá que responder ante a vítima.

4.5.- Solicitud sexual que veña dunha autoridade ou dun funcionario público.

Intimamente relacionado co anterior está o caso de que unha autoridade ou funcionario público solicite sexualmente a unha persoa que teña (ben esta persoa ou ben algún parente da mesma) pretensións pendentes que a autoridade ou o funcionario público teña que resolver ou informar ou remitir consulta ó seu superior, así como o caso de que un funcionario de Institucións Penitenciarias ou de centros de protección ou corrección de menores solicite sexualmente a unha persoa suxeita á súa garda (ou a algún parente da mesma suxeita á garda).

Neste caso de autoridade o funcionario público, á parte de estar penado por ser un delito contra a liberdade sexual, está especificamente penado precisamente por vir dunha persoa que abusa da súa condición de autoridade ou funcionario público.

Art. 443, Código Penal: “Será castigado coa pena de prisión de un a dous anos e inhabilitación absoluta por tempo de seis a doce anos, a autoridade ou o funcionario público que solicitara sexualmente a unha persoa que, para si mesma ou para o seu cónxuxe ou outra persoa coa que se ligara de forma estable por análoga relación de afectividade, ascendente, descendente, irmán, por natureza, por adopción, ou afín nos mesmos graos, teña pretensións pendentes da resolución de aquel ou acerca das cales deba emitir un informe ou elevar unha consulta ó seu superior.”

Art. 444, Código Penal: “1. O funcionario de Institucións Penitenciarias ou de centros de

protección ou corrección de menores que solicitara sexualmente a unha persoa suxeita á súa garda, será castigado coa pena de prisión de un a catro anos, e inhabilitación absoluta por un tempo de seis a doce anos.

2. Nas mesmas penas incorrerán cando a persoa solicitada fora ascendente, descendente, irmán, por natureza, por adopción, ou afíns nos mesmos graos, da persoa que tivera baixo a súa garda. Incorrerá, así mesmo, nestas penas cando a persoa solicitada sexa cónxuxe dunha persoa que teña baixo a súa garda ou se ligara a esta de forma estable por unha relación de afectividade análoga.”

Art. 445, Código Penal: “As penas previstas nos dous artigos anteriores imponse sen prexuízo das que correspondan polos delitos contra a liberdade sexual efectivamente cometidos.”

4.6.- Autor e vítima destes feitos.

Temos que ter en conta que en tódolos casos vistos o autor dos feitos pode ser tanto un home como unha muller, ó igual que a vítima, que pode ser tanto un home coma unha muller. Aínda que xeralmente nesta clase de delitos a prexudicada será unha muller, sendo excepcionais os casos nos que o acosado sexa un home.

4.7.- Non se pode ser despedida por denuncia-lo acoso sexual.

O Estatuto dos Traballadores sinala que as decisións unilaterais dos empresarios cando conteñan discriminacións favorables ou adversas no emprego, así como en materia de salarios, xornada e demais condicións de traballo por circunstancias de sexo, serán nulas e sen efecto.

Polo tanto, unha muller (ou incluso un home) non pode nin ser despedida por denunciar un acoso sexual por parte do empresario nin se lle pode non renova-lo contrato de traballo, xa que esta decisión extintiva sería un acto discriminatorio por parte do empresario, polo que só cabería a readmisión da traballadora (ou do traballador).

5.- MALOS TRATOS - VIOLENCIA

5.1.- Outras agresións, incluídas as sexuais.

En relación co tema anterior, é importante falar agora dos malos tratos, da violencia, que facer en caso de agresión sexual, etc.

É importante dicir agora que o que nos entendemos por “violación” a lei chámalo violación, agresión sexual ou abuso sexual.

Art. 178, Código Penal: “O que atentara contra a liberdade sexual doutra persoa, con violencia ou intimidación, será castigado como responsable de agresión sexual coa pena de prisión de un a catro anos.”

Art. 179, Código Penal: “Cando a agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaxinal, anal ou bucal, ou introducción de obxectos por algunha das dúas primeiras vías, o responsable será castigado, como reo de violación, coa pena de prisión de seis a doce anos.”

Art. 180, Código Penal: “1.- As anteriores conductas serán castigadas coas penas de prisión de catro a dez anos para as agresións do artigo 178, e de doce a quince anos para as do artigo 179, cando concorran calquera das seguintes circunstancias:

1ª.- Cando a violencia ou intimidación exercidas revistan un carácter particularmente degradante ou vexatorio.

2ª.- Cando os feitos se cometan pola actuación conxunta de dos o máis persoas.

3ª.- Cando a vítima sexa especialmente vulnerable, por razón da súa idade, enfermidade ou situación, e, en todo caso, cando sexa menor de trece anos.

4ª.- Cando, para a execución do delito, o responsable se prevaleza dunha relación de superioridade ou parentesco, por ser ascendente, descendente ou irmán, por natureza ou adopción, ou afíns, coa vítima.

5ª.- Cando o autor faga uso de armas ou outros medios igualmente perigosos susceptibles de produci-la morte ou algunha das lesións previstas nos artigos 149 e 150, sen prexuízo da pena que puidese corresponder pola morte ou lesións causadas.

2. Se concorreran dúas ou máis das anteriores circunstancias, as penas previstas neste artigo imporáanse na súa metade superior.”

Art. 181, Código Penal: “1. O que, sen violencia ou intimidación e sen que medie consentimento, realizase actos que atenten contra a liberdade ou indemnidade sexual doutra persoa, será castigado como responsable de abuso sexual coa pena de prisión de un a tres anos ou multa de dezoito a vintecatro meses.

2. Os efectos do apartado anterior, considéranse abusos sexuais non consentidos os que se executen sobre menores de trece anos, sobre persoas que estiveren privadas de sentido ou se abusase do seu trastorno mental.

3. A mesma pena impoñeráse cando o consentimento se obteña prevaléndose o responsable dunha situación de superioridade manifesta que coarte a liberdade da vítima.

4. As penas sinaladas neste artigo impoñeráanse na súa metade superior se concorrere a circunstancia 3ª ou a 4ª, das previstas no apartado 1 do artigo 189 deste Código.”

Art. 182, Código Penal: “En tódolos casos do artigo anterior, cando o abuso sexual consista en acceso carnal por vía vaxinal, anal ou bucal, ou introducción de obxectos por algunha das dúas primeiras vías o responsable será castigado coa pena de prisión de catro a dez anos.

2. A pena sinalada no apartado anterior impoñeráse na súa metade superior cando concorran a circunstancia 3ª ou a 4ª, das previstas no artigo 180.1 deste Código.”

Art. 183, Código Penal: “1. O que, intervindo engano, cometera abuso sexual cunha

persoa maior de trece anos e menor de dezaseis, será castigado coa pena prisión de un a dous anos, ou multa de doce a vintecatro meses.

2. Cando o abuso consista en acceso carnal por vía vaxinal, anal ou bucal, ou introducción de obxectos por algunha das dúas primeiras vías, a pena será de prisión de dous a seis anos. A pena imponse na súa metade superior se concorre a circunstancia 3ª ou a 4ª das previstas no artigo 180.1 deste Código.”

Art. 185, Código Penal: “O que executara ou fixera executar a outra persoa actos de exhibición obscena ante menores de idade ou incapaces, será castigado coa pena de prisión de seis meses a un ano ou multa de seis a doce meses.”

Art. 186, Código Penal: “O que, por calquera medio directo, vendera, difundira ou exhibira material pornográfico entre menores de idade ou incapaces, será castigado coa pena de prisión de seis meses a un ano ou multa de seis a doce meses.”

5.2.- Violencia contra a muller dentro da familia. Malos tratos.

A violencia exercida sobre a muller por parte do cónxuxe, compañeiro ou outro membro do grupo familiar, pode adoptar diferentes formas que van dende o abuso de autoridade ata a violencia física. As diferentes tácticas de control da muller por parte do maltratador non comezan repentinamente senón que forman parte dun proceso gradual de escalada da violencia que se reproduce ciclicamente, de aí a dificultade para a muller de identificalos ou romper coa relación violenta.

Se unha muller recibe malos tratos, é vítima dun delito, e polo tanto **pode e debe denunciálo**.

5.3.- Malos tratos físicos.

Sempre que existan malos tratos físicos débese acudir a un centro médico para ser examinada. Alí expediráselle o correspondente parte médico.

Despois acudirá a presenta-la **DENUNCIA** no Xulgado da Garda, Garda Civil ou Policía (Autonómica, Nacional ou Local).

Terá dereito á copia da denuncia e a ser atendida por outra muller.

5.4.- Malos tratos psíquicos.

Tamén se poden denunciar os malos tratos psíquicos: intimidacións, ameazas, insultos, vexacións, etc.

Se os malos tratos viñan sendo sufridos de forma habitual é importante que se faga constar na denuncia, así como se houbo denuncias anteriores.

Art. 205, Código Penal: “É calumnia a imputación dun delito feita con coñecemento da súa falsidade ou cun temerario desprezo cara a verdade.”

Art. 208, Código Penal: “É inxuria a acción ou expresión que lesionan a dignidade doutra persoa, menoscabando a súa fama ou atentando contra a súa propia estimación.

Soamente serán constitutivas de delicto as inxurias que, pola súa natureza, efectos e circunstancias, sexan tidas no concepto público por graves.

As inxurias que consistan na imputación de feitos non se considerarán graves, agás cando se levasen a cabo con coñecemento da súa falsidade ou cun temerario desprezo cara a verdade.”

Art. 209, Código Penal: “As inxurias graves feitas con publicidade castigaranse coa pena de multa de seis a catorce meses e, noutro caso, coa de tres a sete meses.”

Art. 211, Código Penal: “A calumnia e a inxuria reputaranse feitas con publicidade cando se propaguen por medio da imprenta, a radiodifusión ou por calquera outro medio de eficacia semellante.”

Art. 215, Código Penal: “1. Ninguén será penado por calumnia ou inxuria senón en virtude de querela da persoa ofendida polo delicto ou do seu representante legal. Bastará a denuncia cando a ofensa se dirixa contra un funcionario público, autoridade ou axente da mesma sobre feitos concernentes ó exercicio dos seus cargos.

2. Ninguén poderá deducir unha acción de calumnia ou inxuria vertidas en xuízo sen a previa licenzia do xuíz ou do Tribunal que del coñecera.

3. O culpable de calumnia ou inxuria quedará exento de responsabilidade criminal mediante o perdón da persoa ofendida polo delicto ou do seu representante legal, sen prexuízo do disposto no segundo parágrafo do número 4 do artigo 130 deste Código.”

Art. 617, Código Penal: “1. O que, por calquera medio ou procedemento, causara a outro unha lesión non definida como delicto neste Código, será castigado coa pena de arresto de tres a seis fins de semana ou cunha multa de un a dous meses.

2. O que golpeara ou maltratara de obra a outro sen causarlle lesión será castigado coa pena de arresto de un a tres fins de semana ou cunha multa de dez a trinta días.

Cando os ofendidos sexan o cónxuxe ou persoa a quen se ligara de forma estable por unha análoga relación de afectividade, ou os fillos propios, ou do cónxuxe ou convivente, pupilos, ou ascendentes, sempre que con el convivan, a pena será a de arresto de tres a seis fins de semana ou multa de un a dous meses. Así mesmo, os Xuíces ou Tribunais poderán acordar nas súas sentencias, a petición da vítima, a prohibición de que o reo se aproxime ó ofendido ou se comunique con el ou coa súa familia, así coma a prohibición de que o reo volva ó lugar en que se cometera a falta ou acuda a aquel en que resida a vítima ou a súa familia se foran distintos por tempo de tres meses a un ano.”

Art. 618, Código Penal: “Serán castigados coa pena de multa de dez a vinte días:

1. Os que, de modo leve, ameacen a outro con armas ou outros instrumentos perigosos, ou os saquen en liorta, como non sexa en xusta defensa, e agás que o feito sexa constitutivo de delicto.

2. Os que causen a outro unha ameaza, coacción, inxuria ou vexación inxusta de carácter leve.

Os feitos descritos neste artigo só serán perseguibles mediante unha denuncia da persoa agraviada ou do seu representante legal.”

