

GUIA DE DERECHOS BASICOS DE LAS MUJERES EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DE EUSKADI



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

GUIA

2



EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER
VITORIA - GASTEIZ 1992

GUÍA DE DERECHOS
BÁSICOS DE LAS MUJERES
EN LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE EUSKADI

Título: «Guía de Derechos Básicos de las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi»

Edita: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer
C/ Manuel Iradier, 36 - 01005 VITORIA-GASTEIZ
Departamento de Justicia
Eusko Jaurlaritza - Gobierno Vasco
C/ Duque de Wellington, s/n - 01011 VITORIA-GASTEIZ

Coordina: Servicio Central de Publicaciones. Gobierno Vasco

Autoras: Fabiola Alberdi, Elizabete Bizkarralegorra
y Concha de la Peña

Traductor: K. Biguri

Fecha: Abril 1992

N.º ejemplares: 2.000

Descriptor: Guías, derechos de la mujer, derecho de familia, servicios sociales, trabajo, educación, asistencia sanitaria

Fotocomposición: DIDOT, S.A.
C/ Nervión, 3-6.º - 48001 BILBO

Imprime: Gráficas Santa María, S.A.
Becolarra, 4 - VITORIA-GASTEIZ

Diseño Gráfico: D. G.

ISBN: 84-87595-10-3

Depósito Legal: VI-353/92

INDICE

PRESENTACION	19
1. DE LA IGUALDAD DE DERECHOS A LA IGUALDAD DE RESULTADOS	23
1.1. LA IGUALDAD EN EL ESTATUTO DE AUTONOMIA DE EUSKADI	25
El reconocimiento estatutario	25
Exigencia de su cumplimiento	25
1.2. EL HONOR, LA INTIMIDAD PERSONAL Y LA IMAGEN DE LAS MUJERES. GARANTIAS	26
1.3. LA IGUALDAD EN EL DERECHO INTERNACIONAL	26
1.4. LAS MEDIDAS DE ACCION POSITIVA	28
Medidas de Acción Positiva	28
El Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi 1991-94	28
1.5. AYUDAS AL EMPLEO DE MUJERES	29
1.6. DERECHOS EN RELACION AL IDIOMA	29
2. LA MUJER COMO PERSONA	31
2.1. NACIMIENTO	33
Obligatoriedad de la Inscripción	33
Registro Civil de inscripción	33
Obligados a promover la inscripción	33
Inscripción en plazo	33
Inscripción fuera de plazo	33
Orden e inversión de apellidos	34

2.2.	EMANCIPACION Y MAYORIA DE EDAD	34
	La emancipación y sus efectos	34
	Condiciones para que se produzca	34
	Mayoría de edad	34
2.3.	NACIONALIDAD Y CIUDADANIA	35
	Qué es la nacionalidad	35
	Condición política de vasca	35
	Derechos políticos residiendo en el extranjero	35
	Nacionalidad española	35
	Padre extranjero	36
	Adquisición de la nacionalidad española	36
	Pérdida de la nacionalidad. Causas y plazos	37
	Mujer casada con extranjero	37
	La pérdida de nacionalidad de los padres cómo afecta a las hijas e hijos ...	38
2.4.	VECINDAD CIVIL COMUN Y/O FORAL	38
	Concepto y efectos de la vecindad civil	38
	Indicadores de la vecindad civil	38
	Adquisición y/o cambio de vecindad	38
	Vecindad de las casadas y de las hijas/os	38
	Vecindad aforada: Qué supone y a a quién afecta	39
3.	MUJER, FAMILIA Y CONVIVENCIA	41
3.1.	MUJER Y FAMILIA	43
3.1.1.	Matrimonio	43
	Matrimonio Civil	43
	Documentos necesarios	43
	Matrimonio Religioso	43
	Obligatoriedad de su inscripción en el Registro Civil	43
	Libro de Familia	43
3.1.2.	Efectos del matrimonio	44
	Igualdad de Derechos y Obligaciones	44
	La obligación de las tareas domésticas	44
	Representación del otro cónyuge	44
	Designación del domicilio conyugal	45
	Ausencias de la mujer del domicilio conyugal	45
3.1.3.	Abandono de la familia	45
	Abandono del domicilio	45
	Abandono económico	45
	Retención del salario por la Empresa	46
	Contribución de la mujer al sostenimiento de la familia	46

3.1.4.	Infidelidad matrimonial	46
	Infidelidad y adulterio	46
3.2.	PAREJAS DE HECHO	46
	Derechos y Obligaciones	46
	Inclusión en la cartilla sanitaria del compañero	47
	Pensión en caso de fallecimiento	47
	Indemnizaciones a la compañera	47
	Vivienda arrendada	47
	Abandono de la vivienda en supuesto de ruptura	47
	Custodia de los hijos/as menores	48
	Abandono del domicilio con oposición	48
	Regulación documental de la convivencia de hecho	48
3.3.	HIJAS E HIJOS	48
3.3.1.	Igualdad legal	48
	Igualdad de las hijas e hijos	48
3.3.2.	Patria potestad	48
	La patria potestad	48
	Ejercicio	49
	Finalización	49
	Expulsión de menores del hogar	49
	Privación de la patria potestad	49
	Obligaciones de los hijos/as respecto a sus progenitores	49
3.3.3.	Adopción	50
	En qué consiste la adopción	50
	Quiénes pueden adoptar	50
	Adopción por mujer soltera o sola	50
	A quién se puede adoptar	50
	Negativa de la mujer a dar su hijo/a en adopción	50
	Dónde acudir quien quiere adoptar un/a menor	51
3.3.4.	Hijos no matrimoniales	51
	Consecuencias del reconocimiento por el padre del hijo/a de madre soltera	51
	Oposición de la madre al reconocimiento por el padre	51
	Exigencia por la madre del reconocimiento del padre	52
	Reconocimiento de la mujer casada del hijo/a habido fuera de matrimonio	52
	Reconocimiento del hijo/a fuera de matrimonio por hombre casado	52
	Custodia de las hijas e hijos no matrimoniales	52
3.3.5.	Procreaciones asistidas	53
	Técnicas de reproducción asistida	53
	Quiénes pueden utilizarlas	53
	Cuándo pueden utilizarse	53

Límite de edad	53
Posibilidad de suspender dichas técnicas	53
El consentimiento del marido	54
Caso de la mujer separada	54
Parejas de hecho y reproducción asistida	54
Quién puede ser donante	54
Identidad del conocimiento de la persona donante	54
3.3.6. Filiación en las procreaciones asistidas	55
Mujer casada	55
Parejas estables no casadas	55
Mujer soltera	55
3.3.7. Maternidad subrogada. Las «madres de alquiler»	56
Nulidad de los contratos y reconocimiento de la maternidad biológica ...	56
3.3.8. Fecundación «post mortem»	56
Posibilidad y limitaciones	56
Determinación de la filiación	56
3.3.9. Alimentos entre parientes	57
Qué son los alimentos	57
Obligadas/os a prestarlos	57
Mantenimiento y estudio de las/los mayores de 18 años	57
Gastos de embarazo y parto de la soltera mayor de edad	57
3.3.10. Abandono y malos tratos a menores	57
Responsabilidad de los progenitores por el abandono y/o malos tratos a sus hijos/as	57
Qué hacer ante estos supuestos	58
3.4. REGIMENES ECONOMICOS DEL MATRIMONIO	58
Régimen económico del matrimonio	58
Opciones de régimen económico matrimonial	58
Requisitos de opción: capitulaciones matrimoniales	58
Régimen económico subsidiario a falta de capitulaciones	58
Capitulaciones matrimoniales antes de celebrarse el matrimonio	59
No obligatoriedad de otorgar capitulaciones matrimoniales	59
Modificación del régimen económico matrimonial	59
3.4.1. La sociedad de gananciales	59
Cuándo comienza la sociedad de gananciales	59
Cuáles son bienes gananciales	59
Cuáles son bienes privativos	60
Disposición de bienes sin autorización del otro cónyuge	60
Quién ha de administrar los bienes gananciales	60
Pago de las deudas contraídas por uno solo de los cónyuges	60

Recíproca información de los ingresos y actividades económicas	61
Petición de créditos sin consentimiento del otro cónyuge	61
Derecho a la información por las Entidades bancarias y/o financieras	61
La vivienda familiar	62
— Compra antes del matrimonio	62
— Compra a plazos y pagada después del matrimonio	62
— No obligación de su venta si hay menores	62
Liquidación de la sociedad de gananciales	62
— Fin de la sociedad de gananciales	62
— Reparto de los bienes gananciales	63
— Procedencia de la liquidación judicial	63
3.4.2. La separación de bienes	63
Régimen de separación de bienes	63
Contribución a las necesidades de la familia	64
Vivienda propiedad exclusiva de un cónyuge	64
Inconvenientes para la mujer en el régimen de separación de bienes	64
Terminación del régimen de separación de bienes	64
3.4.3. El Régimen de participación	64
Régimen de participación	64
3.4.4. El régimen económico foral o aforado	65
La comunicación foral de bienes	65
Producción de la comunicación foral de bienes	65
Coexistencia de la comunicación foral y de bienes gananciales	66
Necesidad del consentimiento de ambos cónyuges para la enajenación de los bienes raíces comunicados	66
Deudas por uno de los cónyuges	66
Limitaciones para enajenar bienes troncales	66
Disolución de la sociedad económico matrimonial en el régimen aforado por separación o divorcio	67
3.5. NULIDAD DEL MATRIMONIO, SEPARACION Y DIVORCIO	67
3.5.1. Nulidad del matrimonio	67
Matrimonio nulo	67
Causas de nulidad matrimonial	67
Efectos de la Sentencia de nulidad	68
Diferencia entre nulidad y divorcio	68
Validez de la Sentencia de la iglesia	68
3.5.2. Separación matrimonial	69
Efectos de la separación matrimonial	69
Clases de separación matrimonial	69
Separación por mutuo acuerdo	69

Tramitación necesaria: el Convenio Regulador	69
La aprobación de los acuerdos por el Juez	70
Separación judicial sin acuerdo	70
Causas de separación matrimonial	70
La separación de hecho	71
Consecuencias de la separación de hecho	71
3.5.3. El divorcio	71
Causas de divorcio	71
Innecesariedad del consentimiento de ambos cónyuges para el divorcio ..	72
Tramitación para divorciarse	72
Diferencias entre separación y divorcio	72
3.5.4. Medidas previas	72
Medidas previas o provisionales a la separación, nulidad o divorcio ..	72
Solicitud ante el Juez	73
Medidas provisionales	73
Solicitud de las medidas provisionales	73
Medidas a solicitar en caso de urgencia	73
Obligatoriedad de la convivencia	73
Negativa del cónyuge a salir de la vivienda familiar	74
3.5.5. Efectos comunes en la nulidad, separación y el divorcio	74
Decisiones sobre la custodia de las/os menores: visitas, pensiones y liqui- dación del régimen económico del matrimonio	74
3.5.6. Custodia de las hijas e hijos	74
La custodia de hijas e hijos menores	74
Opinión de los/las menores sobre la custodia	74
Cambio en la custodia	75
3.5.7. Vivienda familiar	75
Prioridad para continuar en el uso de la vivienda familiar	75
Visita a los hijos/as por cónyuge no custodio	75
Caso de vivienda familiar arrendada	75
3.5.8. Pensión a favor de los hijos/as	76
Obligación al mantenimiento de las hijas e hijos	76
Cuantía de la pensión	76
Obligatoriedad con posterioridad a la mayoría de edad	76
Qué hacer si el marido no paga la pensión	76
Denuncia del impago de pensiones	76
3.5.9. Pensión compensatoria	77
Derecho de la mujer a recibir pensión	77
Modificación de la pensión	78
Derecho del marido a la pensión	78

Cese del derecho a la pensión	78
Fallecimiento del cónyuge obligado al pago	78
Qué hacer en caso de impago de la pensión compensatoria	78
3.5.10. Reparto de los bienes del matrimonio	78
Atención al Régimen Económico establecido	78
3.6. SUCESIONES	79
El Testamento	79
Formas de hacer testamento	79
Testamentos especiales en las zonas aforadas	80
Innecesariedad del consentimiento del otro cónyuge	80
Testamento conjunto	80
Cómo conocer si existe testamento	80
La sucesión intestada	81
Libertad testatoria y la legítima	81
Herederos forzosos	81
— Régimen Común	81
— Régimen foral	81
Legítima o herencia forzosa en la legislación común	82
Legítima o herencia forzosa en la regulación foral	82
Libertad testatoria foral	82
Derechos hereditarios de la viuda cuando no hay testamento	82
Derechos del usufructo	83
Extinción del usufructo. Formas	83
Viuda embarazada al fallecimiento del esposo	83
Viuda que vuelve a contraer matrimonio	83
En el supuesto de separación de hecho	83
En el supuesto de separación judicial	84
En el supuesto de divorcio	84
4. VIOLENCIA DOMESTICA, MALOS TRATOS Y AGRESIONES A LA LIBERTAD SEXUAL	85
4.1. MALOS TRATOS	87
Posibilidades de actuación de la víctima de malos tratos	87
Denuncia por malos tratos sin lesiones	87
4.2. AGRESIONES CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	87
4.2.1. La violación	87
El delito de violación	87
Qué hacer en caso de violación	88
Posibilidades legales de interrupción del embarazo en supuesto de violación	88
Violación de la mujer casada por su esposo	88

4.2.2. Otras agresiones sexuales	89
Agresiones sexuales distintas de la violación	89
Qué hacer en el supuesto de sufrir cualquier agresión sexual	89
5. BENEFICIO DE JUSTICIA GRATUITA: ABOGADO/A Y PROCURADOR/A DE OFICIO	91
Qué es la justicia gratuita	93
Quiénes tienen derecho a la justicia gratuita	93
Insuficiencia de recursos por parte de la mujer	93
Solicitud del beneficio de justicia gratuita	93
Abogado/a de oficio	93
Cuándo puede solicitarse	94
Solicitud de Procurador/a de oficio	94
Obligatoriedad de pagar honorarios	94
6. EDUCACION	95
6.1. Enseñanza infantil	97
Escuelas infantiles	97
Posibilidades de escolarización para menores de 6 años	97
6.2. Enseñanza obligatoria	97
Contenidos de la enseñanza obligatoria	97
Graduado en educación secundaria	98
Diferencias entre el Graduado Escolar y el Certificado de Escolaridad	98
6.3. Derecho al euskera en la enseñanza	98
El euskera en la enseñanza	98
Los modelos de enseñanza bilingüe	98
6.4. Ayudas económicas en la enseñanza	100
Gratuidad de la enseñanza	100
Becas y ayudas económicas al estudio, comedores y transporte escolar	100
6.5. Enseñanzas Medias	100
Estudios después de la EGB	100
Matrículas y Plazos	101
Cursos de BUP, COU y FP en el extranjero, y su convalidación	101
6.6. BUP y COU	102
Condiciones de acceso al BUP	102
BUP y COU: nocturno y a distancia	102
6.7. Formación Profesional	102
Acceso a la Formación Profesional	102
— Si se carece de estudios	102
— Acceso al Primer Grado	102

— Acceso al Segundo Grado	102
— Si se ejerce el oficio sin titulación	103
Atención a los centros que imparten enseñanzas no oficiales	103
Formación Profesional por libre, a distancia o en régimen nocturno	103
Los Proyectos de Iniciación Profesional	104
6.8. Educación universitaria	104
Requisitos de acceso a la Universidad	104
Euskera y Selectividad	104
Educación universitaria a distancia	105
Traslado de expediente y convalidaciones	105
6.9. Educación permanente de adultos	105
Obtención del título de Graduado Escolar	105
Acceso a la Universidad para mayores de 25 años	106
6.10. Educación compensatoria	106
El Consorcio para la educación compensatoria	106
6.11. Educación especial	107
Personas destinatarias y ayudas	107
6.12. Estudios y formación en el extranjero	107
Programa «Erasmus»	107
Programa «Jóvenes Trabajadores de Europa»	108
7. TRABAJO	109
Trabajos a los que puede acceder la mujer	111
Edad de la mujer para trabajar	111
Contrato laboral de mujer casada	111
Rechazo por embarazo	112
Cómo encontrar trabajo	112
— En la empresa privada	112
— En la empresa pública	112
Contrato escrito o verbal	112
Contenidos del contrato escrito	113
7.1. Contratos de trabajo temporales	113
Clases de contratos temporales	113
— Eventuales por acumulación de trabajo en la empresa	113
— Para trabajo determinado	113
— De sustitución	113
— De fomento de empleo	113
— Por lanzamiento de nueva actividad	113
Otros tipos de contrato	114
— En prácticas de formación	114

— A tiempo parcial	114
— A domicilio	114
— De temporada	114
Derechos derivados de contrato temporal	115
Requisitos para la validez y exigencias derivadas de los contratos temporales	115
7.2. El salario	115
Qué es el salario y el salario mínimo interprofesional	115
Cómo conocer si se recibe el salario correcto	116
Nómina y contenidos básicos	116
Importancia del recibo de Nómina	117
Igual trabajo - igual valor	117
7.3. La categoría profesional	117
Qué es y cómo se regula	117
Qué hacer en supuesto de duda o disconformidad	117
La carga de la prueba ante la existencia de discriminación	117
7.4. La jornada laboral	118
Qué es la jornada laboral	118
7.5. Suspensiones del contrato de trabajo	118
Causas de la suspensión	118
7.6. Finalización de los contratos de trabajo	119
Cómo pueden finalizar los contratos de trabajo	119
7.7. El despido	119
Cuándo se produce el despido	119
Causas no justificadas para el despido	120
Qué hacer en caso de desacuerdo	120
Consecuencias de juicio por despido	120
7.8. Trabajo y maternidad	121
Licencias y derechos ante el nacimiento de un hijo/a	121
Corresponsabilidad del padre en atención al hijo/a común	121
7.9. Adopción de menores	122
Descanso maternal y/o paternal por la adopción de menores	122
7.10. Trabajadoras al servicio del hogar	122
Quién es empleada de hogar	122
El contrato laboral de la empleada de hogar	122
Salario legal	122
Jornadas y Descansos	123
Contrato por horas	123
Finalización del contrato e indemnización	123
Denuncias ante irregularidades e incumplimientos	123
Obligatoriedad del alta en la Seguridad Social	123

Pago de la cuota de Seguridad Social	124
Inexistencia de derecho a la prestación de desempleo	124
7.11. La mujer empresaria	124
Posibilidades	124
Requisitos legales para una explotación individual	124
Requisitos para la explotación en grupo	125
Ventajas de las Cooperativas de Trabajo Asociado	125
8. LA DECLARACION DE LA RENTA	127
Rentas e Ingresos por salarios	129
Ingresos por pensiones (de jubilación, viudedad, etc.)	129
Tributación conjunta o separada de la mujer casada	129
La declaración de la mujer separada	129
Pensiones compensatorias entre cónyuges	130
Declaración de la mujer soltera	130
Declaración de la madre soltera	130
Deducciones por los hijos/as	130
Deducciones por menores acogidos	130
La llamada «deducción del ama de casa»	131
Deducción por gastos de personal empleado para el cuidado de descendientes menores	131
Deducción por gastos de guarderías o centros docentes, correspondientes a des- cendientes o menores acogidos	131
9. PREVISION SOCIAL	133
Qué es la previsión social	135
Pensiones contributivas y no contributivas	135
Pensiones no contributivas. Requisitos	135
Quiénes perciben los beneficios y servicios de la seguridad social	136
Requisitos imprescindibles para ser beneficiaria	136
Caso de estar ya incluida en la cartilla del marido	136
Obligatoriedad y obligado/a a la afiliación a la Seguridad Social	136
Cotización a tiempo parcial	137
Cómo conocer si se está inscrita y en alta en la Seguridad Social	137
Otros sistemas de Previsión Social: Mutualidades, Plan de pensiones y seguros privados	137
Qué es Elkarkidetza	137
Planes de Pensiones y seguros privados	137
Previsión social de trabajadoras autónomas con negocio propio o familiar	138

Previsión social de las trabajadoras agrarias	138
Previsión social de las empleadas del hogar	138
9.1. Prestaciones de la seguridad social	139
Prestaciones que ofrece la seguridad social y condiciones	139
— Enfermedad	139
— Accidente de Trabajo	139
— Maternidad	139
— Incapacidad Permanente	140
Derechos que conlleva la declaración de Incapacidad Laboral	140
Revisión de la declaración de incapacidad	140
Porcentaje variable a percibir en situación de incapacidad laboral	141
9.2. Pensiones	141
Qué son las pensiones	141
Tipos de pensiones	141
— Viudedad	141
Mujer en trámite de separación	141
Pareja de hecho	141
— Orfandad	141
— Jubilación	142
— En favor de padres y hermanos	142
El Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (S.O.V.I.)	142
9.3. El paro o desempleo	143
El subsidio de desempleo	143
Requisitos de la prestación de desempleo	143
Duración y cuantía de la prestación de desempleo	143
Subsidio complementario al desempleo para mujeres con responsabilidades familiares	143
Ayuda familiar y cuantía	144
10. SALUD Y ASISTENCIA SANITARIA	145
Quién tiene derecho a asistencia sanitaria	147
Derechos que conlleva la afiliación a la Seguridad Social	147
El acceso a la sanidad pública en la Comunidad Autónoma de Euskadi	147
Hijas mayores de edad	147
Beneficiarias/os del seguro escolar	148
Contenido de la asistencia sanitaria	148
Situación de la mujer separada o divorciada para obtener asistencia sanitaria ...	148
Vigilancia de la salud en el trabajo	148
Derechos de la trabajadora embarazada	149
Cumplimiento de la normativa sanitaria en el trabajo	149

Otros centros especiales de salud	149
— Los Centros de Planificación Familiar	149
— Los módulos de asistencia psico-social	149
La Esterilización	149
Reproducción asistida en centros públicos	150
La interrupción voluntaria del embarazo: Supuestos	150
Requisitos básicos para el aborto legal	150
Requisitos en cada supuesto legal	150
Centros Sanitarios acreditados	151
El derecho a la intimidad de la gestante	151
Inclusión de personas beneficiarias a la Seguridad Social	152
La mujer beneficiaria de la Seguridad Social	152
Derechos medico-farmacéuticos y desempleo	152
11. RECURSOS	153
11.1. Ingreso mínimo de inserción social (I.M.I.)	155
El ingreso mínimo de inserción social	155
Mujeres que pueden ser beneficiarias	155
Cuantía	155
11.2. Otras prestaciones sociales de interés	156
Servicio de Ayuda Domiciliaria	156
La teta o tele-alarma	156
11.3. Centros de orientación	157
Recursos generales para las mujeres	157
En materia de Salud	157
En materia de Empleo	157
11.4. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer	158
EMAKUNDE	158
Actividades y Servicios	158
Sede y modo de contacto	159



P RESENTACION

La GUIA DE DERECHOS BASICOS DE LAS MUJERES pretende recoger, de forma sencilla y asequible, el conjunto de normas básicas y reformas legislativas producidas en los últimos años, así como las especificidades del Derecho Foral vigente en nuestra Comunidad.

Se recogen en la presente Guía, entre otras, las importantes reformas del Derecho Civil en materia de filiación, de administración de bienes gananciales, la Ley de 7 de julio de 1981 regulando el procedimiento de las causas de nulidad, separación o divorcio. En el derecho laboral, el Real Decreto 1424/85 de 1 de agosto que regula la relación laboral del servicio doméstico, la Ley 3/1989 de 3 de marzo por la que se amplía el permiso de maternidad y se introduce la figura del acoso sexual en el trabajo, así como la regulación en el procedimiento laboral de la inversión de la carga de la prueba en supuestos de discriminación. También se recogen las reformas del Código Penal relativas a la despenalización del aborto en tres supuestos, la que configura a los delitos de violación y agresiones sexuales como delitos contra la libertad sexual y no «contra la honestidad» y la tipificación como delito del impago de prestaciones económicas en favor del cónyuge y de los hijos en casos de separación legal, divorcio o nulidad.

Ha de señalarse que, si bien las últimas reformas legislativas han avanzado en el desarrollo del principio constitucional y estatutario de no discriminación por razón de sexo, aún quedan rémoras por remover, siendo necesaria una política global y diversificada de los Poderes Públicos para una mejor aplicación de las disposiciones existentes o de las que se puedan formular en materia de igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres.


