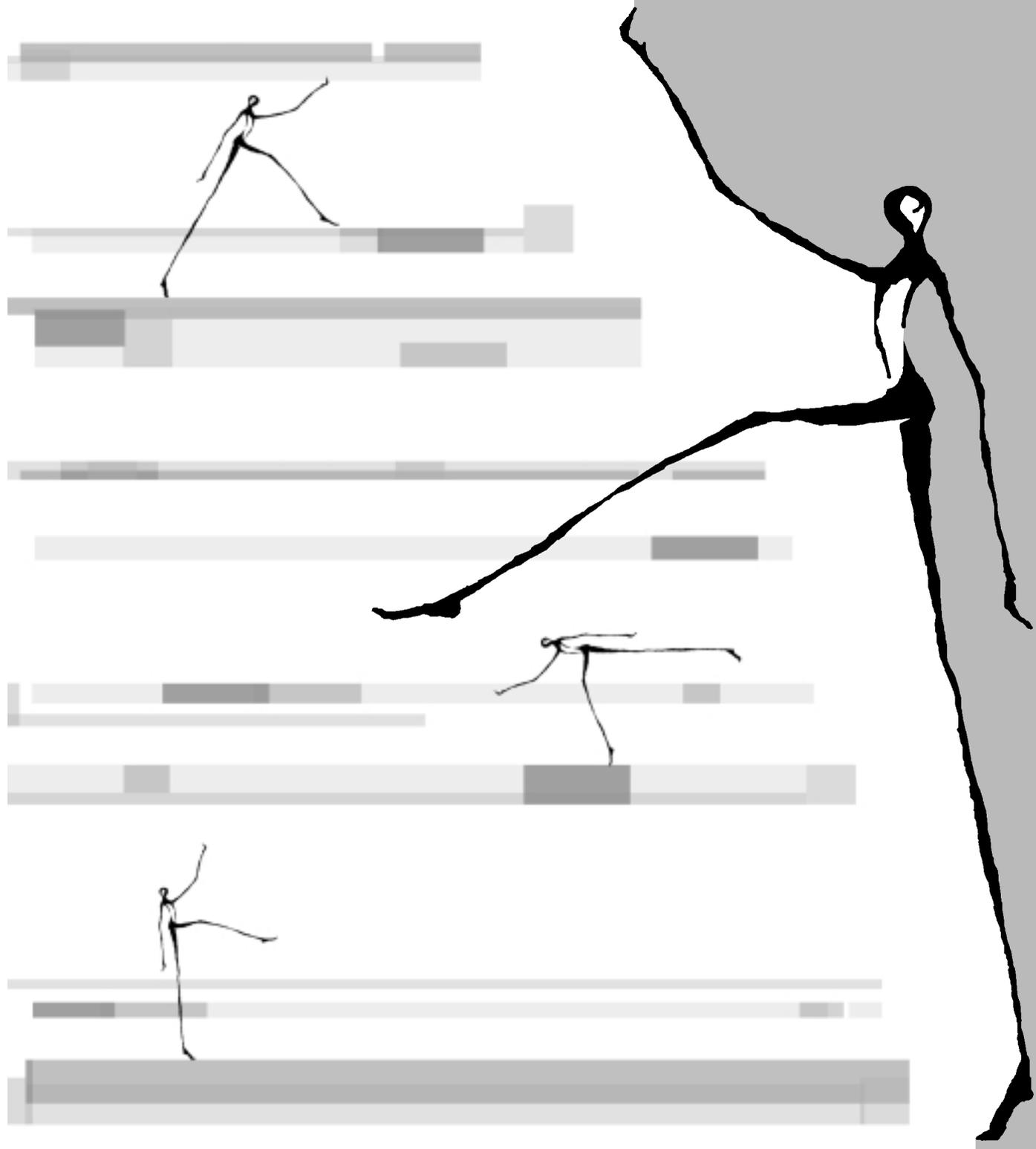


GUIA DE LOS DERECHOS

de las mujeres en Aragón

GUÍA DE LOS DERECHOS
de las mujeres en Aragón



GUIA DE LOS DERECHOS

de las mujeres en Aragón

LETRADAS AUTORAS

Comisión de mujeres abogadas.
Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza.
Carmen Alquézar Puértolas.
Susana Barca Oliva.
Mercedes Bayo García.
Ana Pilar Galán Marín.
Ana Gallego Fuentes.
Isabel Giménez Uliaque.
Ana María Gil Montalbán.
María Pilar Hernández Herrando.
Lucía Izquierdo García.
Gloria Labarta Bertol.
María Trinidad Paño Paúl.
Inmaculada Pérez García.
Nieves Pisa Torner.
Carmen Romeo Ferrer.
Mercedes Vilda Tijero.

Colección: Guías del IAM n.º 2

Edita: Gobierno de Aragón
Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales
Instituto Aragonés de la Mujer
P.º María Agustín, 38 • 50004 Zaragoza

Portada: Aurora Pinck

Ilustración: Silvia Gavete

D.L.: Z-769/02

Imprime: ARPIrelieve, S. A.

ÍNDICE

Nacimiento. Nacionalidad. Vecindad civil

EL NACIMIENTO	23
Inscripción del nacimiento	23
Obligados a realizar la inscripción	23
Plazo para realizar la inscripción	23
Lugar y modo de inscripción	24
Nombre y apellidos	24
LA NACIONALIDAD	25
Quiénes son españoles y españolas	25
Adquisición de la nacionalidad española	25
Pérdida de la nacionalidad española	26
LA VECINDAD CIVIL	27
Concepto y efectos de la vecindad civil	27
Adquisición y/o cambio de la vecindad civil	27
Vecindad civil de los hijos e hijas	28

El matrimonio. Parejas estables no casadas. Regímenes económicos. Nulidad, separación, divorcio

EL MATRIMONIO	31
Capacidad para contraer matrimonio	31
Celebración del matrimonio	31
Matrimonio de personas extranjeras	32
Libro de Familia	33
Disolución del matrimonio	33
PAREJAS ESTABLES NO CASADAS	33
Legalidad de las parejas: requisitos	33
Regulación de la convivencia: obligaciones y derechos	34
Extinción de la pareja	35
Efectos de la extinción	36

37	La adopción por parejas de hecho
37	Problemática en caso de fallecimiento de un miembro de la pareja
38	RÉGIMEN ECONÓMICO DEL MATRIMONIO
38	Elección de régimen económico
38	Capitulaciones matrimoniales
38	LA SOCIEDAD DE GANANCIALES, EN ARAGÓN CONSORCIALES
38	Bienes privativos y bienes gananciales
39	Gastos a cargo del matrimonio
39	Administración y disposición de bienes gananciales
39	Disposición de bienes privativos sin autorización del cónyuge
40	Venta de la vivienda habitual
40	Pago de deudas del matrimonio
40	Disolución y liquidación de la sociedad de gananciales
42	RÉGIMEN DE SEPARACIÓN DE BIENES
43	Contribución a cargas del matrimonio
43	Venta vivienda habitual
43	Disposición de los bienes
43	SOCIEDAD DE PARTICIPACIÓN
43	Contribución al sostenimiento familiar
43	Extinción y liquidación
44	Venta de la vivienda habitual
44	NULIDAD DEL MATRIMONIO
44	Nulidad
44	Reconocimiento civil
44	Consecuencias de la nulidad
44	LA SEPARACIÓN
44	Clases de separación
45	Causas legales de separación
46	Efectos de la separación
46	El convenio regulador
47	Clases de medidas provisionales
48	La pensión de alimentos
49	La pensión compensatoria
50	DIVORCIO
50	Diferencia entre divorcio y separación
50	Causas de divorcio
51	Tramitación del divorcio