Art. 622, Código Penal: “Os pais, titores ou gardadores dun menor que, sen chegar a incorrer, de se-lo caso, no delicto de desobediencia, quebrantasen a resolución adoptada polo xuíz ou Tribunal, apoderándose do menor, sacándoo da garda establecida na resolución xudicial ou por decisión da entidade pública que teña encomendada a tutela, retirándoo do establecemento, familia, persoa ou institución tutelar a quen se lle encomendase, ou non restituíndoo cando estiveran obrigados, serán castigados coa pena de multa de un a dous meses.”

Art. 639, Código Penal: “Nas faltas perseguibles a instancias da persoa agraviada tamén poderá denuncia-lo Ministerio Fiscal se aquela fora menor de idade, incapaz ou unha persoa desvalida.

A ausencia de denuncia non impedirá a práctica de dilixencias a prevención.

Nestas faltas, o perdón do ofendido ou o do seu representante legal extinguirá a acción penal ou a pena imposta, agás o disposto no segundo parágrafo do número 4 do artigo 130.”

5.5.- Violación, agresión sexual ou acoso sexual.

En caso de violación, agresión ou abuso sexual hai que acudir, inmediatamente despois da mesma, a un centro médico **sen lavarse nin cambiar de roupa** (isto é moi importante), onde lle expedirán un certificado ou un parte médico; é conveniente solicitar, ademais do exame médico xeral, un exame xinecolóxico que contemple tanto unha análise de posibles lesións como unha análise de restos de seme. Este parte médico deberase logo achegar coa denuncia. Tanto este parte como a roupa sen lavar, ou incluso as fotografías que se poidan facer á vítima tan axiña como se poida despois dunha agresión sexual (fotografías tomadas sen cambiar de roupa e sen lavarse, a ser posible) serán importantes medios de proba.

Tamén, en previsión dun posible embarazo, debe acudir a un centro de planificación familiar ou a un centro de saúde onde un xinecólogo lle prescribirá a píldora do día seguinte. **O aborto, nestes casos, é legal.**

5.6.- Denuncia, onde facela.

Pódese denunciar tanto no Xulgado, ben diante do xuíz ou ben diante do fiscal, ms Comisarías de Policía Nacional ou Autonómica (na Coruña e Vigo existen para o efecto servicios de atención especializada ás mulleres), como na Garda Civil, achegando tódolos datos posibles sobre o agresor para a súa pronta identificación, e incluso xa achegando o certificado, as posibles fotografías e, en canto se poida, a roupa sen lavar. Pode denunciar tanto a prexudicada como o seu representante legal, tamén cabe a querela do Ministerio Fiscal.

5.7.- Se a vítima é menor de idade ou está incapacitada.

No caso de se-la vítima menor de idade ou estar incapacitada, será necesaria a denuncia do ascendente, do representante legal ou do Ministerio Fiscal, aínda que isto non quere dicir que se a vítima menor de idade ou incapacitado non o comunica ós seus pais ou a quen corresponda, quede sen denuncia-lo feito, xa que calquera que, por razón do seu cargo, profesión ou oficio, tivese noticia dalgún delicto está obrigado por lei a poñelo en coñecemento inmediatamente diante de quen sexa competente (por exemplo, o médico que atenda á agredida sexualmente tería esta obriga de poñelo en coñecemento do Xulgado que corresponda); ademais sempre está ou Ministerio Fiscal, ó que tamén se pode acudir para que formule a correspondente denuncia ou querela.

5.8.- Está penado que sexa o cónxuxe o que agrida.

Tamén neste caso o agresor sexual pode ser calquera persoa: se a vítima é unha muller, o agresor pode ser tanto un home como unha muller, pode ser o cónxuxe ou o compañeiro, calquera persoa. O que se condena é a agresión á liberdade sexual, deste xeito, e como as relacións sexuais teñen que prestarse sempre libremente, sen forza nin coacción ou intimidación ningunha, se o marido ou a parella obriga á súa muller a ter relacións sexuais con el ou cun terceiro pode cometer, e de feito cometerá, un delicto de agresión sexual e, polo tanto, pódese denunciar. O fundamental é que non exista

consentimento da muller para realiza-lo acto sexual (temos que lembrar que ningún cónxuxe ten dereito a esixir relacións sexuais contra a vontade do outro).

5.9.- Axudas legais.

A lei establece un sistema de axudas públicas para as vítimas de delitos contra a liberdade sexual, mesmo no caso de que este tipo de delitos se cometan sen violencia. Ó ser unha lei recente, establécese que os feitos delictivos se deberán producir despois do 12 de decembro do 1995. Requisito imprescindible é que as vítimas sufran graves danos na súa saúde mental como consecuencia directa do delito (estes graves danos son, no caso de agresións ou acosos sexuais, do máis normal).

O importe da axuda, que se poderá recoñecer provisionalmente, sufragará os gastos do tratamento terapéutico libremente elixido pola vítima, cun máximo de 5 mensualidades do salario mínimo interprofesional.

Deberá quedar clara a existencia dun delito contra a liberdade sexual, o que constará mediante a resolución xudicial firme que poña fin ó proceso penal. Se se pide a axuda provisionalmente tense que acreditar a existencia de indicios racionais do feito delictivo mediante un informe do Ministerio Fiscal.

O prazo para solicita-las axudas é de 1 ano, contado dende o día no que se produciu o feito delictivo, ou ben dende o día da resolución xudicial firme, transcorrido o cal prescribe a acción.

O estado esixirá a devolución total ou parcial da axuda recoñecida cando na resolución xudicial firme se declare a inexistencia de delito ou a indemnización sinalada na sentenza sexa inferior á axuda provisional concedida.

A lei que establece estas axudas é a Lei 11-12-1995 sobre axuda e asistencia ás vítimas de delitos violentos e contra a liberdade sexual. E pesa sobre os que interveñan por razón do seu cargo na investigación destes feitos (xuíces, fiscais, policía, etc.) a obriga de ter que informar ás presuntas vítimas sobre a posibilidade e o procedemento para solicitar estas axudas, así como a **informalas en termos claros** das posibilidades de obter no proceso penal a restitución e a reparación do dano sufrido e das posibilidades de conseguirlo beneficio da xustiza gratuíta.

Art. 1, Lei de Axuda e Asistencia ás Vítimas de Delitos Violentos e contra a Liberdade Sexual: “Obxecto. 1. Establécese un sistema de axudas públicas en beneficio das vítimas directas e indirectas dos delitos dolosos e violentos, cometidos en España, co resultado de morte, ou de lesións corporais graves, ou de danos graves na saúde física ou mental.

2. Beneficiaranse así mesmo das axudas contempladas por esta lei as vítimas dos delitos contra a liberdade sexual aínda cando estes se perpetrasen sen violencia.”

Art. 4, Lei de Axuda e Asistencia ás Vítimas de Delitos Violentos e contra a Liberdade Sexual: “Concepto de lesións e danos. 1. Para os efectos da presente lei, son lesións graves aquelas que menoscaben a integridade corporal ou a saúde física ou mental e que incapaciten con carácter temporal ou permanente á persoa que as sufrira.

Non se considerará incapacidade permanente aquela que non supoña un grao de minusvalía de, cando menos, o 33 %.

2. As lesións corporais ou os danos á saúde física ou mental deberán ter entidade suficiente como para que, conforme á lexislación da Seguridade Social, tivera lugar unha

declaración de invalidez permanente en calquera dos seus graos ou unha situación de incapacidade temporal superior a seis meses.

3. Regulamentariamente determinaranse o procedemento e o órgano competente para a cualificación das lesións ou danos á saúde.”

Art. 5, Lei de Axuda e Asistencia ás Víctimas de Delictos Violentos e contra a Liberdade Sexual: “Incompatibilidades. 1. A percepción das axudas reguladas na presente lei non será compatible coa percepción das indemnizacións por danos e perdas causados polo delicto, que se establezan mediante unha sentenza.

A pesar do establecido no parágrafo anterior, procederá ó eventual pagamento de toda ou parte da axuda regulada na presente lei e normas de desenvolvemento cando o culpable do delicto fora declarado en situación de insolvencia parcial, sen que en ningún caso poida percibirse por ambos conceptos un importe maior do fixado na resolución xudicial.

2. Así mesmo, as axudas contempladas nesta lei serán incompatibles coas indemnizacións ou axudas económicas a que o beneficiario das mesmas tivera dereito a través dun sistema de seguro privado, así como, no suposto de incapacidade temporal da vítima, co subsidio que puidera corresponder por tal incapacidade nun réxime público de Seguridade Social.

Malia o establecido no parágrafo anterior, procedería o eventual abono da axuda regulada na presente lei e normas de desenvolvemento, ó beneficiario dun seguro privado cando o importe da indemnización a percibir en virtude do mesmo fora inferior á fixada na sentenza sen que a diferenza a pagar poida superar o baremo fixado.

3. Nos supostos de lesións ou danos determinantes da incapacidade permanente ou morte da vítima, a percepción das axudas será compatible con de calquera pensión pública que o beneficiario tivera dereito a percibir.

4. As axudas por incapacidade permanente serán compatibles coas de incapacidade temporal.”

Art. 6, Lei de Axuda e Asistencia ás Víctimas de Delictos Violentos e contra a Liberdade Sexual: “Criterios para determina-lo importe das axudas. 1. O importe das axudas non poderá superar en ningún caso a indemnización fixada na sentenza. Tal importe determinarase mediante a aplicación das seguintes regras, en canto non supere a contía citada:

a) De producirse unha situación de incapacidade temporal, a cantidade a percibir será a equivalente ó duplo do salario mínimo interprofesional diario vixente, durante o tempo en que o afectado se encontre en tal situación despois de transcorridos os seis primeiros meses.

b) De producirse lesións invalidantes, a cantidade a percibir como máximo referirase ó salario mínimo interprofesional mensual vixente na data en que se consoliden as lesións ou os danos á saúde e dependerá do grao de incapacitación de acordo coa seguinte escala:

Incapacidade permanente parcial: corenta mensualidades.

Incapacidade permanente total: sesenta mensualidades.

Incapacidade permanente absoluta: noventa mensualidades.

Gran invalidez: cento trinta mensualidades.

c) Nos casos de morte, a axuda máxima a percibir será de cento vinte mensualidades do salario mínimo interprofesional vixente na data en que se produza o falecemento.

2. O importe da axuda establecerase mediante a aplicación de coeficientes correctores sobre as contías máximas previstas no apartado anterior, na forma que regulamentariamente se determine e en atención a:

a) A situación económica da vítima e do beneficiario.

b) O número de persoas que dependeran economicamente da vítima e do beneficiario.

c) O grao de afectación ou menoscabo que sufrira a vítima dentro dos límites daquela situación que lle correspondera de entre as previstas polo artigo 6.1.b) desta lei.

3. No suposto contemplado polo artigo 2.5 desta lei, a axuda consistirá unicamente no resarcimento dos gastos funerarios que satisfixesen efectivamente os pais ou titores do menor falecido, na contía máxima que regulamentariamente se determine.

4. Nos supostos de delitos contra a liberdade sexual que causasen á vítima danos na súa saúde mental, o importe da axuda sufragará os gastos do tratamento terapéutico libremente elixido por ela, na contía máxima que regulamentariamente se determine.

Será procedente a concesión desta axuda aínda cando as lesións ou danos sufridos pola vítima non sexan determinantes de incapacidade temporal.

En calquera caso, a axuda prevista por este apartado será compatible coa que correspondera á vítima se as lesións ou danos sufridos produciran incapacidade temporal ou lesións invalidantes.”

Art. 7, Lei de Axuda e Asistencia ás Vítimas de Delictos Violentos e contra a Liberdade Sexual: “Prescrición da acción. 1. A acción para solicita-las axudas prescribe logo de que transcorra o prazo dun ano, contado dende a data en que se produciu o feito delictivo. O prazo de prescrición quedará suspendido dende que se inicie o proceso penal polos devanditos feitos, volvendo a correr unha vez recaia unha resolución xudicial firme que poña fin provisional ou definitivamente ó proceso e lle fora notificada persoalmente á vítima.