Para que la teórica igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se traduzca en igualdad de resultados, a pesar del indudable avance experimentado en la normativa básica, se precisa un impulso definitivo en la legislación competencia del Estado y en la propia de la Comunidad Autónoma modificando, tanto las disposiciones discriminatorias que residualmente existen, como las prácticas judiciales sexistas.

En esta línea el Plan de Acción Positiva para las Mujeres en Euskadi 1991-1994, elaborado por EMAKUNDE y aprobado por el Gobierno Vasco en su sesión del 7 de mayo de 1991, establece en el área de Ordenamiento Jurídico las acciones que, en esta materia, han de adoptarse progresivamente en los próximos cuatro años.

Entre estas acciones se recoge la necesidad de ofrecer una información adecuada de los derechos básicos de las mujeres en nuestra Comunidad. Por ello EMAKUNDE y el Departamento de Justicia han considerado de gran utilidad editar conjuntamente esta Guía divulgando los derechos que asisten a las mujeres, recogiendo las últimas reformas, con el fin de facilitar su ejercicio.

Fdo. José Ramón Rekalde
Consejero de Justicia

Fdo. Txaro Arteaga Ansa
Directora de Emakunde /
Instituto Vasco de la Mujer



1. DE LA IGUALDAD DE DERECHOS A LA IGUALDAD DE RESULTADOS

1.1. La igualdad en el Estatuto de Autonomía de Euskadi

¿El Estatuto Vasco reconoce la igualdad de derechos a las mujeres?

El Artículo 9 del Estatuto reconoce los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos y ciudadanas del País Vasco en concordancia con el Artículo 14 de la Constitución Española que establece el derecho a la igualdad sin distinción del sexo de las personas.

Para ello los poderes públicos vascos, en el ámbito de su competencia, garantizarán a las mujeres el ejercicio de sus derechos, impulsarán y adoptarán medidas dirigidas a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad de las personas sean efectivas y facilitarán, asimismo, su participación en la vida política, económica, cultural y social del País Vasco.

¿Quién se encarga de velar por el cumplimiento de esos derechos y obligaciones?

Cualquier persona puede pedir la tutela de los derechos y libertades fundamentales ante los Tribunales ordinarios, por un procedimiento preferente e incluso acudir mediante el recurso de amparo ante el tribunal Constitucional. Para presentar el recurso de amparo es necesario estar representado/a por un procurador/a y se precisa la intervención de una persona abogada.

Por otro lado, el Parlamento Vasco creó, mediante Ley 2/1988, de 5 de febrero, el Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea, EMAKUNDE, Organismo autónomo adscrito a la Secretaría de Presidencia del Gobierno Vasco. Emakunde presenta para su aprobación, al comienzo de cada legislatura, un Plan de medidas para eliminar las trabas que impiden o dificultan la igualdad real y efectiva entre los sexos en el ámbito de la Comunidad de Euskadi.

Igualmente el Ararteko, alto comisionado parlamentario unipersonal que ejerce de Defensor del Pueblo en la Comunidad Autónoma de Euskadi, vela porque se cumplan los principios democráticos expresados en el artículo 9 del Estatuto de Autonomía. A tal efecto recibe las quejas de la ciudadanía e investiga las actuaciones de las Administracio-

nes Públicas Vascas ante supuestas lesiones de derechos, debiendo poner en conocimiento de sus superiores las actividades de los funcionarios/as responsables de las lesiones e incluso ejerciendo la acción de responsabilidad frente a los mismos.

En cualquier caso son los Tribunales de justicia quienes resuelven en última instancia sobre el cumplimiento de las leyes en materia de igualdad.

1.2. El honor, la intimidad personal y la imagen de las mujeres. Garantías

¿Cómo se garantizan el honor, la intimidad personal e imagen de las mujeres?

Las mujeres, al igual que los hombres, tienen protegido su honor, intimidad personal e imagen por el artículo 18 de la Constitución Española y por el artículo 9 del Estatuto de Autonomía de Euskadi. Existe una legislación especial que ampara estos derechos personales y persigue su intromisión:

- Ley Orgánica 1/82, de 5 de mayo, de Protección Civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Ley 62/78, de 26 de Diciembre, de protección jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona.

Igualmente se ofrece legalmente amparo a la vulneración del derecho al honor que se efectúe a través de un medio de comunicación (prensa, radio, TV.).

1.3. La igualdad en el derecho internacional

¿Qué normas internacionales amparan el derecho a la igualdad de las mujeres?

La normativa internacional que puede invocarse al respecto es la siguiente:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (O.N.U., 10/12/1948).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (O.N.U. 16/12/1966). Ratificado por España el 24/4/1977.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (O.N.U. 16/12/1966) Ratificado por España el 24/4/1977.
- Convenio para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Consejo de Europa, 4/11/1950). Ratificado por España el 6/5/1980.
- Carta Social Europea (Consejo de Europa, 18/10/1961). Ratificada por España el 6/5/1980.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (O.N.U. 18/12/79). Ratificado por España el 5/2/1981.
- El Tratado de Roma, título III, del 25/3/1957, ratificado por España el 12/6/1985, sobre la igual retribución para trabajo de igual valor, considerado sobre la misma unidad de medida y de tiempo.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.):
 - N.º 100, relativo a la igualdad en la remuneración por trabajo de igual valor. (O.I.T., 29/6/1951). Ratificado por España el 26/10/1967.
 - N.º 103, relativo a la protección de la maternidad (O.I.T. 28/6/1952). Ratificado por España el 11/9/1985.
 - N.º 111, relativo a la no discriminación en el acceso al empleo y ocupación (O.I.T. 25/6/1958). Ratificado por España el 26/10/1967.
 - N.º 156, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y en relación con las responsabilidades familiares. (O.I.T. 23/6/1981). Ratificado por España el 11/9/1985.
- Directivas de la Comunidad Económica Europea (C.E.E.):
 - del 10/2/1975 que establece la igualdad de retribución para los trabajos a los que se atribuye un mismo valor, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo de la persona trabajadora, así como para la clasificación de los puestos de trabajo.
 - del 9/2/1976, relativa a la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y condiciones de trabajo.

- del 6/12/1978, relativa a la igualdad de derechos del hombre y la mujer en materia de seguridad social.
- El artículo 20-3, en relación con el 10-39 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Euskadi en cuanto a la ejecución de los Tratados y Convenios Internacionales sobre materia de su ámbito competencial.

1.4. Las medidas de acción positiva

¿Qué medidas se han adoptado en Euskadi a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres?

● Medidas de Acción Positiva

A finales de 1989 se aprobaron por el Consejo de Dirección de EMAKUNDE, en el que están representados todos los poderes públicos vascos, un conjunto de «Medidas de acción positiva para la Igualdad de Oportunidades y Trato de las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi» que fueron puestas en práctica durante el año 1990.

● El Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, 1991-94

El Plan de Acción Positiva elaborado por Emakunde, con amplia participación social para el período 1991-1994 fue aprobado por el Gobierno Vasco el 7 de mayo de 1991 y presentado al Parlamento vasco. Comprende siete áreas de actuación: Ordenamiento Jurídico; Cultura; Educación; Empleo, formación, relaciones laborales y seguridad social; Servicios Socio-comunitarios y Cooperación.

Enmarcado en la filosofía política establecida por las Instituciones comunitarias con su puesta en práctica por los poderes públicos vascos, se pretende pasar de la igualdad de oportunidades a la igualdad de resultados.

El objetivo de este Plan es lograr una igualdad real, y no sólo legislativa o teórica, lo que necesariamente supone incidir en los obstáculos que se producen tanto en el ámbito público como en lo que hace referencia al ámbito de las responsabilidades familiares, favoreciendo la participación total de las mujeres en la vida pública (mercado de trabajo, cultura, política, etc.) y propiciando la redistribución de los recursos públicos a los mismos efectos, creando los servicios sociocomunitarios necesarios y estimulando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas de ámbito familiar.

1.5. Ayudas al empleo de mujeres

¿Y en cuanto al empleo femenino?

El Boletín Oficial del País Vasco publica las resoluciones del Departamento de Trabajo y Seguridad Social, por las que se establecen diversas medidas de apoyo al empleo y la formación de hombres y mujeres, y donde igualmente se contemplan ayudas a la contratación, especialmente dirigidas para mujeres con responsabilidades familiares menores de 45 años.

1.6. Derechos en relación al idioma

¿Existe igualdad a la hora de conocer y utilizar el euskera o el castellano?

El Artículo 6 del Estatuto de Autonomía de Euskadi establece que el euskera, lengua propia del Pueblo Vasco tendrá, como el castellano, carácter de lengua oficial en la Comunidad Vasca y que todos/as sus habitantes tendrán el derecho a conocer y usar ambas lenguas.

En el mismo sentido, la Ley 10/1982, Básica de normalización del euskera, reconoce el derecho de todas las personas a ser atendidas en la lengua oficial que elijan, en sus relaciones con la Administración Pública, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Euskadi.



2. LA MUJER COMO PERSONA

2.1. El nacimiento

¿Es obligatorio inscribir el nacimiento de una persona en el Registro Civil?

Sí, el nacimiento es el primero de los hechos relativos a la personalidad que la Ley exige se inscriba en el registro Civil, en el que además se irán inscribiendo, posteriormente, otros hechos como los relativos a la filiación, la emancipación, la incapacitación, el matrimonio, la separación, el divorcio o la defunción.

La prueba del nacimiento es la inscripción en el Registro Civil y da fe del hecho, hora, lugar en que acaece, sexo y, en su caso, filiación de la persona inscrita.

¿En qué Registro Civil hay que inscribir el nacimiento?

En el que corresponde al lugar de nacimiento o en el de la residencia habitual de las progenitoras/es.

¿Quiénes están obligados a promover la inscripción del nacimiento?

El padre, la madre, el pariente más próximo o, en su defecto, cualquier persona mayor de edad presente en el lugar del alumbramiento.

En lo que se refiere a los recién nacidos abandonados la persona que los haya recogido.

¿Cuál es el plazo para realizar la inscripción del nacimiento?

La declaración del nacimiento ha de hacerse entre las veinticuatro horas y los ocho días siguientes al nacimiento, ampliándose el plazo hasta veinte días cuando se acredite justa causa para no haberla efectuado con anterioridad.

¿Puede inscribirse el nacimiento de una persona una vez transcurrido el plazo legal?

Sí, pero ha de tramitarse un expediente gubernativo para ello, en el que habrán de demostrarse, entre otros extremos, la identidad del nacido y la falta de inscripción previa del nacimiento.

¿Puede alterarse el orden de los apellidos, poniendo como primero de ellos el de la madre?

Las personas son designadas por su nombre y apellidos paterno y materno, que la Ley ampara frente a todos.

Sin embargo en el ejercicio de la patria potestad puede solicitarse al Juzgado encargado del Registro Civil anteponer el apellido de la madre al del padre en el momento de la inscripción del niño/a.

En todo caso, la Ley establece que una vez alcanzada la mayoría de edad toda persona puede solicitar que se altere el orden de sus apellidos y se ponga primero el de la madre. Para ello, basta con realizar una comparecencia ante el encargado del registro Civil en el que esté inscrito el nacimiento.

2.2. Emancipación y Mayoría de edad

¿Qué es la emancipación y qué efectos tiene?

La emancipación es un acto que habilita a la persona menor de edad para regir su persona y bienes como si fuera mayor, si bien hasta alcanzar la mayoría de edad la emancipada tiene diversas limitaciones como la imposibilidad de tomar dinero a préstamo, gravar o enajenar bienes inmuebles...

¿Cómo se produce?

- Por el matrimonio de la persona menor de edad.
- Por concesión de quien ejerza la patria potestad, para lo cuál la menor ha de haber cumplido 16 años y consentir la emancipación. La concesión y el consentimiento deben hacerse constar en escritura pública o por comparecencia ante el Juez encargado del Registro Civil siendo la misma irrevocable.
- Por concesión judicial, a solicitud de la menor, y siempre que concurran determinadas circunstancias.

¿Cuándo se alcanza la mayoría de edad?

A los 18 años, tanto a los efectos civiles como políticos.

2.3. Nacionalidad y Ciudadanía

¿Qué es la nacionalidad?

Es la cualidad que infunde a una persona el hecho y/o sentimiento de pertenencia a una comunidad nacional con cultura o civilización común y/o con vocación de autogobierno, esté o no organizada en forma de Estado.

También se entiende por nacionalidad, en sentido de ciudadanía, el estado civil fundamental de la persona de acuerdo con el cual se aplican las leyes relativas a los derechos y deberes de familia, estado, condición y capacidad legal de la persona y la sucesión por causa de muerte.

¿Quiénes son vascas o pueden serlo?

Tendrán la condición política de vascas cuantas personas tengan la vecindad administrativa, de acuerdo con las Leyes generales del Estado, en cualquiera de los municipios integrados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

¿Y si se reside en el extranjero?

Las residentes en el extranjero, así como sus descendientes si así lo solicitasen, gozarán de idénticos derechos políticos que las residentes en el País Vasco, inscribiendo su nacimiento en el consulado español correspondiente, siempre que hubieran tenido su última vecindad administrativa en Euskadi y conserven la ciudadanía española.

¿A quiénes atribuye el ordenamiento jurídico la nacionalidad española?

- Son ciudadanas españolas quienes nazcan de padre o madre que ostenten ciudadanía española.
- Quienes nazcan en España de padres extranjeros si al menos uno de éstos hubiera nacido también en España. (Con la excepción de las hijas de padre o madre extranjeros adscritos al servicio diplomático consular).

- Las nacidas en territorio español de padres extranjeros si ambos careciesen de nacionalidad o si la legislación de ninguno de ellos atribuye a la hija una nacionalidad.
- Las nacidas en España cuya filiación no resulte determinada. A estos efectos, se presumen nacidos en territorio español los/las menores de edad cuyo primer lugar conocido de estancia sea el territorio español.

¿Qué ciudadanía tendrá la hija si el padre es extranjero?

La hija seguirá la misma ciudadanía que la madre, incluso aunque haya nacido en el extranjero, si bien en este caso habrá de inscribir su nacimiento en el consulado español.

También las adoptadas, aunque sean extranjeras, siendo menores de 18 años, pueden seguir la ciudadanía de la madre.

¿Cómo puede adquirirse la nacionalidad española?

- Por llevar residiendo en España un período mínimo de tiempo, que oscila entre 1 y 10 años, según las circunstancias personales y la nacionalidad de la solicitante.
- Por adopción, cuando cualquiera de las personas adoptantes sea española y el adoptado/a en forma plena sea extranjero o menor de 18 años.
- Por opción, las extranjeras que estén o hayan estado sujetas a la patria potestad o tutela de una persona española, podrán optar por adquirir la nacionalidad española a partir de los 14 años y hasta que transcurran dos años desde su emancipación o desde que alcancen la mayoría de edad. También puede formular la declaración de opción la representación legal de la optante, antes de que la misma cumpla los catorce años de edad.
- Por concesión especial a través de Real Decreto, cuando en la interesada concurren circunstancias excepcionales, a petición de la misma.

El matrimonio no modifica la nacionalidad de los contrayentes aunque el marido extranjero podrá solicitar la nacionalidad de la mujer si lleva un año viviendo en territorio español de forma legal y continuada. Si la mujer reside al menos tres años en el País de éste, podría optar a la nacionalidad del marido renunciando voluntariamente a su nacionalidad de origen. En tal caso, la mujer podrá recuperar su nacionalidad de origen previa renuncia de la que adquirió y aunque no resida en territorio español.

¿Por qué causas se pierde la ciudadanía o nacionalidad española?

Pierden la nacionalidad española:

— Las emancipadas que, residiendo habitualmente en el extranjero, adquieran voluntariamente otra nacionalidad o utilicen exclusivamente la nacionalidad extranjera que tuvieran atribuida antes de la emancipación.

La pérdida se producirá una vez que transcurran tres años a contar, respectivamente, desde la adquisición de la nacionalidad extranjera o desde la emancipación. (Se exceptúan los casos en que la nacionalidad adquirida es la de determinados países, como los iberoamericanos.)

— Las españolas emancipadas que renuncien expresamente a ella, si tienen otra nacionalidad y residen habitualmente en el extranjero.

— Las españolas que no lo sean de origen perderán la nacionalidad española cuando fuesen condenadas a ello por Sentencia firme, y cuando entrasen voluntariamente al servicio de las armas o ejerciesen cargo político en un Estado extranjero contra la prohibición expresa del Gobierno español.

¿Pierden la nacionalidad española la mujer que se casa con un extranjero?

No se pierde la nacionalidad española por razón de matrimonio, ni tampoco el cónyuge extranjero adquiere la nacionalidad española por casarse con una mujer española, si bien puede solicitarla si lleva un año de casado y no estuviera separado legalmente o de hecho.

¿Pierden las hijas la nacionalidad española si la pierden sus padres?

No, las hijas menores no pierden la ciudadanía española por perderla sus padres ni, tampoco, por quedar bajo la patria potestad de un extranjero.

2.4. Vecindad civil común y/o foral

¿Qué es la vecindad civil?

Es un estado de la persona, en tanto que puede influir sobre su capacidad de obrar y que determina la aplicabilidad del código civil común o del foral. Ello puede tener repercusiones en cuestiones patrimoniales, como en supuestos de herencias y en el régimen económico del matrimonio.

¿El domicilio o residencia habitual es lo que nos indica «la vecindad»?

No siempre. Para ser considerada «vecina de» tal municipio, hay que estar empadronada (inscrita en el Ayuntamiento) en tal municipio.

¿Cómo puede adquirirse o cambiarse la vecindad civil común y la aforada?

La vecindad civil en territorio de derecho común, o en uno de derecho foral se adquiere por residencia continuada (y empadronada) durante dos años, siempre que la interesada manifieste ser esa su voluntad.

También por residencia continuada de diez años, sin declaración en contrario durante este plazo. Ambas declaraciones se harán constar en el Registro Civil y no necesitan ser reiteradas.

Vecindad civil de la mujer casada y de las hijas

El matrimonio no altera la vecindad civil de los contrayentes, si bien cualquiera de ellos no separado, ni legalmente ni de hecho, puede optar por la vecindad civil del otro.

Las hijas/os ostentan la vecindad civil de sus padres.

Sin embargo, si esta vecindad no coincide con la del lugar de nacimiento, los hijos/as podrán optar por la que corresponda a tal lugar, ante el encargado del registro Civil dentro del año siguiente a cumplir 14 años de edad o de su emancipación.

¿Qué supone la vecindad civil aforada?

El estar en posesión de la vecindad civil aforada supone regirse por el Derecho Foral de Bizkaia y por el Código Civil en aspectos tan importantes como régimen económico matrimonial, derechos sucesorios, usufructo viudal, testamento por comisario, testamento mancomunado, cuantía de legítimas, libertad de elección de heredero, etc.

El ser bizkaina/o aunque no supone vecindad civil propiamente dicha, también se tiene en cuenta para los derechos y obligaciones derivados de la troncalidad, especialmente en lo relativo a la transmisión de bienes troncales (que son aquellos inmuebles que radican en la parte de Bizkaia llamada Tierra Llana o Infanzonado y que provienen del tronco familiar).

¿A quién afecta el derecho civil foral de Bizkaia?

Algunas de sus disposiciones afectan a todos los bizkainos, pero el conjunto de normas afecta a quienes tienen vecindad civil en territorio foral.

Por territorio foral entendemos el correspondiente al actual Territorio Histórico de Bizkaia con excepción de los núcleos urbanos de las siguientes villas: Bermeo, Durango, Ermua, Gernika-Lumo, Lanestosa, Lekeitio, Markina, Otxandio, Ondarroa, Portugalete, Plencia, Balmaseda y la ciudad de Orduña.

Tampoco es territorio foral el término municipal de Bilbao en su totalidad.

En cambio, se considera territorio foral a los municipios alaveses de Llodio y Aramayona.

En un futuro próximo el territorio no aforado de las villas podrá optar por acogerse o no al Derecho Foral.



3. MUJER, FAMILIA Y CONVIVENCIA

3.1. Mujer y familia

3.1.1. Matrimonio

¿Qué es el matrimonio civil?

Es el que se celebra ante el Juez/a encargado del Registro Civil del domicilio de cualquiera de los contrayentes. En los municipios en que no resida dicho Juez es competente el Alcalde o el delegado designado reglamentariamente. Asimismo, en el extranjero es competente el funcionario diplomático consular encargado del Registro Civil.

¿Qué documentación se necesita para contraer matrimonio civil?

Se precisan las certificaciones literales de nacimiento de quienes van a casarse, fotocopias de sus D.N.I., certificado de empadronamiento del lugar de residencia y, si alguna está divorciada o su matrimonio se declaró nulo, certificación literal de matrimonio en la que conste inscrito el divorcio o la nulidad.

¿En qué se diferencia el matrimonio civil del religioso?

Formalmente el Estado admite la validez del matrimonio que se celebre en forma religiosa, si bien actualmente sólo reconoce efectos civiles al celebrado según los ritos de la Iglesia Católica.

En consecuencia, el matrimonio contraído en una u otra forma es igualmente válido y produce los mismos efectos legales.

¿Quién se casa en forma religiosa tiene que casarse también en forma civil?

No, el matrimonio celebrado por la Iglesia Católica produce efectos civiles desde que se celebra, si bien para que sea eficaz hay que inscribirlo en el Registro Civil correspondiente, para lo que basta la certificación que expide la Iglesia.

¿Qué es el Libro de Familia?

Es un libro que se inicia con la certificación del matrimonio y en cuyas hojas sucesivas se asientan con valor de

certificación cualquier hecho que afecte a la rectificación de apellidos, el nacimiento y la defunción de los hijos comunes y adoptados (si ocurriere antes de la emancipación), el régimen económico de la sociedad conyugal... Se entrega a los cónyuges inmediatamente de la inscripción del matrimonio en el Registro, debiendo conservarse por los mismos o por quien ostente la titularidad de la patria potestad. También se entrega Libro de Familia al progenitor o progenitores de un hijo no matrimonial. Los cónyuges y los titulares o el titular de la patria potestad están obligados a conservar el libro de Familia, pudiendo solicitar un duplicado en el Registro, en caso de pérdida o deterioro.

3.1.2. Efectos del matrimonio

¿El marido y la mujer tienen los mismos derechos y obligaciones?

Efectivamente, la Ley proclama que el marido y la mujer son iguales en derechos y obligaciones, los dos tienen obligación de respetarse, ayudarse y actuar en interés de la familia, han de vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Entre las obligaciones también se incluye la de prestación de alimentos.

¿Es obligación de la mujer la realización de las tareas domésticas?

Toda vez que existe igualdad de derechos y obligaciones, las tareas domésticas deberán compartirse por ambos cónyuges, de común acuerdo.

¿Puede el esposo atribuirse la representación de la mujer?

No, ninguno de los cónyuges puede atribuirse la representación del otro, salvo que se la hubiera otorgado. Por eso, cada cónyuge puede realizar sin consentimiento del otro los actos encaminados a atender las necesidades ordinarias de la familia.

¿Quién decide cuál va a ser el domicilio del matrimonio?

El domicilio del matrimonio lo tienen que establecer los cónyuges de común acuerdo. Si no existe acuerdo lo fijará el Juez/a atendiendo al interés de la familia.

¿Puede la mujer salir del domicilio conyugal sin consentimiento del marido?

Aunque el marido y mujer tengan obligación de vivir juntos no necesitan autorización para salir del domicilio por motivos razonables como viajes de trabajo, visitas a familiares, vacaciones, atención de padres enfermos, etc.

3.1.3. Abandono de la familia

¿Qué ocurre si uno de los cónyuges abandona el hogar?

Si el abandono es malicioso y conlleva incumplimiento de los deberes matrimoniales puede ser considerado delito y castigarse con una pena de cárcel (de un mes a seis meses) y multa de cien mil a quinientas mil pesetas.

También se considera delito el abandono de los deberes legales de asistencia por causa de conducta desordenada.

En todo caso, la Ley establece que no incumple el deber de convivencia quien sale del domicilio conyugal por una causa razonable y en el plazo de treinta días presenta demanda de separación o solicitud de medidas provisionales.

¿Qué puede hacerse si el marido no entrega dinero para atender las necesidades familiares?

En el caso de que el esposo deje de prestar asistencia indispensable para el sustento de la esposa e hijos está incurriendo en un delito de abandono de familia, por lo que puede formularse denuncia o querrela contra él por tal motivo.