Los hijos y las hijas

53

IGUALDAD LEGAL DE LOS HIJOS E HIJAS	55
No discriminación por razón del sexo	55
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PADRES Y MADRES	55
Patria potestad	55
Ejercicio de la patria potestad	55
Falta de convivencia entre el padre y la madre	56
Emancipación	56
Privación patria potestad	56
ALIMENTOS	57
Alimentos legales	57
Obligación de pagar los estudios	57
DESATENCIÓN DE LOS HIJOS O DE LAS HIJAS	57
Incumplimiento de las obligaciones de los padres y de las madres	57
Incumplimiento de uno solo de los progenitores	57
OBLIGACIONES DE LOS HIJOS Y DE LAS HIJAS	58
Obligaciones de los hijos y de las hijas para con su padre y con su madre	58
Obligaciones de los hijos e hijas mayores de edad	58
RECLAMACIÓN DE PATERNIDAD Y DE FILIACIÓN	58
Reclamación por los hijos o por las hijas	58
Reconocimiento de una hija o hijo habido fuera del matrimonio	58
Impugnación de la paternidad	59
ADOPCIÓN	59
Quiénes pueden adoptar	59
Adopción por mujer sola	59
Quiénes pueden ser adoptados	59
Formalización de la adopción	60
GUARDA Y ACOGIMIENTO DE MENORES	60
Desamparo del menor o de la menor	60
La guarda por la Diputación General de Aragón	61
El acogimiento familiar	61

63

Incapacitación y tutela

65	INCAPACITACIÓN
65	Causas de incapacitación
65	Personas declaradas incapaces
65	Procedimiento de incapacitación
66	TUTELA
66	Personas tuteladas
66	Nombramiento de tutor o de tutora
67	Ejercicio de la tutela
69	Obligaciones del tutor o tutora
70	Extinción de la tutela

71

Sucesiones

73	TESTAMENTO
73	Qué es un testamento
73	Formas de hacer un testamento
74	La legítima
74	Herederos forzosos
74	Desheredación
75	SUCESIÓN DE LA MUJER VIUDA
75	Usufructo viudal
76	SUCESIÓN DE LA MUJER SOLTERA
76	Igualdad con los varones
76	SUCESIÓN DE LA MUJER CASADA
76	Testamento conjunto de ambos esposos
77	SUCESIÓN DE LA MUJER SEPARADA Y DIVORCIADA
77	ESPECIALIDADES EN ARAGÓN
77	Formas de sucesión
77	Sucesión por pacto
77	Sucesión por testamento
78	La fiducia
79	Sucesión legal
79	El Consorcio Foral
80	El derecho de viudedad
80	IMPUESTOS

Violencia doméstica y agresiones a la libertad sexual

81

VIOLENCIA DOMÉSTICA	83
Malos tratos	83
La denuncia	83
La orden de alejamiento del agresor	84
Actuaciones de la víctima ante el maltrato	84
Asistencia de abogado o abogada de oficio	84
Alojamiento de la víctima fuera de su casa	85
Teléfono de urgencia	85
AGRESIONES SEXUALES	85
El delito de violación	86
Otras agresiones sexuales	86
Actuación de la mujer ante una agresión sexual	86
Posibilidad legal de interrupción de un embarazo por violación	87
Acoso sexual	87
La prostitución	87

Beneficio de justicia gratuita

89

Qué es la justicia gratuita	91
Requisitos para su concesión	91
Beneficios del derecho a justicia gratuita	91
Abogado/a y procurador/a de oficio	92

Trabajo, seguridad social, incapacidad laboral, pensiones

93

TRABAJO	95
LA BÚSQUEDA DE TRABAJO	95
Requisitos para acceder a un puesto de trabajo	95
EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	95
Requisitos para trabajar en las Administraciones Públicas	95
POR CUENTA PROPIA	96
Requisitos para ser empresario o empresaria	96
EN UNA EMPRESA PRIVADA	96
El trabajo en la empresa privada	96

97	Las Empresas de trabajo temporal
97	EL CONTRATO DE TRABAJO
97	Derechos básicos del trabajador y de la trabajadora
97	Formalización de contrato
98	MODALIDADES DE CONTRATACIÓN
98	Contrato de trabajo indefinido
98	Contrato de trabajo a domicilio
99	Contrato de trabajo de grupo
99	Contrato de trabajo a tiempo parcial
99	Contrato de trabajo fijo discontinuo
99	Contrato en prácticas
99	Contrato de formación
100	Contrato temporal
100	Contrato de relevo
101	FOMENTO DEL EMPLEO
101	FORMACIÓN PROFESIONAL
102	LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES
102	EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO
103	Imposibilidad de despido por embarazo
104	Acoso sexual
104	Derecho a la intimidad personal
104	LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR/A EN LA EMPRESA
104	Afiliación a un sindicato
105	PARTICIPACIÓN
105	Elección de las o los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa
105	Comités de empresa
105	Delegados o delegadas de personal
106	TRABAJO POR CUENTA PROPIA
106	RELACIÓN LABORAL ESPECIAL: SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR
106	Solicitud de afiliación
107	Obligados a cotizar
107	Derechos del trabajador y de la trabajadora
109	COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO
110	Clases de cooperativas
110	Constitución y tramitación de la cooperativa
110	Recursos económicos
111	Las socias y los socios trabajadores

Socia o socio Colaborador	112
Sucesión de empresas	112
SOCIEDADES LABORALES	113
Constitución de sociedad laboral	113
Recursos económicos	114
Beneficios fiscales	114
Clases de socios o de socias	115
RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO	115
Contenidos básicos de la nómina	115
Salario base y complementos salariales	115
Indemnizaciones y dietas	116
Forma de pagar el salario	117
No discriminación salarial	117
Tiempo y forma para reclamar nuestro salario	117
JORNADA DE TRABAJO	118
Jornada máxima legal	118
Tipos de jornada	118
Límites diarios de la jornada	119
Modificación horario laboral	120
Horas extraordinarias	121
Descanso semanal	122
Calendario laboral	123
Las vacaciones	123
Los permisos laborales	124
TRABAJO Y MATERNIDAD	125
BAJA MATERNAL	125
Periodo de baja maternal	125
Disfrute y duración de la baja	126
Riesgo en el embarazo	126
PERMISOS RETRIBUIDOS	126
Tipos de permisos	126
Reducción jornada por guarda legal	127
Cuidado de un familiar	127
Permiso de lactancia	127
EXCEDENCIAS	127
Duración y condiciones del disfrute por cuidado de hijos e hijas	127
Condiciones para excedencia por cuidado de familiares	128