2. Nos supostos en que a consecuencia directa das lesións corporais ou danos na saúde se producise o falecemento, abrírase un novo prazo de igual duración para solicita-la axuda ou, de se-lo caso, a diferenza que procedese entre a contía satisfeita por tales lesións ou danos e a que corresponda polo falecemento; o mesmo se observará cando, como consecuencia directa das lesións ou danos, se producise unha situación de maior gravidade á que corresponda unha cantidade superior.

Reglamentariamente determinarase o procedemento para comproba-lo nexo causal nos supostos contemplados por este apartado.”

Art. 10, Lei de Axuda e Asistencia ás Vítimas de Delictos Violentos e contra a Liberdade Sexual: “Concesión de axudas provisionais. 1. Poderán concederse axudas provisionais con anterioridade a que recaia unha resolución xudicial firme que poña fin ó proceso penal, sempre que quede acreditada a precaria situación económica en que quedara a vítima ou os seus beneficiarios.

Reglamentariamente determinaranse os criterios en virtude dos cales se considerará precaria a situación económica da vítima do delicto, para os efectos de poder acceder á concesión de axudas provisionais.

2. Poderá solicitarse a axuda provisional unha vez que a vítima denunciara os feitos ante as autoridades competentes ou cando se siga de oficio un proceso penal polos mesmos.

3. A solicitude de axuda provisional deberá conter, ademais dos extremos a que se refire o artigo 70.1 da lei 30/1992, de 26 de novembro, de réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, os seguintes datos:

a) A cualificación das lesións ou danos á saúde, realizada polo órgano e mediante o procedemento que se determine reglamentariamente.

b) Acreditación documental do falecemento de se-lo caso e da condición de beneficiario a título de vítima indirecta.

c) Informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios razoables para supoñer que o falecemento, as lesións ou os danos se produciran por un feito con caracteres de delicto violento e doloroso.

4. A axuda provisional non poderá ser superior ó 80 % do importe máximo de axuda establecido por esta lei para os supostos de morte, lesións corporais graves ou danos graves na saúde, segundo corresponda.

A súa contía establecerase mediante a aplicación dos coeficientes correctores ós que se refire o artigo 6.2.

5. A axuda provisional poderá ser satisfeita dunha soa vez ou mediante abonos periódicos, que se suspenderán de producirse algún dos supostos previstos polo artigo 14 desta lei.”

Art. 14, Lei de Axuda e Asistencia ás Vítimas de Delictos Violentos e contra a Liberdade Sexual: “Acción de repetición do Estado. O Estado poderá esixi-lo reembolso total ou parcial da axuda concedida, polo procedemento previsto no Regulamento Xeral de Recadación, nos seguintes casos:

a) Cando por resolución xudicial firme se declare a inexistencia de delicto a que se refire a presente lei.

b) Cando con posterioridade ó seu abono, a vítima ou os seus beneficiarios obtiveran por calquera concepto a reparación total ou parcial do prexuízo sufrido nos tres anos seguintes á concesión da axuda, nos termos establecidos no artigo 5 desta lei.

c) Cando a axuda se obtivese conforme á achega de datos falsos ou deliberadamente incompletos ou a través de calquera outra forma fraudulenta, así como a omisión deliberada

de circunstancias que determinasen a denegación ou redución da axuda solicitada.

d) Cando a indemnización recoñecida na sentenza sexa inferior á axuda provisional.”

Art. 15, Lei de Axuda e Asistencia ás Víctimas de Delictos Violentos e contra a Liberdade Sexual: “Deberes de información.

1. Os xuíces e maxistrados, membros da Carreira Fiscal, autoridades e funcionarios públicos que interveñan por razón do seu cargo na investigación de feitos que presenten caracteres de delitos dolosos violentos e contra a liberdade sexual, informarán ás presuntas vítimas sobre a posibilidade e procedemento para solicita-las axudas reguladas nesta lei.

2. As autoridades policiais encargadas da investigación de feitos que presenten caracteres de delito recollerán nos atestados que instrúan tódolos datos precisos de identificación das vítimas e das lesións que se lles aprecien. Así mesmo, teñen a obriga de informar á vítima sobre o curso das súas investigacións, agás que con iso se poña en perigo o seu resultado.

3. En tódalas fases do procedemento de investigación o interrogatorio da vítima deberá facerse con respecto á súa situación persoal, ós seus dereitos e á súa dignidade.

4. A vítima dun feito que presente caracteres de delito, no mesmo momento de realiza-la denuncia ou, en todo o caso, na súa primeira comparecencia ante o órgano competente, deberá ser informada en termos claros das posibilidades de obter no proceso penal a restitución e reparación do dano sufrido e das posibilidades de logra-lo beneficio da xustiza gratuíta. Igualmente, deberá ser informada da data e do lugar de celebración do xuízo correspondente e seralle notificada persoalmente a resolución que recaia, aínda que non sexa parte no proceso.

5. O Ministerio Fiscal coidará de protexe-la vítima de toda publicidade non desexada que revele datos sobre a súa vida privada ou a súa dignidade, podendo solicita-la celebración do proceso penal a porta pechada, de conformidade co previsto pola lexislación procesual.”

5.10.- Peculiaridades da prescripción en certos destes delitos.

É importante resaltar que actualmente os delitos contra a integridade moral, contra a liberdade sexual e contra a intimidade, entre outros, teñen unha peculiaridade en relación ó prazo de prescripción: a dita prescripción nestes delitos empeza, nos casos en que a vítima fose menor de idade, dende o día en que alcanzase os dezoito anos, e se falecese antes da maioría de idade, o prazo de prescripción comeza a partir da data do falecemento.

Art. 131, Código Penal: “1. Os delitos prescriben:

Ós vinte anos, cando a pena máxima sinalada ó delito sexa prisión de quince ou máis anos.

Ós quince, cando a pena máxima sinalada pola lei sexa inhabilitación por máis de dez anos, ou prisión por máis de dez e menos de quince anos.

Ós dez, cando a pena máxima sinalada pola lei sexa inhabilitación por máis de seis anos e menos de dez, ou prisión por máis de cinco e menos de dez anos.

Ós cinco, os restantes delitos graves.

Ós tres, os delitos menos graves.

Os delitos de calumnia e inxuria prescriben ó ano.

2. As faltas prescriben ós seis meses.

3. Cando a pena sinalada pola lei fose composta, se estará, para a aplicación das regras comprendidas neste artigo, á que esixa mais tempo para a prescripción.

4. O delito de xenocidio non prescribirá en ningún caso.”

Art. 132, Código Penal: “1. Os termos previstos no artigo precedente computaranse dende o día en que se cometera a infracción punible. Nos casos de delito continuado e delito permanente, estes termos computaranse respectivamente, dende o día en que se realizou a última infracción e dende que se eliminou a situación ilícita. Nos delitos de homicidio,

aborto non consentido, lesións, malos tratos, detencións ilegais, torturas e outros delitos contra a integridade moral, contra a liberdade sexual e contra a intimidade, cando a vítima fora menor de idade, dende o día en que esta alcanzara a maioría de idade. Se a vítima falecese antes da maioría de idade o prazo de prescrición computarase a partir da data do falecemento.

2. A prescrición interromperase, quedando sen efecto o tempo transcorrido, cando o procedemento se drixo contra o culpable, comezando a correr de novo o termo da prescrición dende que se paralice o procedemento ou se termine sen condena.”

6.- ASISTENCIA XURÍDICA GRATUÍTA

6.1.- Xustiza gratuíta.

Se por calquera razón necesitámo-los servicios dun avogado ou asesoramento xurídico previo a iniciar un proceso xudicial e non temos recursos suficientes, daquela poderemos solicitar tanto o avogado (e tamén un procurador, en caso de ser necesaria a súa intervención) como a orientación e o asesoramento xurídico gratuító nos Servicios de Asistencia Xurídica Gratuíta dependentes dos Colexios de Avogados. Se estes servicios non existen, entón iremos directamente ó Colexio de Avogados do noso partido xudicial, agás que o proceso vaia resolverse noutro partido xudicial xa que nese caso deberemos ir ó Xulgado do noso domicilio.

Non ter recursos suficientes significa, segundo a lei, que os recursos e ingresos económicos, computados anualmente por tódolos conceptos e por unidade familiar, non deben superar o dobre do salario mínimo interprofesional vixente no momento de efectua-la solicitude.

Hai excepcións: unha delas é que en determinados casos (como nos casos de separación) os medios económicos poderán ser valorados individualmente cando o solicitante acredite a existencia de intereses familiares contrapostos no litixio para o que solicitamos a xustiza gratuíta.

Outra excepción é que conforme ás circunstancias da familia, número de fillos ou persoas ó seu cargo, estado de saúde, obrigas económicas, os custos derivados da iniciación do proceso ou outras análogas tamén se nos poderá concede-lo beneficio de xustiza gratuíta sempre que os recursos e ingresos económicos non superen o cuádruplo do salario mínimo interprofesional.

Pero o que acabamos de dicir terá que ser valorado pola Comisión Provincial de Asistencia Xurídica Gratuíta, que será a que nos concederá ou non (motivadamente) o beneficio de xustiza gratuíta.

Nestes dous casos é importante achegar, xunto coa documentación que se nos pedirá e ademais desta, os documentos en que baseémo-las nosas circunstancias concretas, tales como certificados de empréstimos ou créditos de bancos ou caixas, outros documentos nos que consten os gastos que teñamos que pagar mensualmente o doutra forma, certificados de signos externos (que pediríamos ó Concello) das persoas que vivan con nós por calquera razón e dependan de nós, etc.

E ademais de achega-los documentos que nos pidan e tamén os que acabamos de dicir, é sumamente importante poñelo de manifesto tanto oralmente como por escrito para que este se xunte co expediente (hai que lembrar levar dúas copias: unha para eles e outra para nós, esta deberánnola selar e logo deberemos conservala). Obviamente, se temos algún gasto que non poidamos demostrar con documentos, farémolo constar por escrito (nos Servicios de Orientación Xurídica deben orientarnos tamén para facer esta clase de escritos).

Nos casos en que alguén inicie un proceso xudicial contra nós e nos chegue algún

documento ou calquera cousa do Xulgado é moi importante acudir canto antes a un destes servizos, xa que así poderemos, se é o caso, suspender o prazo do procedemento, que estará en suspenso ata que se recoñeza ou non o chamado beneficio de xustiza gratuíta.

Art. 2, Lei de Asistencia Xurídica Gratuíta: “Ámbito persoal de aplicación. Nos termos e co alcance previstos nesta lei e nos Tratados e Convenios internacionais sobre a materia nos que España sexa parte, terán dereito á asistencia xurídica gratuíta:

a) Os cidadáns españois, os nacionais dos demais Estados membros da Unión Europea e os estranxeiros que residen legalmente en España, cando acrediten insuficiencia de recursos para litigar.

b) As Entidades Xestoras e Servizos Comúns da Seguridade Social, en todo caso.

c) As seguintes persoas xurídicas cando acrediten insuficiencia de recursos para litigar:

Asociacións de utilidade pública, previstas no artigo 4 da lei 191/1964, de 24 de decembro, reguladora das Asociacións.

Fundacións inscritas no Rexistro administrativo correspondente.

d) Na orde xurisdiccional social, para a defensa en xuízo; ademais, os traballadores e os beneficiarios do sistema de Seguridade Social.

e) Na orde xurisdiccional penal, terán dereito á asistencia letrada e á defensa e representación gratuítas, os cidadáns estranxeiros que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, aínda cando non residen legalmente en territorio español.

f) Na orde contencioso-administrativa así como na vía administrativa previa, os cidadáns estranxeiros que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, aínda cando non residen legalmente en territorio español, terán dereito á asistencia letrada e á defensa e representación gratuíta en todos aqueles procesos relativos á súa solicitude de asilo.”

Art. 3, Lei de Asistencia Xurídica Gratuíta: “Requisitos básicos. 1. Recoñecerase o dereito de asistencia xurídica gratuíta a aquelas persoas físicas cuns recursos e ingresos económicos, computados anualmente por tódolos conceptos e por unidade familiar, que non superen o dobre do salario mínimo interprofesional vixente no momento de efectuar a solicitude.