También puede presentarse contra él una reclamación judicial de alimentos, a fin de que el juez/a le condene a pagar una cantidad por tal concepto o interponer una solicitud de medidas provisionales, previas a la demanda de separación matrimonial, que también conllevará la fijación de una pensión alimenticia.

¿Puede conseguir la mujer que la empresa donde trabaja su marido le entregue a ella parte del sueldo?

No, la empresa sólo puede hacerlo si así se lo ordena un mandamiento judicial. Para ello ha de seguirse alguno de los procedimientos judiciales mencionados.

¿La mujer está obligada a contribuir al sostenimiento de la familia?

Ambos cónyuges tienen tal obligación, pero si la mujer sólo trabaja dentro del hogar se entenderá que ese trabajo es su contribución al sostenimiento de la familia.

3.1.4. Infidelidad matrimonial

¿Qué ocurre en los casos de infidelidad?

El cónyuge que incumpla la obligación de guardar fidelidad al otro, aún no siendo en la actualidad delito el adulterio, puede ser demandado de separación por tal motivo, salvo que previamente estuviesen separados de hecho de común acuerdo o por decisión impuesta por uno de ellos a quien era infiel.

3.2. Parejas de hecho

¿Qué derechos y obligaciones tienen las personas que conviven sin haber contraído matrimonio?

Viene considerándose que este tipo de convivencia no produce por sí misma específicos derechos y obligaciones entre los convivientes. Esta es una materia sobre la que no existe legislación actualmente, aunque puede ser regulada en el futuro. Los Jueces y Tribunales pueden ir adoptando decisiones que conlleven regulación jurisprudencial en la medida en que se planteen judicialmente conflictos que puedan derivarse de esta relación de convivencia.

Por ello, se entiende que esta relación no crea una obligación de alimentos en sentido legal entre los convivientes ni tampoco un derecho al mantenimiento de la convivencia o de las contribuciones económicas, por lo que en supuestos de ruptura, sólo en casos muy concretos, podrá pedirse resarcimiento al que rompa la convivencia.

Tampoco tienen las parejas de hecho las obligaciones que la Ley impone a los cónyuges.

¿Tiene derecho la mujer a que se le incluya en la cartilla de asistencia sanitaria de su compañero?

Sí, si depende de él económicamente.

¿Tiene la mujer derecho a cobrar pensión en caso de fallecimiento del compañero?

No, en tal caso la mujer no tiene derecho a percibir la pensión de viudedad.

¿Tiene derecho a percibir la mujer alguna indemnización en caso de fallecimiento del compañero a consecuencia de algún ilícito penal o civil?

Sí, en estos supuestos la mujer se considera parte perjudicada y tiene derecho a ser indemnizada por la pérdida que, por todos los conceptos, pueda suponerle la muerte de su compañero.

¿Si la pareja conviviese en una vivienda arrendada por uno solo de ellos y falleciese el miembro titular, tendría el otro miembro derecho a que se pusiera a su nombre el contrato de arrendamiento?

Existen Sentencias que han considerado que podría equipararse al cónyuge del que habla la Ley de Arrendamientos Urbanos al miembro de una pareja estable, pero en todo caso actualmente tal problema habría de ser resuelto judicialmente si se produjese discrepancia con el arrendador de la vivienda.

Si una pareja está conviviendo en el mismo domicilio y deciden separarse, ¿Quién tendrá que abandonar la vivienda?

Si ambos son titulares de la misma, en propiedad o arrendamiento, tendrán igual derecho a permanecer en ella. En otro caso tendría derecho a permanecer en ella el miembro de la pareja que tuviere la titularidad.

No obstante, existiendo hijos/as menores de la pareja, y aunque la ley no dispone nada al respecto, sería conveniente solicitar el auxilio judicial para permanecer en la vivienda en compañía de los hijos quien no fuera titular de la misma, en atención al interés de éstos.

¿Quién tendrá la custodia de los hijos/as si la pareja se separa, teniendo hijos menores?

En el caso de que los convivientes no lleguen a un acuerdo, el Juez/a dispondrá al respecto, siempre en atención al interés de los/las menores.

¿Puede la mujer abandonar el domicilio, sola o junto con los hijos, aunque su compañero se oponga?

Sí, porque no existe obligación de convivir, si bien el compañero mantendría todos sus derechos y obligaciones como padre con respecto a los hijos e hijas.

¿Cabe que la pareja regule tanto sus relaciones como las consecuencias de su posible ruptura?

Sí, en un documento privado ante Notario.

3.3. Hijas e hijos

3.3.1. Igualdad legal

¿Todos los hijos son iguales ante la Ley?

Sí, está prohibida toda discriminación por razón de nacimiento y sexo, todas las hijas e hijos tienen los mismos derechos y los poderes públicos vienen a asegurar su protección, con independencia de que sean matrimoniales, no matrimoniales o por adopción, teniendo todos ellos igual derecho a llevar los apellidos de sus progenitoras/es.

3.3.2. Patria potestad

¿Qué es la patria potestad?

Es el conjunto de derechos y deberes que los progenitores tienen sobre las personas y bienes de sus hijas e hijos menores de edad en orden a tenerlos en su compañía, procurarles alimentación, educación, formación física e intelectual.

tual, así como representarles y administrar sus bienes durante su minoría de edad, siempre en beneficio de los menores.

¿Quién ejerce la patria potestad?

La patria potestad se ejerce conjuntamente por el padre y la madre, o por uno solo de ellos con el consentimiento expreso o tácito del otro.

En caso de desacuerdo, los padres pueden acudir a la autoridad judicial, quien atribuirá al padre o a la madre la facultad de decidir.

En supuestos de separación matrimonial se ejercerá por aquel con quien las hijas/os convivan, salvo que el Juez disponga el ejercicio conjunto por ambos progenitores o distribuya entre el padre y la madre las funciones inherentes a la patria potestad.

¿Cuándo finaliza el ejercicio de la patria potestad?

La patria potestad se ejerce únicamente sobre los hijos menores de edad, esto es, hasta los 18 años, y que además no hayan sido emancipados.

¿Se puede echar de casa a un hijo/a menor de 18 años?

No, al tener la obligación de tenerlos en su compañía. Además, en determinados casos tal comportamiento podría ser constitutivo de delito de abandono.

¿Puede privarse al padre o a la madre de la patria potestad?

Sí, el padre o la madre pueden ser privados de la patria potestad, por sentencia judicial, fundada en el incumplimiento de los deberes que la patria potestad conlleva.

¿Qué obligaciones tienen las hijas/os respecto a sus madres y/o padres?

Obedecerles mientras estén bajo su potestad, respetarles siempre y contribuir equitativamente, según sus posibilidades, al levantamiento de las cargas de la familia mientras convivan con ella.

3.3.3. Adopción

¿En qué consiste la adopción?

Es un negocio jurídico en virtud del cual se establece entre la persona adoptante y la adoptada una relación semejante a la materno/paterno-filial.

¿Quiénes pueden adoptar?

Pueden adoptar las personas mayores de 25 años, que han de tener, por lo menos, catorce años más que la persona adoptada.

Si quienes adoptan son matrimonio o forman una pareja estable, basta con que uno solo de ellos tenga esa diferencia de edad.

¿Puede una mujer sola adoptar una hija/o?

Sí, siempre que cumpla con los requisitos de edad.

¿A quién se puede adoptar?

Solamente a los/las menores de edad no emancipados. También es posible la adopción de una persona mayor de edad o de una menor emancipada cuando, inmediatamente antes de la emancipación, hubiera existido una situación no interrumpida de acogimiento o convivencia, iniciada antes de que la persona adoptada hubiera cumplido 14 años.

La Ley prohíbe la adopción de determinados parientes.

¿Puede obligarse a una mujer a dar a su hijo/a en adopción?

No. Para que se produzca la adopción es necesario que presten su asentimiento el padre y la madre de quien se pretende adoptar, salvo que estén privados legalmente de la patria potestad o se encuentren incurso en causa para su privación, o la persona menor esté emancipada.

El asentimiento de la madre no puede prestarse hasta que transcurran 30 días desde el parto.

¿Dónde ha de dirigirse la mujer que quiere adoptar a un/a menor?

Inicialmente hay que dirigirse a la Sección de Menores de Bienestar Social de la Diputación correspondiente al domicilio donde viva la persona que quiera efectuar la adopción.

Posteriormente, para realizarse la adopción, ha de seguirse un expediente judicial, que se inicia con la propuesta de adopción por parte de la Diputación en la que se expresarán las condiciones personales, familiares y sociales y medios de vida de la adoptante o adoptantes seleccionados y sus relaciones con la persona adoptada, etc.

El expediente finaliza por resolución judicial, teniendo siempre en cuenta el interés de quien se pretende adoptar.

No será precisa la propuesta de la Diputación cuando en la persona a quien se quiera adoptar concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- Ser huérfana y pariente de la adoptante en tercer grado, por consanguinidad o afinidad.
- Ser hija/o del cónyuge de la persona adoptante.
- Llevar más de un año acogido legalmente por la adoptante, o haber estado bajo su tutela por el mismo tiempo.
- Ser mayor de edad, o menor emancipada.

3.3.4. Hijos/as no matrimoniales

¿Qué consecuencias resultan del hecho de que el padre reconozca al hijo/a de una mujer soltera?

Si el padre lo reconoce como suyo/a, tiene con respecto al mismo tanto la obligación de alimentos como derecho de visita en caso de falta de convivencia entre ambos progenitores, siendo en este caso compartida la patria potestad.

¿Puede oponerse la mujer a que se produzca tal reconocimiento?

Tratándose de menores, el reconocimiento requeriría el consentimiento expreso de la madre, pero de no darse éste, el padre podría solicitar judicialmente el reconocimiento, y la madre sólo podría oponerse negando su paternidad. Además, el padre puede reconocerlo en testamento o dentro del

plazo legalmente establecido para realizar la inscripción del nacimiento. En estos casos la inscripción de paternidad puede suspenderse a simple petición de la madre durante el año siguiente al nacimiento. Si el padre solicita que la inscripción se confirme, es necesario que el Juez lo apruebe.

¿Puede una madre exigir al padre de su hijo que le reconozca?

Sí, y en caso de negativa puede solicitar judicialmente que se declare su paternidad a través de procedimiento que ha de seguirse con la intervención de Abogado/a y Procurador/a.

Junto con la demanda ha de presentarse algún principio de prueba y en el pleito se admiten toda clase de pruebas, incluidas las biológicas. Si el padre se negase a la práctica de las pruebas biológicas, los Tribunales podrían tener en cuenta tal hecho en su contra.

Si el Juez declara la paternidad y el padre la hubiese negado, pierde éste la patria potestad sobre el hijo/a, si bien subsisten todas sus obligaciones como padre.

¿Puede una mujer casada reconocer un hijo/a tenido fuera del matrimonio?

En principio se presume que el padre es el marido, pero si previamente demuestra que no es así, sí podría reconocerlo como habido fuera del matrimonio.

¿Puede un hombre casado reconocer un hijo/a tenido fuera del matrimonio?

Sí, en este caso no existe ningún impedimento legal.

¿Si el padre reconoce al hijo/a, podría quitarle la custodia de éste a la madre?

Según la Ley, las niñas y niños menores de edad estarán bajo la custodia del progenitor que el juez considere más beneficioso para éstos.

El Juez concede la custodia a aquel progenitor con quien estime que es más conveniente que vivan los/las menores,

siempre en atención a su interés y beneficio, oyéndolos previamente si tuvieran razón suficiente y, en todo caso, a los mayores de doce años.

3.3.5. Procreaciones asistidas

¿Qué son las técnicas de reproducción asistida?

Son unas técnicas que tienen como finalidad la actuación médica ante la esterilidad humana, para facilitar la procreación cuando otros medios terapéuticos se hayan descartado por inadecuados o insuficientes.

¿Quiénes pueden utilizar estas técnicas?

La Ley permite la utilización de estas técnicas a las parejas heterosexuales, sean casadas o no y a todas las mujeres, convivan o no con varón, siempre que presten su consentimiento a la utilización de las técnicas de manera libre, consciente, expresa y por escrito, y tengan al menos dieciocho años de edad.

¿Cuándo pueden utilizarse estas técnicas?

Unicamente cuando haya posibilidad razonable de éxito y no supongan grave riesgo para la salud de la mujer o la posible descendencia.

La mujer que se someta a estas técnicas deberá tener buen estado de salud física y psíquica.

¿Hay un límite de edad para la mujer que quiera utilizar estas técnicas?

La Ley no establece ningún límite de edad en la mujer, si bien dispone que ésta habrá de ser informada de los posibles riesgos durante el embarazo y para la descendencia derivados de la edad inadecuada.

Una vez iniciada la utilización de las técnicas y no desea proseguir, ¿puede solicitar su suspensión?

Sí, aunque haya consentido inicialmente puede pedir que las técnicas se suspendan en cualquier momento de su realización, debiendo atenderse su petición.

¿La mujer que se somete a estas técnicas y está casada necesita el consentimiento del marido?

Sí, es preceptivo el consentimiento del cónyuge, que deberá ser expreso, libre, consciente y por escrito. En otro caso, el hijo que pueda nacer será considerado extramatrimonial.

¿Y si la mujer está separada?

Si la mujer está separada, ya sea judicialmente o de hecho, no necesita el consentimiento del cónyuge.

¿Y en caso de parejas de hecho?

En estos supuestos la mujer tiene la consideración de soltera y no necesita el consentimiento del compañero estable.

¿Quién puede ser donante?

El/la donante puede ser hombre o mujer. Se trata de quien dona a un Centro autorizado para la práctica de técnicas de reproducción asistida material genético, gametos o preembriones, a fin de que pueda ser utilizado en tales técnicas.

El/la donante ha de ser mayor de 18 años y habrá de ser sometido/a a los exámenes psicofísicos que se estimen precisos, debiendo los Centros autorizados asegurarse de que no padece enfermedades genéticas, hereditarias o infecciones transmisibles.

¿Puede conocerse la identidad de la persona donante?

No, la identidad de quien dona sólo consta en el Centro hospitalario y es desconocida para las receptoras y el nacido/a. Se les puede informar de sus datos biogenéticos y darles una información general del donante que no incluya su identidad, salvo en circunstancias extraordinarias que supongan un comprobado peligro para la vida del hijo/a o cuando proceda con arreglo a las leyes procesales penales.

3.3.6. Filiación en las procreaciones asistidas

¿Qué filiación tendrá el hijo que nazca como resultado de la utilización de las técnicas de reproducción asistida si la mujer está casada?

Si se trata de procreación asistida con el semen del marido, el hijo es matrimonial.

Igualmente, en caso de fecundación de la mujer con espermatozoides de un donante que no sea su marido, pero realizada con consentimiento de éste, el hijo será matrimonial.

Si la fecundación de la mujer se realiza contra la voluntad expresa del marido o sin constancia de su voluntad, pero utilizando su material genético, el hijo será en principio matrimonial, si bien el esposo podrá impugnar la filiación.

Si no ha mediado autorización del marido ni se ha utilizado su material genético, el hijo será extramatrimonial.

¿Y en supuestos de pareja estable, no casada?

Si la inseminación se ha efectuado con espermatozoides del compañero su paternidad es incuestionable, si bien formalmente hay que determinarla, bien por el reconocimiento que él efectúe ante el encargado del Registro Civil, en testamento o en otro documento público, bien a través de un expediente tramitado con arreglo a la legislación del Registro Civil, o por Sentencia en un procedimiento judicial seguido a tal efecto.

Si el material genético utilizado era del compañero, pero se utilizó sin su consentimiento, no se le puede atribuir la paternidad salvo que medie un reconocimiento voluntario.

Igualmente, será excluida la paternidad del compañero si la fecundación no fue consentida por él y se utilizó semen de un donante anónimo. Por el contrario, si la utilización de material genético de un tercero fue autorizado por él, no le será permitido impugnar la filiación basándose en la falta de relación biológica.

¿Y en supuestos de procreación asistida de una mujer soltera?

En tales casos el nacido/a tendrá la filiación materna, careciendo de toda acción de filiación contra el donante.

3.3.7. Maternidad subrogada. Las «madres de alquiler»

¿Puede contratarse a una mujer para que tenga un hijo y renuncie a él a favor de quien contrata?

No, la Ley establece que es nulo de pleno derecho el contrato por el que se convenga la gestación, pagándose o no un precio, a cargo de una mujer que renuncie a la filiación materna en favor del contratante o de un tercero.

En estos casos la maternidad viene determinada por el parto, es decir, la madre será siempre la biológica. Si esta mujer está casada, se presume que el padre es el marido, si bien éste puede impugnar la paternidad.

Además, queda subsistente la posible reclamación de paternidad al padre biológico.

3.3.8. Fecundación «post mortem»

¿Está permitida la fecundación de una mujer cuyo marido o compañero ha fallecido?

La Ley permite la fecundación con espermatozoides de su marido o compañero ya fallecido, o la implantación en su útero de un embrión fecundado in vitro con semen de su esposo o compañero, si bien han de darse los siguientes requisitos:

- Ha de concurrir el consentimiento del marido o compañero.
- El consentimiento ha de ser formal, ha de figurar en escritura pública o en testamento.
- La utilización del material genético tiene que realizarse necesariamente en los seis meses siguientes al fallecimiento del marido o compañero.

¿Cómo se determina la filiación en estos casos?

Si se trata de pareja casada, el hijo será matrimonial a todos los efectos legales, incluidos los sucesorios.

Si se trata de una pareja de hecho, no casada, el consentimiento del compañero, prestado con los requisitos que se exigen legalmente, atribuye al nacido acción para solicitar el reconocimiento de hijo no matrimonial del fallecido.

3.3.9. Alimentos entre parientes

¿Qué se entiende por alimentos?

Legalmente se entiende por alimentos todo lo que es indispensable para el sustento: habitación, vestido, educación, asistencia médica y gastos de embarazo y parto.

¿Quiénes tienen obligación de prestarse alimentos?

Los cónyuges, los ascendientes (padres, abuelos..) y descendientes (hijos, nietos...), y los hermanos, si bien éstos sólo se deben los auxilios necesarios para la vida y educación.

¿Tienen las madres y los padres la obligación de mantener y pagar los estudios a las hijas/os mayores de 18 años?

Sí, porque tales obligaciones se comprenden dentro de la obligación de alimentos. Tienen la obligación de pagarles hasta que sean autosuficientes económicamente, salvo que carezcan de bienes o trabajo por causa que le sea imputable.

¿Tendrían también obligación los padres de pagar los gastos de embarazo y parto de una hija soltera, aunque fuera mayor de edad?

Sí, en el caso de que la hija carezca de otros recursos económicos

3.3.10. Abandono y malos tratos a menores

¿Qué responsabilidad tienen las madres y los padres que desatienden y/o maltratan a sus hijas/os?

Si no cumplen con sus obligaciones, pueden incurrir en el delito de abandono de familia que puede conllevar pena de prisión y privación de la patria potestad.

En supuestos de malos tratos, pueden ser igualmente castigados por delito o falta de lesiones que en determinados casos conlleva la pena de prisión.

¿Qué puede hacerse en estos supuestos?

Si el incumplimiento de las obligaciones proviene de un solo progenitor el otro debe denunciar los hechos pudiendo, igualmente, solicitar la separación matrimonial o alimentos, así como que se le prive de la patria potestad.

En supuestos de malos tratos, tanto los progenitores como cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos, debe denunciarlos ante la Ertzaintza, la Comisaría de la Policía más próxima, o ante el Juzgado de Guardia.

3.4. Regímenes económicos del matrimonio

¿Qué es el régimen económico del matrimonio?

Es el conjunto de reglas jurídicas que organizan y regulan la economía de los cónyuges.

¿Hay un régimen económico obligatorio para los cónyuges?

No. Los cónyuges pueden pactar en capitulaciones matrimoniales las reglas económicas que deseen, aunque lo normal es que opten por alguno de los sistemas conocidos como el de gananciales, separación de bienes, participación o comunidad universal de bienes; o cualquier variante de los mismos.

¿Cómo se opta por un régimen u otro?

La opción ha de realizarse mediante el otorgamiento de una escritura de capitulaciones matrimoniales, en la que los cónyuges establecen el sistema que vaya a regular los bienes de su matrimonio. La escritura ha de hacerse necesariamente ante Notario.

¿Y si no se ha realizado ninguna opción expresa?

Cuando no han mediado capitulaciones matrimoniales el régimen supletorio de los no aforados será el de gananciales y el de los aforados el de comunicación foral de bienes.

¿Pueden hacerse capitulaciones matrimoniales antes de contraer matrimonio?

Sí, las capitulaciones matrimoniales pueden otorgarse tanto antes como después del matrimonio, pero las otorgadas antes de su celebración sólo serán válidas si el matrimonio se contrae en el plazo de un año.

¿Puede el marido obligar a la esposa a otorgar capitulaciones?

No, ambos cónyuges han de estar de acuerdo en otorgarlas, y además cualquier cláusula que fuese limitativa de la igualdad de derechos de los cónyuges sería nula.

¿Cuántas veces pueden otorgarse capitulaciones matrimoniales?

La Ley permite modificar el régimen económico del matrimonio, para lo que no hay limitación de número. Ha de tenerse en cuenta que la modificación del régimen económico matrimonial realizado durante el matrimonio no perjudica los derechos ya adquiridos por terceros. Por lo que los acreedores de cualquiera de los cónyuges no resultarían afectados por tal modificación.

3.4.1. La sociedad de gananciales

¿Cuándo comienza a funcionar la «sociedad de gananciales»?

En defecto de capitulaciones, la sociedad de gananciales empieza en el momento de la celebración del matrimonio, a excepción de la zona aforada.

¿Cuáles son bienes gananciales?

Con carácter general, son gananciales los bienes obtenidos por el trabajo o la industria de cualquiera de los cónyuges; los frutos, rentas o intereses que produzcan tanto los bienes privativos como los gananciales; los adquiridos por derecho de retracto de carácter ganancial y las empresas y establecimientos fundados durante la vigencia de la sociedad por cualquiera de los cónyuges a expensas de los bienes comunes.

¿Cuáles son los bienes privativos?

Son bienes de la propiedad exclusiva de cada cónyuge, los bienes y derechos que le pertenecieran al comenzar la sociedad; los que adquiriera después por herencia, legado o donación; los adquiridos por derechos de retracto perteneciente a uno solo de los cónyuges; los bienes y derechos patrimoniales inherentes a la persona; el resarcimiento por daños referidos a uno de los cónyuges o a sus bienes privativos; las ropas y objetos de uso personal que no sean de extraordinario valor, los instrumentos necesarios para el ejercicio de la profesión u oficio, salvo cuando sean parte integrante de un establecimiento o explotación común.

¿Puede uno de los cónyuges disponer de los bienes gananciales sin autorización del otro?

No, los actos de disposición corresponde hacerlos conjuntamente a ambos cónyuges, pero la Ley autoriza a cualquiera de los cónyuges a disponer de dinero o de títulos valores (acciones, bonos, etc.) que estuviesen a su nombre.

Además, si uno de los cónyuges no quiere o no puede actuar conjuntamente con el otro, y el acto es en interés para la familia, puede pedirse autorización judicial para uno o varios actos determinados.

¿Quién ha de administrar los bienes gananciales?

La administración corresponde conjuntamente a ambos cónyuges, si bien son válidos los actos de administración de bienes realizados por el cónyuge a cuyo nombre figuren.

Además, cualquiera de los cónyuges puede realizar los actos encaminados a atender las necesidades de la familia, y basta también el consentimiento de uno de los cónyuges cuando se trate de gastos urgentes de carácter necesario.

¿Quién debe pagar las deudas contraídas por uno solo de los cónyuges?

En todo caso los bienes gananciales responden de las deudas contraídas por los dos cónyuges conjuntamente o por uno de ellos con el consentimiento expreso del otro.

También responden los gananciales directamente frente al acreedor de las deudas contraídas por un cónyuge en el ejercicio de la potestad doméstica o de la disposición o gestión de éstos, así como en el ejercicio ordinario de la pro-

fesión, arte u oficio. Además, los bienes gananciales responden de las obligaciones contraídas por uno solo de los cónyuges en casos de separación de hecho, cuando se hayan contraído para atender a los gastos de sostenimiento, previsión y educación de los hijos.