128	MUJER Y DESPIDO
128	Falta al trabajo por embarazo
128	Despido mujer embarazada
129	SEGURIDAD SOCIAL, INCAPACIDAD LABORAL, PENSIONES
129	SEGURIDAD SOCIAL
129	Obligatoriedad del alta en la Seguridad Social de la mujer trabajadora
129	Pago de cuotas
129	Diferencia entre afiliación y alta
130	La Seguridad Social de la mujer trabajadora por cuenta propia
130	La Seguridad Social de la empleada de hogar
130	La Seguridad Social de la trabajadora en el campo
131	INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO
131	Requisitos para la incapacidad laboral transitoria
131	Duración incapacidad laboral transitoria
131	Cotización durante los periodos de I.L.T.
132	INCAPACIDAD PERMANENTE
132	Grados de incapacidad permanente
132	Cumplimiento de 65 años
132	Revisión de la incapacidad concedida
133	Requisitos incapacidad permanente parcial
134	Requisitos incapacidad permanente total
135	Requisitos incapacidad permanente absoluta
136	PENSIÓN DE VIUDEDAD
136	Derecho a la pensión de viudedad
136	Cuantía de la prestación
136	Extinción de la prestación por nuevo matrimonio
136	La pensión en caso de separación judicial, divorcio o nulidad matrimonial
137	PENSIÓN DE JUBILACIÓN
137	Quiénes son beneficiarias o beneficiarios
137	Requisitos para otorgarla
137	Jubilación anticipada
137	Extinción de la pensión

SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ (SOVI)	138
Requisitos para la pensión de jubilación SOVI	138
Efectos económicos	138
Requisitos para la pensión de invalidez SOVI	138
Pensiones no contributivas	139

Asistencia sanitaria y salud 141

ASISTENCIA SANITARIA	143
Titulares de cartilla de asistencia sanitaria	143
Inclusión de los miembros de la familia en la cartilla	143
Asistencia sanitaria de personas inmigrantes o sin recursos	144
Nacimiento del derecho a asistencia sanitaria	144
Prestaciones cubiertas	144
SALUD	145
Libre elección de especialistas	145
Interrupción voluntaria del embarazo	145

Impuesto sobre la renta de las personas físicas 147

Personas obligadas a declarar	149
Ingresos a declarar	149
Tipos de declaraciones	149
Declaración de la mujer casada	150
Declaración de las personas separadas o divorciadas	150
Desgravaciones por hijos o hijas	151

Anexo 153

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	155
Proyecto de protocolo facultativo	169



EL ESTADO de Derecho es la base de toda sociedad democrática que permite la convivencia de los ciudadanos y ciudadanas bajo el amparo de unas normas y leyes que garantizan unas relaciones armónicas y reconocen esa igualdad entre hombres y mujeres, pero es el respeto y cumplimiento de esas normas lo que de verdad permite que ambos sexos desarrollen por igual esos derechos.

Si bien es cierto que en la propia Constitución Española se recoge nítidamente esa igualdad entre hombres y mujeres, no menos cierto resulta que en la práctica social existen diferencias, que, a veces, nos resultan insostenibles e incluso reprobables.

Erradicar situaciones de este tipo y evitar que se generen otras nuevas es tarea de todos y todas que además debe articularse en distintos niveles y direcciones. A todo ello no es ajeno el Gobierno de Aragón que, por medio del Instituto Aragonés de la Mujer, considera objetivo prioritario avanzar hacia la auténtica igualdad.

En este objetivo, en el que hemos de avanzar juntos, una de las primeras acciones a emprender es la información, por lo que esta Guía de Derechos de las Mujeres se presenta como un primordial instrumento donde se recogen los derechos que asisten a todas las mujeres.

La recopilación detallada de normas legales se convierte así en un manual al que pueden recurrir todas las mujeres para disponer en todo momento de los derechos que les asisten en el ámbito laboral, económico, sindical, sanitario, fiscal, etc.

La edición de esta Guía, junto a anteriores publicaciones auspiciadas por el Instituto Aragonés de la Mujer, demuestra el empeño de este Organismo de Igualdad en proporcionar a la mujer aragonesa instrumentos útiles de primer orden que seguro permitirán corregir situaciones de desigualdad.

José Ángel Biel Rivera

Vicepresidente del Gobierno de Aragón



L DERECHO es la base sobre la que se sustenta el modelo de todo Estado moderno y constituye la garantía de su funcionamiento así como la convivencia entre hombres y mujeres en función del respeto a unas normas que nos incumben y obligan a todos y a todas.

No obstante, a veces, ese cumplimiento obligado y legislado por los poderes públicos se ve quebrado por ciertos sectores, individuos o colectivos que al romper la norma establecida provocan desequilibrios e incurrir en acciones de discriminación y desigualdad, que en ocasiones producen desgarro.

Desde el Instituto Aragonés de la Mujer, organismo autónomo adscrito al Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales del Gobierno de Aragón, se tiene especial empeño en corregir estas situaciones, y una de las principales políticas llevadas a cabo es la de vigilar por el cumplimiento de los derechos de la mujer.

Precisamente, la publicación de esta Guía tiene como objetivo divulgar esos derechos que asisten a todas las mujeres que viven en Aragón para que los conozcan, los apliquen y los exijan tanto en su entorno como en otros ámbitos.

Desde el Instituto Aragonés de la Mujer se quiere que esta Guía facilite la labor a los y las profesionales dedicados a luchar por la igualdad, al tiempo que se convierta en una herramienta útil en el quehacer diario de todos y todas las que trabajamos por erradicar la desigualdad.

Contiene respuestas a diversos temas agrupados en los siguientes epígrafes: Nacimiento, nacionalidad y vecindad civil. El matrimonio, parejas estables no casadas, régimen económico, nulidad, separación y divorcio. Los hijos y las hijas. Incapacidad y tutela. Sucesiones. Violencia doméstica y agresiones a la libertad sexual. El beneficio de justicia gratuita. Trabajo, seguridad social, incapacidad laboral y pensiones. Asistencia sanitaria y salud y finalmente el Impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Este contenido y su práctica presentación hacen de esta publicación uno de los instrumentos que, seguro, ayudarán al desarrollo de las políticas de igualdad para que los desequilibrios entre hombres y mujeres desaparezcan y podamos hablar de una real y efectiva igualdad de derechos y de oportunidades.

Ana de Salas Giménez de Azcárate
Directora del Instituto Aragonés de la Mujer



A PUBLICACIÓN de una guía de los derechos para las mujeres tiene su fundamento en la falta de igualdad legal en un pasado no muy lejano. Es preciso divulgar los cambios legislativos para erradicar de la mentalidad popular la idea de que la mujer es una ciudadana de segunda clase, alguien carente de derechos pero objeto de una protección derivada de su inferior consideración jurídica.

La discriminación existía en todos los campos del derecho. En derecho civil, hasta la ley de 2 de mayo de 1975 la mujer que contraía matrimonio pasaba a ser jurídicamente una incapaz que necesitaba la asistencia del marido para cualquier acto que excediera de la bolsa de la compra. Ni podía comparecer en juicio, ni contratar, ni disponer de una cuenta corriente, ni ser comerciante, si no era con el permiso del marido, y ni siquiera era titular de la patria potestad de sus hijos e hijas, salvo que fuera viuda. Si se casaba con un extranjero, perdía la nacionalidad española si, conforme a la ley del marido, adquiría la de éste, y siempre adquiría la vecindad civil del marido. La mujer debía obedecer al marido, pero no al contrario, y debía fijar el domicilio donde éste dispusiera. Esa ley y otras posteriores han configurado un panorama totalmente diferente, dando como resultado que el matrimonio no limita la capacidad de obrar de ninguno de los cónyuges, que haya igualdad de derechos y deberes entre los cónyuges, y que sean cotitulares de la patria potestad sobre sus hijos e hijas.