2. Constitúen modalidades de unidade familiar as seguintes:

a) A integrada polos cónxuxes non separados legalmente e, se os houbera, os fillos menores con excepción dos que estiveran emancipados.

b) A formada polo pai ou a nai e os fillos que reúnan os requisitos a que se refire a regra anterior.

3. Os medios económicos poderán, sen embargo, ser valorados individualmente, cando o solicitante acredite a existencia de intereses familiares contrapostos no litixio para o que se solicita a asistencia.

4. O dereito á asistencia xurídica gratuíta só poderá recoñecerse a quen litiguen en defensa de dereitos ou intereses propios.

5. No suposto do apartado 2 do artigo 6, non será necesario que o detido ou preso acredite previamente carecer de recursos, sen prexuízo de que se non se lle recoñece con posterioridade o dereito á asistencia xurídica gratuíta, este deberá aboar ó avogado os honorarios percibidos pola súa intervención.

6. Tratándose das persoas xurídicas mencionadas no apartado c) do artigo anterior, entenderase que hai insuficiencia de recursos económicos para litigar, cando a súa base imponible no Imposto de Sociedades fose inferior á cantidade equivalente ó triple do salario mínimo interprofesional en cómputo anual.”

Art. 4, Lei de Asistencia Xurídica Gratuíta: “Exclusión por motivos económicos. Para os efectos de comprobar a insuficiencia de recursos para litigar, terase en conta ademais das rendas e outros bens patrimoniais ou circunstancias que declare o solicitante, os signos externos que manifesten a súa real capacidade económica e negarase o dereito á asistencia xurídica gratuíta se ditos signos, desmentindo a declaración do solicitante, revelan con evidencia que este dispón de medios económicos que superan o límite fixado pola lei.

A circunstancia de se-lo solicitante o propietario da vivenda en que resida habitualmente, non constituirá por si mesma obstáculo para o recoñecemento do dereito, sempre que

aquela non sexa suntuaria.”

Art. 5, Lei de Asistencia Xurídica Gratuíta: “Recoñecemento excepcional do dereito. En atención ás circunstancias de familia do solicitante, número de fillos ou familiares ó seu cargo, estado de saúde, obrigas económicas que sobre el pesen, custos derivados da iniciación do proceso ou outras de análoga natureza, obxectivamente avaliadas, a Comisión de Asistencia Xurídica Gratuíta ante a que se presente a solicitude poderá conceder excepcionalmente, mediante resolución motivada, o recoñecemento do dereito ás persoas cuns recursos e ingresos, aínda superando os límites previstos no artigo 3, que non excedan do cuádruplo do salario mínimo interprofesional.

En tales casos, a Comisión de Asistencia Xurídica Gratuíta correspondente determinará expresamente qué beneficios dos contemplados no artigo 6, e en qué proporción, son de aplicación ó solicitante.”

Art. 12, Lei de Asistencia Xurídica Gratuíta: “Solicitude do dereito. O recoñecemento do dereito á asistencia xurídica gratuíta instarana os solicitantes ante o Colexio de Avogados do lugar en que se atope o Xulgado ou o Tribunal que haxa de coñecer do proceso principal para o que aquel se solicita, ou ante o Xulgado do seu domicilio. Neste último caso, o órgano xudicial dará traslado da petición ó Colexio de Avogados territorialmente competente.

Cando haxa concorrencia de litigantes nun proceso, o recoñecemento do dereito á asistencia xurídica gratuíta deberá ser instado individualmente por cada un dos interesados.

Cando de acordo coas leis procesuais, os solicitantes deban litigar baixo unha soa defensa ou representación, deberán computarse, a efectos do recoñecemento do dereito, a totalidade dos ingresos e haberes patrimoniais dos solicitantes. Neste caso, se se acreditara que os ingresos e haberes patrimoniais de cada un dos solicitantes non sobrepasan o dobre do salario mínimo interprofesional, procederase a nomear avogado e, de se-lo caso, procurador da quenda de oficio que deberán asumir a representación e a defensa conxunta de todos eles.

Se se acreditara que os ingresos e haberes patrimoniais de cada un dos solicitantes superan o dobre do salario mínimo interprofesional pero non acadan o cuádruple, a Comisión de Asistencia Xurídica Gratuíta poderá determinar cales dos beneficios establecidos no artigo 6 se outorgará ós solicitantes.”

Art. 16, Lei de Asistencia Xurídica Gratuíta: “Suspensión do curso do proceso. A solicitude de recoñecemento do dereito á asistencia xurídica gratuíta non suspenderá o curso do proceso.

Malia isto, a fin de evitar que o transcurso dos prazos poida provoca-la preclusión dun trámite ou a indefensión de calquera das partes, o xuíz, de oficio ou a petición destas, poderá decreta-la suspensión ata que se produza a decisión sobre o recoñecemento ou a denegación do dereito a litigar gratuitamente, ou a designación provisional de avogado e procurador se a súa intervención fora preceptiva ou requirida en interese da xustiza.

Cando a presentación da solicitude de recoñecemento do dereito á asistencia xurídica gratuíta se realice antes de inicia-lo proceso e a acción poida resultar prexudicada polo transcurso dos prazos de prescrición, esta quedará interrompida sempre que dentro dos prazos establecidos nesta lei non sexa posible nomear ó solicitante avogado e, de ser preceptivo, procurador da quenda de oficio que exerciten a acción en nome do solicitante.

O cómputo do prazo de prescrición reiniciarase dende a notificación ó solicitante da designación provisional de avogado polo Colexio de Avogados ou, de se-lo caso, dende a notificación do recoñecemento ou denegación do dereito pola Comisión de Asistencia xurídica Gratuíta e, en todo caso, no prazo de dous meses dende a presentación da solicitude.

No suposto de que esta petición fora denegada, fora claramente abusiva e unicamente estea preordenada a dilata-los prazos, o órgano xudicial que coñeza da causa poderá computa-los prazos nos estrictos termos legalmente previstos, con tódalas consecuencias que diso se derive.”

Art.17, Lei de Asistencia Xurídica Gratuíta: “Resolución e notificación. Para verifica-la exactitude e realidade dos datos económicos declarados polo solicitante do dereito á asistencia xurídica gratuíta, a Comisión poderá realiza-las comprobacións e solicita-la

información que estime necesarias. En especial, poderá requirir da Administración Tributaria correspondente a confirmación da exactitude dos datos de carácter tributario que consten na documentación desta natureza presentada coa solicitude. Tamén poderá a Comisión oír á parte ou partes contrarias no preito ou contra as que se pretenda exercita-la acción, cando sexan coñecidas e se estime que poidan aportar datos para coñece-la situación económica real do solicitante.

A Comisión, unha vez efectuadas as comprobacións anteriores, dictará resolución, no prazo máximo de trinta días, contados a partir da recepción do expediente pola Comisión, recoñecendo ou denegando o dereito á asistencia xurídica gratuíta e, no caso contemplado no artigo 5, determinando cales dos beneficios son de aplicación á solicitude.

Transcorrido ese prazo sen que a Comisión resolvera expresamente a solicitude, quedarán ratificadas as decisións previamente adoptadas polo Colexio de Avogados e o Colexio de Procuradores, sen prexuízo da obriga de resolver de dito órgano de conformidade co disposto na Lei de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común.

A resolución notificarase no prazo común de tres días ó solicitante, ó Colexio de Avogados e, de se-lo caso, ó Colexio de Procuradores, así como ás partes interesadas e comunicarse ó Xulgado ou Tribunal que estea coñecendo do proceso, ou ó xuíz decano da localidade se aquel non se iniciara.

Se o Colexio de Avogados non dictara ningunha resolución, o silencio da Comisión será positivo, procedendo a petición do interesado o xuíz ou o Tribunal que coñeza do proceso ou se a solicitude se realiza con anterioridade á iniciación do mesmo o xuíz decano competente, a declara-lo dereito na súa integridade e a requirir ós Colexios profesionais a designación provisional de avogado e procurador, de se-lo caso. Iso sen prexuízo do que resulte das eventuais impugnacións contra tal estimación presunta.”

Art. 18, Lei de Asistencia Xurídica Gratuíta: “Efectos da resolución. O recoñecemento do dereito implicará a confirmación das designacións dun avogado e dun procurador efectuadas provisionalmente polos Colexios profesionais.

Se, polo contrario, a Comisión desestimara a pretensión, as designacións que eventualmente se realizaran quedarán sen efecto e o peticionario deberá, de se-lo caso, paga-los honorarios e dereitos económicos ocasionados pola intervención dos profesionais designados con carácter provisional, nos mesmos termos previstos no artigo 27 desta lei.

Art.19, Lei de Asistencia Xurídica Gratuíta: “Revogación do dereito. A declaración errónea, o falseamento ou ocultación de datos polos solicitantes de asistencia xurídica gratuíta, que foran determinantes para o recoñecemento do dereito, darán lugar, en todo caso, á súa revogación por parte da Comisión de Asistencia xurídica Gratuíta, que, a estes fins, terá potestades de revisión de oficio.

A revogación contemplada no parágrafo anterior levará consigo a obriga do pago de tódolos honorarios do avogado e procurador percibidos dende a concesión do dereito, así como a cantidade equivalente ó custo das demais prestacións obtidas en razón de dita concesión, sen prexuízo das responsabilidades doutra orde que, de se-lo caso, correspondan.”

Art. 20, Lei de Asistencia Xurídica Gratuíta: “Impugnación da resolución. Quen sexan titulares dun dereito ou dun interese lexítimo poderán impugna-las resolucións que, de modo definitivo, recoñezan ou deneguen o dereito á asistencia xurídica gratuíta.

Tal impugnación, para a que non será preceptiva a intervención de Letrado, terá que realizarse por escrito e de forma motivada, no prazo de cinco días dende a notificación da resolución ou dende que fora coñecida por calquera dos lexitimados para interpoñela, perante o secretario da Comisión de Asistencia xurídica Gratuíta. Este remitirá o escrito de impugnación, xunto co expediente correspondente a resolución impugnada e unha certificación desta, ó Xulgado ou Tribunal competente ou ó xuíz decano para o seu reparto, se o procedemento non se iniciara.

Unha vez que recibiu o escrito de impugnación e os documentos e certificación a que alude o parágrafo anterior, o xuíz ou Tribunal citará de comparecencia ás partes e ó avogado do Estado ou ó letrado da Comunidade Autónoma correspondente cando dela dependa a Comisión de Asistencia xurídica Gratuíta, dentro dos oito días seguintes e, tras oílos e practica-la proba que estime pertinente no prazo dos cinco días seguintes, dictará un

auto no prazo dos cinco días seguintes mantendo ou revogando a resolución impugnada.

O xuíz ou Tribunal competente para coñecer da impugnación, no auto polo que resolva sobre a mesma poderá impoñer a quen a promovera de maneira temeraria ou con abuso de dereito, unha sanción pecuniaria de cinco mil a cincuenta mil pesetas.

Contra o auto dictado polo xuíz ou o Tribunal non caberá recurso ningún.”

Art. 21, Lei de Asistencia Xurídica Gratuíta: “Requirimento xudicial de designación de avogado e procurador. Se, conforme á lexislación procesual, o órgano xudicial que estea coñecendo do proceso estimara que, polas circunstancias ou a urxencia do caso, fora preciso asegurar de forma inmediata os dereitos de defensa e representación das partes, e algunha delas manifestara carecer de recursos económicos, dictará unha resolución motivada requirindo dos Colexios profesionais o nomeamento provisional dun avogado e dun procurador, cando as designacións no foran realizadas con anterioridade.

Dita resolución comunicárase polo medio máis rápido posible ós Colexios de Avogados e de Procuradores, tramitándose a continuación a solicitude segundo o previsto nos artigos precedentes.”

6.2.- Problemática da concesión do beneficio de xustiza gratuíta en procesos matrimoniais.