De las deudas exclusivas responde cada cónyuge con su patrimonio personal, pero si sus bienes privativos no son suficientes para cubrirlas, el acreedor puede pedir el embargo de bienes gananciales, que ha de notificarse al otro cónyuge, quien podrá exigir que el embargo recaiga únicamente sobre la parte del cónyuge deudor, lo que dará lugar a la disolución de la sociedad de gananciales.

¿Tiene obligación el marido de informar a la mujer sobre sus ingresos o actividades económicas?

La Ley establece que ambos cónyuges deben informarse periódicamente de la situación y rendimientos de cualquier actividad económica suya. En consecuencia ambos tienen derecho a conocer el salario del otro, o los ingresos que por cualquier concepto perciban.

Si alguno de ellos incumple grave y reiteradamente este deber de información el otro puede solicitar la disolución de la sociedad de gananciales.

¿Puede alguno de los cónyuges pedir un crédito sin el consentimiento del otro?

Sí, si bien los bienes gananciales del cónyuge no solicitante del préstamo no responderían en caso de impago del mismo.

¿Tiene la mujer derecho a ser informada por las Entidades bancarias y/o financieras de los títulos valores y depósitos (libretas, cuentas corrientes, etc.)?

Sí, si la esposa es también titular conjuntamente con su esposo. Sin embargo, si no figura como titular con su marido, es a éste a quien deberá pedir información. Estas Entidades suelen actuar conforme a la norma que establece que son válidos los actos de administración de bienes y los de disposición de dinero y títulos valores realizados por el cónyuge a cuyo nombre figuran o en cuyo poder se encuentren; así como por la norma que establece que los derechos de crédito serán ejercitados por aquel de los cónyuges a cuyo nombre aparezcan constituidos.

La vivienda familiar

¿La vivienda de los cónyuges tendrá la consideración de bien ganancial si se compró antes de casarse?

No, los bienes que se hubiesen comprado antes de casarse son bienes privativos. Así si la vivienda lo hubiese comprado uno solo de los cónyuges será de su propiedad, y si lo hubiesen comprado los dos, de solteros, será propiedad común de ambos. Por este motivo, si lo compran los dos es fundamental que en la escritura de compraventa figuren ambos como compradores.

¿Y si la vivienda fue comprada a plazos por uno de los cónyuges, antes de casarse, y los plazos han sido pagados después por el matrimonio?

En este caso la vivienda pertenecerá tanto al cónyuge que la hubiese adquirido de soltero como a la sociedad de gananciales, en proporción a sus respectivas aportaciones.

¿Hay que vender obligatoriamente la vivienda familiar, en el caso de procederse a la liquidación de la sociedad de gananciales, si los hijos son aún menores o no tienen independencia económica?

Dependiendo de las circunstancias concretas, los Jueces pueden disponer que se mantenga el derecho al uso de la vivienda por el plazo que prudencialmente se señale.

Liquidación de la sociedad de gananciales

¿Cuándo termina la sociedad de gananciales?

- Cuando se dicta sentencia de separación, divorcio o nulidad del matrimonio.
- Cuando los cónyuges otorgan capitulaciones matrimoniales estableciendo otro régimen económico.
- Cuando fallezca cualquiera de los cónyuges.

Además, cualquiera de los cónyuges puede solicitar judicialmente que concluya la sociedad de gananciales:

- Cuando el otro cónyuge venga realizando por sí solo actos dispositivos o de gestión patrimonial que supongan daño, fraude o peligro para sus derechos en la sociedad.
- Cuando lleven separados de hecho más de un año por acuerdo mutuo o por abandono del hogar.
- Cuando se incumpla el deber de información sobre las actividades económicas.
- Cuando el otro cónyuge haya sido incapacitado judicialmente, declarado ausente, en quiebra o en concurso de acreedores.

¿Cuándo pueden repartirse los bienes gananciales?

Una vez disuelta la sociedad de gananciales hay que proceder a su liquidación, para lo cual hay que inventariar y valorar los bienes y pagar las deudas de la sociedad. El sobrante se repartirá por mitad entre marido y mujer.

¿Hay que hacer la liquidación judicialmente?

No, puede hacerse de común acuerdo entre los cónyuges. A falta de acuerdo ha de seguirse un procedimiento judicial, que puede resultar largo y costoso.

3.4.2. La separación de bienes

¿En qué consiste el régimen de separación de bienes?

En este régimen los patrimonios de los cónyuges están totalmente separados, perteneciendo a cada uno de ellos los bienes que tuviesen antes de casarse y los que después adquiriera por cualquier título, así como la administración, goce y libre disposición de sus bienes.

Las obligaciones que contraiga cada cónyuge serán de su exclusiva responsabilidad.

¿En este supuesto, quién debe contribuir a las necesidades de la familia?

Los dos cónyuges tienen que contribuir al sostenimiento de la familia en la proporción que acuerden o, a falta de convenio, proporcionalmente a los recursos económicos de cada uno.

La realización del trabajo doméstico se computa como contribución a las cargas familiares.

¿Si la vivienda del matrimonio es propiedad exclusiva de uno de los cónyuges, ¿puede el que sea dueño venderla sin autorización del otro?

No, la Ley protege la necesidad de conservación del domicilio familiar y en estos casos impone que para la venta del piso exista acuerdo de ambos cónyuges o, en otro caso, autorización judicial.

¿Tiene algún inconveniente el régimen de separación de bienes para la mujer?

En este régimen el marido ha de contribuir igualmente al mantenimiento de la familia, pero una vez cubiertas las necesidades familiares puede disponer como quiera de sus ingresos y bienes.

Si la mujer ha venido realizando el trabajo doméstico tiene derecho a obtener una compensación cuando se extinga el régimen de separación de bienes, la cual tendría que fijar los cónyuges, en caso de desacuerdo, la autoridad judicial.

¿Cuándo acaba el régimen de separación de bienes?

Cuando de común acuerdo los cónyuges otorguen capitulaciones matrimoniales estableciendo otro régimen económico.

3.4.3. El régimen de participación

¿Qué es el régimen de participación?

Es un régimen económico que pueden establecer los cónyuges en capitulaciones matrimoniales, en el que cada cónyuge es titular de los bienes que tenía antes de casarse y de los que adquiera después, pudiendo administrarlos y disponer de ellos libremente.

Los dos cónyuges tienen obligación de contribuir al levantamiento de las cargas comunes del matrimonio, teniendo tal carácter de contribución la realización del trabajo doméstico.

Este régimen se extingue en los mismos supuestos que la sociedad de gananciales y, además, puede extinguirse si uno de los cónyuges está administrando irregularmente sus propios bienes y comprometiendo así gravemente los intereses del otro.

Una vez extinguido el régimen de participación, si el patrimonio de alguno de los cónyuges se ha incrementado, se valora y la mitad del mismo ha de abonarse al otro cónyuge, salvo que se haya pactado otra cuota distinta.

3.4.4. Régimen económico aforado

¿Qué es la «Comunicación Foral de bienes»?

Así como en el régimen de gananciales sólo son comunes entre marido y mujer determinados bienes, en la comunicación foral son comunes al 50 % todos los bienes de los cónyuges cualquiera que sea el título y la procedencia de éstos.

La única condición es que a la disolución del matrimonio por fallecimiento de uno de los cónyuges haya hijos/as o descendientes comunes, ya que si éstos no existen, la liquidación de la Sociedad será por el régimen de gananciales.

¿Cuándo se produce la «Comunicación Foral»?

Este régimen puede elegirse en capitulaciones matrimoniales, aunque ninguno de los cónyuges sea aforado.

En el supuesto de que no haya capitulaciones se aplicaba este régimen cuando la vecindad del marido en el momento del matrimonio, era aforada. Pero tras la reforma del Código Civil, debe entenderse que sólo se aplicará este régimen cuando ambos cónyuges sean aforados, en su defecto cuando fijen residencia en territorio foral y, en último término, cuando el lugar de celebración del matrimonio sea zona foral.

La «comunicación foral» comienza con la celebración del matrimonio.

¿Es compatible el régimen de comunicación foral con la existencia de bienes gananciales?

Aunque la comunicación foral comienza con el matrimonio, su consolidación a efectos de reparto y liquidación de bienes depende de la existencia de hijos/as o descendientes en el momento de la disolución del matrimonio.

Por eso, durante el matrimonio, ante la incógnita de si habrá o no hijos en el momento de su disolución, se distingue entre bienes gananciales y los que no lo son, por si hubiere que recurrir al final a este régimen de liquidación.

¿Debe la mujer intervenir en la venta de bienes inmuebles comunicados?

La enajenación o gravamen de cualquier bien inmueble comunicado, troncal o no, requiere el consentimiento de ambos cónyuges.

¿Qué pasa si uno de los cónyuges contrae deudas u obligaciones sin el consentimiento del otro?

Partiendo de la base de que durante el matrimonio hay que distinguir los bienes propios de cada cónyuge y los comunes o gananciales, si un cónyuge contrae por su cuenta deudas u obligaciones innecesarias o sin utilidad para la sociedad (v. gr.: delito, juego o anteriores del matrimonio) éstas no serán soportadas con cargo a los bienes comunes, sino con cargo a la mitad de los bienes propios del que las contrae, quedando la otra mitad de estos bienes destinada a la alimentación y necesidades de la familia, sin que en ningún caso pueda enajenarla ningún cónyuge.

¿Cuáles son las limitaciones existentes para enajenar bienes troncales?

Un bien troncal es un inmueble que debe radicar en el territorio foral de Bizkaia y que proviene de ascendientes bien por línea paterna o materna.

En el supuesto de que alguien quiera vender uno de estos bienes debe antes ofrecerlo a determinados parientes llamados tronqueros. Estos son en primer lugar hijos/as o descendientes sin límite de grado. Si no hay hijos/as o descendientes, serán preferentes los ascendientes (padre o madre, abuelo o abuela), y a falta de éstos los colaterales (hermanos, tíos, sobrinos, primos hasta el 4.º grado) de la línea paterna o materna de la que proceda el bien.

Si éstos no existen o renuncian, la venta se hará libremente a cualquiera.

En cambio si la transmisión de un bien troncal se hace mediante donación o herencia, sólo se puede efectuar a favor de parientes tronqueros, si es que éstos existen.

¿Qué régimen ha de aplicarse para liquidar la comunicación foral en casos de separación o divorcio?

Según la ley foral actual sólo cuando el matrimonio se disuelve por fallecimiento de un cónyuge y además hay hijos/as o descendientes, todos los bienes se reparten al 50 % entre la viuda y éstos.

Para los casos en que la causa sea la separación o el divorcio, la ley foral no establece nada, pero tanto el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, como el Proyecto de Reforma Foral entienden que debe aplicarse el sistema de gananciales. Es decir, los gananciales o comunes se reparten por mitades y los propios van al cónyuge que le correspondan, el mismo sentido apunta la proposición de Ley de las Juntas Generales de Bizkaia para la regulación de esta laguna en el derecho civil vasco.

3.5. Nulidad del matrimonio, separación y divorcio

3.5.1. La nulidad matrimonial

¿Cuándo se produce un matrimonio nulo?

La nulidad matrimonial viene producida por la existencia de causas concurrentes en la celebración del matrimonio que determinan su anomalía o irregularidad y la consiguiente inexistencia del vínculo desde su origen.

¿Cuáles son las causas de nulidad matrimonial?

Cualquiera que sea la forma de celebración, el matrimonio es nulo:

— Cuando se celebró sin consentimiento matrimonial.

- Cuando se contrajo por menores de edad no emancipados o entre determinados parientes.
- Cuando se celebró sin la intervención del Juez/a o sin la de testigos.
- Cuando se celebró por error en la identidad de la persona del otro cónyuge o en algunas de sus cualidades personales determinantes de la prestación del consentimiento.
- Cuando se contrajo por coacción o miedo grave.

¿Qué efectos produce la Sentencia de nulidad?

La Sentencia que admite haber lugar a la nulidad matrimonial se limita a declarar que el matrimonio carece de validez desde su celebración, es decir, que no ha existido realmente matrimonio.

Ello no obstante, se protege la situación de los hijos/as que tendrán la consideración de matrimoniales, sin que la nulidad exima a los padres de las obligaciones que tienen con ellos.

Además, el cónyuge de buena fe cuyo matrimonio haya sido declarado nulo tendrá derecho a una indemnización si ha existido convivencia conyugal.

¿En qué se diferencia la nulidad y el divorcio?

La sentencia de nulidad declara que el matrimonio no ha existido; la sentencia de divorcio disuelve un vínculo matrimonial preexistente. En ambos casos, se puede volver a contraer matrimonio.

¿Es válida la declaración de nulidad dictada por los Tribunales Eclesiásticos?

Para que sea válida en el orden civil ha de seguirse un procedimiento judicial y que el Juez la declare ajustada al derecho del Estado y plenamente eficaz.

3.5.2. La separación matrimonial

¿Qué efectos tiene la separación matrimonial?

La separación matrimonial produce el cese del deber de convivencia que la Ley impone a los cónyuges, suspendiendo los efectos del matrimonio, y trasciende a su régimen económico y a la relación paterno y materno-filial, pero manteniendo el vínculo jurídico creado por el matrimonio.

¿Hay distintas clases de separación matrimonial?

Hay tres clases de separación:

- La consensual, que es la que convienen los esposos y sanciona el Juez.
- La causal, que es la que se decreta judicialmente cuando concurre alguna causa legal de separación.
- La separación de hecho, que es la que se produce cuando los cónyuges dejan de vivir juntos y existe ánimo de interrumpir indefinidamente la vida conyugal.

¿Pueden separarse los cónyuges si ambos están de acuerdo en hacerlo?

Sí, si los esposos quieren separarse y llevan casados más de un año pueden hacerlo sin que tengan que justificar la existencia de causa alguna de separación.

¿Qué tienen que hacer para separarse de común acuerdo?

Es necesaria la intervención de Abogado/a y Procurador/a, pudiendo cada cónyuge tener su propia/o Abogada/o o bien actuar conjuntamente con la misma persona profesional. Si se carece de medios económicos, puede solicitarse el nombramiento de profesionales del turno de oficio (ver el capítulo 5).

Además de la demanda, ha de presentarse a la aprobación judicial UN CONVENIO REGULADOR, firmado por los cónyuges. Este es un documento en el que se hace constar los acuerdos que éstos han adoptado relativo a quién va a continuar viviendo con los hijos/as menores, quién seguirá

utilizando el domicilio familiar, las visitas del cónyuge no custodio a los hijos, las pensiones que han de fijarse a favor de éstos y, en su caso del otro cónyuge, así como su actualización anual.

¿Tiene que aprobar el juez los acuerdos de los cónyuges?

El juez puede negarse a aprobar algún acuerdo que sea dañoso para los hijos/as o gravemente perjudicial para alguno de los cónyuges. En este caso requiere a éstos para que adopten otro acuerdo, y si no lo hacen o el nuevo acuerdo sigue estimándose perjudicial, el Juez dictará Sentencia estimando la separación matrimonial y adoptando la decisión que estime oportuna respecto a los acuerdos que no aprobó.

¿Puede la mujer separarse aunque no quiera el marido?

Sí, siempre que en el procedimiento judicial pruebe que existe una causa legal de separación. Para este procedimiento se requiere también la intervención de Abogada/o y Procurador/a, y puede interponerse sin necesidad de llevar casada un mínimo de tiempo.

¿Cuáles son las causas de separación matrimonial?

El abandono injustificado del hogar, la infidelidad conyugal, la conducta injuriosa o vejatoria entre los cónyuges y cualquier otra violación grave o reiterada de los deberes conyugales y de los deberes respecto a los hijos comunes, o de cualquiera de los cónyuges que convivan en el hogar familiar.

Son también causas legales de separación: la condena a pena de privación de libertad por tiempo superior a seis años y la condena en sentencia firme por atentar contra la vida del cónyuge, sus ascendientes o descendientes. Igualmente el alcoholismo, la toxicomanía o las perturbaciones mentales siempre que, por esta razón, se ocasionen perjuicios a la familia. También la separación de hecho durante un tiempo determinado, que varía según las circunstancias, es causa legal de separación.

¿Cuándo se dice que hay separación de hecho?

Es la situación que se produce cuando los cónyuges dejan de vivir juntos, bien por decisión conjunta, bien impuesta por uno de ellos. Ha de existir un ánimo de interrumpir la vida conyugal de modo indefinido o definitivamente.

Este cese efectivo de la convivencia conyugal puede ser compatible con el mantenimiento del mismo domicilio, siempre que ello se deba a la necesidad, al intento de reconciliación o al interés de los hijos.

Esta situación de separación puede regularse mediante un documento privado o ante Notario.

¿Qué consecuencia puede tener la separación de hecho?

La separación de hecho hace cesar la presunción de paternidad del marido y puede suponer el ejercicio de la patria potestad únicamente por el cónyuge que convive con los hijos; tiene relevancia en caso de fallecimiento de uno de los cónyuges (ver «sucesiones» el 3.6. en la página 79). En determinadas circunstancias constituye una causa de separación legal, y los Jueces pueden obligar al cumplimiento de los acuerdos que, en su caso, los cónyuges hubiesen adoptado en cuanto a alimentos (Ver Pensión de viudedad en el 9.2).

3.5.3. El divorcio

¿Cuáles son las causas de divorcio?

El divorcio supone la disolución del vínculo matrimonial en vida de ambos cónyuges por efecto de una decisión judicial.

Las causas se basan fundamentalmente en la falta de convivencia conyugal, variando el tiempo mínimo exigido según exista previa separación de hecho —mínimo de dos años, máximo de cinco— o previa separación judicial —mínimo de un año, máximo de dos—.

También es causa de divorcio la condena en Sentencia firme a uno de los cónyuges por atentar contra la vida del otro, sus ascendientes y/o descendientes.

Si uno de los cónyuges no quiere el divorcio, ¿tiene que concedérselo al otro?

Para que el Juez/a conceda el divorcio no se requiere el consentimiento de ambos cónyuges, basta con que el solicitante pruebe el cese efectivo de la convivencia durante el tiempo legalmente exigido.

¿Qué tramitación hay que seguir para divorciarse?

Se precisa la intervención de Abogado/a y Procurador/a y puede tramitarse de común acuerdo, al igual que la separación, o solicitarse por uno solo de los cónyuges.

Si se tramita de común acuerdo hay que presentar a la aprobación judicial un Convenio Regulador de idéntico contenido al de la separación matrimonial.

¿En qué se diferencian la separación y el divorcio?

Básicamente en que aunque exista separación el vínculo matrimonial subsiste, y la Sentencia de divorcio extingue este vínculo matrimonial, permitiendo a cualquiera de los ex-cónyuges volver a contraer matrimonio.

3.5.4. Medidas Previas o provisionales

¿Qué son las medidas previas o provisionales?

Antes de interponerse la demanda de separación, nulidad o divorcio puede solicitarse al Juez/a que, provisionalmente, decida quién va a tener la custodia de los hijos, utilizar el domicilio conyugal, los bienes y objetos del ajuar doméstico y qué puede llevarse el cónyuge que no permanezca en el domicilio, así como que señale el derecho de visita, fije una pensión y las reglas de administración de una serie de bienes.

Estas medidas sólo subsisten si dentro de los treinta días siguientes a su adopción se presenta la demanda de separación, nulidad o divorcio; en otro caso, pierden toda efectividad.

¿Cómo se solicita que el Juez/a adopte estas medidas?

La solicitud ha de hacerse por escrito, ante el Juez/a competente (el de Primera Instancia del lugar del domicilio conyugal), sin que sea necesaria la intervención de Abogado/a ni Procurador/a, aunque sí es aconsejable.

¿Qué son las medidas provisionales?

Al presentarse la demanda de nulidad, separación o divorcio puede solicitarse que el Juez/a adopte, con el carácter de provisionales, una serie de medidas que van a regir durante la tramitación del procedimiento y cuyo contenido es idéntico al de las medidas previas: custodia de los hijos, pensiones, etc.

Estas medidas tienen validez hasta que se dicte la Sentencia definitiva de separación, nulidad o divorcio.

¿Cómo se solicita la adopción de las medidas provisionales?

Se interponen junto con la demanda de separación, nulidad o divorcio, requiriéndose la intervención de Abogado/a y Procurador/a.

¿Qué medidas son convenientes solicitar en casos de urgencia?

Las medidas previas están pensadas para supuestos de urgencia, siendo muy breve la tramitación legalmente prevista para su adopción, aunque en la práctica tardan más en adoptarse de lo que la Ley prevé.

¿Tiene la mujer que continuar viviendo con el marido hasta que el Juez/a adopte las medidas previas o las provisionales?

No, incluso la mujer puede abandonar el domicilio conyugal, sola o en compañía de los hijos/as y dispone de treinta días para solicitar la adopción de medidas previas o interponer la demanda de separación, nulidad o divorcio. Una vez interpuesta la demanda o presentada la solicitud de medidas cesa la obligación de vivir en común.

¿Qué puede hacerse si el Juez/a concede el uso de la vivienda a la mujer, pero el marido se niega a salir de casa?

En estos casos, hay que solicitar del Juez/a que le requiera para que abandone inmediatamente el domicilio y, si no lo hace así, puede incurrir en un delito de desobediencia judicial y ser expulsado del domicilio por la fuerza pública.

3.5.5. Efectos comunes en la nulidad, separación y divorcio

¿Cuáles son los efectos comunes en los supuestos de nulidad, separación y divorcio?

En las Sentencias de nulidad, separación o divorcio, o en ejecución de estas Sentencias, el Juez/a ha de determinar cuál de los cónyuges va a tener la custodia de los hijos/as menores, el derecho de visita del otro cónyuge, las pensiones y la liquidación del régimen económico matrimonial.

Si el procedimiento judicial se ha tramitado de común acuerdo el Juez/a puede aprobar el Convenio Regulador presentado por los cónyuges y en el que han de recogerse todos estos extremos.

3.5.6. La custodia de los hijos/as menores

¿Quién ha de tener la custodia de los hijos/as menores?

Si los cónyuges no están de acuerdo al respecto, habrá de ser el Juez/a quien conceda la custodia a uno u otro cónyuge, quien habrá de tener en cuenta el interés de los hijos/as, oyéndoles previamente, si tuvieren suficiente razón y siempre si son mayores de 12 años. En todo caso, se recomienda además no separar a los hermanos y hermanas, con independencia de su edad y sexo.

¿Pueden decidir los hijos/as con quién desean convivir tras la separación, la nulidad o el divorcio?

Si los hijos/as tienen más de doce años el Juez/a tiene la obligación de oír su opinión a este respecto, pero ésta no es vinculante, el Juez/a deberá adoptar la decisión que estime más conveniente para ellos.

No habiendo hijos, concederá el uso de la vivienda al cónyuge que considere más necesitado de ella.

¿Si se otorga la custodia de los hijos/as a la mujer, puede el marido volver a reclamarla posteriormente?

La decisión del Juez respecto a la custodia de los hijos/as puede modificarse siempre que se demuestre que han variado las circunstancias existentes cuando se otorgó la custodia y que las nuevas circunstancias implican que es más beneficioso para los hijos/as estar bajo la custodia del otro cónyuge.

3.5.7. Vivienda familiar

¿Quién tiene derecho a seguir viviendo en el domicilio familiar?

Salvo que los cónyuges decidan otra cosa y el Juez/a lo apruebe, el uso de la vivienda familiar se concede a los hijos/as y al cónyuge en cuya compañía queden.

No habiendo prole concederá el uso de la vivienda al cónyuge que considere más necesitado de protección, incluso aunque la vivienda sea propiedad exclusiva del otro cónyuge, si bien en este caso concretará el tiempo en que puede seguir disfrutando de la vivienda.

¿Puede el cónyuge no custodio visitar a los hijos/as y tenerlos en su compañía?

Sí, el Juez/a ha de fijar el derecho de visita que tiene el cónyuge que no ostenta la custodia de los hijos/as, concretando el tiempo en que puede visitarlos y tenerlos en su compañía, pero puede modificar o suspender este derecho si se dan graves circunstancias que lo hagan aconsejable, o se incumplan grave y reiteradamente las obligaciones paterno-filiales impuestas por la resolución judicial.

¿Qué ocurre en los supuestos de que la vivienda familiar sea arrendada?

En tal caso la concesión del derecho al uso de la misma se rige por los mismos criterios señalados, pero es fundamental notificar al propietario arrendador de la vivienda quién es el cónyuge al que se le ha otorgado el derecho al uso de la misma.