En materia penal los delitos cometidos contra una mujer eran duramente castigados en consideración a la honra del padre o del esposo más que atendiendo al daño hecho a la mujer. De igual manera era castigada la mujer que se atrevía a deshonorar al marido. Hasta el año 1978 no desapareció del Código Penal el delito de adulterio, por el que una mujer que yacía tan sólo una vez con otro hombre que no fuera su marido tenía una pena de hasta 6 años de prisión. El infanticidio cometido por una mujer para ocultar su deshonra era considerado menos grave que el aborto, y la mujer que insultaba al marido tenía la misma pena que el marido que pegaba a su mujer. Sucesivas mejoras legislativas a partir de nuestra Constitución de 1978 han ido configurando un régimen jurídico de proscripción de la discriminación, sustituyendo en los delitos sexuales el bien jurídico protegido de la “honestidad” por la libertad sexual, y protegiendo la armonía familiar en los delitos de malos tratos (físicos y —desde 1999— también psíquicos), tendentes a proteger a la parte considerada más débil de la unidad familiar, la mujer y los y las menores. Se introduce la dignidad y la integridad moral de todos y todas como bien a proteger, mediante la tipificación de toda conducta que atente gravemente contra dichos bienes (delitos contra la integridad moral). Por último, y con carácter general, cualquier actuación jurídicamente relevante que tenga como origen la discriminación por razón de sexo u orientación sexual, se considera delictiva.

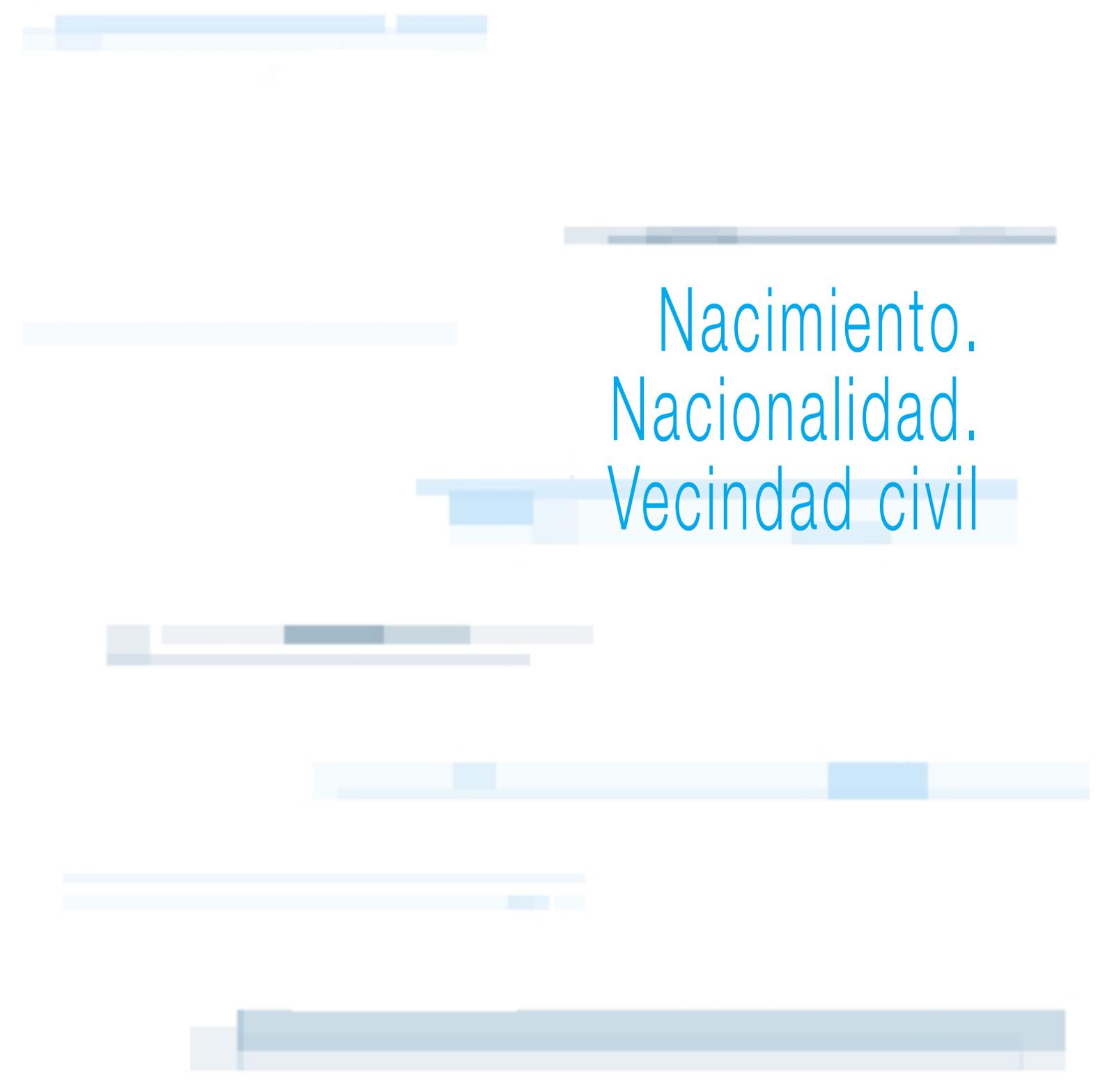
No obstante, toda esta regulación no es suficiente para erradicar las conductas de malos tratos, y sobre todo, la pasividad de la propia sociedad, los poderes públicos e incluso de la propia víctima a la hora de reaccionar contra tales delitos de malos tratos, por lo que deben abordarse políticas activas de concienciación social para evitar una de las mayores lacras que todavía hoy sigue padeciendo la sociedad: la muerte casi diaria de mujeres a manos de sus maridos o compañeros. Campañas publicitarias, creación de servicios exclusivamente destinados a información, apoyo psicológico y económico y asesoramiento a la víctima de malos tratos, grupos operativos en la policía que atienden de forma exclusiva estos delitos y en general, todo un elen-

co de actuaciones tendentes a evitar el delito, pero también a denunciarlo si se produce, a perseguirlo, y a castigar al delincuente, son imprescindibles para que la nueva regulación penal sea efectiva.

En el campo laboral la discriminación era igualmente clara e incluso más flagrante, si cabe. Así, hasta 1970 se prohibía el trabajo nocturno de las mujeres, determinados trabajos tales como manejar o engrasar máquinas, por una supuesta diferente condición física y psíquica, y su jornada no podía ser superior a 10 horas. Sin embargo se le exigía para trabajar algo que no se exigía al hombre, el certificado de estar vacunada y no padecer enfermedad contagiosa, y, si estaba casada, el permiso del marido.

Frente a esa supuesta protección, en la realidad las pocas mujeres que trabajaban lo hacían en los trabajos más bajos y duros y los peor pagados, a pesar de lo cual las mujeres fueron incorporándose al mundo laboral en forma masiva. Esa realidad social y el mandato de igualdad recogido en la Constitución de 1978 hizo que fueran publicándose normas que mejoraron poco a poco las condiciones laborales de las mujeres, integrando a la mujer en el trabajo en condiciones de mayor igualdad, aunque todavía queda mucho por hacer. Conforme ha ido legislándose para solucionar determinados aspectos discriminatorios se han puesto de manifiesto nuevas desigualdades a nivel teórico y práctico. Así, a pesar de que legalmente existe la norma de a igual trabajo igual salario, la realidad es que las mujeres cobran menos salario por el mismo trabajo por el sistema de diferente calificación de los puestos de trabajo si la misma tarea la realiza un hombre o una mujer. O la realidad, no existente en ninguna norma escrita de que una mujer en edad de tener descendencia o con hijos o hijas a su cargo no encuentra trabajo. O la constatación de que los permisos de maternidad sólo son solicitados por los hombres en un porcentaje ínfimo de casos. O el tratamiento específico en la Seguridad Social del servicio doméstico. De ahí la importancia que se le ha dado en la presente guía a los derechos laborales y a la seguridad social, a la ley del servicio doméstico y la ley de conciliación familiar.