Como acabamos de ver, aínda que os recursos e ingresos da unidade familiar superen o dobre do salario mínimo interprofesional, pódese nos recoñecer o beneficio de xustiza gratuíta a xuízo da Comisión, xa que a lei faculta as Comisións de Asistencia Xurídica Gratuíta para que poidan valora-los medios económicos individualmente cando o solicitante acredite a existencia de intereses familiares contrapostos no litixio para o que se solicita a xustiza gratuíta, e, por suposto, sempre que este solicitante non teña ingresos que superen os que marca a lei para conceder o beneficio de xustiza gratuíta. Pódese supor lóxicamente que o mero feito de que unha muller queira separarse do seu home acredita a existencia de intereses familiares contrapostos nese litixio. Non obstante, logo do dito, isto queda a xuízo da Comisión, que poderá ou non conceder o beneficio de xustiza gratuíta.

Se, acreditando ou poñéndoo de manifesto oralmente ou por medio dun escrito que se xuntará co expediente, nos denegan definitivamente o beneficio de xustiza gratuíta conforme ós ingresos da unidade familiar (que xeralmente serán os do home), non tendo a persoa que o solicite ningún tipo de ingreso ou téndoos por debaixo do que fixa a lei, poderemos e deberemos ir contra esa denegación no prazo de 5 días, dende que nos fose notificada ou dende que a coñezamos, por medio dun escrito impugnando a dita resolución e dicindo por que razóns se nos debería conceder a xustiza gratuíta.

Que se denegue o beneficio de xustiza gratuíta nos casos de separación non significa que teñamos que pagar a un avogado e un procurador. Nestes casos, nos que a muller polo xeral non ten ingresos ou ten moi poucos e lle denegan o beneficio de xustiza gratuíta baseándose nos ingresos da unidade familiar (isto é, os do home), podemos ir ó avogado para que nos defenda, e este avogado terá que pedir as chamadas “litis expensas”, o que significa que na práctica, e sempre que o xuíz as conceda, os honorarios do avogado e procurador serán pagados polo home. Nestes casos tódolos gastos xudiciais serán pagados co que por “litis expensas” nos conceda o xuíz, non tendo que pagar nada a ninguén a muller que as solicite e se as concedan.

6.3.- Que comprende o dereito á asistencia xurídica gratuíta.

O dereito á asistencia xurídica gratuíta comprende as seguintes prestacións:

asesoramento e orientación gratuítos previos ó proceso a quen pretendan reclama-la tutela xudicial dos seus dereitos e intereses, cando teñan por obxecto evita-lo conflito procesual, ou analiza-la viabilidade da pretensión; asistencia dun avogado ó detido ou preso que non o designase, para calquera dilixencia policial que non sexa consecuencia dun procedemento penal en curso ou na súa primeira comparecencia ante un órgano xurisdiccional, ou cando esta se leve a cabo por medio de auxilio xudicial e o detido ou preso non designase ningún letrado no lugar onde se preste; defensa e representación gratuítas por avogado e procurador no procedemento xudicial, cando a intervención destes profesionais sexa legalmente preceptiva ou, cando sen selo, sexa expresamente requirida polo Xulgado ou Tribunal mediante auto motivado para garanti-la igualdade das partes no proceso; inserción gratuíta de anuncios ou edictos, no curso do proceso, que preceptivamente deban publicarse en periódicos oficiais; exención do pagamento de depósitos necesarios para a interposición de recursos; asistencia pericial gratuíta no proceso a cargo do persoal técnico adscrito ós órganos xurisdiccionais, ou, no seu defecto, a cargo de funcionarios, organismos ou servizos técnicos dependentes das Administracións públicas; obtención gratuíta de copias, testemuños, instrumentos e actas notariais, nos termos previstos no artigo 130 do Regulamento Notarial; supresión ou ben redución do 80 por 100 dos dereitos arancelarios que correspondan polo outorgamento de escrituras públicas e pola obtención de copias e testemuños notariais non contemplados, cando teñan relación directa co proceso e sexan requiridos polo órgano xudicial no curso do mesmo, ou sirvan para a fundamentación da pretensión do beneficiario da xustiza gratuíta; supresión ou redución do 80 por 100 dos dereitos arancelarios que correspondan pola obtención de notas, certificacións, anotacións, asentos e inscricións nos Rexistros da Propiedade Mercantil, cando teñan relación directa co proceso e sexan requiridos polo órgano xudicial no curso do mesmo, ou sirvan para a fundamentación da pretensión do beneficiario da xustiza gratuíta.

É dicir: nin debemos pagar nada por todo o dito sempre e cando nos concedan a xustiza gratuíta, nin deberemos pagar nada noutro concepto. Se nos din que debemos pagar tal o cal cousa, en principio o que deberemos facer é non pagar e ante a dúbida ir ó Colexio de Avogados ou ó Servicio de Orientación Xurídica a que nos informen, xa que hai cousas non comprendidas no beneficio de xustiza gratuíta (como, por exemplo, un informe previo ó inicio do proceso).

Art. 6, Lei de Asistencia Xurídica Gratuíta: “Contido material do dereito. O dereito á asistencia xurídica gratuíta comprende as seguintes prestacións:

1. Asesoramento e orientación gratuítos previos ó proceso a quen pretendan reclama-la tutela xudicial dos seus dereitos e intereses, cando teñan por obxecto evita-lo conflito procesual, ou analiza-la viabilidade da pretensión.

2. Asistencia de avogado ó detido ou preso que non o designara, para calquera dilixencia policial que non sexa consecuencia dun procedemento penal en curso ou na súa primeira comparecencia ante un órgano xurisdiccional, ou cando esta se leve a cabo por medio de auxilio xudicial e o detido ou preso non designara letrado no lugar onde se preste.

3. Defensa e representación gratuítas por un avogado e un procurador no procedemento xudicial, cando a intervención destes profesionais sexa legalmente preceptiva ou, cando sen selo, sexa expresamente requirida polo Xulgado ou Tribunal mediante un auto motivado para garanti-la igualdade das partes no proceso.

4. Inserción gratuíta de anuncios ou edictos, no curso do proceso, que preceptivamente deban publicarse en periódicos oficiais.

5. Exención do pago de depósitos necesarios para a interposición de recursos.

6. Asistencia pericial gratuíta no proceso a cargo do persoal técnico adscrito ós órganos xurisdiccionais ou, no seu defecto, a cargo de funcionarios, organismos ou servizos técnicos dependentes das Administracións públicas.

Excepcionalmente e cando por inexistencia de técnicos na materia de que se trate, non fora posible a asistencia pericial de peritos dependentes dos órganos xurisdiccionais ou das Administracións públicas, esta levarase a cabo, se o xuíz ou o Tribunal o estima pertinente en resolución motivada, a cargo de peritos que, por insaculación, sexan designados entre os técnicos privados que correspondan.

7. Obtención gratuíta de copias, testemuños, instrumentos e actas notariais, nos termos previstos no artigo 130 do Regulamento Notarial.

8. Redución do 80 por 100 dos dereitos arancelarios que correspondan polo outorgamento de escrituras públicas e pola obtención de copias e testemuños notariais non contemplados no número anterior, cando teñan relación directa co proceso e sexan requiridos polo órgano xudicial no curso do mesmo, ou sirvan para a fundamentación da pretensión do beneficiario da xustiza gratuíta.

9. Redución do 80 por 100 dos dereitos arancelarios que correspondan pola obtención de notas, certificacións, anotacións, asentos e inscricións nos Rexistros da Propiedade Mercantil, cando teñan relación directa co proceso e sexan requiridos polo órgano xudicial no curso do mesmo, ou sirvan para a fundamentación da pretensión do beneficiario da xustiza gratuíta.

10. Os dereitos arancelarios a que se refiren os apartados 8 e 9 deste artigo non se percibirán cando o interesado acredite ingresos por debaixo do salario mínimo interprofesional.”

Art. 7, Lei de Asistencia Xurídica Gratuíta: “Extensión temporal. 1. A asistencia xurídica gratuíta no transcurso dunha mesma instancia esténdese a tódolos seus trámites e incidencias, incluída a execución, pero non poderá aplicarse a un proceso distinto.

2. O dereito á asistencia xurídica gratuíta manterase para a interposición e sucesivos trámites dos recursos contra as resolucións que poñan fin ó proceso na correspondente instancia, aplicándose neste caso o disposto no artigo 32 da presente lei.

3. Cando a competencia para o coñecemento dos recursos ós que se refire o apartado anterior corresponda a un órgano xurisdiccional a sede do cal se atope en distinta localidade, o Xulgado ou o Tribunal, unha vez que recibiron o expediente xudicial, requirirá ós respectivos Colexios a designación dun avogado e dun procurador de oficio que exerzan na devandita sede xurisdiccional.”

Art. 8, Lei de Asistencia Xurídica Gratuíta: “Insuficiencia económica sobrevida. Non se recoñecerá o dereito á asistencia xurídica gratuíta ó actor unha vez presentada a demanda, ou ó demandado unha vez formulada a súa contestación, agás que na súa solicitude acrediten ante a Comisión de Asistencia xurídica Gratuíta que as circunstancias e condicións necesarias para obter aquel sobreviñeron con posterioridade á demanda ou contestación, respectivamente.

Cando o actor ou o demandado pretendan o recoñecemento do dereito na segunda instancia sen telo solicitado na primeira, deberán acreditar ante a Comisión de Asistencia xurídica Gratuíta que as circunstancias e condicións precisas sobreviñeron no curso da primeira instancia ou con posterioridade a ela.

A mesma regra será aplicable ó que pretenda o recoñecemento do dereito para interpor ou segui-lo recurso de casación respecto da segunda instancia.”

7.- TRABALLO NA UNIÓN EUROPEA

7.1.- Igualdade.

Non se poden impor condicións distintas nin adicionais para ser contratado noutro estado da Unión Europea respecto das que se aplican ós cidadáns do país no que busque traballo. Esta equiparación de dereitos esténdese tamén á preferencia de acceso ó emprego.

Xeralmente non hai limitación, xa que calquera pode presentarse a calquera oferta de traballo de calquera país da Unión Europea, incluídas as que se refiran a empregos no sector público. Poden reservarse, sen embargo, para os naturais do país os postos de traballo que implican o exercicio do poder público e a protección dos intereses xerais do Estado (forzas armadas, policía, xustiza, diplomacia, etc).

Isto significa que os cidadáns comunitarios poden acceder, sen limitacións de nacionalidade, non só ós empregos dispoñibles no sector privado, senón tamén a un gran número de postos de traballo nos sectores da sanidade, ensino, correos, televisión, servicios comerciais, etc.

Temos, polo tanto, dereito a traballar en calquera país da Unión Europea. A normativa comunitaria establece que ninguén pode ser obxecto de discriminación no traballo por razóns de sexo, sexa cal sexa ou país no que unha traballe. Os homes e as mulleres deben recibirlo mesmo trato e beneficiarse dos mesmos dereitos e oportunidades no traballo.

Todo o que levamos dito nos puntos anteriores con respecto ó traballo, á igualdade, ós riscos laborais, ós dereitos e descansos por razón de maternidade, ós permisos e excedencias en relación cos fillos, ó desemprego, etc., aplícase en tódolos países da Unión Europea con máis ou menos requisitos que no noso.

7.2.- Como reclamar se se está a traballar nun país de Unión Europea que non sexa o noso.

Se alguén considera que as administracións nacionais ou rexionais ou locais interpretasen ou aplicasen mal os seus dereitos ou cometesen unha discriminación, pódense reivindicar os dereitos que sexan presentando unha reclamación ante a administración da que se trate. En tódolos países da Unión Europea hai institucións similares ás nosas. Se a resposta non é satisfactoria, aínda lle quedan outras vías para reclama-lo dereito.

Convén acudir, en primeiro lugar, ás instancias nacionais do país en que se traballe, xa que disporá de máis vías de recurso e poderá, se é o caso, obter unha indemnización.

Os tribunais nacionais deben garanti-lo respecto dos dereitos recoñecidos no dereito comunitario e anular, se é necesario, calquera medida nacional contraria ós mesmos. No caso de dúbida sobre a interpretación do dereito comunitario, os tribunais nacionais poden remiti-lo asunto ó Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas en Luxemburgo, antes de tomar unha decisión.