3.5.8. Pensión a favor de los hijos/as

¿Tienen los padres la obligación de seguir manteniendo a sus hijos/as?

Sí, la separación, la nulidad o el divorcio no eximen a los padres de sus obligaciones para con los hijos/as.

¿Qué cantidad hay que pagar para el sostenimiento de los hijos/as?

No existe una cantidad determinada, en defecto de acuerdo de los cónyuges el Juez la señalará atendiendo a los ingresos de uno o ambos cónyuges y a las necesidades de los hijos, procurándose en cuanto sea posible que la familia mantenga un nivel económico similar al existente antes de la separación, la nulidad o el divorcio.

La cuantía concreta de la pensión puede también variarse si se produce un cambio de las circunstancias económicas de los cónyuges o de las necesidades de los hijos/as.

En todo caso, ha de señalarse la forma de actualizar anualmente la pensión.

¿Hay obligación de pagar la pensión cuando los hijos/as son mayores de edad?

Los padres y madres tienen obligación de mantener a sus hijas e hijos aunque sean mayores de edad si continúan estudiando o carecen de empleo, siempre que la carencia de trabajo no les sea imputable a ellos.

¿Qué se puede hacer si el marido no paga la pensión?

Para exigir el cumplimiento de la pensión fijada en la separación, la mujer tendrá que acudir de nuevo al juez/a, pudiendo conseguir, a través de un mandamiento judicial, que la cantidad fijada se le retenga al marido de la nómina o que se le proceda al embargo de sus bienes si los tiene.

¿Puede denunciarse el impago de pensiones?

Sí. El impago injustificado o malicioso de cualquier tipo de prestación económica en favor del cónyuge o los hijos/as, establecida en Convenio judicialmente aprobado o re-

solución judicial, en los supuestos de separación legal, divorcio o declaración de nulidad del matrimonio, puede constituir un delito sancionado por el Código Penal.

La mujer que en Sentencia de separación, nulidad o divorcio, tenga reconocido el derecho a percibir pensión en su favor o en el de sus hijos, puede denunciar también penalmente el impago de estas pensiones cuando el cónyuge obligado a satisfacerlas haya dejado de pagarlas durante tres meses consecutivos o seis meses no consecutivos. La sanción penal en estos casos para el cónyuge que incumple sus obligaciones es de arresto mayor y multa de 100.000 a 500.000 pesetas.

Sin embargo, no basta el simple hecho del impago, sino que para que se considere delito que pueda ser sancionado, se exige la denuncia del obligado, lo que supone que debe la mujer demostrar que ha efectuado reclamación o reclamaciones de la deuda. No es preciso que exista una voluntad definitiva de no pagar, basta el retraso injustificado o malicioso.

3.5.9. La pensión compensatoria

¿Tiene también la mujer derecho a recibir una pensión?

Sí, si la separación o el divorcio produce un desequilibrio económico a la mujer, en relación con la posición del marido, que implique un empeoramiento en su situación anterior al matrimonio, la mujer tiene derecho a que se señale una pensión a su favor que se fijará teniendo en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias: los acuerdos a que hubiesen llegado los cónyuges, su edad y el estado de salud, la cualificación profesional y las posibilidades de acceder a un empleo, la dedicación pasada y futura a la familia, la colaboración en la actividad profesional del otro cónyuge, la duración del matrimonio, la pérdida eventual de un derecho de pensión, los medios económicos y las necesidades de uno y otro cónyuge.

¿Puede modificarse esta pensión?

La pensión que se señale ha de actualizarse anualmente y sólo podrá ser modificada por alteraciones sustanciales en la fortuna de uno u otro cónyuge.

¿Tiene también el marido derecho a recibir una pensión?

Al igual que la mujer, puede tener derecho a pensión si es quien sufre el desequilibrio económico y el empeoramiento en su situación anterior al matrimonio.

¿La pensión compensatoria ha de pagarse durante toda la vida?

El derecho a la pensión se extingue por el cese de la causa que lo motivó, es decir, por el fin del desequilibrio económico y también cuando la persona a cuyo favor estaba señalada la pensión vuelve a casarse o convive maritalmente con otra persona.

¿Y si fallece el cónyuge obligado a pagar la pensión?

En este caso no se extingue sin más el derecho a la pensión pues los herederos del fallecido están obligados al pago, si bien pueden solicitar al Juez/a la reducción o supresión de la pensión en determinadas circunstancias.

¿Qué puede hacerse en caso de impago de la pensión compensatoria?

La situación es igual a la de impago de la pensión de los hijos, existiendo también en este supuesto responsabilidad penal y posibilidad de solicitar la retención salarial o el embargo de bienes.

3.5.10. El reparto de los bienes del matrimonio

¿Cómo han de repartirse los bienes tras la separación, la nulidad o el divorcio?

La forma de repartir los bienes depende del régimen económico que tuviera establecido el matrimonio.

Consultar: Régimen económico del matrimonio * 3.4

Régimen Foral: Cuando la liquidación o reparto ha de hacerse por el sistema ganancial, cada cónyuge se queda

con sus bienes propios más la mitad de los comunes o gananciales. En caso de fallecimiento, la parte que corresponda al fallecido se convierte en herencia.

Si se aplica el régimen foral, todos los bienes se reparten al 50% entre el viudo/a y los hijos/as o descendientes.

3.6. Sucesiones

¿Qué es un testamento?

Es el acto por el cual una persona dispone para después de su muerte de todos o parte de sus bienes.

En el testamento pueden efectuarse también manifestaciones de tipo no patrimonial, como puede ser el reconocimiento de un hijo u otras situaciones.

¿Hay que hacer el testamento siempre ante Notario?

Se puede hacer ante Notario, lo cual resulta más conveniente, bien de forma abierta, es decir, manifestando la persona testadora su última voluntad en presencia de testigos, y en forma cerrada, cuando la persona testadora, sin revelar su última voluntad, declara que ésta se halla contenida en el escrito que presenta al Notario, también en presencia de testigos.

Además, puede hacerse el testamento ológrafo si la testadora es mayor de edad. Este es en el que se expresa la voluntad en un escrito hecho todo él a mano y firmado por la persona testadora, con expresión del año, mes y día en que se otorgue, en cuyo caso no se requiere la intervención de Notario ni de testigos.

En todo caso ha de efectuarse ante Notario el llamado testamento por comisario, especial forma de testar de la zona aforada, mediante la cual la testadora puede encomendar a uno o varios comisarios/as la designación de heredero/a, la distribución de los bienes y cuantas facultades le corresponda en orden a la transmisión sucesoria de los mismos.

¿Hay alguna otra forma especial de testar en las zonas aforadas de Bizkaia y Alava?

Quienes tengan vecindad aforada pueden utilizar el «testamento por comisario». Consiste en apoderar a una persona (normalmente la mujer al marido y éste a la mujer) para que dentro de un plazo de tiempo fijado a partir del fallecimiento de uno de ellos, pueda el otro testar o disponer de los bienes del fallecido a favor de los herederos, en el momento, cuantía y forma que libremente desee.

Además del testamento por comisario, existe también el testamento «il-buruko», para quien se hallare en peligro de muerte, alejado de población y de la residencia del Notario público, mediante el cual puede otorgarse testamento ante tres testigos (que según la tradición, uno al menos de ellos habría de ser mujer), bien en forma escrita o de palabra. La validez de este testamento queda subordinada al cumplimiento de las formalidades de su adveración según previene la propia Ley de Enjuiciamiento Civil.

¿Necesita la mujer el consentimiento de su marido para otorgar testamento?

No, ni necesita su consentimiento ni tiene obligación de comunicarle que lo ha otorgado. Tanto la mujer como el hombre casado sólo pueden disponer de sus propios bienes, es decir, de los que tenga como privativos, y si el régimen económico matrimonial es el de gananciales, de la mitad de éstos.

¿Pueden otorgar conjuntamente testamento el marido y la mujer?

No, han de otorgarlo separadamente. En plazo breve se podrá también utilizar el llamado «testamento de hermandad» o conjunto de marido y mujer, por el que ambos podrán disponer conjuntamente de sus bienes en un sólo testamento en lugar de en testamentos separados como hasta ahora.

¿Cómo pueden los interesados averiguar si la persona fallecida ha otorgado o no testamento?

Se ha de solicitar al Registro de Actos de Ultimas Voluntades, del Ministerio de Justicia, un certificado en el que se expresa si la persona fallecida ha otorgado o no testamento y, en caso afirmativo, la fecha del mismo y el nombre del Notario ante el que se otorgó.

Este certificado puede solicitarse por correo, con los impresos que venden en los estancos, a los que hay que acompañar el certificado de defunción de la persona fallecida.

¿Qué hay que hacer cuando una persona fallece sin otorgar testamento?

En tal caso se abre la sucesión intestada y los herederos de la persona fallecida son sus familiares y el cónyuge viudo, en el orden legalmente establecido.

Cualquiera de los interesados, o todos conjuntamente, pueden solicitar al juez/a de Primera Instancia del lugar del domicilio que declare quiénes son legalmente sus herederos, en expediente que normalmente requerirá la intervención de Abogado/a.

¿Una persona puede disponer libremente de todos sus bienes?

No en el supuesto de que tenga herederos forzosos, en cuyo caso ha de reservar a su favor la legítima, que es una parte de sus bienes que la Ley dispone que corresponden a los herederos forzosos.

¿Quiénes son herederos forzosos?

- En el régimen común son herederos forzosos:
 - Los hijos/as y descendientes respecto de sus padres o ascendientes.
 - A falta de los anteriores, los padres y ascendientes respecto de sus hijos/as y descendientes.
 - El viudo o viuda, en la forma y medida establecida legalmente.
- En el régimen foral:
 - Los hijos/as legítimos por derecho propio y los demás descendientes legítimos por derecho de representación.
 - Los hijos/as naturales reconocidos y los legitimados por derecho propio, y a sus descendientes por derecho de representación.

El derecho de representación sólo se da en la línea recta descendente.

El cónyuge viudo será llamado a la sucesión intestada de los bienes troncales, a falta de tronqueros. En los no troncales, después de los hermanos e hijos de hermanos.

En los demás casos, cuando concurriere con sucesores que no fueren hijos o descendientes legítimos, tendrá el usufructo de la mitad de los bienes que, en caso de sucesión testada serían de libre disposición.

¿Cuál es la legítima o herencia forzosa en la legislación común?

Para determinar la herencia forzosa de la descendencia, el total de los bienes hereditarios se divide en tres partes. La primera se reparte a partes iguales entre los hijos/as; la segunda parte la persona testadora puede disponerla a su arbitrio entre los hijos/as y la tercera parte puede disponerla libremente entre sus hijos/as o entre otras personas. Constituirán la legítima o herencia forzosa las dos primeras partes descritas.

¿Cuál es la legítima o herencia forzosa en la regulación foral?

La herencia forzosa se halla constituida por los 4/5 de la totalidad de bienes de la persona testadora. El quinto restante es de libre disposición.

¿Las personas aforadas pueden distribuir libremente también la herencia forzosa?

La persona causante o testadora puede distribuir como quiera sus bienes entre sus herederos, o elegir a uno solo de ellos, apartando expresamente a los demás.

¿Qué parte de sus bienes corresponde a la viuda si el esposo fallece sin otorgar testamento?

Si existen hijos del matrimonio, a la viuda le corresponde el usufructo de la tercera parte de la herencia. No habiendo hijos, pero viviendo los padres del marido, a la viuda le corresponde el usufructo de la mitad de la herencia.

Si no hay descendientes ni ascendientes del fallecido, a la viuda le corresponde la totalidad de la herencia.

¿A qué le da derecho el usufructo?

El usufructo da a la viuda el derecho a usar y disfrutar de los bienes, pero tiene obligación de conservarlos. Tendrá derecho, por ello, al rendimiento que los bienes usufructuados produzcan.

¿Puede extinguirse el usufructo de la viuda entregándole otros bienes a cambio?

Sí, de común acuerdo con los herederos o por mandato judicial, los herederos pueden pagar a la viuda su parte de usufructo asignándole una renta vitalicia, los productos de determinados bienes o un capital en efectivo.

¿Qué debe hacer la viuda si está embarazada cuando su marido fallece?

En tal caso debe poner en conocimiento de otros posibles herederos interesados el hecho del embarazo, a los que deberá informar también, en su momento, de la proximidad del parto. Durante el embarazo tiene derecho a que se le mantenga a cargo de los bienes de la herencia, incluso aunque dispusiera de sus propios bienes. Hasta que se produzca el parto se suspende la división de la herencia, pudiendo solicitar el aseguramiento y administración de los bienes hereditarios.

¿Puede nombrarse heredera a una viuda con la condición de que no vuelva a casarse?

Tal condición sólo es válida si la impone en testamento el esposo, sus ascendientes o descendientes. Por ello, si la viuda contrae nuevo matrimonio, pierde el derecho a la herencia, si bien conserva la legítima que legalmente le hubiera correspondido.

Si los esposos estaban separados de hecho, ¿tiene la viuda algún derecho sucesorio sobre los bienes del marido?

La separación de hecho no priva de la legítima a la viuda, pero en el caso de que el marido falleciese sin haber otorgado testamento y no tuviera descendientes ni ascendientes, la viuda perdería su derecho a la herencia si estuviera separada de hecho por mutuo acuerdo que constase fehacientemente.

¿Tiene la viuda algún derecho hereditario si el matrimonio estaba separado judicialmente?

No lo tendría, salvo que estuviese separada por culpa del difunto.

¿Si el matrimonio estaba divorciado, tiene la viuda algún derecho hereditario?

La persona divorciada pierde con la Sentencia de divorcio cualquier derecho sucesorio sobre los bienes de su ex-cónyuge.



4. **V**IOLENCIA DOMESTICA
Y AGRESIONES A LA
LIBERTAD SEXUAL

4.1. Malos tratos

¿Qué puede hacer una mujer que es víctima de malos tratos por parte de su esposo, compañero u otro miembro de la familia?

Es conveniente que la mujer maltratada acuda a un Centro médico al objeto de ser examinada y se certifiquen las lesiones que se le puedan haber causado. Con esta certificación debe presentar denuncia ante el Juzgado de Guardia, la Ertzaintza, o Comisaría de Policía más próxima, quienes tienen siempre la obligación de tramitar la denuncia, debiendo solicitar un justificante de haberla presentado.

Si teme por su integridad física o por la de sus hijos/as puede abandonar el domicilio familiar y presentar dentro de los treinta días siguientes demanda de separación o solicitud de medidas previas, pudiendo interesar el nombramiento de Abogado/a y Procurador/a de Oficio si carece de medios económicos para pagarlos (ver 5).

Mientras se tramitan tales procedimientos, puede vivir con familiares o personas amigas, o acudir a alguno de los centros para facilitarles cobijo y asistencia de que dispone la Administración Foral o Local.

¿Puede denunciar los malos tratos aunque no haya resultado lesionada?

Sí, porque la ley castiga tanto los malos tratos físicos como psíquicos, es decir, tanto a quien maltrata de palabra como de obra.

4.2. Agresiones contra la libertad sexual

4.2.1. La violación

¿Cuándo se comete el delito de violación?

Existe violación cuando se comete una agresión sexual contra una persona sin consentimiento de la misma, con penetración anal, vaginal o bucal, y tal comportamiento se realiza con violencia o intimidación, cuando la víctima se encuentra privada de sentido o se abusa de su situación de enajenación, o cuando es menor de doce años.

El delito de violación se castiga con la pena de reclusión menor (de 12 años y 1 día a 20 años de cárcel).

¿Qué debe hacer una mujer en caso de ser violada?

Tras la agresión es importante que no se destruyan sus posibles pruebas, por lo que no debe lavarse ni cambiarse de ropa hasta ser reconocida por un médico.

La mujer víctima de violación debe acudir inmediatamente a un centro médico y solicitar un reconocimiento médico y un examen ginecológico, de forma que quede constancia de sus posibles lesiones y se analicen, entre otras cosas, los restos de semen del violador. Como medida preventiva ante un posible embarazo, debe solicitar se le facilite «la píldora del día siguiente» y el oportuno tratamiento que deberá seguir o acudir al mismo efecto a un Centro de Planificación Familiar.

Es conveniente, asimismo, que solicite asistencia psicológica.

Con el certificado médico que han de entregarle debe denunciar la violación en el Juzgado de Guardia o la Ertzaintza, la Policía Municipal o la Comisaría de Policía, debiendo facilitar el mayor número de datos posibles del agresor (edad, apariencia física, vestimenta, etc.).

¿Puede abortar una mujer si queda embarazada a consecuencia de la violación?

Puede hacerlo legalmente, en un centro autorizado, siempre que haya denunciado la violación, y el aborto se practique dentro de las doce primeras semanas del embarazo.

¿Puede cometer delito de violación el marido que obliga a la mujer a mantener relaciones sexuales?

Sí. Las relaciones sexuales han de prestarse siempre libremente, sin fuerza ni coacción alguna, incluso en una relación matrimonial. En consecuencia, si el esposo fuerza a la mujer a mantenerlas, comete delito de violación que puede ser igualmente denunciado y castigado.

4.2.2. Otras agresiones sexuales

¿Cómo se castigan las restantes agresiones sexuales?

Cualquier otra agresión sexual cometida con empleo de fuerza o intimidación, cuando la persona estuviese privada de sentido, se abusase de su enajenación o fuese menor de doce años, se castiga con la pena de prisión menor, es decir, de seis meses y un día a seis años de cárcel, pudiendo imponerse pena superior si al cometerla se hace uso de medios o instrumentos brutales, degradantes o vejatorios.

¿Cómo debe actuar una mujer si es objeto de cualquier otra agresión sexual?

Es igualmente conveniente que acuda a un centro médico a fin de ser examinada , y debe presentar denuncia, al igual que ante un supuesto de violación.



5. **B**ENEFICIO DE JUSTICIA
GRATUITA: ABOGADO/A
Y PROCURADOR/A DE
OFICIO

¿Qué es el beneficio de justicia gratuita?

Es la posibilidad de litigar gratuitamente que la Ley reconoce a quienes carecen de medios suficientes para costear el procedimiento judicial.

¿Quiénes tienen derecho a este beneficio?

Pueden tener el derecho a justicia gratuita quienes tengan unos ingresos o recursos económicos que por todos los conceptos no superen el doble del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de solicitarlo.

Hay que considerar que para conceder tal derecho el Juez/a debe tener en cuenta la totalidad de los ingresos familiares.

Por otro lado, el hecho de ser propietario/a de la vivienda en que se reside no es impedimento para la concesión de este beneficio, salvo que sea de lujo.

¿Y si el marido tiene unos ingresos elevados, pero la mujer carece de ingresos, o son insuficientes, y quiere plantear una demanda de separación, nulidad o divorcio en contra de él?

Si el marido percibe unos ingresos superiores al doble del salario mínimo interprofesional a la mujer, no se le podrá reconocer el derecho a justicia gratuita, pero en la solicitud de medidas previas o de medidas provisionales puede y debe solicitarse que el Juez/a obligue al marido al pago de la cantidad necesaria para hacer frente a los gastos del procedimiento.

¿Cómo se solicita el beneficio de justicia gratuita?

La solicitud ha de presentarse ante el Juzgado o Tribunal que vaya a conocer del proceso para el que se solicita el beneficio de justicia gratuita, bien personalmente por escrito, bien con la intervención de Abogado/a y Procurador/a.

¿Qué es un/a Abogado/a de oficio?

Es persona profesional designada por el Colegio de Abogados del territorio para defender los intereses de la persona que haya solicitado tal nombramiento.

¿Cuándo se puede solicitar un Abogado/a de oficio?

Puede solicitarse antes de iniciarse el procedimiento para cuya intervención se le requiere y también junto con la solicitud de concesión del beneficio de justicia gratuita.

En el supuesto de solicitud anterior a la iniciación del procedimiento, será el Abogado/a designado de oficio el que, si estima que existe derecho al beneficio de justicia gratuita, presente la solicitud correspondiente.

¿Puede también solicitarse Procurador/a de oficio?

Sí, al igual que Abogado/a, siendo el Procurador/a quien representará los intereses de la persona que haya solicitado su designación.

¿Hay obligación de pagar al Abogado/a y al Procurador/a de oficio?

No, siempre que el Juzgado haya concedido el derecho al beneficio de justicia gratuita. En caso contrario, sí existe obligación de pagar honorarios.



6. EDUCACION

6.1. Enseñanza infantil

¿Existen centros públicos que se ocupen de los niños menores de 3 años?

Sí, los niños/as a partir de los 40 días pueden obtener una plaza en una guardería infantil. La información se obtiene en el área de Bienestar Social del Ayuntamiento donde se reside. Puede ser que a falta de guarderías municipales exista la posibilidad de acudir a guarderías de otras Instituciones (Cajas de Ahorros, etc.) de las que se podrá obtener información en el mismo Ayuntamiento.

¿Desde qué edad empieza la Educación Pre-escolar o Infantil?

La educación infantil (antiguo pre-escolar) comprende 2 ciclos. El primer ciclo se extiende hasta los tres años y el segundo desde los tres hasta los seis años de edad. La educación infantil tiene carácter voluntario, pero las Administraciones Públicas garantizarán la existencia de un número de plazas suficientes para asegurar la escolarización de la población que la solicite.

En las ikastolas se exige la escolarización a partir de los 3 años, sobre todo si provienen de ambiente familiar que no hable euskera.

Los centros de educación infantil podrán impartir el primer ciclo, el segundo, o ambos. Las Administraciones educativas podrán establecer al efecto convenios con los Ayuntamientos, otras administraciones públicas y entidades privadas, sin fines de lucro.

6.2. La enseñanza obligatoria

¿Qué comprende la enseñanza obligatoria?

La educación primaria y la educación secundaria obligatoria constituyen la enseñanza básica obligatoria, iniciándose a los 6 años y extendiéndose hasta los dieciséis a tenor de la Ley 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo. La educación básica además de obligatoria es gratuita.

¿Qué es el Graduado en Educación Secundaria?

Es la titulación obtenida si se supera la evaluación de la educación secundaria obligatoria y que faculta para acceder al bachillerato y a la formación profesional específica de grado medio.

¿Es lo mismo el título de Graduado Escolar que el Certificado de Escolaridad?

No, quienes no hayan superado con éxito los exámenes de 8.º de la EGB no pueden obtener el título de Graduado Escolar pero se les facilita el llamado «Certificado de Escolaridad» que se lo exigirán para poder acceder a un empleo.

El Certificado de Escolaridad posibilita también el acceso a la Formación Profesional de Primer Grado.

La LOGSE prevé una titulación única, la que en un futuro justificará la Graduación en Educación Secundaria, que facultará para acceder al bachillerato y a la formación profesional específica de grado medio.

6.3. Derecho al euskera en la enseñanza

¿Cualquier alumno/a tiene derecho a recibir la enseñanza tanto en euskera como en castellano?

Sí, la Ley 10/1982 que contiene los principios que inspiran la Normalización Lingüística en el ámbito educativo, reconoce a todo alumno/a el derecho a recibir la enseñanza tanto en euskera como en castellano en los diversos niveles educativos.

¿A qué modelos de enseñanza bilingüe podemos optar?

Para Preescolar y E.G.B.:

Modelo A. Todas las materias —exceptuando el euskera— se imparten básicamente en castellano. El euskera se imparte como cualquiera de las otras materias comunes, dedicándosele semanalmente las horas que establezca el Departamento de Educación, Universidades e Investigación. Cuando el alumnado haya adquirido una buena práctica en la utilización

del euskera, en los niveles superiores de E.G.B. se podrán impartir en euskera algunos de los temas de otras materias.

Modelo B. Tanto la lengua castellana como el euskera se utilizarán para impartir las otras materias. La lengua castellana se utilizará, en principio, para materias tales como la lectura y la escritura y las matemáticas. El euskera para las demás materias: las experiencias, plástica y dinámica, sobre todo. Además el euskera y el castellano se trabajarán como materias de aprendizaje, dedicándoseles por semana las horas que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establece.

Modelo D. Todas las materias —exceptuando la lengua castellana— se impartirán básicamente en euskera, trabajándose éste también como materia de aprendizaje, dedicándose para ello por semana las horas que establece el Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

La lengua castellana se imparte desde el inicio de la escolarización como cualquiera de las otras materias escolares.