Esperamos y deseamos que la exhaustiva recopilación de normas legales, hecha en forma de preguntas y respuestas lo más concisas y sencillas posibles, además de informar a todas las mujeres de sus derechos, suponga un punto de partida para conseguir la equiparación real de las mujeres y de los hombres, desterrando de la mentalidad social una desigualdad que no sólo perjudica a las mujeres sino a la sociedad en general.



Nacimiento.
Nacionalidad.
Vecindad civil

EL NACIMIENTO

¿Es obligatoria la inscripción de un nacimiento?

Sí. Lo primero que se debe cuando se produce un nacimiento, es inscribirlo en el Registro Civil que corresponda al lugar del nacimiento del niño o de la niña, en el que posteriormente se irán inscribiendo los demás hechos de su vida relativos a la emancipación, incapacitación, matrimonio, separación, divorcio y defunción.

¿Quién tiene obligación de inscribir a un niño o a una niña?

Por este orden:

- El padre.
- La madre.
- La o el pariente más próximo (abuelos, abuelas, tíos, tías, hermanos o hermanas si son mayores de edad).
- Cualquier persona mayor de edad presente en el lugar del nacimiento.
- El jefe o la jefa del establecimiento o la persona cabeza de familia donde ha tenido lugar el nacimiento.
- En el caso de una o un recién nacido abandonado, la persona que lo haya recogido.

¿Qué plazo existe para inscribir un nacimiento?

Desde las 24 horas del nacimiento hasta los 8 días siguientes. Dicho plazo puede ampliarse hasta los 30 días siguientes al nacimiento, si se acredita que existe causa justificada.

¿Puede inscribirse un nacimiento transcurrido el plazo legal anterior?

Sí, pero es necesario tramitar un expediente gubernativo, que conlleva unos trámites más complicados, ya que exige demostrar la existencia e identidad de la nacida o del nacido, y demás datos que deben constar, así como la ausencia de inscripción previa.

¿Se necesita algún documento para la inscripción del nacimiento?

Sí, el médico/a o la comadrona que asista al parto debe dar parte por escrito del nacimiento a la persona encargada del Registro Civil. Si no existe ese parte, la persona encargada del Registro Civil deberá comprobar el hecho por medio del médico/a del Registro Civil.

¿Qué debe constar en la inscripción del nacimiento?

Debe constar el nombre y los apellidos del neonato o neonata, así como del padre y de la madre, si se conocen, además de la fecha, hora y lugar del nacimiento y el sexo, constituyendo dicha inscripción la prueba del nacimiento.

¿Puedo inscribir a mi hijo o a mi hija en el pueblo en el que vivo, aunque haya nacido en el hospital de otro pueblo o en la capital de la provincia?

Sí, lo único que se debe hacer es ir al Ayuntamiento del pueblo donde se vive, los dos progenitores, hacer un acta firmada por ambos padres en la que se diga que se quiere inscribir al niño o a la niña en el pueblo donde viven, y presentar certificado de empadronamiento del padre y de la madre en ese pueblo. En el Ayuntamiento se encargan del resto de los trámites.

¿Cuántos nombres se pueden poner a un niño o a una niña?

No más de dos nombres simples, o bien uno compuesto, es decir, si es una niña, no se le puede llamar María del Carmen del Pilar, o si es un niño José María Carlos.

¿Se le puede poner cualquier nombre a un niño o a una niña?

No, están prohibidos aquellos nombres que perjudiquen a la persona, por ejemplo, no se inscribiría un nombre como Mesa o Buzón, o Lela o Tonto. Tampoco se pueden poner diminutivos o variantes familiares o coloquiales, tales como Cuca o Lolo, o que hagan confusa su identificación y los que puedan inducir a un error respecto del sexo del niño o de la niña.

Tampoco se puede poner el nombre de un hermano o hermana, siempre que el hermano o hermana no hubiese fallecido, ni la traducción del nombre a otra lengua, por ejemplo, no se le puede poner a un niño Michael en lugar de Miguel, si bien si se le puede poner el nombre correspondiente en cualquiera de las lenguas españolas, por ejemplo Jorge o Jordi.

¿Qué apellidos llevarán los hijos y las hijas?

Los hijos y las hijas llevarán los apellidos de sus progenitores. Actualmente el padre y la madre, de común acuerdo, podrán decidir si el primer apellido de su hijo o de su hija será el del padre o el de la madre, pero esta opción ha de ejercitarse antes de la inscripción en el Registro Civil. En caso contrario el primer apellido será el del padre y el segundo el de la madre, como tradicionalmente venía sucediendo. Además, el orden de los apellidos del hijo o de la hija mayor regirá en las inscripciones de nacimiento de posteriores hermanos o hermanas del mismo vínculo.

De todos modos, el hijo y la hija, al alcanzar la mayoría de edad, podrá solicitar que se altere el orden de sus apellidos, mediante comparecencia ante la persona encargada del Registro Civil.

LA NACIONALIDAD

¿Quién es español y española?

- Las personas nacidas de madre o padre español. Si el hijo o la hija nace fuera del país, debe ser inscrito en el Consulado de España del país donde se resida.
- También las y los nacidos en España de padres extranjeros si el padre o la madre hubiera nacido en España.
- Los nacidos y las nacidas en España de padres extranjeros, que o no tienen nacionalidad o las leyes de su estado no otorgan nacionalidad a la hija o al hijo nacido en España.
- Las personas nacidas en España cuya filiación no sea determinada o conocida son españoles.
- Las hijas y los hijos menores adoptivos de padre o madre español, nacidos extranjeros, desde el momento de la adopción. Si la persona adoptada es mayor de 18 años, podrá optar por la nacionalidad española en el plazo de 2 años tras la adopción.
- Si una persona se entera de su filiación o de su nacimiento en España tras haber cumplido los 18 años, podrá optar por la nacionalidad española en el plazo de 2 años a contar desde ese conocimiento.
- Pueden optar por la nacionalidad española aquellas personas que estén o hayan estado sujetas a la patria potestad de una persona española.

¿Puede una persona extranjera adquirir la nacionalidad española?

Sí, una persona de nacionalidad extranjera puede adquirir la nacionalidad española, ya que, existen varios modos de adquisición de la nacionalidad española.

¿Cuál es el modo más habitual?

La forma más habitual es por residencia legal, continuada e ininterrumpida, es decir, “con papeles” durante un determinado periodo de tiempo, así, en general *el plazo de residencia es de 10 años*.

Para aquellas personas que sean asiladas o refugiadas, *el plazo de residencia es de 5 años*.

Para aquellas personas que sean de países Iberoamericanos, Andorra, Filipinas, Guinea Ecuatorial, Portugal o judíos sefardíes basta con una *residencia de 2 años*. La residencia debe ser legal, continuada e ininterrumpida, “con papeles”.

Y basta con *1 año de residencia* “con papeles” para:

- a) aquel extranjero o extranjera que haya nacido en territorio español.
- b) quien hubiera nacido fuera de España hijo o hija de madre o padre que originariamente fuera español.
- c) la persona extranjera casada y no separada de una persona española siempre que la solicitud se haga tras un año de matrimonio.
- d) aquellas personas que hubieran podido ejercer opción por la nacionalidad española y no lo hicieron en su debido tiempo.
- e) quien haya estado sujeto legalmente a tutela, acogimiento o guarda de un ciudadano, ciudadana o una institución española durante 2 años consecutivos, incluso si continúa esa situación en el momento de la solicitud de nacionalidad española.
- f) el viudo o viuda de persona española si a la muerte del cónyuge no existiera separación legal o de hecho .