Se a lexislación nacional non soluciona o asunto, é posible iniciar unha acción baseada na aplicabilidade directa do dereito comunitario.

Ademais, tamén hai xeitos de facer valer os dereitos a nivel europeo. En primeiro lugar, pódese enviar unha queixa á Comisión Europea.

Se a Comisión considera que a queixa está xustificada, pódese pór en contacto coa administración nacional responsable para pedirlle explicacións e esixir que cese a infracción do dereito comunitario.

De non obter satisfacción, a Comisión poderá iniciar un procedemento contra o país e incluso interpor un recurso perante o Tribunal de Xustiza europeo.

Ademais, pódese presentar unha petición ó Parlamento Europeo e dirixirse ó deputado europeo da súa elección. Este poderá entón formular preguntas á Comisión e ó Consello de Ministros. As respostas destas institucións faranse públicas.

Por último, pódese dirixir ó Valedor do Pobo Europeo, pero só se a queixa se refire a un caso de mala administración das institucións comunitarias (como o Parlamento, o Consello e a Comisión) ou de calquera órgano descentralizado das comunidades europeas (como, por exemplo, a Axencia Europea de Avaliación de Medicamentos).

As reclamacións que se refiran ás administracións nacionais ou locais non entran dentro das competencias do Valedor do Pobo europeo.

8.- ANEXO I

CONVENCIÓN DO 18 DE DECEMBRO DE 1979 SOBRE A ELIMINACIÓN DE TÓDALAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA A MULLER (INSTRUMENTO DE RATIFICACIÓN DO 16 DE DECEMBRO DE 1983).

Os Estados parte na presente Convención:

Considerando que a Carta das Nacións Unidas reafirma a fe nos dereitos fundamentais do home, na dignidade e o valor da persoa humana e na igualdade de dereitos do home e a muller;

Considerando que a Declaración Universal de Dereitos Humanos reafirma o principio da non discriminación e proclama que tódolos seres humanos nacen libres e iguais en dignidade e dereitos e que toda persoa pode invocar tódolos dereitos e liberdades proclamados nesa Declaración, sen distinción ningunha e, xa que logo, sen distinción de sexo.

Considerando que os Estados parte nos pactos internacionais de Dereitos Humanos teñen a obriga de garantir ó home e á muller a igualdade no goce de tódolos dereitos económicos, sociais, culturais, civís e políticos;

Tendo en conta as Convencións internacionais concertadas baixo os auspicios das Nacións Unidas e dos organismos especializados para favorece-la igualdade de dereitos entre o home e a muller;

Tendo en conta así mesmo as resolucións, declaracións e recomendacións aprobadas polas Nacións Unidas e os organismos especializados para favorece-la igualdade de dereitos entre o home e a muller;

Preocupados, sen embargo, ó comprobar que a pesar de estes diversos instrumentos as mulleres seguen sendo obxecto de importantes discriminacións;

Recordando que a discriminación contra a muller viola os principios da igualdade de dereitos e do respecto da dignidade humana, que dificulta a participación da muller, nas mesmas condicións có home, na vida política, social, económica e cultural do seu país, que constitúe un obstáculo para o aumento do benestar da sociedade e da familia e que entorpece o pleno desenvolvemento das posibilidades da muller para prestar servizo ó seu país e á humanidade;

Preocupados polo feito de que en situación de pobreza a muller ten un acceso mínimo á alimentación, á saúde, ó ensino, á capacitación e ás oportunidades de emprego, así como á satisfacción doutras necesidades;

Convencidos de que o establecemento da nova orde económica internacional, baseado na equidade e a xustiza, contribuirá significativamente á promoción da igualdade entre o home e a muller;

Subliñando que a eliminación do apartheid, de tódalas formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación e dominación estranxeiras e da inxerencia nos asuntos internos dos estados é indispensable para o disfrute cabal dos Dereitos do home e da muller;

Afirmando que o fortalecemento da paz e a seguridade internacionais, o alivio da tensión internacional, a cooperación mutua entre tódolos Estados con independencia dos seus sistemas económicos e sociais, o desarmamento xeral e completo e, en particular, o desarmamento nuclear baixo un control internacional estrito e efectivo, a afirmación dos principios da xustiza, a igualdade e o proveito mutuo nas relacións entre países e a realización do dereito dos pobos sometidos á dominación colonial e estranxeira ou á ocupación estranxeira, á libre determinación e á independencia, así como o respecto da soberanía nacional e da integridade territorial, promoverán o progreso e o desenvolvemento sociais e, en consecuencia, contribuirán ó logro da plena igualdade entre o home e a muller;

Convencidos de que a máxima participación da muller, en igualdade de condicións que o home, en tódolos campos é indispensable para o desenvolvemento pleno e completo dun país, o benestar do mundo e a causa da paz; tendo presente a grande achega da muller ó benestar da familia e ó

desenvolvemento da sociedade, ata o de agora non plenamente recoñecido; a importancia social da maternidade e a función dos pais na familia e na educación dos fillos, e conscientes de que o papel da muller na procreación non debe ser causa de discriminación, senón que a educación dos nenos esixe a responsabilidade compartida entre homes e mulleres e a sociedade no seu conxunto;

Recoñecendo que para logra-la plena igualdade entre o home e a muller é necesario modifica-lo papel tradicional, tanto do home como da muller, na sociedade e na familia; resoltos a aplica-los principios enunciados na Declaración sobre a eliminación da discriminación contra a muller e, para iso, a adopta-las medidas necesarias co fin de suprimir esta discriminación en tódalas súas formas e manifestacións,

Conviñan no seguinte:

PARTE I

Art. 1. Para os efectos da presente Convención, a expresión discriminación contra a muller denotará toda distinción, exclusión ou restricción baseada no sexo que teña por obxecto ou por resultado menoscar ou anular o recoñecemento, goce ou exercicio para a muller, independentemente do seu estado civil, sobre a base da igualdade do home e da muller, dos Dereitos Humanos e as liberdades fundamentais nas esferas política, económica, social, cultural e civil ou en calquera outra esfera.

Art. 2. Os Estados parte condenan a discriminación contra a muller en tódalas súas formas; conveñen en seguir, por tódolos medios apropiados e sen dilacións, unha política encamiñada a elimina-la discriminación contra a muller e, con tal obxecto, comprométense a:

a) Consagrar, se aínda non o fixeran, nas súas Constitucións nacionais e en calquera outra lexislación apropiada o principio da igualdade do home e da muller e asegurar por lei ou por outros medios apropiados a realización práctica dese principio.

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas e douro carácter, coas sancións correspondentes, que prohiban toda discriminación contra a muller.

c) Establece-la protección xurídica dos dereitos da muller sobre unha base de igualdade cos do home e garantir, por conducto dos Tribunais nacionais ou competentes e doutras Institucións públicas, a protección efectiva da muller contra todo acto de discriminación.

d) Absterse de incorrer en todo acto ou práctica de discriminación contra a muller e velar porque as autoridades e institucións públicas actúen de conformidade con esta obriga.

e) Tomar tódalas medidas apropiadas para elimina-la discriminación contra a muller practicada por calquera persoa, organización ou empresa.

f) Adoptar tódalas medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e prácticas que constitúan discriminación contra a muller.

g) Derrogar tódalas disposicións penais nacionais que constitúan unha discriminación contra a muller.

Art. 3. Os Estados parte tomarán en tódalas esferas, e en particular nas esferas política, social, económica e cultural, tódalas medidas apropiadas, mesmo de carácter legislativo, para asegura-lo pleno desenvolvemento e adianto da muller, co obxecto de garantirlle o exercicio e o goce dos dereitos humanos e as liberdades fundamentais en igualdade de condicións co home.

Art. 4. 1. A adopción polos Estados parte de medidas especiais de carácter temporal encamiñadas a accelera-la igualdade de facto entre o home e a muller non se considerará discriminación na forma definida na presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, o mantemento de normas desiguais ou separadas; estas medidas cesarán cando se acadasen os obxectivos de igualdade de oportunidade e trato.

2. A adopción polos Estados parte de medidas especiais, incluso as contidas na presente Convención, encamiñadas a protexe-la maternidade non se considerará discriminatoria.

Art. 5. Os Estados parte tomarán as medidas apropiadas para:

a) Modifica-los patróns socioculturais de conducta de homes e mulleres, con miras a acada-la eliminación dos prexuízos e as prácticas consuetudinarias e de calquera outra índole que estean baseados na idea da inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de homes e mulleres.

b) Garantir que a educación familiar inclúa unha comprensión adecuada da maternidade como función social e o recoñecemento da responsabilidade común de homes e mulleres en canto á educación e ó desenvolvemento dos seus fillos, na intelixencia de que o interese dos fillos constituirá a consideración primordial en tódolos casos.

Art. 6. Os Estados parte tomarán tódalas medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir tódalas formas de trata de mulleres e explotación na prostitución da muller.

PARTE II

Art. 7. Os Estados parte tomarán tódalas medidas apropiadas para elimina-la discriminación contra a muller na vida política e pública do país e, en particular, garantirán, en igualdade de condicións cos homes o dereito a:

a) Votar tódalas eleccións e referendums públicos e ser elixible para tódolos organismos os membros dos cales sexan obxecto de eleccións públicas.

b) Participar na formulación das políticas gobernamentais e na execución destas, e ocupar cargos públicos e exercer tódalas funcións públicas en tódolos planos gobernamentais.

c) Participar en organizacións e asociacións non gobernamentais que se ocupen da vida pública e política do país.

Art. 8. Os Estados parte tomarán tódalas medidas apropiadas para garantir á muller, en igualdade de condicións que ó home e sen discriminación ningunha, a oportunidade de representar ó seu Goberno no plano internacional e de participar no labor das organizacións internacionais.

Art. 9. 1. Os Estados parte outorgarán ás mulleres iguais dereitos que ós homes para adquirir, cambiar ou conserva-la súa nacionalidade; garantirán, en particular, que nin o matrimonio cun estranxeiro nin o cambio de nacionalidade do marido durante o matrimonio cambie automaticamente a nacionalidade da esposa, a convertan en apátrida ou a obriguen a adopta-la nacionalidade do cónxuxe.

2. Os Estados parte outorgarán á muller os mesmos dereitos que ó home con respecto á nacionalidade dos seus fillos.

PARTE III

Art. 10. Os Estados parte tomarán tódalas medidas apropiadas para elimina-la discriminación contra a muller, co fin de asegurarlle a igualdade de dereitos que ó home na esfera da educación e en particular para asegurar, en condicións de igualdade entre homes e mulleres:

a) As mesmas condicións de orientación en materia de carreiras e capacitación profesional, acceso ós estudos e obtención de diplomas nas institucións de ensino de tódalas categorías, tanto en zonas rurais como urbanas; esta igualdade deberá asegurarse no ensino preescolar, xeral, técnica e profesional, incluída a educación técnica superior, así como en tódolos tipos de capacitación profesional.

b) Acceso ós mesmos programas de estudos e ós mesmos exames, persoal docente do mesmo nivel profesional e locais e equipos escolares da mesma calidade.

c) A eliminación de todo concepto estereotipado dos papeis masculino e feminino en tódolos niveles e en tódalas formas de ensino, mediante o estímulo da educación mixta e doutros tipos de educación que contribúan a lograr este obxectivo e, en particular, mediante a modificación dos libros e programas escolares e a adaptación dos métodos de ensino.

d) As mesmas oportunidades para a obtención de becas e outras subvencións para cursar estudos.

e) As mesmas oportunidades de acceso ós programas de educación complementaria, incluídos os programas de alfabetización funcional e de adultos, con miras en particular a reducir o antes posible a diferenza de coñecementos existentes entre o home e a muller.

f) A redución da taxa de abandono feminino dos estudos e a organización de programas para aquelas mozas e mulleres que deixasen os estudos prematuramente.

g) As mesmas oportunidades para participar activamente no deporte e na educación física.

h) Acceso ó material informativo específico que contribúa a asegura-la saúde e o benestar da familia, incluída a información e o asesoramento sobre planificación da familia.