Para B.U.P.- C.O.U y F.P.:

Modelo A. Todas las materias, excepto la Lengua y Literatura Vasca y las Lenguas Modernas, se impartirán básicamente en la lengua castellana. El euskera tendrá tratamiento de materia común y obligatoria, dedicándose por semana las horas que establezca el Departamento de Educación, Universidades e Investigación. Con grupos de alumnos que hayan adquirido buen conocimiento del euskera se podrán trabajar algunos temas también en euskera.

Modelo D. Todas las materias, exceptuando la Lengua y Literatura Castellana y las Lenguas Modernas, se impartirán básicamente en euskera, impartándose éste también como materia de

aprendizaje al igual que la lengua castellana, siguiendo para ello los programas y horarios que se establezcan por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

6.4. Ayudas económicas en la Enseñanza

¿La enseñanza básica obligatoria es siempre gratuita?

La enseñanza obligatoria es gratuita en los centros públicos y también en los centros educativos concertados, por lo que el costo en estos últimos, sean ikastolas o centros privados, deben ser minorados en tal concepto.

¿Qué ayudas económicas pueden solicitarse para estudiar?

Se pueden solicitar becas y ayudas económicas tanto para estudiar cualquier estudio oficial (Preescolar o infantil, Primaria, Secundaria, Actual EGB, Bachiller, Formación Profesional, Estudios Universitarios u otros como Música, Idiomas, Arte Dramático, Turismo, etc.) como para costear los gastos del comedor escolar y/o del transporte para acudir al centro de estudio correspondiente. Para mayor información hay que dirigirse a las oficinas municipales de la localidad y/o a la Delegación Territorial del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco en Bilbao, Donostia o Vitoria-Gasteiz.

6.5. Enseñanzas Medias

¿Qué estudios pueden realizarse después de la E.G.B. y de la Educación Secundaria?

El título de Graduado Escolar posibilita el acceso al Bachillerato Unificado Polivalente (B.U.P.) y a la Formación Profesional (F.P.), así como a la Escuela de Idiomas, Artes Aplicadas y Oficios, Arte Dramático y Danza, y Música. También posibilita el acceso a la Formación Profesional de Primer Grado.

El título de Graduado en Educación Secundaria posibilitará el acceso al Bachillerato y a la Formación Profesional específica de grado medio, así como a la Escuela de Idiomas, Artes Aplicadas y Oficios, Arte Dramático y Danza, y Música.

El Certificado de Escolaridad posibilita el acceso a la Formación Profesional de Primer Grado.

¿Cuándo se debe ir pensando en la matriculación para un centro y curso en concreto?

A partir del mes de abril conviene contactar con el centro o los centros que impartan los estudios que se pretendan cursar, aunque los plazos de matrícula definitiva de los centros públicos oficiales suelen ser en septiembre, y en el caso de la Universidad alcanza hasta el 30 de octubre.

Sin embargo, conviene realizar la pre-inscripción durante la primavera aunque la matrícula se haga más tarde.

¿Se pueden cursar estudios de BUP, COU y FP en el extranjero, convalidables en nuestro País?

Sí, existen diversas organizaciones culturales de iniciativa privada que se ocupan de todo, viaje, familia de acogida, centro de estudio etc., pero la convalidación de tales estudios ha de realizarse ante el Ministerio de Educación y Ciencia en Madrid. Es importante saber previamente qué asignaturas van a ser convalidables por el Ministerio porque no todas tienen el mismo valor, depende del curso que se pretenda convalidar .

También se puede cursar estudios de BUP y COU en el extranjero a través de Institutos que el Ministerio de Educación y Ciencia tiene reconocidos en otros países. En estos casos sólo hace falta un traslado de expediente académico normal, y al finalizar los estudios no sería necesaria convalidación alguna.

Para mayor información, pueden dirigirse al Ministerio de Educación y Ciencia de Madrid o a la Delegación Territorial de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.

6.6. BUP y COU

¿Quiénes pueden acceder al BUP?

Quiénes reúnan los requisitos siguientes:

Para el primer curso:

- haber superado los exámenes del Graduado Escolar,
- el Bachillerato Elemental (Reválida de Cuarto),
- alumnado de quinto curso de bachillerato general o sexto de bachillerato técnico,
- titulares de Formación Profesional de primer grado.

También es factible entrar directamente a 2.º ó a 3.º si se cumplen los requisitos correspondientes de los que te informará el propio Instituto.

¿Se pueden seguir cursos de BUP y COU en régimen nocturno o a distancia?

Se puede estudiar en régimen nocturno en los centros públicos si se tienen 18 años cumplidos y se acredita una actividad laboral.

También existe la posibilidad de seguir el BUP y COU a distancia a través del Instituto Vasco de Bachillerato a Distancia (IVBAD), cuya sede social está en Donostia-San Sebastián.

6.7. Formación profesional

¿Cómo pueden las mujeres tener acceso a la Formación Profesional?

- Si no tiene ninguna titulación puede realizar el curso de adaptación que se imparte frecuentemente en los propios centros de Primer Grado.
- Si quiere acceder al Primer Grado hay que poseer, en cualquier caso, una de las titulaciones siguientes:
 - El Graduado Escolar.
 - Certificado de Escolaridad.
 - El Bachiller Elemental.
 - Certificación de haber superado el llamado «Curso de adaptación y transición».
- Si se quiere acceder al Segundo Grado habrá que atender a los siguientes requisitos:
 - Título de BUP
 - Título de Técnico Auxiliar (de Formación Profesional de Primer Grado).

- Tener aprobados todos los cursos del Bachillerato Superior, aunque no se haya realizado la Reválida.
 - Tener la titulación de Maestras de Enseñanza Primaria con convalidación de los cursos 5.º y 6.º de bachillerato.
 - Bachillerato Técnico Elemental y con el curso denominado Precou superado.
 - Título de Oficial de Industria, de Capataz Agrícola o de Instructora Rural.
- Si se está ejerciendo un oficio sin la titulación adecuada, cumplidos los 18 años, no se está escolarizada y pudiendo acreditar, como mínimo, un año, se deberá informar en la Delegación Territorial de Educación, Universidades e Investigación sobre las convocatorias periódicas que existen para la obtención del título de Técnico Auxiliar, de Formación Profesional de Primer Grado, que faculta para seguir ejerciendo la profesión con la titulación adecuada.

¿Qué validez tienen los estudios cursados en un centro que impartan enseñanzas no oficiales?

Hay que informarse bien antes de matricularse en un centro, pues con frecuencia los diplomas concedidos por algunas academias no tienen validez oficial. Para saber si tendrán validez a la hora de querer acceder a un empleo deberás informarte en la Delegación Territorial de Educación, Universidades e Investigación y/o solicitar en el propio centro la Orden por la que el Departamento o Ministerio de Educación y Ciencia le autoriza a impartir esas enseñanzas.

¿Es posible cursar la Formación Profesional en régimen nocturno o a distancia? ¿Y por libre?

Sí, es posible realizarlo en el turno nocturno, si se tiene más de 16 años y se acredita la imposibilidad de hacerlo durante el día por estar desarrollando una actividad laboral.

La Formación Profesional no es posible hacerla a distancia porque gran parte de esos estudios deben realizarse con prácticas.

Respecto a cursar la Formación Profesional «por libre», sólo será posible para la Formación Profesional de Segundo Grado.

¿Qué son los «Proyectos de Iniciación Profesional»?

Son unos programas que desarrollan los Ayuntamientos, en convenio con el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, para facilitar formación a jóvenes con edad comprendida entre los 16 y los 18 años que aún no hayan tenido un primer empleo y no se encuentren escolarizados. Mediante estos programas las jóvenes pueden acudir a un taller de oficios relacionados con la Hostelería, la Construcción, la Alimentación, la Artesanía o para Auxiliares de Servicios.

En el Ayuntamiento, en el Área de Educación y/o de Juventud, se puede conseguir más información de éste y otros programas como los de «Cursos de Formación Ocupacional», «Casas de Oficios» o «Las Escuelas-Taller» de los que con distintas edades y requisitos pueden tener acceso las jóvenes residentes en nuestra Comunidad.

6.8. Educación universitaria

¿Qué hay que hacer para cursar estudios en la Universidad?

Antes de formalizar la matrícula hay que hacer una preinscripción, hacia el mes de junio, ante el Rectorado y, en su caso, solicitar el traslado de expediente a la Universidad elegida.

La matrícula oficial suele ser del 1 al 30 de septiembre y del 1 al 30 de octubre (este plazo, para el alumnado procedente de la convocatoria de septiembre).

Las Universidades privadas, como la de Deusto, tienen otro calendario, y es conveniente informarse en su Secretaría ya desde abril porque la preinscripción la suelen realizar en el mes de mayo.

¿Es obligatorio superar la prueba de euskera en la Selectividad?

Las lenguas oficiales de la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea son el euskera y el castellano, y el alumnado tiene reconocido su derecho a responder a los exámenes y las pruebas de evaluación en cualquiera de las lenguas oficiales de nuestra Comunidad.

La Universidad garantiza, en el marco de sus competencias y funciones, el uso normal y oficial de los dos idiomas por lo que el conocimiento y uso del euskera se considera como derecho y su nulo o insuficiente conocimiento no tiene carácter eliminatorio en la prueba de selectividad para el acceso a la Universidad del País Vasco.

¿Pueden cursarse los estudios universitarios a distancia?

Sí. La Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) ofrece la posibilidad de cursar una carrera universitaria a distancia. La Delegación Territorial de Educación, Universidades e Investigación facilitará más información.

¿Qué hacer para conseguir el traslado de un expediente y obtener una convalidación?

La solicitud de traslado de expediente de una Universidad a otra tiene que hacerse durante el mes de junio y la resolución deberá adoptarse antes del 1 de septiembre, salvo que las razones del traslado se deban a cambio de residencia de los progenitores de la solicitante o de la alumna si ésta fuere funcionaria, en cuyo caso podrá pedirse el traslado fuera de plazo.

Ante la denegación del traslado solicitado puede recurrirse dentro de los quince días de haberse realizado la notificación.

Si se desea obtener una convalidación de alguna(s) asignatura(s) porque se quiere estudiar otra carrera distinta a la que se haya cursado, hay que dirigir la petición de convalidación al Decano/a o Director/a del Centro de donde se pretenda obtener la convalidación.

6.9. Educación permanente de adultos

¿Cómo puede conseguirse el título de Graduado Escolar siendo mayores de edad?

Todas las personas mayores de 14 años pueden conseguir el Graduado Escolar a través de la Educación Permanente de Adultos, sistema mediante el cuál en un tiempo mínimo de un año puede prepararse y presentarse a las con-

vocatorias que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación realiza para facilitar este título a cuantas personas superen las pruebas correspondientes.

Quienes en cuatro convocatorias no superan las pruebas, obtienen el Certificado de Escolaridad.

La preparación para superar las pruebas puede realizarse en centros públicos de Educación Permanente o en centros privados reconocidos oficialmente. También a través del Centro de Estudios Vasco de Educación Básica a Distancia (CEVEBAD) que existe en cada Delegación Territorial dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

¿Qué requisitos se exigen para acceder a la Universidad siendo mayor de 25 años?

No se exige ninguna titulación, y cada Universidad convoca unas pruebas para quienes quieren cursar estudios universitarios y en su día no superaron los diferentes niveles de enseñanza previos.

Las pruebas dependen de cada Universidad, por lo que los contenidos de las materias a conocer y sobre el curso de iniciación y orientación una vez superado el examen se debe cada uno informar en la propia Universidad a la que se pretenda acceder.

Si se pretende proseguir estudios universitarios a distancia con la UNED, el examen de acceso para mayores de 25 años debe realizarse con la UNED. La preparación para el examen de acceso es de un año académico como mínimo.

6.10. La educación compensatoria

¿En qué consiste la Educación Compensatoria?

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación y las Diputaciones Forales del País Vasco han creado un « Consorcio para la Educación Compensatoria - Osabide Hezkuntzarako Partzuergoa» que en convenio con los distintos Ayuntamientos de Euskadi atienden a la población juvenil que entre los 14 y 16 años abandonan el sistema escolar

prematuramente a fin de que reciban la capacitación básica para enfrentarse a la vida activa laboral, bien en las aulas especiales dentro de los propios centros públicos de enseñanza o en las aulas exclusivas de educación compensatoria que atiende a la población juvenil de referencia.

6.11. Educación especial

¿En qué consiste la Educación Especial?

Es aquella educación que se presta a cuantas personas la precisan en atención a una minusvalía física, sensorial o psíquica, o por una inadaptación sobrevenida.

La educación en estos casos se puede cursar en los centros ordinarios de Educación o en Centros Especiales, según los casos.

Existen ayudas tanto para la enseñanza como para el transporte, comedor y/o residencia, así como para la reeducación pedagógica, del lenguaje, etc.

El Ayuntamiento facilitará más información para la tramitación de la ayuda correspondiente.

6.12. Estudios y formación en el extranjero

¿Cómo puede una universitaria cursar estudios en una universidad europea y que le convaliden como si los hubiera realizado en su País?

En primer lugar se debe haber superado el primer curso completo y solicitar en la propia Universidad información del programa europeo «Erasmus» para conocer el marco de relaciones y convalidaciones de la propia Universidad y con qué otras Universidades es posible el cursar total o parcialmente un curso.

La misma Universidad te informará de las ayudas económicas que existen al respecto y el nivel de conocimiento de idiomas exigido.

Las solicitudes deben hacerse con mucha antelación, hasta 9 y 12 meses antes. Es más probable acceder a esta experiencia durante los dos últimos cursos de la carrera universitaria.

¿Qué oportunidades existen para las jóvenes que cursan estudios de Formación Profesional o han de trabajar, en relación a poder formarse en Europa?

El programa denominado «Intercambio de Jóvenes Trabajadores» comprende cursillos de larga duración (4-16 meses) de formación profesional en empresas; cursillos de corta duración (3 semanas - 3 meses) de estudio-formación y cursos complementarios de idiomas.

Está orientado a jóvenes de 18 a 28 años que posean una formación profesional de base o una experiencia profesional práctica. También para personal desempleado o que requiera de formación para adaptar sus conocimientos al puesto de trabajo.

Para mayor información puedes dirigirte al Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.



7. RABAJO

¿A qué trabajos puede acceder una mujer?

A todos para los que esté capacitada, sin exclusión alguna:

- Por cuenta ajena, dependiendo de una empresa privada o pública.
- Por cuenta propia estableciendo su propia empresa, en cualquier actividad económica, agraria, industrial o de servicios, artesanal, etc.
- Contratando a sus propias trabajadoras/res.
- Constituyendo Sociedades Mercantiles o Cooperativas de trabajo con otras trabajadoras/res.
- Tomando parte en oposiciones y concursos-oposiciones para acceder a la función pública, es decir, ser funcionaria del Estado, del Gobierno Vasco, Ayuntamiento o Diputación...
- Puede optar a ocupar un puesto de trabajo de los ofertados públicamente, incluidos los de las Fuerzas de Seguridad (Ertzaintza, etc.) e incluso obtener mando como oficial o suboficial, en igualdad de condiciones que el hombre.
- Desde fecha muy reciente puede acceder también a las Fuerzas Armadas mediante su ingreso en las Academias Militares.

¿Qué edad precisa la mujer para trabajar?

Puede trabajar a partir de los 16 años. Necesita sólo el consentimiento de su padre-madre o tutor, si vive en su compañía y en dependencia económica de ellos, para firmar un contrato de trabajo.

No obstante, para concurrir a una oposición para un puesto de trabajo en la Administración se suele exigir tener 18 años cumplidos, o sea, ser mayor de edad.

¿Puede firmar un contrato de trabajo una mujer casada si su marido no comparte su deseo de trabajar?

Sí.

¿Puede ser rechazada una mujer para un trabajo por el hecho de estar embarazada?

Tal rechazo constituye una discriminación prohibida por la Ley. Sin embargo, si se produce este hecho, normalmente será encubierto bajo otros motivos aparentes de rechazo, dentro de la amplia libertad para contratar de que goza el empresariado.

Si el despido se produce vigente el contrato de trabajo y tiene por causa el embarazo de la mujer, la trabajadora puede alegarlo así ante el Juzgado de lo Social, el cuál exigirá al empresario/a que pruebe la veracidad de los motivos aparentes del despido, y de no hacerlo, declarará radicalmente nulo el despido y condenará al empresario/a sin paliativos.

¿Cómo se puede encontrar un trabajo?

En la empresa privada: a través de la inscripción de la demanda de trabajo en una oficina de empleo, único organismo legal facultado para ello. Las oficinas privadas de colocación están prohibidas. Si se obtuviera un empleo a través de otro medio conocido, anuncios de prensa-selección de personal privado, es conveniente suscribir un contrato de trabajo escrito, visado por la oficina de empleo.

En la Administración o Función Pública: a través de la oferta pública de empleo, en contratación laboral mediante la superación de las pruebas de que consta una oposición, cuya convocatoria se publica en los Boletines Oficiales del Estado, de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de los territorios Históricos, indicando requisitos de titulación y formación, así como el plazo para cursar la solicitud y tomar parte en las pruebas de selección.

¿Es siempre necesario el contrato de trabajo escrito?

No, puede contratarse de palabra sin necesidad de firmar un contrato por escrito. Llenándose de contenido a través de la relación de la empresa y la trabajadora, aunque siempre es más ventajosa la existencia de contrato por escrito.

Deben ser escritos los contratos de trabajo temporales.

¿Qué contenidos son importantes en un contrato de trabajo escrito?

- el período de prueba
- la categoría profesional
- el salario
- la jornada, horario de trabajo
- vacaciones, etc.

Solicitar siempre una copia sellada en la oficina de empleo.

7.1. Contratos de trabajo temporales

¿Qué clases de contratos de trabajo temporales existen?

El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido, aunque la Ley autoriza la celebración de contratos de duración determinada.

Existen diversos tipos de contrato de trabajo temporal. Todos ellos deben ser realizados por escrito; si no lo fueran, convertirán a la trabajadora en fija de plantilla, salvo que el empresario/a que no contrató temporalmente por escrito demuestre fehacientemente que el contrato ofrecido era temporal.

La realización de contratos temporales en fraude de Ley convierte a la trabajadora que fuera objeto de los mismos en fija de plantilla. Los contratos temporales pueden ser:

- Eventuales por acumulación de trabajo en la Empresa: La causa es la acumulación de trabajo en la empresa. Este contrato no puede sobrepasar una duración de seis meses.
- Para un trabajo determinado: El contrato acabará cuando dicho trabajo haya concluido.
- Para sustituir a un/a trabajador/a, en situación de baja laboral por enfermedad, maternidad o excedencia, durante el tiempo que dure la baja.
- De Fomento de Empleo: Para quienes están apuntados en el desempleo. Su duración es siempre fijada en el contrato.
- Por lanzamiento de nueva actividad: La Ley lo autoriza con carácter de excepción y podrán concertarse por una duración entre 6 meses y 3 años, durante los tres

años siguientes al establecimiento de una nueva empresa, centro de trabajo o línea de producción, y no podrán prolongar su vigencia más allá del tercer año a contar del inicio de la nueva actividad.

¿Qué otro tipo de contratos laborales existen?

- Contrato en prácticas o de formación, en el que se requiere haber terminado los estudios universitarios o de formación profesional en los cuatro años anteriores (para el contrato en prácticas). En el contrato de formación, la prestación de este trabajo es mixta de trabajo y enseñanza que forma para el trabajo futuro.
- A tiempo parcial: Es aquel por el que la trabajadora presta sus servicios durante un mínimo de horas al día o a la semana, o durante un mínimo de días a la semana o al mes, inferiores en todo caso a los dos tercios de la jornada habitual en esos períodos. También será contrato a tiempo parcial aquel en el que se acuerde la reducción de la jornada y el salario al cincuenta por ciento por acceder la trabajadora a la jubilación parcial. En tales casos se puede celebrar un contrato con una persona desempleada por una jornada al menos equivalente a la reducida a la jubilada parcial para alcanzar la edad reglamentaria de jubilación. A este contrato se le llama «contrato de relevo».
- Trabajo a domicilio: Aquél realizado en el hogar, por cuenta de un empresario/a, en el que deberá especificarse: clase y cantidad de trabajo a realizar, por unidad de tiempo, su remuneración y los materiales que se entreguen y los que se deben devolver, indicando quién facilitará la maquinaria para la realización del trabajo cuando sea precisa y quién pagará su mantenimiento.
- Trabajo de temporada: Cuando sólo se realizan en cierto tiempo del año como puede ser:
 - Instalaciones de verano, playas, piscinas.
 - Industria conservera.

Pueden ser de carácter indefinido o convertirse en fijos si te llaman a trabajar más de una temporada,- es lo que se denomina «trabajo fijo discontinuo». Si bien no es necesario, es más seguro, suscribir el contrato de temporada por escrito indicando la categoría, jornada, y salario, entre otros extremos.

¿Qué derechos confiere un contrato temporal?

El trabajo temporal impone las mismas obligaciones a la parte empresaria que un trabajo fijo, exigiendo, no obstante, ciertos requisitos para hacerlos valer.

¿Qué requisitos precisan los contratos temporales?

El contrato deberá ser escrito y visado en la oficina de empleo del domicilio de la empresa.

La afiliación y cotización a la Seguridad Social en el plazo de 5 días desde el inicio del trabajo.

Deberá especificar la categoría profesional, salario, jornada, vacaciones, etc.

7.2. El salario

¿A qué se llama salario y «salario mínimo interprofesional»?

Es salario la totalidad de percepciones económicas que perciban las trabajadoras en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios, incluida la retribución de los periodos de descanso imputables como de trabajo (vacaciones, festivos, etc.).

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es fijado anualmente por el Gobierno distinguiendo entre trabajadores de edades comprendidas entre los 16 - 18 años y trabajadores de más de 18 años, constituyendo el mínimo retributivo a que tienen derecho todas las trabajadoras por cuenta ajena.

Esos importes se perciben mensualmente, más las pagas extraordinarias (2 anuales, en julio y en diciembre, de igual cuantía).

Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a percibir los complementos legalmente establecidos como antigüedad, penosidad, toxicidad, etc.

En la determinación de la cuantía del salario es de suma importancia conocer el convenio colectivo aplicable que en todo caso habrá de señalar uno igual o superior al SMI. Por contrato individual podrán pactarse salarios superiores a los del convenio colectivo.

¿Cómo saber si se recibe el salario correcto?

En cada caso hay que conocer el sector en que se trabaja para determinar el convenio de ámbito estatal o territorial que está en vigor y la tabla salarial del convenio en cuestión para cada categoría profesional, así se conocerá el salario real que le corresponde y el número de pagas extras establecidas.

¿Qué es la nómina?

Es el justificante de pago que se entrega al recibir el pago mensual y que deberá conservarse para cualquier futura reclamación.

Los datos que debe contener la nómina son:

- Nombre, domicilio y número de Seguridad Social de la empresa.
- Nombre, antigüedad, categoría y cuantía del salario de la trabajadora.
- Período que se paga.
- Salario pagado, complementos si los hubiere (antigüedad, gratificaciones...).
- Deducciones por pago a la Seguridad Social y la deducción variable del impuesto sobre la renta (I.R.P.F.)según la cuantía del salario anual y las cargas familiares.
- El neto que se recibe y que deberá ser realmente el cobrado.

¿Qué importancia tienen los recibos de «nómina»?

Los recibos de la nómina hacen prueba de la existencia del trabajo. Deben pedirse siempre y conservarse, así como firmarse, sin que la firma signifique conformidad, sino mero acuse del recibo del importe señalado en la misma.

¿Qué quiere decir eso de «igual trabajo igual valor»?

Que la mujer trabajadora ha de recibir el mismo salario y complementos que el hombre que realice tareas de igual valor, con independencia de cómo se denomine el puesto de trabajo.

7.3. La categoría profesional

¿Qué es la categoría profesional?

Es el conjunto de tareas y funciones concretas de cada puesto de trabajo que se recoge en las Ordenanzas de Trabajo y en los convenios colectivos vigentes, donde se efectúa una clasificación de categorías y de nivel salarial.

La categoría profesional ha de ser igual en contenido y nombre para hombre y mujer. No cabe categorías dirigidas exclusivamente a puestos de trabajo para su desempeño por mujeres. Ni existir distinto salario según sea un hombre o una mujer quien realice el trabajo. Todo lo antedicho debe tenerse en cuenta también en el ámbito de la Administración Pública, es decir, si se trabaja como funcionaria o como personal laboral contratado.