Se debe destacar que para el cómputo de la residencia no es válido el tiempo de estancia en España como estudiante.

¿Sólo se puede adquirir la nacionalidad española por residencia?

No, existen dos modos más: la carta de naturaleza y la opción.

¿Una persona menor de edad nacida en España de padre y madre emigrantes, puede adquirir la nacionalidad española?

Sí, con una residencia “con papeles”, en el plazo de un año, se puede solicitar la nacionalidad española para el niño o la niña, bien por medio de sus representantes legales, si es menor de 14 años, bien asistido/a por su representante legal si es mayor de 14 años.

¿Al casarte con un extranjero pierdes la nacionalidad española?

No, desde el año 1955 una mujer española, si se casa con una persona de otra nacionalidad, no pierde la nacionalidad española, excepto si voluntariamente desea adquirir la de su esposo.

¿Se puede perder la nacionalidad española de algún modo?

Sí, la persona emancipada que resida habitualmente en el extranjero y adquiera voluntariamente esa nacionalidad, perderá la nacionalidad española a partir de los 3 años tras la adquisición de la otra nacionalidad.

¿Y si se adquiere una nacionalidad de un país iberoamericano, Andorra, Filipinas, Guinea Ecuatorial o Portugal?

Entonces no basta con la mera adquisición de una nueva nacionalidad para perder la nacionalidad española de origen.

¿Pierdo la nacionalidad si vivo en el extranjero, tengo otra nacionalidad y renuncio expresamente a la nacionalidad española?

Sí, en todo caso, siempre que la persona esté emancipada, se pierde la nacionalidad española.

Una persona que ha adquirido la nacionalidad española, ¿puede perderla?

Sí, además de por los motivos anteriores, la puede perder por sentencia penal firme en la que se le condene a perder la nacionalidad, o cuando entre voluntariamente al servicio de las fuerzas armadas de otro país o ejerza cargo político en un Estado extranjero si existe prohibición expresa del Gobierno de España.

¿Se puede recuperar la nacionalidad española perdida?

Sí, pero se han de reunir una serie de requisitos:

— Ser residente legal en España, requisito que no se necesita en el caso de ser emigrante ni hijo o hija de emigrantes.

- Declarar ante el encargado/a del Registro Civil su voluntad de recuperar la nacionalidad española y su renuncia a la nacionalidad anterior, siempre que no sea la de un país Iberoamericano, de Andorra, Filipinas, Guinea Ecuatorial o Portugal.
- Inscribir la recuperación en el Registro Civil.

Además, en los casos de españoles o españolas que han perdido la nacionalidad por sentencia penal firme; por entrar voluntariamente en el ejército de otro Estado, o por tener cargo político en otro Estado en contra de la prohibición del Gobierno de España; o los varones menores de 40 años que hayan perdido la nacionalidad española sin haber hecho el servicio militar español o la prestación social sustitutoria, no podrán adquirirla o recuperarla más que por previa habilitación discrecional del Gobierno.

LA VECINDAD CIVIL

¿Qué es y para qué sirve la vecindad civil?

Es una circunstancia personal de las y los españoles que determina la aplicación, bien de la ley foral o especial o de la ley civil común. Así, a quienes tienen vecindad civil aragonesa se les aplica la Compilación Aragonesa, a las y los navarros los Fueros de Navarra, a las y los catalanes la Compilación Catalana, a las y los castellanos el Código Civil...

En Aragón: A quienes ostentan la vecindad civil aragonesa les es aplicable la Compilación Aragonesa.

¿Es importante saber qué vecindad civil se tiene?

Sí, es muy importante ya que en temas tan trascendentales como el régimen matrimonial, el derecho sucesorio, las servidumbres, etc. depende de la vecindad civil para aplicar una legislación u otra.

En Aragón: Si se tiene la vecindad civil aragonesa se tiene un régimen económico matrimonial especial, el de comunidad conyugal legal, además de un régimen de sucesiones especial, etc.

¿Si se contrae matrimonio con una persona que tenga otra vecindad civil, por ejemplo, una aragonesa que se casa con un catalán, se pierde la vecindad civil?

No, por matrimonio no se pierde la vecindad civil, pero en caso de vecindades civiles diferentes, al tener distintos regímenes de derecho civil, se debe determinar el régimen matrimonial aplicable. También cualquiera de los cónyuges no separados, podrá, en todo momento optar por la vecindad civil del otro.

¿Es posible cambiar o adquirir otra vecindad civil?

Sí, es posible. Se puede cambiar o adquirir una vecindad civil, bien a los dos años de residencia continuada en un lugar, haciendo una declaración expresa de voluntad de adquirir esa nueva vecindad en el Registro Civil, o bien a los 10 años de residencia continuada en un determinado lugar, siempre que no se haya hecho una declaración en contra.

¿Qué vecindad civil tienen los hijos y las hijas de padre y madre con la misma vecindad civil?

La misma que la de ambos padres. Es decir, que el hijo o la hija de padre y madre con vecindad civil aragonesa tendrá vecindad civil aragonesa. Lo mismo ocurre cuando se adopta a un o a una menor no emancipada: tendrá la misma vecindad civil que quienes adoptan.

¿Qué vecindad civil tiene una niña o un niño hijo de padre y madre con vecindades diferentes?

En principio, el niño o la niña tendrá la misma vecindad del progenitor cuya filiación se haya determinado antes, si no, la del lugar de nacimiento, y, si no, la vecindad de derecho común. Además, cualquiera de ambos padres, o el que ejerza o le haya sido atribuida la patria potestad del niño o de la niña, podrán darle la vecindad civil de cualquiera de ellos antes de que transcurran 6 meses desde el nacimiento. Esto mismo es de aplicación para las menores y los menores adoptados.

¿Si los padres cambian de vecindad civil, o les privan o suspenden de la guardia y custodia de los o las menores, los niños y las niñas pierden la vecindad civil?

No, los niños y las niñas siguen manteniendo la vecindad civil que tuvieran.

¿Pueden las personas menores cambiar voluntariamente de vecindad civil?

Si está emancipada desde que una persona menor cumple los 14 años y hasta un año después de su emancipación, puede optar bien por la vecindad civil correspondiente a su lugar de nacimiento, bien a la última de su padre o de su madre. Si no está emancipada, deberá ser asistida por su representante legal. Por ejemplo, una chica de 18 años, nacida en Zaragoza, de padre con vecindad civil catalana y madre con vecindad civil castellana, a la que se le atribuyó vecindad civil castellana; puede optar, bien por la vecindad civil aragonesa (la de su lugar de nacimiento) o por la catalana (la última vecindad de su padre).

¿Y si quedan dudas respecto de la vecindad civil de una persona?

En caso de duda, siempre prevalecerá la vecindad civil del lugar de nacimiento de una persona.

Si una persona extranjera adquiere la nacionalidad española, ¿también se le atribuye vecindad civil?

Si, y podrá elegir cualquiera de las siguientes:

- La de su lugar de residencia
- Si ha nacido en España, la de su lugar de nacimiento
- Si su padre y su madre son o eran españoles, por la última vecindad civil del padre, madre o adoptantes.
- Por la de su cónyuge, si éste es español.