Art. 11. 1. Os Estados parte adoptarán tódalas medidas apropiadas para elimina-la discriminación contra a muller na esfera do emprego, a fin de asegurar, en condicións de igualdade entre homes e mulleres, os mesmos dereitos. En particular:

- a) O dereito ó traballo como dereito inalienable de todo ser humano.
 - b) O dereito ás mesmas oportunidades de emprego, inclusive á aplicación dos mesmos criterios de selección en cuestións de emprego.
 - c) O dereito a elixir libremente profesión e emprego, o dereito ó ascenso, á estabilidade no emprego e a tódalas prestacións e outras condicións de servizo, e o dereito ó acceso á formación profesional e ó readostramento, incluída a aprendizaxe, a formación profesional superior e o adestramento periódico.
 - d) O dereito a unha igual remuneración, inclusive prestacións, e á igualdade de trato con respecto a un traballo de igual valor, así como á igualdade de trato con respecto á avaliación da calidade do traballo.
 - e) O dereito á Seguridade Social, en particular en casos de xubilación, desemprego, enfermidade, invalidez, vellez ou outra incapacidade para traballar, así como o dereito a vacacións pagas.
 - f) O dereito á protección da saúde e á seguridade nas condicións de traballo, incluso a salvagarda da función de reprodución.
2. A fin de impedi-la discriminación contra a muller por razóns de matrimonio ou maternidade e asegura-la efectividade do seu dereito a traballar, os Estados parte tomarán medidas adecuadas para:
- a) Prohibir, baixo pena de sancións, o despedimento por motivo de embarazo ou licenza de maternidade e a discriminación nos despedimentos sobre a base do estado civil.
 - b) Implantar a licenza de maternidade con soldo pagado ou con prestacións sociais comparables sen perda do emprego previo, a antigüidade ou os beneficios sociais.
 - c) Alenta-la subministración dos servizos sociais de apoio necesarios para permitir que os pais combinen as obrigas para coa familia coas responsabilidades do traballo e a participación na vida pública, especialmente mediante o fomento da creación e desenvolvemento dunha rede de servizos destinados ó coidado dos nenos.
 - d) Prestar protección especial á muller durante o embarazo nos tipos de traballos nos que se probase que poden resultar prexudiciais para ela.
3. A lexislación protectora relacionada coas cuestións comprendidas neste artigo será examinada periodicamente á luz dos coñecementos científicos e tecnolóxicos e será revisada, derrogada ou ampliada, segundo corresponda.

Art. 12. 1. Os Estados parte adoptarán tódalas medidas apropiadas para elimina-la discriminación contra a muller na esfera da atención médica co fin de asegurar, en condicións de igualdade entre homes e mulleres, o acceso a servizos de atención médica, inclusive os que se refiren á planificación da familia.

2. Sen prexuízo do disposto no parágrafo 1 supra, os Estados parte garantirán á muller servizos apropiados en relación co embarazo, o parto e o período posterior ó parto, proporcionando servizos gratuítos cando fose necesario e aseguraranlle unha nutrición adecuada durante o embarazo e a lactación.

Art. 13. Os Estados parte adoptarán tódalas medidas apropiadas para elimina-la discriminación contra a muller noutras esferas da vida económica e social co fin de asegurar, en condicións de igualdade entre homes e mulleres, os mesmos dereitos. En particular:

- a) O dereito a prestacións familiares.
- b) O dereito a obter empréstitos bancarios, hipotecas e outras formas de crédito financeiro.
- c) O dereito a participar en actividades de lecer, deportes e en tódolos aspectos da vida cultural.

Art. 14. 1. Os Estados parte terán en conta os problemas especiais a que fai fronte a muller rural e o importante papel que desempeña na supervivencia económica da súa familia, incluído o seu traballo nos sectores non monetarios da economía, e tomarán tódalas medidas apropiadas para asegura-la aplicación das disposicións da presente Convención á muller das zonas rurais.

2. Os Estados parte adoptarán tódalas medidas apropiadas para elimina-la discriminación contra a muller nas zonas rurais co fin de asegurar, en condicións de igualdade entre homes e mulleres, a súa participación no desenvolvemento rural e nos seus beneficios, e en particular aseguraranlle o dereito a:

- a) Participar na elaboración e execución dos plans de desenvolvemento a tódolos niveles.
- b) Ter acceso a servizos adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramento e servizos en materia de planificación da familia.
- c) Beneficiarse directamente dos programas de Seguridade Social.
- d) Obter tódolos tipos de educación e de formación, académica, e non académica, incluídos os relacionados coa alfabetización funcional, así como, entre outros, os beneficios de tódolos servizos comunitarios e de divulgación co fin de aumenta-la súa capacidade técnica.
- e) Organizar grupos de autoaxuda e cooperativas co fin de obter igualdade de acceso ás

oportunidades económicas mediante o emprego por conta propia ou por conta allea.

f) Participar en tódalas actividades comunitarias.

g) Obter acceso ós créditos e empréstitos agrícolas, ós servizos de comercialización e ás tecnoloxías apropiadas, e recibir un trato igual nos plans de reforma agraria e de reasentamento.

h) Gozar de condicións de vida adecuadas, particularmente nas esferas da vivenda, os servizos sanitarios, a electricidade e o abastecemento de auga, o transporte e as comunicacións.

PARTE IV

Art. 15. 1. Os Estados parte recoñecerán á muller a igualdade co home ante a lei.

2. Os Estados parte recoñecerán á muller, en materias civís, unha capacidade xurídica idéntica á do home e as mesmas oportunidades para o exercicio desa capacidade. En particular, recoñeceranlle á muller iguais dereitos para asinar contratos e administrar bens e dispensaranlle un trato igual en tódalas etapas do procedemento nas Cortes de Xustiza e nos Tribunais.

3. Os Estados parte conveñen en que todo contrato ou calquera outro instrumento privado con efecto xurídico que tenda a limita-la capacidade xurídica da muller considerárase nulo.

4. Os Estados parte recoñecerán ó home e á muller os mesmos dereitos con respecto á lexislación relativa ó dereito das persoas a circular libremente e á liberdade para elixir-la súa residencia e domicilio.

Art. 16. 1. Os Estados parte adoptarán tódalas medidas adecuadas para elimina-la discriminación contra a muller en tódolos asuntos relacionados co matrimonio e as relacións familiares e, en particular, asegurarán, en condicións de igualdade entre home e mulleres:

a) O mesmo dereito para contraer matrimonio.

b) O mesmo dereito para elixir libremente cónxuxe e contraer matrimonio só polo seu libre albedrío e o seu pleno consentimento.

c) Os mesmos dereitos e responsabilidades durante o matrimonio e con ocasión da súa disolución.

d) Os mesmos dereitos e responsabilidades como proxenitores, calquera que sexa o seu estado civil, en materias relacionadas cos seus fillos. En tódolos casos, os intereses dos fillos serán a consideración primordial.

e) Os mesmos dereitos a decidir libre e responsablemente o número de seus fillos e o intervalo entre os nacementos, e a ter acceso á información, á educación e ós medios que lles permitan exercer estes dereitos.

f) Os mesmos dereitos e responsabilidades respecto da tutela, curatela, custodia e adopción dos fillos ou institucións análogas cando queira que estes conceptos existan na lexislación nacional; en tódolos casos, os intereses dos fillos serán a consideración primordial.

g) Os mesmos dereitos persoais como marido e muller, entre eles o dereito a elixir apelido, profesión e ocupación.

h) Os mesmos dereitos a cada un dos cónxuxes en materia de propiedade, compras, xestión, administración, goce e disposición dos bens, tanto a título gratuíto como oneroso.

2. Non terán ningún efecto xurídico os esponsais e o matrimonio de nenos e adoptaranse tódalas medidas necesarias, incluso de carácter lexislativo, para fixar unha idade mínima para a celebración do matrimonio e facer obrigatoria a inscrición do matrimonio nun Rexistro oficial.

PARTE V

Art. 17. 1. Co fin de examina-los progresos realizados na aplicación da presente Convención, establecerase un Comité sobre a Eliminación da Discriminación contra a Muller (denominado en adiante o Comité), composto no momento da entrada en vigor da Convención, de dezoito e, despois da súa ratificación ou adhesión polo trixésimo quinto Estado parte, de vintetrés expertos de gran prestixio moral e competencia na esfera abarcada pola Convención. Os expertos serán elixidos polos Estados parte entre os seus nacionais, e exercerán as súas funcións a título persoal; teranse en conta unha distribución xeográfica equitativa e a representación das diferentes formas de civilización, así como os principais sistemas xurídicos.

2. Os membros do Comité serán elixidos en votación secreta dunha lista de persoas designadas polos Estados parte. Cada un dos Estados parte poderá designar unha persoa entre os seus propios nacionais.

3. A elección inicial celebrarase seis meses despois da data de entrada en vigor da presente Convención. Polo menos tres meses antes da data de cada elección, o Secretario Xeral das Nacións Unidas dirixirá unha carta ós Estados parte invitándoos a presenta-las súas candidaturas nun prazo de

dous meses. O Secretario Xeral preparará unha lista por orde alfabética de tódalas persoas designadas deste xeito, indicando os Estados parte que as designasen, e comunicaráa ós Estados parte.

4. Os membros do Comité serán designados nunha reunión dos Estados parte que será convocada polo Secretario Xeral e que se celebrará na sede das Nacións Unidas nesta reunión, para a cal formasen quórum dos tercios dos Estados parte. Consideraranse elixidos para o Comité os candidatos que obteñan o maior número de votos e a maioría absoluta dos votos dos representantes dos Estados parte presentes e votantes

5. Os membros do Comité serán elixidos por catro anos. Non obstante, o mandato de nove dos membros elixidos na primeira elección expiará ó cabo de dous anos; inmediatamente despois da primeira elección o presidente do Comité designará por sorteo os nomes deses nove membros.

6. A elección dos cinco membros adicionais do Comité celebrarase de conformidade co disposto nos parágrafos 2, 3 e 4 do presente artigo, despois de que o trixésimo quinto Estado parte ratificara a Convención o se adherira a ela. O mandato de dous dos membros adicionais elixidos nesta ocasión, os nomes dos cales designará por sorteo o presidente do Comité, expiará ó cabo de dous anos.

7. Para cubri-las vacantes imprevistas, o Estado parte, o experto do cal cesara na súas funcións como membro do Comité designará entre os seus nacionais a outro experto coa reserva da aprobación do Comité.

8. Os membros do Comité, previa aprobación da Asemblea Xeral, percibirán emolumentos dos fondos das Nacións Unidas na forma e condicións que a Asemblea determine, tendo en conta a importancia das funcións do Comité.

9. O Secretario Xeral das Nacións Unidas proporcionará o persoal e os servicios necesarios para o desempeño eficaz das funcións do Comité en virtude da presente Convención.

Art. 18. 1. Os Estados parte comprométense a someter ó Secretario Xeral das Nacións Unidas, para que o examine o Comité, un informe sobre as medidas legislativas, xudiciais, administrativas ou doutra índole que adoptasen para facer efectivas as disposicións da presente Convención e sobre os progresos realizados neste senso:

- a) No prazo dun ano a partir da entrada en vigor da Convención para o Estado de que se trate; e
- b) No sucesivo polo menos cada catro anos e, ademais, cando o Comité o solicite.

2. Poderase indicar nos informes os factores e as dificultades que afecten ó grao de cumprimento das obrigas impostas pola presente Convención

Art. 19. 1. O Comité aprobará o seu propio Regulamento.

2. O Comité elixirá a súa mesa para un período de dous anos.

Art. 20. 1. O Comité reunirse normalmente tódolos anos por un período que non exceda de dúas semanas para examina-los informes que se lle presenten de conformidade co artigo 18 da presente Convención.

2. As reunións do Comité celebraranse normalmente na sede das Nacións Unidas ou en calquera outro sitio conveniente que determine o Comité.

Art. 21. 1. O Comité, por conducto do Consello Económico e Social, informará anualmente á Asemblea Xeral das Nacións Unidas sobre as súas actividades e poderá facer suxestións e recomendacións de carácter xeral baseadas no exame dos informes e dos datos transmitidos polos Estados parte. Estas suxestións e recomendacións de carácter xeral incluíranse no informe do Comité xunto coas observacións, se as houbera, dos Estados parte.