¿Qué hacer en caso de duda o disconformidad?

Es muy conveniente consultar al Comité de Empresa y/ o al Sindicato, pudiendo promoverse demanda ante el Juzgado de lo Social.

¿Tiene que probar la mujer la existencia de discriminación por parte de la empresa?

No, el artículo 96 de la nueva Ley de Procedimiento Laboral ante la supuesta existencia de discriminación de la mujer, invocada en juicio laboral, obliga a la empresa a probar su no existencia.

7.4. La jornada laboral

¿A qué se llama «jornada de trabajo»?

Es la duración de la prestación de servicios contratada que es exigible conforme a la legislación vigente fijándose la misma en los Convenios.

La duración de la jornada viene establecida normalmente en los Convenios Colectivos para los trabajadores por cuenta ajena, y en los Acuerdos y Pactos en el ámbito de la Administración Pública.

En todo caso, el Estatuto de los Trabajadores señala como duración máxima de la jornada de trabajo la de 40 horas semanales, prohibiendo además realizar más de 9 horas al día.

Este tiempo de jornada puede realizarse de conformidad a distintos horarios que fija la empresa o la administración: en jornada continuada, sin interrupción, por ejemplo de 8 a 3, o partida, interrumpiendo el trabajo al menos una hora para la comida.

7.5. Suspensiones del contrato de trabajo

¿Por qué causas se suspende el contrato de trabajo?

- Por expediente de regulación temporal de empleo. A petición de la empresa y aprobado por la Autoridad laboral, la cuál especificará las condiciones —entre ellas el tiempo— y con derecho a desempleo por la parte empleada.
- Por permiso concedido por el empresario, en casos de formación si se siguen estudios de cualquier tipo y por el tiempo indispensable para ello. En este caso, sin derecho a salario.
- Por enfermedad, hasta 18 meses de baja, se llama incapacidad laboral transitoria, percibiendo el 75% o cantidad mayor, hasta el 100% , si existe pacto expreso en tal sentido.
- Por excedencia, con reserva de puesto de trabajo:
 - Por maternidad, un año.
 - Por ocupar un cargo público político o sindical, el tiempo de su duración.

No se percibe el salario ni tiene efectos de antigüedad en la empresa (salvo en el caso de los cargos públicos para los que si se considera la antigüedad).

- Sin reserva de puesto de trabajo se puede solicitar y obtener una excedencia por un período de dos a cinco años, con carácter general, existiendo diversas variantes en cuanto a los plazos en los convenios colectivos de cada sector.

En este supuesto, la vuelta al puesto de trabajo resulta habitualmente difícil, al requerirse, normalmente, la existencia de vacante en el puesto de trabajo anterior o similar al abandonado.

7.6. Finalización de los contratos de trabajo

¿Cómo se pone fin a un contrato de trabajo?

- Por deseo de la trabajadora: es la baja voluntaria. Suele exigirse un preaviso de 15 días, esto es, notificar a la empresa el abandono 15 días antes. Da derecho a percibir la liquidación o parte de las pagas extras y vacaciones correspondientes al período del año natural trabajado.
- Por finalización del tiempo en los casos de contratos temporales, con igual efecto a la baja voluntaria.
- Por fin de obra o trabajo determinado, percibiendo la liquidación en el modo ya indicado.
- Por decisión de la Empresa mediante el despido.

7.7. El despido

¿Cuándo se produce un despido?

El despido es la decisión unilateralmente adoptada por el empresario/a por la que se pone fin al contrato de trabajo. Debe hacerse por escrito especificando las causas y la fecha de los efectos de tal decisión. Sin embargo, el despido se puede efectuar de forma verbal, si bien en este caso el despido es nulo.

Causas no justificadas para el despido

Las causas del despido son idénticas para el hombre y la mujer. La Ley prohíbe expresamente cualquier discriminación de la mujer por el hecho de serlo, como pudiera ser el estar embarazada. Ninguna mujer para obtener o mantener su trabajo debe ser interrogada sobre aspectos personales íntimos, como estado civil, número de hijos, etc.

¿Qué debe hacerse en caso de desacuerdo sobre el despido?

Deberá solicitar asesoramiento de un/a Abogado/a o de la Organización Sindical a la que pertenezca en su caso, a fin de reclamar ante un Juzgado de lo Social sobre la nulidad o improcedencia del despido. La reclamación deberá necesariamente realizarse en el plazo de veinte días desde la comunicación del despido.

¿Cuáles son las consecuencias de un juicio por despido?

Si el despido se llevó a cabo sin escrito o sin señalar las causas o la fecha de efectos será declarado nulo, en cuyo caso la empresa habrá de readmitir a la trabajadora y abonarle los salarios dejados de percibir desde que se produjo el despido. Sin embargo, la empresa podrá resistirse al cumplimiento de esta resolución, en cuyo caso el Juzgado de lo Social declarará extinguido el contrato y fijará una indemnización suplementaria de 15 días por año de servicio y un máximo de doce mensualidades.

También será declarado nulo el despido de la trabajadora afiliada a algún sindicato, acordado sin audiencia de sus delegados. Finalmente, el despido fundado en alguna causa de discriminación —como el embarazo de la trabajadora— será declarado nulo, procediendo a la readmisión en todo caso.

Si el despido fuera declarado improcedente, se fijará una indemnización de 45 días de salario por cada año de antigüedad, que deberá abonar la empresa a la trabajadora, o readmitirla, al igual que en el caso de nulidad del despido, correspondiendo la opción en tal caso, al empresario/a.

7.8. Trabajo y maternidad

¿Qué derechos excepcionales tiene la mujer trabajadora?

- A disfrutar de 16 semanas ininterrumpidas de descanso por motivo de parto, aún en el caso de parto a término y muerte del niño/a. Ampliándose a 18 semanas en caso de parto múltiple.
- Las trabajadoras, por lactancia de un/a menor de 9 meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad, pudiendo en este caso ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- La Ley 3/89 de 3 de marzo, establece también el derecho a la reserva del puesto de trabajo al menos durante el primer año, de los tres a que se tiene derecho para atender al hijo, tanto sea por naturaleza como por adopción, y a contar desde la fecha del nacimiento del/a menor, afectando a las trabajadoras en las empresas como en la Administración.
- Dos días de ausencia del trabajo por enfermedad grave de hijo/a o familiar directo.
- Adopción de especiales precauciones en el trabajo de la embarazada y cambio de puesto de trabajo si el ambiente es nocivo y puede ocasionar malformación del niño/a (determinadas radiaciones, tóxicos, cargas excesivas, postura inadecuada, etc.).
- Derecho preferente a fijar el periodo vacacional en caso de hijos/as en edad escolar, a fin de coincidir con las vacaciones escolares.

¿Puede el padre disfrutar de alguno de estos derechos?

Sí, de las semanas posteriores al parto, el padre las puede disfrutar si la mujer falleciera en el parto, y en cualquier caso, las cuatro últimas semanas pueden ser disfrutadas por el padre, en vez de por la madre. También existen derechos para el padre en los casos de adopción.

7.9. Adopción de menores

¿Qué derechos laborales derivan de la adopción de un/a hijo/a?

Si la persona adoptada fuera menor de nueve meses, se dispondrá de un período de descanso de ocho semanas, y de seis semanas si la adoptada tuviera más de nueve meses y menos de cinco años de edad. Este derecho puede ser ejercitado por la madre o por el padre adoptante, pero sólo por uno de ellos.

7.10. Trabajadoras al servicio del hogar familiar

¿Qué es una empleada de hogar?

Se entiende por trabajador/a doméstica quien presta su trabajo en el ámbito del hogar familiar, retribuida por su titular, ya sea en la dirección o cuidado del hogar o en otra atención a los miembros de la familia, o de quienes convivan con ella, realizando el trabajo de las tareas domésticas.

¿Cómo debe ser su contrato?

Puede ser escrito o verbal. Se recomienda que sea escrito, cuando sea posible. Se considera período de prueba los iniciales 15 días de trabajo.

¿Cuál es el salario legal?

El salario es el mínimo interprofesional en cada momento, pero si se perciben prestaciones del hogar familiar, como alimentación, o se pernocta, pueden descontarse del salario un porcentaje de hasta el 45% del total.

El salario comprende, según la normativa vigente, dos pagas extraordinarias en julio y diciembre, de 15 días de salario, y se tiene derecho a 30 días de vacaciones, debiendo ser continuados al menos 15 de ellos.

La antigüedad, es decir, la permanencia en el puesto de trabajo, es de un 3% por cada trienio, la más baja en el ámbito laboral.

¿Cuál es su jornada y horas de descanso?

La jornada legal es de 40 horas semanales, pero existen las denominadas horas de presencia que serán pactadas.

El descanso semanal es de 36 horas, sólo 24 seguidas, entre jornada y jornada, la interna disfrutará de 8 horas de descanso.

¿Y si el contrato es por horas?

En tal caso el salario será proporcional a las horas contratadas.

¿Cómo finaliza este contrato y sus consecuencias legales?

El contrato se extingue por mutuo acuerdo de las partes, por el plazo pactado o por desistimiento de la empleadora sin necesidad de causa, no exigiéndose el preaviso si existe antigüedad de un año. A la trabajadora se le pide un preaviso de 7 días.

La indemnización es exclusivamente de 7 días de salario en metálico, es decir, en el caso de las internas, deducido el porcentaje que se retiene por servicios prestados, alimentación, cama, etc., en el caso de un despido improcedente declarado judicialmente, la indemnización es de 20 días.

¿Puede denunciar la empleada de hogar el incumplimiento de la normativa que le afecta?

Sí, la comprobación sobre el cumplimiento de la normativa, se efectúa, a través de la Delegación Territorial de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, previa denuncia de la trabajadora, pudiendo efectuarse las debidas comprobaciones sin menoscabo al debido respeto a la intimidad personal familiar.

¿Es obligatoria el alta en la Seguridad Social?

Sí. Hay que distinguir entre quien trabaja jornada completa o a tiempo parcial a efectos de la obligación de cotización.

¿Quién debe pagar la cuota a la Seguridad Social?

A tiempo parcial, es decir, que trabaja en diversos hogares familiares, debe pagar su cuota de la Seguridad Social la empleada.

En jornada completa el 75% la parte empleadora y el 25% la empleada.

¿Tiene la empleada de hogar derecho a la prestación de desempleo?

No, en su Régimen Especial de Seguridad Social no tiene reconocido el derecho a percibir prestación alguna de desempleo.

7.11. Mujer empresaria

¿Puede una mujer ser empresaria?

Sí, cualquier mujer puede crear su propia empresa. Si fuera casada, no necesita autorización expresa del marido, si bien en el caso de obtener créditos y para el pago de las deudas que pudiere originar la explotación habrá de tenerse en cuenta el régimen económico del matrimonio (véase el 3.4).

¿Qué requisitos legales debe cumplir?

Para explotar una empresa o negocio individualmente, debe darse de alta en la Hacienda Foral, en la Licencia Fiscal, conforme al epígrafe de la actividad que se realice y afiliarse al Régimen Especial de Autónomos de la Seguridad Social.

Tiene que legalizar los libros de comercio en el Juzgado, y si tiene un rótulo, nombre comercial, marca, patente o diseño deberá registrarlo en el Registro de la Propiedad Industrial.

Para la apertura del local de negocio se requiere, además de la licencia urbanística correspondiente, si hace cualquier tipo de obras, una licencia municipal de apertura que se tramita en las unidades administrativas de la Hacienda municipal.

Determinadas actividades requieren autorizaciones de otros organismos públicos que suelen tramitarse simultáneamente con los permisos municipales, según cada caso.

También se debe comunicar a la Delegación Territorial de Trabajo y Seguridad Social la apertura de los nuevos centros de trabajo.

¿Y para explotar un negocio colectivamente entre varias personas?

Se puede constituir una sociedad mercantil, en cualquiera de las formas que recoge el Código de Comercio, o, a través de una Cooperativa de Trabajo asociado, donde el principal capital es el trabajo de los socios cooperativistas.

¿Qué ventajas ofrecen las Cooperativas de Trabajo Asociado?

Las cooperativas de trabajo facultan a los socios/as para obtener créditos más favorables para la instalación inicial de la explotación.



8. LA DECLARACION DE LA RENTA

¿Quiénes tienen que hacer la declaración de la Renta?

Todas las personas que obtengan, por cualquier causa (trabajo personal, por actividades empresariales, de un comercio o del ejercicio libre de la profesión, así como procedentes de la propiedad o posesión de capital), ingresos superiores a 900.000 pesetas al año tienen obligación de declararlos al año siguiente para, en su caso, tributar por el Impuesto llamado del I.R.P.F. ante la Hacienda Foral de su territorio.

¿La retención mensual del salario no cubre ya el I.R.P.F.?

En el caso de los ingresos por salarios, mensualmente se hacen retenciones que las empresas descuentan a las trabajadoras y están obligadas a ingresar en la Hacienda Foral. Las cantidades así pagadas se deducen de la cantidad que, al hacer la declaración, se está declarando como ingresos. Puede ocurrir que si la retención mensual ha sido elevada, la trabajadora haya anticipado más de lo debido y, en este caso, la Hacienda Foral tendrá que devolverle la diferencia a su favor.

¿También hay que declarar como ingresos las pensiones?

Sí, hay que declarar las pensiones tanto de jubilación como la de viudedad, etc., cuando superan la cuantía mínima de ingresos anuales establecida a efectos de declaración del I.R.P.F.

¿Cómo debe hacer la declaración una mujer casada?

Como consecuencia de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de febrero de 1989, la mujer casada puede hacer la declaración conjuntamente con el esposo, sumando los ingresos de los dos, o separadamente, que en principio le puede resultar más beneficioso.

¿Y en caso de la mujer separada o divorciada?

Existiendo o no sentencia judicial de separación y divorcio, la declaración de la renta la hace cada cónyuge por separado, incluyendo cada cuál a los hijos/as que tenga a su cargo si opta por la declaración conjunta (con sus hijos/as) y no incluyéndolos si opta por la declaración individual.

¿Qué ocurre con las pensiones pagadas por el marido como consecuencia de separación o divorcio?

Las pensiones para los hijos no pueden ser ya deducidas como gasto por los progenitores que no convivan con sus hijos.

La mujer soltera que vive con sus padres, ¿tiene que incluir sus ingresos en la declaración de éstos?

Sí, en el supuesto de que tenga menos de 18 años.
Si tiene más de 18 años y menos de 25 puede declarar con sus padres si vive a sus expensas y no tiene ingresos superiores a las 130.000 pesetas al año.

¿Cómo hacen su declaración de renta las madres solteras?

Siempre que por la cuantía de sus ingresos estén obligadas a declarar, la madre soltera, cualquiera que sea su edad, deberá hacer su propia declaración aunque viva con sus padres e incluyendo a su hijo si opta por la declaración conjunta con él.

¿Qué requisitos deben darse para practicar deducciones por las hijas/os que convivan con la madre?

El derecho a desgravar por los hijos o hijas lo tiene quien conviva con ellos/as siempre que tengan menos de 18 años y estén a su cargo. Lo mismo en el caso de ser mayores de 18 años y menores de 25 que vivan a su cargo, sean solteros/as y sus ingresos sean inferiores a las 130.000 pesetas anuales.

¿En qué consiste la llamada «deducción del ama de casa»?

Es una novedad de la normativa foral vasca dirigida a aquellas unidades familiares en las que, tributando conjuntamente los cónyuges, sólo exista un perceptor de rendimientos o actividades, en cuyo caso se estima procedente una deducción de 20.000 pesetas si es en Alava, 10.000 pts si es en Bizkaia o en Gipuzkoa, y que ha venido a llamarse popularmente «del ama de casa» porque afecta a la mujer más por la realidad social que por el hecho de que se haya pensado en ella al establecerla.

¿Hay alguna consideración por los gastos de personal empleado para el cuidado de menores si madre y padre trabajan?

La norma foral de Alava, publicada el 24 de abril de 1990 establece una deducción fija y máxima de 20.000 pts siempre que las personas menores tengan menos de 13 años, tengan con la empleada contrato escrito y se justifiquen, entre otros particulares, el pago de las cuotas a la Seguridad Social.



9. LA PREVISION SOCIAL

¿Qué es «la previsión social»?

Es el sistema de prestaciones sociales de carácter público o privado que ampara a la trabajadora. Comprende desde el nivel mínimo y obligatorio de la Seguridad Social, pasando por un segundo nivel voluntario constituido por las Entidades de Previsión Social Voluntaria y los Fondos de Pensiones, hasta un tercer nivel constituido por el mero aseguramiento privado.

En sentido restrictivo refiriéndonos a las prestaciones sociales de carácter público se comprenden la asistencia médica, el percibo de pensión de jubilación o asignación económica en caso de enfermedad o invalidez para el trabajo, entre otras.

Dichas prestaciones están cubiertas por el sistema llamado «Seguridad Social», compuesto de diversas entidades que en la Comunidad Autónoma de Euskadi son:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- Osakidetza, o Servicio Vasco de la Salud, y
- El Instituto Nacional de Empleo.

¿Qué diferencia hay entre prestaciones contributivas y las no contributivas o asistenciales?

El sistema de «la Seguridad Social», a partir de 1991 está integrado por prestaciones contributivas, es decir, derivadas de haber abonado cuotas durante el plazo marcado legalmente y conforme a la cuantía de dichas cuotas y el tiempo fijado se asigna la pensión que corresponde a la trabajadora, y las prestaciones no contributivas o asistenciales, cuando existiendo una situación de necesidad por carencia de recursos y de apoyo familiar suficiente, no se ha cotizado el tiempo necesario para tener derecho a una pensión contributiva por jubilación o por invalidez.

¿Cuáles son las prestaciones no contributivas o asistenciales y qué requisitos se precisan?

Con carácter de universalidad el sistema de la Seguridad Social reconoce a favor de todas las mujeres y hombres una pensión de jubilación o de invalidez en cuantía que se fijará anualmente con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, con los siguientes requisitos:

- Tener cumplidos 65 años o una invalidez que imposibilite el trabajo y más de 18 años.
- Haber vivido cinco años al menos en cualquier territorio del Estado Español y dos en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la pensión.

¿Quiénes perciben los beneficios y servicios de la Seguridad Social?

Toda trabajadora por cuenta ajena, es decir, que trabaje en dependencia de una persona empleadora, así como las trabajadoras autónomas y ciertas empleadas públicas. Son asimismo beneficiarias de la Seguridad Social personas que dependen de la trabajadora y que tienen con ella una relación de convivencia o parentesco determinada por la Ley.

Requisitos imprescindibles para ser beneficiaria

Estar en situación de alta como afiliada a la Seguridad Social y la constancia de un período mínimo de cotización. El plazo para cumplir el primer requisito es de cinco días desde el inicio del trabajo, a cuyo efecto debe facilitar a la empresa una fotocopia de su D.N.I. y firmar la cartilla para su posterior tramitación. El número de afiliación permanece siempre aunque se cambie de trabajo, igual que el D.N.I.

¿Puede una trabajadora afiliarse a la Seguridad Social si ya está como beneficiaria en la cartilla de su marido?

La mujer que trabaja fuera de casa (el trabajo del propio hogar no da derecho a acceder a la Seguridad Social), aunque esté incluida a efectos de protección sanitaria en la cartilla de su marido, siempre deberá pedir su afiliación y permanencia en alta a la Seguridad Social.

¿Quién paga las cuotas a la Seguridad Social?

La afiliación y cotización mensual a la Seguridad Social es obligatoria y ha de realizarlo la empresaria por cuenta de sus trabajadoras/es.

¿Y en el caso de realizarse media jornada o por horas?

No es necesario trabajar la jornada completa para afiliarse a la Seguridad Social. También puede cotizarse por media jornada o a tiempo parcial y completar una jornada con cotizaciones parciales en diversos empleos.

¿Cómo se sabe si la parte empleadora está cumpliendo sus obligaciones al respecto de inscribir y mantener en alta a una trabajadora?

En las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social existentes informan sobre la inscripción y permanencia en alta, es decir, si el empresario/a ya cotiza o paga mensualmente.

¿Qué previsión social tienen las funcionarias?

Existe un sistema propio de Seguridad Social como es el de las Mutualidades de funcionarios/as, para todos los ámbitos (estatal y local) concediendo similares prestaciones.

¿Qué es Elkarkidetza?

Es una entidad de previsión social voluntaria y sin ánimo de lucro para los/as empleados/as de las Instituciones y Sociedades Públicas Vascas, cuya finalidad es proporcionar, mediante los fondos asignados, unas prestaciones suplementarias a las de las entidades de carácter obligatorio. Dicha entidad está en vigor en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco desde el 1 de enero de 1986.

¿Existen otros sistemas de previsión social privados?

Sí, como son los llamados «planes de pensiones» y los seguros privados. Son de carácter voluntario y privado, y constituyen sistemas de ahorro-pensión de cuyo contenido y costo informan en las Cajas de Ahorro o Sociedades de Previsión.

¿Qué previsión social tienen las trabajadoras autónomas con negocio propio o familiar?

Si el trabajo es propio a través de un negocio, ha de solicitarse el alta en el sistema de la Seguridad Social de Autónomos. También puede estar afiliada en este sistema la mujer que trabaja en el negocio del marido, en forma directa y personal, con derecho a las mismas prestaciones. Si se suspende temporalmente el trabajo, puede pactarse a través de un convenio especial, mantener los pagos para no perder los derechos a asistencia médica, baja por enfermedad y pensión.

En el régimen especial de «Autónomos» no existe la prestación de desempleo.

¿Y qué previsión social tienen las mujeres del campo?

Las mujeres que trabajan en la Agricultura, tanto por cuenta propia, gestionando la propia explotación o la familiar, o por cuenta de otra persona, han de causar alta en el sistema de Seguridad Social Agraria, con iguales derechos a los descritos en el Régimen General.

Las trabajadoras agrarias no tienen reconocida prestación por desempleo.

¿Las empleadas de hogar tienen alguna previsión social?

La empleada del hogar familiar o de limpieza, ya sea fija o no, resida o no en el domicilio de la familia, debe ser dada de alta en el Régimen de Empleadas de Hogar de la Seguridad Social. La obligación de esta alta es de la parte empleadora, en contratos fijos, esto es cuando la trabajadora realiza su trabajo de manera exclusiva y permanente en un solo domicilio de un particular, sin que sea preciso que duerma en tal domicilio.

Si la empleadora no le da de alta, la propia empleada debe solicitar el alta ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Cuando la trabajadora realiza una jornada «por horas» o en diferentes días en uno o varios domicilios, siempre que trabaje más de 72 horas al mes repartidas en al menos 12 días al mes, es la propia empleada la que deberá solicitar el

alta, justificando las horas y días de trabajo en los impresos que le facilitarán en el Instituto Nacional de la seguridad Social.

La cuota de la seguridad social se paga en dos partes, una por la empleadora, el 75%, y la otra por la trabajadora, el 25% de la cuota fijada por la Administración y que actualmente es el 10% de la del Régimen General.

9.1. Prestaciones de la Seguridad Social

¿Qué prestaciones ofrece la Seguridad Social y en qué condiciones?

El hecho de estar afiliada a la Seguridad Social y cotizar en 12 mensualidades al año sobre el salario mensual y las pagas extras que se devengan da derecho a percibir parte del salario en los siguientes casos.

- **Baja por enfermedad o Incapacidad Laboral Transitoria:** En el caso de haber cotizado seis meses, 1.800 días en los últimos cinco años, se percibe pasados los veinte primeros días, un 75% del salario y entre el cuarto día y el veinte, un 60%. La parte empresaria sigue cotizando y puede permanecer en situación de baja si persiste la enfermedad hasta 18 meses. Si continuara en tratamiento se seguiría percibiendo igual porcentaje del salario, pero a cargo directamente de la Seguridad Social, en situación de Invalidez Provisional hasta la total curación, o la iniciación de un expediente de invalidez permanente.
- **Por accidente de trabajo:** Producido éste, tanto en el mismo centro de trabajo o en el camino directo de ida o vuelta del domicilio al trabajo, se percibe el 75% del salario, desde el día siguiente en que se haya producido.
- **Maternidad:** La baja por maternidad se cobra desde el día que se inicia el descanso, después del parto, exigiéndose haber estado afiliada nueve meses antes del parto.