El matrimonio.
Parejas estables no casadas.
Regímenes económicos.
Nulidad, separación,
divorcio

EL MATRIMONIO

El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica, tal y como establece la Constitución Española.

¿Quién puede contraer matrimonio?

Quienes acrediten tener capacidad para contraerlo, siendo necesario:

- Que se trate de personas de distinto sexo.
- Ser personas mayores de edad o menores de edad emancipadas.
- No estar ligadas con vínculo matrimonial alguno.

¿Pueden contraer matrimonio las personas menores de edad no emancipadas?

En este caso se abrirá, además del expediente de celebración del matrimonio, expedientes de dispensa o emancipación según que quienes soliciten tengan entre 14 y 15 años ó entre 16 y 17 respectivamente.

¿Quiénes no pueden contraer entre sí matrimonio?

- Las personas del mismo sexo.
- Entre padres, entre hermanos/as y entre primos/as hasta el tercer grado.
- Las personas que hubieran sido condenadas como autoras o cómplices de la muerte de su cónyuge.

¿Qué formas tienen de contraer matrimonio las personas españolas?

Dentro del territorio español, se puede contraer matrimonio ante:

- La jueza o el juez encargado del Registro Civil.
- En los municipios en los que no resida jueza o juez encargado del Registro Civil, se hará ante el Alcalde, Alcaldesa o el Delegado o Delegada designada.

— En la forma prevista por una confesión religiosa.

Fuera del territorio español, se hará delante de la persona encargada del Registro Civil en el Consulado..

¿A qué Registro debo de acudir?

La documentación debe presentarse ante el Registro Civil del lugar en que está empadronado uno de los dos futuros contrayentes.

¿Qué documentación se necesita para contraer matrimonio?

Dependerá de cada caso:

1) *Si se contrae matrimonio civil:* Se debe de presentar:

- Certificado literal de nacimiento de los futuros contrayentes.
- Certificado de empadronamiento.
- Declaración jurada.

Si uno de los futuros contrayentes es divorciado, además de lo anterior deberá de presentar un certificado literal de la inscripción de su anterior matrimonio.

Si el estado civil de uno de los futuros contrayentes fuera el de viudo o viuda deberá presentar, además de lo anterior un certificado literal de la inscripción de defunción de su anterior cónyuge.

2) *Si se contrae matrimonio religioso:*

La documentación a presentar variará según la exigida por cada una de las distintas religiones.

Actualmente el Estado Español ha reconocido efectos civiles, después de su inscripción, al matrimonio celebrado según las confesiones religiosas Evangélica, Coránica y Hebrea.

¿Y qué ocurre si algún documento es extranjero?

Deberá de ser traducido por una traductora o un traductor oficial y legalizado por el consulado correspondiente.

¿Y si los futuros contrayentes son personas extranjeras y se encuentran en España?

Los documentos que se deben aportar dependen de la nacionalidad de la persona solicitante. En términos generales son:

- Certificado literal de nacimiento.
- Certificado que acredite el estado civil.
- Certificado expedido por el consulado donde conste el domicilio actual y el lugar de residencia de los dos últimos años.
- Certificado consular sobre la necesidad o no de publicar edictos en su país.

Estos documentos deberán estar legalizados por el consulado del país de origen y traducidos al español.

¿Qué es el Libro de Familia?

El que se entrega por el Registro Civil a los cónyuges una vez que se inscribe el matrimonio.

Este documento certifica:

- La celebración del matrimonio.
- El régimen económico de la sociedad conyugal.
- El nacimiento de los hijos e hijas comunes y de los adoptados y adoptadas conjuntamente por ambos cónyuges.
- El fallecimiento de los cónyuges o de los hijos e hijas.
- La nulidad, divorcio o separación del matrimonio.

También se entrega el Libro de Familia al progenitor o progenitores de un hijo o hija no matrimonial y a quienes adopten a menores.

¿Qué ocurre si pierdo el Libro de Familia?

Este Libro debe de conservarse siempre pero, en caso de que no se tenga en su poder, se haya perdido o deteriorado gravemente, se puede solicitar un duplicado en el Registro Civil.

¿Cuándo se disuelve el matrimonio?

El matrimonio se disuelve por la muerte o fallecimiento de uno de los cónyuges y por el divorcio.

PAREJAS ESTABLES NO CASADAS

¿Qué es una pareja de hecho?

Son uniones generadas por causas muy diversas, pero el hecho real, es que dos personas de igual o diferente sexo, se unen afectivamente, al margen del matrimonio.

¿Son legales las parejas de hecho en España?

No existe una Ley por la que se reconozca su existencia, pero en la Comunidad Autónoma de Aragón sí existe una ley que las regulan, para uniones de igual o diferente sexo.

¿Quiénes, en Aragón, se pueden acoger a esta Ley?

- Parejas de igual o diferente sexo.
- Las dos personas deben ser aragonesas.
- Es aplicable a todos los aragoneses y aragonesas que vivan en Aragón o residan fuera de esa Comunidad, siempre que conserven la vecindad civil aragonesa.

- Las personas mayores de edad o mayores de 14 años con autorización expresa de sus progenitores o tutores/as.
- Que formen una pareja estable no casada, con una relación afectiva, análoga a la conyugal.
- Quienes cumplan todos los requisitos que se detallarán.

Si convivo con una persona como pareja estable, ¿debo inscribirlo en algún registro?

Sí. Las parejas estables no casadas, sean homosexuales o heterosexuales, deberán inscribirse en el registro creado para ellas en el Gobierno de Aragón (Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales) la D.G.A.

¿Cuándo existe una pareja de hecho?

- Con la convivencia libre y voluntaria por un periodo ininterrumpido de dos años.
- Es conveniente manifestar esa decisión mediante escritura pública, pudiendo pactar en ella los derechos y obligaciones a que quieran acogerse. Igualmente, a falta de aquella, acreditar la convivencia mediante cualquier tipo de prueba admitida en derecho: testifical, acta de notoriedad, documento judicial etc.

¿Desde cuándo se tiene en cuenta el periodo de convivencia?

El periodo de dos años de convivencia exigido para las parejas aragonesas, empieza a contar a partir de la entrada en vigor de la Ley, el 6 de Octubre de 1999.

¿Cualquier persona puede formar una pareja de hecho?

No, sólo pueden formar pareja de hecho:

- Las personas solteras, divorciadas y viudas. No pueden formarla ni una persona casada, ni una separada, ni una soltera que ya tenga pareja de hecho.
- Que no sean parientes consanguíneos ni por adopción.

¿Se puede regular la convivencia de una pareja de hecho por escritura o convenio?

Sí, es lo más conveniente para regular todas las cuestiones: personales, patrimoniales, sucesorias o supuestos de ruptura, etc. existiendo libertad de pactos.

¿Cuándo se puede hacer el convenio?

En cualquier momento antes del inicio de la convivencia, al comienzo de ésta, o transcurrido un tiempo de la misma.

¿Se puede modificar el convenio?

Sí, en cualquier momento y siempre por ambas partes, nunca unilateralmente.

¿Se puede pactar en ese convenio cualquier cosa?

No, no se podrán incluir: cláusulas que puedan dañar los derechos o la dignidad de la pareja o demás miembros de la familia que convivan con ellos, así como las que sean contrarias a la Ley. No se podrá pactar la convivencia con carácter temporal, ni sometida a condición alguna.

¿Qué tipo de régimen económico se puede pactar?