2. O Secretario Xeral transmitirá os informes do Comité á Comisión da Condición Xurídica e Social da muller para a súa información.

Art. 22. Os organismos especializados terán dereito a estar representados no exame de aplicación das disposicións da presente Convención que correspondan á esfera das súas actividades. O Comité poderá invitar ós organismos especializados a que presenten informes sobre a aplicación da Convención nas áreas que correspondan á esfera das súas actividades.

PARTE VI

Art. 23. Nada do disposto na presente Convención afectará a disposición ningunha que sexa máis conducente ó logro da igualdade entre homes e mulleres e que poida formar parte de:

- a) A lexislación de un Estado parte, ou
- b) Calquera outra Convención, Tratado ou Acordo internacional vixente nese Estado.

Art. 24. Os Estados parte comprométese a adoptar tódalas medidas necesarias no ámbito nacional para conseguila plena realización dos dereitos recoñecidos na presente Convención.

Art. 25. 1. A presente Convención estará aberta á sinatura de tódolos Estados.
2. Designarase ó Secretario Xeral das Nacións Unidas depositario da presente Convención.
3. A presente Convención está suxeita a ratificación. Os instrumentos de ratificación depositaranse en poder do Secretario Xeral das Nacións Unidas.
4. A presente Convención estará aberta á adhesión de tódolos Estados. A adhesión efectuarase depositando un instrumento de adhesión en poder do Secretario Xeral das Nacións Unidas.

Art. 26. 1. En calquera momento, calquera dos Estados parte poderá formular unha solicitude de revisión da presente Convención mediante unha comunicación escrita dirixida ó Secretario Xeral das Nacións Unidas.

2. A Asemblea Xeral das Nacións Unidas decidirá as medidas que, se é o caso, teñan que adoptarse no que respecta a esa solicitude.

Art. 27. 1. A presente Convención entrará en vigor o trixésimo día a partir da data en que fora depositado en poder do Secretario Xeral das Nacións Unidas ó vixésimo instrumento de ratificación ou de adhesión.

2. Para cada Estado que ratifique a Convención ou se adhira a ela despois de ter sido depositado o vixésimo instrumento de ratificación ou de adhesión, a Convención entrará en vigor o trixésimo día a partir da data na que tal Estado depositara o seu instrumento de ratificación ou adhesión.

Art. 28. 1. O Secretario Xeral das Nacións Unidas recibirá e comunicará a tódolos Estados o texto das reservas formuladas polos Estados no momento da ratificación ou da adhesión.

2. Non se aceptará ningunha reserva incompatible co obxecto e co propósito da presente Convención.

3. Toda reserva poderá ser retirada en calquera momento por medio dunha notificación a estes efectos dirixida ó Secretario Xeral das Nacións Unidas, quen informará diso a tódolos Estados. Esta notificación producirá efecto na data da súa recepción.

Art. 29. 1. Toda controversia que xurda entre dous ou máis Estados parte con respecto á interpretación ou aplicación da presente Convención que non se solucione mediante negociacións someterase á arbitrase a petición dun deles. Se no prazo de seis meses, contados a partir da data de presentación da solicitude de arbitrase, as partes non conseguen poñerse de acordo sobre a forma do mesmo, calquera das partes poderá somete-la controversia á Corte Internacional de Xustiza, mediante unha solicitude presentada de conformidade co Estatuto da Corte.

2. Todo Estado parte, no momento da sinatura ou ratificación da presente Convención ou da súa adhesión á mesma, poderá declarar que non se considera obrigado polo parágrafo 1 do presente artigo. Os demais Estados parte non estarán obrigados por este parágrafo ante ningún Estado parte que formulara esa reserva.

3. Todo Estado parte que formulara a reserva prevista no parágrafo 2 do presente artigo poderá retirala en calquera momento notificándoo ó Secretario Xeral das Nacións Unidas.

Art. 30. A presente Convención, os textos da cal en árabe, chino, español, francés, inglés e ruso son igualmente auténticos, depositarase en poder do Secretario Xeral das Nacións Unidas en testemuño do cal, os infrascritos, debidamente autorizados, asinan a presente Convención Convenio sobre a Eliminación de tódalas formas de Discriminación contra a Muller (adoptada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas o 18 de decembro de 1979).

9.- ANEXO II

ANTEPROXECTO DE LEI PARA PROMOVER A CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR E LABORAL DAS PERSOAS TRABALLADORAS

Tense que advertir, aínda que é evidente, que do que imos falar agora e un anteproxecto de lei, que é precisamente iso, **un anteproxecto de lei**, que despois de pasar por uns certos trámites, converterase ó final e no seu caso nunha lei, pero aínda non é unha norma que estea vixente ou que se teña que cumprir.

Pois ben, dito isto, imos ver agora e en relación con todo o visto ata o momento, unha serie de modificacións positivas no Estatuto dos Traballadores, na Lei de Procedemento Laboral e na Lei Xeral da Seguridade Social, entre outras, e que a continuación relatamos:

Reducción da xornada por motivos familiares.- Suprímese a referencia á xornada “normal” en relación ó dereito de redución de xornada en media hora (artigo 37.4); amplíase o dereito de redución de xornada por garda legal de menores de seis anos a quen precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída (artigo 37.5). Engádesse un punto 6 ó artigo 37 para atribuír á traballadora a concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso de lactación e da redución da xornada, e para asignar ó procedemento especial previsto nun novo artigo da Lei de Procedemento Laboral o coñecemento das discrepancias xurdidas entre o empresario e a traballadora sobre estas cuestións.

Suspensión do contrato por maternidade, risco durante o embarazo, adopción ou acollemento.- Dáse unha nova redacción ó apartado 1.d) do artigo 45 do Estatuto dos Traballadores mediante a incorporación das situacións de risco durante o embarazo, adopción e acollemento preadoptivo e permanente de menores de oito anos, como causas de suspensión do contrato de traballo.

Excedencia por coidado de familiares.- Modifícase o apartado 3 do artigo 46, relativo á excedencia por coidado de fillos, que se amplía, para recoñecer tamén o dereito á excedencia, en termos iguais, cando se trate de atender a familiares que, por razóns de idade ou enfermidade, non poidan valerse por si mesmos, recoñecéndose en ámbolos dous casos como un dereito individual dos traballadores que poder ser limitado en determinadas circunstancias.

Suspensión do contrato con reserva do posto de traballo.- Modifícase o texto do artigo 48.4 relativo á suspensión do contrato de traballo por parto. Os cambios consisten en substituír o actual límite de 18 semanas de suspensión no caso de parto múltiple por dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo; permitir que o pai, a opción da nai, poida disfrutar dunha parte determinada do período total de suspensión a partir da sexta semana, ben de forma simultánea ou sucesiva en lugar das actuais catro semanas ó final do período; así mesmo, amplíase o dereito en caso de adopción e acollemento preadoptivo ou permanente, nun dobre senso, recoñecendo o dereito inda que non traballe o pai ou a nai e elevando e unificando en seis anos o límite de idade dos fillos para ter dereito ó mesmo tempo de suspensión do contrato -dezaseis semanas- que se se tratase de fillos biolóxicos.

Suspensión con reserva de posto de traballo no suposto de risco durante o embarazo.- Introdúcese un novo apartado 5 no artigo 48 do Estatuto dos Traballadores no que se contempla un novo suposto de suspensión do contrato de traballo con reserva de posto no caso de risco durante o embarazo.

Extinción do contrato de traballo.- Modifícase o artigo 52.d) do Estatuto dos Traballadores para incluír novos supostos non computables como faltas de asistencia xustificadas que poidan dar lugar a despedido por causas obxectivas: ausencias por razón de maternidade, risco durante o embarazo e enfermidades causadas polo embarazo, parto ou lactación. Engádesse novos supostos de nulidade da extinción contractual por despedido (artigo 53.4: a das traballadoras durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, adopción ou acollemento do artigo 45.1.d) ou a notificada nunha data tal que o prazo de preaviso finalice dentro de dito período; a das traballadoras con contrato suspendido, a das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata a de comezo do período de suspensión do contrato de traballo por parto, e a das traballadoras ou traballadores que estean disfrutando os permisos do artigo 37.4 e 5, ou solicitasen a excedencia prevista no apartado 3 do artigo

46. A mesma adición se incorpora ó apartado 5 do artigo 55 relativo á nulidade do despido disciplinario.

Protección da maternidade.- Dáse unha nova redacción ó apartado 3 do artigo 26 da Lei de Prevención de Riscos Laborais co obxecto de suplir a lagoa existente cando o posto de traballo supoña risco para a saúde da embarazada ou a do feto e a empresa non poida adaptar o mesmo nin ofrecer outro posto compatible coa súa situación; neste caso poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo.

Acción protectora da Seguridade Social.- Inclúese dentro da acción protectora a nova situación de risco durante o embarazo (artigo 38.1.c) da Lei Xeral da Seguridade Social).

Obriga de cotizar.- Modifícase o apartado 4 do artigo 106 da Lei Xeral da Seguridade Social para establecer que a obriga de cotizar continuará na situación de risco durante o embarazo.

Situacións protexidas.- Inclúense como situacións protexidas a efectos de prestacións, a de acollemento tanto preadoptivo como permanente (artigo 133 bis da Lei Xeral da Seguridade Social).

Prestacións económica da Seguridade Social por risco durante o embarazo.- Recoñécese unha prestación nos mesmos termos que a prestación por incapacidade temporal derivada de enfermidade común (75% da base reguladora). Introdúcese un novo capítulo IV Ter no título I da Lei Xeral da Seguridade Social.

Aplicacións a Réximes Especiais.- O previsto nos artigos 134, 135 e 136 para o Réxime Xeral da Seguridade Social será aplicable ás traballadoras por conta allea dos Réximes especiais.

Bonificacións de cotas en contratos de interinidade por substitución de traballadoras en excedencia.- Modifícase o encabezamento da disposición adicional décimo cuarta do Estatuto dos Traballadores, que queda redactado como “Substitución de traballadores excedentes por coidado de familiares”.

Bonificacións de cotas en contratos de interinidade para substituír a traballadoras ou traballadores durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento.- Esténdese o dereito á bonificación do 100 por 100 nas cotas empresariais, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidade profesional, ós contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír ás traballadoras que teñan suspendido seu contrato de traballo por risco durante o embarazo e nos períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento preadoptivo ou permanente.

10.- TELÉFONOS DE INTERESE

Teléfono da Muller 900 400273
CIG* Sede Central 986 262679
CIG* Vigo 986 262691
CIG* Compostela 981 530257
CIG* Pontevedra 986 852950
CIG* Ferrol 981 358750
CIG* Coruña 981 241744
CIG* Mariña 982 129593
CIG* Lugo 982 225812
CIG* Ourense 988 233134
Servicio Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller 981 545366
Servicios Sociais da Xunta de Galicia 981 544665
Urxencias Médicas 1061
CIM* Arzúa 981 500000
CIM* Boiro 981 844800
CIM* Coirós 981 796414
CIM* Culleredo 981 666444
CIM* Ferrol 981 321753
CIM* Melide 981 505003
CIM* Padrón 981 811329
CIM* Santiago 981 571461/564635
CIM* A Coruña 981 282024
CIM* Burela 982 580609
CIM* Lugo 982 211100
CIM* Monterroso 982 377701
CIM* Quiroga 982 428001
CIM* O Barco de Valdeorras 988 326072
CIM* Ourense 988 242300
CIM* Viana do Bolo 988 329260
CIM* Crecente 986 666300
CIM* Pontevedra 986 850398
CIM* Silleda 986 580529
CIM* Vigo 986 293963
CIM* Vilanova 986 554845
Policía Autonómica 981 546474
SAM* Policía Autonómica 986 266158
Policía Nacional 1091
SAM* Policía Nacional 981 241100
Garda Civil 1062
Instituto de la Mujer 900 191010

* CIG: Confederación Intersindical Galega.

* CIM: Centro de Información á Muller.

* SAM: Servicio de Atención á Muller.