Es la Seguridad Social quien paga la baja por maternidad, no el empresario.

- La incapacidad permanente: Si como consecuencia de una enfermedad, accidente de trabajo o por acumulación de diversos padecimientos se está en la situación de no poder desarrollar el trabajo, en gran parte o en su totalidad, o ningún trabajo, se puede instar la declaración del estado de Incapacidad Permanente, Parcial, Total o absoluta.

¿Qué derechos conlleva la declaración de invalidez laboral en cualquiera de los grados?

La invalidez permanente se clasifica en cuatro supuestos según el grado de incapacidad que presente y las prestaciones que conlleva.

La invalidez permanente parcial, supone una disminución del rendimiento de la trabajadora en al menos un 33% de su rendimiento normal en su profesión habitual, sin que le impida la realización de las tareas fundamentales de la misma. Da lugar a una indemnización a tanto alzado de 24 mensualidades.

La invalidez permanente total para la profesión habitual impide a la trabajadora la realización de las tareas fundamentales de su trabajo habitual. Da derecho a una pensión del 55% de una base resultante de dividir por 112 la cotización de los 96 meses anteriores actualizados si se deriva de enfermedad común. Si se deriva de accidente laboral, la base reguladora es la del mes anterior a la fecha de la baja.

La invalidez permanente absoluta para todo trabajo inhabilita por completo a la trabajadora para toda profesión u oficio. Da derecho a una pensión del 100% de la base señalada en el párrafo anterior.

La Gran Invalidez, se reconoce a la trabajadora afectada de invalidez permanente absoluta que necesita además la asistencia de otras personas para realizar los actos más esenciales de la vida. Da derecho a un incremento del 50% de la pensión por incapacidad permanente absoluta.

¿Es permanente la declaración de Incapacidad Laboral?

No, la situación de incapacidad permanente, en cualquiera de los grados descritos es revisable por empeoramiento o mejoría, o solicitud del afectado, o de la propia Seguridad Social.

¿Siempre se percibe igual porcentaje del salario en las bajas por enfermedad o por maternidad?

No, existen pactos por los cuales se cobra en las circunstancias indicadas cantidades superiores e incluso el mismo salario que trabajando. Los porcentajes indicados constituyen el mínimo obligatorio.

9.2. Pensiones

¿Qué son las pensiones?

El sistema de Previsión Social General contenido en la Seguridad Social o en las Mutualidades de funcionarios reconocen el derecho a percibir ciertas cantidades periódicas de dinero en las circunstancias legalmente establecidas.

¿Qué tipo de pensiones existen?

- **La de viudedad:** en caso de fallecimiento del cónyuge, marido o mujer, con independencia de la edad de uno y de otro, en el momento del fallecimiento y con carácter general —en este momento— salvo las pensiones del S.O.V.I., es del 45% de la pensión que le correspondería al trabajador/a fallecido/a. No obstante, todos los años se fija la cuantía mínima de la pensión por debajo de la cuál no puede percibirse ninguna aunque el cálculo efectuado resultara menor.
El derecho a estos complementos llamados de mínimos no se tiene en el caso de trabajar la viuda/o. En todo caso se requiere la convivencia del matrimonio o la separación legal, no apareciendo culpable de la misma el solicitante de la pensión.
 - Caso de encontrarse la mujer en trámite de separación: Se tiene derecho a la pensión si se estaba en el momento del fallecimiento en trámites de separación, así como a la parte proporcional de los años de convivencia si posteriormente hubiera habido divorcio del matrimonio.
 - Caso de la pareja de hecho: En ningún caso se tiene derecho en caso de convivencia de hecho.
- **La de orfandad:** Las hijas/os menores de 18 años percibirán por fallecimiento de su madre o padre trabajador una pensión del 20% de la base.

- **La de jubilación:** Esta pensión se percibe alrededor de los 65 años, pudiendo solicitarse a partir de los 60, salvo las trabajadoras autónomas que deben tener cumplidos los 65 años. La cuantía dependerá de los salarios cotizados y los años en que se cotizó, en todo caso, en la actualidad se requiere un mínimo de 15 años cotizados, y la base se determina sobre los últimos 8 años.

Existe una pensión mínima que en corto plazo se pretende sea la del salario mínimo interprofesional fijado anualmente.

- **En favor de padres y hermanos:** La Seguridad Social reconoce, en igual cuantía a la de los huérfanos, pensión a favor de los padres o hermanos/as que convivan familiarmente con la trabajadora/or que ha fallecido si vivían en dependencia económica de ella.

Se puede reconocer, aunque muy restrictivamente, una pensión a favor de hermanos e hijos mayores de 45 años si carecen de recursos, están incapacitados para el trabajo y se han dedicado al cuidado de la fallecida/o.

¿Qué son las pensiones del S.O.V.I.?

Este nombre es el de un desaparecido sistema de Seguridad Social, el seguro obligatorio de vejez e invalidez, del que todavía se reconocen 2 tipos de pensiones si se reúnen los requisitos:

- **De viudedad,** a favor de las mujeres de 65 años, que hubieran cumplido 50 años, al fallecimiento de su marido, después de 1956, si éste cotizó antes de 1939, al Retiro Obrero, o durante 1800 días, en cinco años, entre 1940 y el 1 de enero de 1967.
- **De jubilación,** a favor de mujeres mayores de 65 años que dejaron de trabajar por motivo de matrimonio o cuidado de los hijos, etc., si hubiera cotizado al Retiro Obrero antes de 1939 ó 1800 días en 5 años, entre el 1 de enero de 1940 y 1 de enero de 1967.

9.3. El paro o desempleo

¿Qué es el Paro o subsidio de Desempleo?

Es el reconocimiento a la prestación de desempleo que la Seguridad Social realiza como un derecho implícito que conlleva la cotización a la Seguridad Social, cuando se pierde el trabajo por caso del despido procedente o improcedente por sentencia judicial (ver Real decreto 625/85), o el fin del contrato con carácter temporal, cierre de empresa, etc.

¿Qué requisitos conlleva la prestación de desempleo?

- La afiliación a la Seguridad Social y cotización al menos con seis meses de antelación a la pérdida del trabajo.
- Inscripción en la oficina de empleo y solicitud de la prestación en el plazo de quince días desde la pérdida del puesto de trabajo.

¿Cuánto puede durar el pago del desempleo y cuál es su cuantía?

Esta prestación puede alcanzar un máximo de 24 meses si se han trabajado 42 meses ininterrumpidamente y un mínimo de tres meses por seis meses de trabajo anterior. La cuantía de la prestación es la correspondiente al promedio de los 180 días cotizados anteriores, es decir, percibiéndose inicialmente un 80% los seis primeros meses, un 70% de la cuantía los siguientes seis meses y el 60% los últimos doce meses.

¿Existe algún pago complementario del subsidio para mujeres?

Sí, un subsidio de paro para mujeres con responsabilidades familiares, a las que se reconoce este derecho siempre que hayan cotizado al menos tres meses, figure inscrita en la oficina de empleo y no hayan rechazado una oferta de empleo en el lapso de un mes.

¿Qué relación tienen los «puntos» de ayuda familiar y las prestaciones asistenciales o no contributivas?

La Seguridad Social abonaba como ayuda familiar de los llamados «puntos» la cuantía de 250 pts. mensuales por cada hijo y otra ayuda de 3.000 pesetas en caso de tener descendientes con alguna minusvalía de relevancia (sordomudos, síndrome de down, etc.).

A partir de la Ley 26/1990 de 20 de Diciembre sobre prestaciones no contributivas se establecen unas pensiones por jubilación o por invalidez cuando existiendo una situación de necesidad por carencia de recursos y de apoyo familiar suficiente o por no haber cotizado el tiempo necesario para tener derecho a una pensión de las llamadas contributivas.



10. **S**ALUD Y ASISTENCIA
SANITARIA

¿Quién tiene derecho a una asistencia sanitaria?

En la Comunidad Autónoma de Euskadi, en virtud de sus competencias estatutarias, la sanidad es prestada a todas las ciudadanas/os de este País por OSAKIDETZA /Servicio Vasco de Salud, que ha implantado la universalidad de la asistencia médica para todas las personas, con independencia de su pertenencia o no a la Seguridad Social.

¿Qué derechos sanitarios conlleva la afiliación a la Seguridad Social?

Por el hecho de estar afiliada a la Seguridad Social se disfruta de la asistencia sanitaria tanto la trabajadora como los familiares que dependen económicamente de la misma, en su doble aspecto de medicina preventiva y curativa prestada en los ambulatorios y en los centros hospitalarios de la sanidad pública, y obteniendo las medicinas y preparados farmacéuticos con un descuento de un 40% sobre el precio fijado.

¿Cómo se accede a la asistencia sanitaria pública en la Comunidad Autónoma de Euskadi?

Si no se está afiliada a la Seguridad Social y se carece de recursos, solicitando una tarjeta de Identificación Sanitaria (T.I.S.) del Departamento de Bienestar Social de las Diputaciones Forales de los Territorios Históricos de Alava, Bizkaia y Gipuzkoa.

En la T.I.S., que es individual, se hace constar la fecha de nacimiento y el n.º de afiliación a la Seguridad Social de la persona titular o beneficiaria.

¿Qué pasa con las hijas mayores de edad?

Las hijas e hijos de la familia, aunque sean mayores de edad, hasta los 26 años, si conviven familiarmente tienen derecho a prestaciones de la Seguridad Social del padre o de la madre y a que se le provea, asimismo, de su Tarjeta de Identificación Sanitaria Individual.

¿A quiénes les beneficia el seguro escolar?

Si las/los estudiantes son mayores de edad también pueden obtener asistencia médica a través del seguro escolar que cubre a todos los estudiantes del sector público hasta los 28 años, salvo a los de Enseñanza General Básica-E.G.B.

El «seguro escolar» cubre los servicios de la medicina general y especialidades, incluidos las de asistencia tocológica y neuropsiquiátrica. También comprende ciertas ayudas para no interrumpir los estudios por falta de medios.

¿Qué contenido tiene la asistencia sanitaria en general?

Comprende la asistencia médica y farmacéutica en toda su amplitud, desde la prestada en el domicilio, a la hospitalaria, o de urgencia, puede ser prestada a la mujer que convive con un compañero establemente, no existiendo matrimonio, si depende económicamente del mismo.

¿Qué debe hacer la mujer separada o divorciada para obtener la asistencia sanitaria?

La mujer separada o divorciada tiene derecho para sí y para las hijas e hijos que con ella convivan hasta los 26 años, a solicitar su Tarjeta de Identificación Sanitaria individualizada en sustitución del duplicado de la cartilla de Asistencia Sanitaria de su marido, en los Centros de Salud, presentando copia de la sentencia de separación o divorcio.

¿Cómo se vigila la salud en el trabajo?

La Ley autoriza y, en algunos casos, obliga a la existencia de un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo y un médico de empresa, a fin de vigilar el cumplimiento de las numerosas normas existentes sobre instalaciones higiénicas, condiciones de los centros de trabajo, indumentaria y otros accesorios que deben utilizarse según la actividad laboral concreta que se realice y los riesgos que ella comporte para la salud humana.

¿Tiene la trabajadora embarazada alguna atención especial en relación con su salud?

Sí, esta atención específica en el caso de la mujer embarazada la permite solicitar un cambio de puesto de trabajo si ha de estar en el suyo habitual en contacto con radiaciones ionizantes o con determinados productos químicos, tóxicos, etc.

¿A quién puede dirigirse la solicitud de cumplimiento de la normativa sobre la salud en el trabajo?

A las Delegaciones Territoriales del Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, quienes controlan el cumplimiento de la normativa, y es ante ellas ante quien ha de denunciarse los incumplimientos de la parte empresaria.

¿Existen otros centros especiales de salud, además de los ambulatorios y los hospitales?

- Sí, en concreto los Centros de Orientación Familiar te ofrecen información para la planificación familiar, así como consultas y tramitación sobre anticonceptivos, vasectomías y ligaduras de trompas, e información y orientación sobre la interrupción voluntaria del embarazo.
- Asimismo, los Módulos Psico-Sociales que existen en la Comunidad Autónoma de Euskadi, ofrecen ayuda psico-psiquiátrica y para el tratamiento ambulatorio de las toxicomanías y drogodependencias, incluido el alcoholismo.

¿Dónde recibir información sobre la esterilización?

La mujer como el hombre pueden solicitar ser esterilizados, es decir, impedidos de su capacidad reproductora voluntariamente mediante la ligadura de trompas de la mujer o la vasectomía del hombre, acudiendo a un centro de planificación familiar.

La intervención requerida para ello sólo se realiza en forma gratuita y a través de la medicina pública, mediante prescripción facultativa.

¿Existen centros públicos en los que se utilizan técnicas de reproducción asistida?

Sí, además de algunos centros privados, existen centros públicos dependientes de Osakidetza que hacen posible la utilización de técnicas de Reproducción Asistida o Artificial alternativas a la esterilidad de la pareja humana por medio de la Inseminación Artificial (con semen del marido o varón de la pareja o con semen de donante), por la Fecundación in Vitro o por la Transferencia Intratubárica de Gametos.

Sólo si existen razones terapéuticas o relacionadas con la Salud, la Seguridad Social se haría cargo de los gastos que estos tratamientos tan especializados ocasionan.

¿En qué supuestos se puede legalmente interrumpir voluntariamente el embarazo?

La Interrupción Voluntaria del Embarazo o aborto sólo está autorizada legalmente en tres supuestos:

- Cuando sea necesario para evitar un grave peligro para la vida o la salud física o psíquica de la embarazada.
- Cuando el embarazo sea consecuencia de un hecho constitutivo de violación.
- Que se presuma que el feto habrá de nacer con graves taras físicas o psíquicas.

¿Qué requisitos básicos son necesarios para que el aborto sea legal?

Para que pueda autorizarse el aborto en cualquiera de los tres supuestos se exige:

- Qué el aborto sea practicado por un médico o bajo su dirección.
- Que se realice en un centro sanitario, público o privado, acreditado.
- Que se realice con consentimiento expreso de la mujer.

¿Qué otros requisitos se exigen en cada supuesto de interrupción voluntaria del embarazo?

Para que pueda autorizarse el aborto por causa de grave peligro para la vida o la salud física o psíquica de la embarazada, se exige el dictamen de un médico de la especialidad correspondiente que determine la existencia de la situación de grave peligro, que justifique la práctica del aborto. Este

médico tiene que ser distinto de aquel por quien o bajo cuya dirección se practique el aborto. No obstante, en caso de urgencia, por riesgo vital para la gestante, podrá prescindirse del dictamen y del consentimiento expreso.

El aborto que tenga como causa la violación debe practicarse dentro de las doce primeras semanas de gestación y debe haberse denunciado previamente la violación.

Cuando el aborto se practique porque se presuma que el feto nacerá con graves taras físicas o psíquicas, el aborto debe practicarse dentro de las veintidós primeras semanas de gestación y debe existir un dictamen, anterior a la práctica del aborto, emitido por dos especialistas de centro o establecimiento sanitario, público o privado, acreditado al efecto, distintos del médico por quien o bajo cuya dirección se practique el aborto.

En los tres supuestos en que la Ley autoriza el aborto, no será sancionable la conducta de la embarazada, aunque la práctica del aborto no se realice en un centro o establecimiento público o privado acreditado, o no se hayan emitido los dictámenes médicos exigidos.

¿Cuáles son los Centros Sanitarios públicos o privados acreditados?

Son los establecimientos sanitarios a los que la Administración Pública Sanitaria acredita para la práctica de abortos porque cumplen todos los requisitos sanitarios que la ley exige para que tales centros puedan practicar interrupciones voluntarias de embarazo.

En todas las dependencias públicas y centros sanitarios de cada Comunidad Autónoma, así como en las demás Administraciones Públicas Sanitarias de quienes dependan los Centros, debe estar disponible y actualizada la relación de centros acreditados para la práctica de interrupciones voluntarias de embarazo.

¿En qué consiste el derecho a la intimidad de la mujer gestante?

Cuando una mujer acude a un centro para someterse a un tratamiento, incluido el de la práctica de un aborto, el personal sanitario está obligado a garantizar el secreto de la consulta y tratamiento. El incumplimiento de esta obligación puede ser objeto de denuncia.

¿Qué derechos tiene la mujer titular de una tarjeta de asistencia sanitaria para incluir como beneficiarias a otras personas que convivan con ella?

En calidad de beneficiarios tienen derecho a la Tarjeta de Identificación Sanitaria, el cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos, siempre que convivan y dependan económicamente de ella si no tienen por otro lado derecho a asistencia sanitaria. Lo mismo los descendientes, hijos adoptivos y hermanos hasta que cumplan veintiséis años, y los que habiendo superado dicha edad, padezcan una incapacidad permanente y absoluta que les inhabilite para el trabajo.

¿Cuándo una mujer puede considerarse beneficiaria de una Tarjeta de Identificación Sanitaria?

Sólo cuando la mujer, por su trabajo, no sea ella misma titular de este derecho.

¿Puede seguirse manteniendo el derecho a asistencia médico-farmacéutica cuando se han agotado las prestaciones y el subsidio de desempleo?

Sí, tanto la titular como los familiares a su cargo podrán seguir en el uso de tal derecho siempre que permanezca inscrita en la Oficina de Empleo, no rechace oferta de colocación, y carezca de rentas superiores al salario mínimo interprofesional.



11. RECURSOS

11.1. El Ingreso mínimo de inserción social (I.M.I.)

¿Qué es el ingreso mínimo de inserción social?

Consiste en una prestación, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, dirigida a la integración social de aquellas personas que carezcan de los recursos económicos necesarios para atender a las necesidades básicas de la vida tales como la vivienda, el vestido y la alimentación, siendo también conocido como «salario mínimo familiar» o «salario mínimo social».

¿Qué mujeres pueden ser beneficiarias del ingreso mínimo de inserción social?

Las residentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi al menos con 3 años de antelación a la presentación de la solicitud que, constituyendo un hogar independiente —el marco físico de residencia permanente de una sola persona o más— como mínimo con un año de antelación, dispongan de unos recursos inferiores a la cuantía del Ingreso Mínimo de Inserción establecido por las normas de desarrollo de la Ley correspondiente.

Se precisa, además, ser mayor de 25 años y menor de la edad exigida para tener derecho a una pensión pública de ancianidad.

No obstante pueden ser beneficiarias las menores que, reuniendo el resto de los requisitos tengan a su cargo menores o minusválidos.

¿Cuál es la cuantía del Ingreso Mínimo de Inserción Social?

La cuantía del Ingreso Mínimo de Inserción varía en función del número de personas que integran el hogar y anualmente se determina, pudiendo la beneficiaria tener derecho a una cantidad igual a la diferencia entre la cuantía del Ingreso Mínimo de Inserción establecida y los recursos de que disponga.

En todo caso no podrá otorgarse más de un Ingreso Mínimo de Inserción por hogar.

11.2. Otras prestaciones sociales de interés

¿En qué consiste el servicio de ayuda a domicilio y cómo se accede al mismo?

Es un servicio de carácter social, con personal profesional, destinado a las personas mayores de 65 años, minusválidas, familias con problemática social, embarazadas de alto riesgo, enfermas terminales, etc., que tengan grandes dificultades para valerse por sí solas, al objeto de restablecer, mantener o incrementar su nivel de bienestar físico, psicológico y social, contribuyendo a que puedan continuar viviendo en su hogar mientras sea posible.

La fijación de la frecuencia, tareas y aportación económica, en su caso, la determina el/la Asistente Social municipal que le corresponda, en base a las necesidades de la solicitante. La duración del servicio es indefinida, siempre que se mantenga la necesidad física, psíquica o económica.

El servicio se solicita a través de la Asistencia Social Municipal.

¿Qué es la Tapa o Tele-alarma?

Es un sistema de telecomunicación por medio del cuál las personas ancianas, enfermas o impedidas pueden pedir ayuda inmediata, en caso de emergencia o anomalía.

Para ello, dispone de un pulsador colocado bajo el teléfono y de un medallón que la beneficiaria lleva al cuello o en un bolsillo, con un pulsador que, al ser activado, envía la llamada de emergencia. La llamada es atendida durante las 24 horas del día, dando solución al problema planteado mediante la puesta en contacto, por parte de la central, con familiares, instituciones, etc. y con la propia afectada en todo caso.

Se solicita a través de la Asistencia Social Municipal correspondiente al domicilio de la solicitante.

11.3. Centros de Orientación

¿Dónde puede encontrarse más información de los recursos que existen al servicio de la mujer en Euskadi?

EMAKUNDE ha elaborado una «Guía de Recursos para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi» en la que se recoge información sobre:

- Organismos públicos de promoción y/o asistencia a las mujeres.
- Area de Información.
- Recursos de acogida.
- Area de Cultura.
- Formación ocupacional, empleo y trabajo.
- Area de Salud.
- Asociaciones de promoción y defensa de los derechos de las mujeres.
- Asociaciones de promoción y asistencia a las mujeres.

¿Dónde informarse en materia de Salud?

- Los Centros de Orientación Familiar ofrecen información para la planificación familiar, así como consultas y tramitación sobre anticonceptivos, vasectomías y ligaduras de trompas, e información y orientación sobre la interrupción voluntaria del embarazo.
- Los Módulos Psico-Sociales que existen en Euskadi, asimismo, en colaboración con los Ayuntamientos y los Departamentos de Bienestar Social de las Diputaciones Forales, ofrecen ayuda psico-psiquiátrica y tratamiento ambulatorio de las toxicomanías, incluido el alcoholismo.

¿Dónde acudir en materia de búsqueda de empleo?

Para ayudas a la contratación de mujeres con responsabilidades familiares y cualquier otro aspecto referente al trabajo, se puede recibir información en las Delegaciones Territoriales del Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

Si se está sin empleo, debe acudir al INEM, Oficina de Empleo e inscribirse como demandante de empleo. Se debe renovar la tarjeta periódicamente, para mantener la antigüedad.

Tanto en el INEM como en los Ayuntamientos grandes existen unos paneles de información con las ofertas de empleo públicas y se programan distintos cursos de formación ocupacional, etc.

Para crear o renovar una empresa, dirigirse a SAGAZDE (con oficina en las tres capitales) o al Departamento de Promoción y Desarrollo de la Diputación. Ambos ofrecen servicios públicos gratuitos e informan sobre las ayudas y subvenciones, así como asesoramiento durante el proceso de constitución.

11.4. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer

¿Qué es Emakunde?

Es un Organismo Autónomo adscrito a la Secretaría de la Presidencia del Gobierno Vasco, cuya finalidad es promover las condiciones para la consecución de la igualdad real y efectiva entre los sexos, en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco y la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

¿Qué actividades realiza Emakunde?

- Elabora, impulsa y coordina planes de intervención política de acción positiva para las mujeres, para su ejecución por los Poderes Públicos en la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Presta asesoramiento y colaboración a los Departamentos del Gobierno Vasco, Diputaciones y Ayuntamientos en las materias relacionadas con las mujeres.
- Realiza y promueve estudios para conocer en profundidad la situación de las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

- Efectúa el seguimiento de la legislación vigente y su aplicación y elabora propuestas de reforma legislativa.
- Emite dictámenes sobre las disposiciones generales que, afectando a las mujeres promueven el Gobierno Vasco y las Diputaciones Forales.
- Canaliza las denuncias de discriminación, abusos o violaciones de los derechos de las mujeres por razón del sexo.
- Fomenta la prestación de servicios a favor de las mujeres.
- Otorga subvenciones para fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad vasca.
- Establece cauces de participación con Asociaciones y otros Entes y Organismos con fines análogos de la Comunidad, del Estado, y de la Comunidad Internacional.
- Realiza campañas de sensibilización y difusión sobre los problemas específicos de las mujeres. Edita cuatrimestralmente la revista «EMAKUNDE».
- Dispone de un Centro de Documentación con un fondo documental especializado en temas relacionados con las mujeres, con materiales de ámbito autonómico, estatal e internacional: revistas, informes, audiovisuales, posters, folletos, etc., y su forma de acceso es a través de consultas por correo o visitas personales al mismo.

¿Cómo contactar con Emakunde?

En su sede social:
 c/ Manuel Iradier, 36
 01005 VITORIA-GASTEIZ
 Tfno.: 945 132613
 Fax: 945 231891