El que la pareja acuerde: ganancial, separación de bienes, participación, etc.

Si no existe convenio, ¿cómo se repartirán los gastos?

La pareja contribuirá al mantenimiento de la vivienda y cuantos gastos se consideren comunes, en proporción a sus ingresos respectivos; si estos no son suficientes, de acuerdo con sus patrimonios.

¿A qué gastos debe hacer frente la pareja?

Contempla la vivienda y demás gastos de mantenimiento: comunidad, reparaciones, etc., e igualmente, todo el mobiliario, utensilios y enseres. Respecto a los demás gastos comunes, serán los necesarios para el sustento de la pareja y el de los hijos e hijas, comunes o no, que convivan con ellos, incluyendo el derecho a alimentos, educación, atención médica, vivienda, etc.

No ampara a los hijos e hijas que no convivan con la pareja, aunque sean menores.

¿Cómo se regulan los bienes propios de cada miembro?

Salvo pacto expreso, cada uno conservará la propiedad, administración y disfrute de sus propios bienes. Los que adquiera cada conviviente por sí solo, serán de su exclusiva propiedad, no siendo necesaria la intervención del otro para cualquier acto de disposición.

¿Tiene la pareja responsabilidad frente a terceros por deudas y obligaciones?

Sí, ambos miembros de la pareja, responden, solidariamente, de las deudas y obligaciones con terceros, contraídas para gastos comunes.

¿Qué causas producen la extinción de la pareja?

- La muerte o declaración de fallecimiento de uno de ellos.
- De común acuerdo.
- Por decisión unilateral, produciendo efecto, desde el momento en que le comunique al otro, fehacientemente dicha determinación.
- Separación de hecho por más de un año.
- Matrimonio de uno de sus miembros, o de ambos entre sí.

¿Qué obligaciones conlleva su extinción?

- Si se hizo escritura o convenio, ambos miembros están obligados a revocarlo.
- Si no se suscribió escritura es conveniente que, de forma fehaciente, dejen constancia documental de su ruptura.
- Si fue inscrita la convivencia en el Registro de la Diputación General de Aragón, deberán comunicar la extinción.

¿Qué otras limitaciones produce la extinción?

- Cualquiera de sus miembros, no podrá suscribir una nueva escritura o convenio, hasta que hayan transcurrido 6 meses desde la ruptura.
- Revocación de todos los poderes otorgados de uno en favor del otro.

¿Existe derecho a compensación económica o pensión, en caso de ruptura?

Sí, existe.

¿Es lo mismo compensación económica que pensión?

No, no es lo mismo.

¿Cuándo se puede pedir compensación económica en caso de ruptura?

- Cuando la convivencia haya creado una situación de desigualdad patrimonial entre ambos que implique un enriquecimiento injusto para uno de ellos.
- Cuando uno de los miembros, sin retribución o con retribución insuficiente, ha dedicado gran parte de su actividad al cuidado del hogar, de los hijos e hijas comunes o del otro conviviente o ha trabajado para éste.
- Cuando uno de los convivientes, ha contribuido con su trabajo o con recursos propios a la conservación, mejora o adquisición de bienes comunes o privativos del otro miembro de la pareja, no participando en la titularidad de los mismos.

¿Y cuándo se puede pedir pensión?

- Compatible con la compensación económica
- Cualquiera de los convivientes podrá exigir al otro una pensión para su sustento, en caso de que el cuidado de los hijos e hijas comunes, le impida o dificulte la realización de actividades laborales.
- La pensión se extinguirá cuando el cuidado de los hijos e hijas cese, sean mayores de edad, o se emancipen.
- Si no fue pactado en la Escritura o Convenio y no hay hijos ni hijas comunes, no tienen derecho a pensión alimenticia.

¿Cuándo se pide la compensación económica y la pensión? ¿Cuánta será su cuantía?

La cuantía de la compensación económica y de la pensión, será proporcional al tiempo de duración de la convivencia. La reclamación deberá solicitarse en el plazo máximo de un año, contándose desde el momento que se extinguió la relación.

¿Cómo se regulará la convivencia en el caso de que existan hijos o hijas comunes?

En cuanto a la guarda y custodia, régimen de visitas, comunicación etc., se estará a lo que la pareja haya pactado. El juez o la jueza podrá intervenir para moderar lo que hubieran acordado si lo considera lesivo para alguna de las partes o los hijos y las hijas.

En defecto de pacto, el juez o la jueza acordará lo que estime conveniente en beneficio de las hijas e hijos, con audiencia de estos, si tienen suficiente juicio o son mayores de 12 años.

Se seguirá la normativa prevista para los matrimonios

¿Puede adoptar una pareja de hecho?

Mientras que las parejas heterosexuales pueden adoptar conjuntamente, ese derecho no les ha sido reconocido a las parejas homosexuales.

¿Puede transformarse un convenio o una escritura reguladora de una pareja de hecho en capítulos matrimoniales?

Sí, el régimen de convivencia pactado en escritura pública y siempre que se hubiese acordado expresamente, en el supuesto de contraer matrimonio, la pareja adquirirá el valor de capítulos matrimoniales.

¿Qué derechos tiene la persona sobreviviente, en caso de fallecimiento de uno de ellos?

- El o la sobreviviente tendrá derecho a todo aquello que hayan pactado en la Escritura o Convenio, pacto sucesorio, etc.
- Independientemente de lo anterior, tendrá derecho al mobiliario, útiles e instrumentos de trabajo, que constituyan el ajuar de la vivienda en que habiten. Están excluidas las joyas u objetos artísticos de valor importante. También aquellos bienes que sean de procedencia familiar de la persona fallecida.
- Igualmente tendrá derecho a residir en la vivienda familiar gratuitamente, en el supuesto de que sea propiedad de la persona fallecida. Si la vivienda fuera arrendada, tiene derecho a subrogarse en el contrato de arrendamiento.

¿Puede hacer una pareja de hecho testamento?

- Los miembros de la pareja estable no casada, podrán otorgar testamento mancomunado, de conformidad con la legislación sucesoria aragonesa, similar al que otorgan los matrimonios.
- Igualmente, podrán realizar Pactos Sucesorios, siempre en los términos previstos en la legislación aragonesa.
- Cada miembro de la pareja, podrá ordenar la sucesión del otro mediante la fiducia.
- Cada miembro de la pareja, puede ordenar la sucesión por cualquier otro tipo de testamento.

¿En qué situación se encuentra la pareja de hecho a nivel estatal, al fallecimiento de uno de sus miembros?

- No tienen derecho al usufructo de viudedad.
- No tiene ningún tipo de reducción por parentesco, pagando por la tarifa más elevada en el impuesto de sucesiones.
- No tiene derecho a la pensión de viudedad de la Seguridad Social.

RÉGIMEN ECONÓMICO DEL MATRIMONIO

¿Cómo tienen que contribuir cada uno de los miembros del matrimonio a los gastos familiares?

La ley establece tres sistemas distintos: gananciales, separación de bienes y participación. Hay otras especialidades en los territorios forales de Aragón, Cataluña, Navarra, Baleares, Galicia y País Vasco.

En Aragón las especialidades son: el régimen paccionado elegido por los cónyuges al otorgar capitulaciones, y el de comunidad de bienes y ganancias, llamado también régimen de consorciales.

¿Pueden elegir los cónyuges el régimen económico que regirá sus relaciones patrimoniales?

Los cónyuges pueden elegir entre los sistemas legales existentes y hacer otros pactos sobre sus bienes.

En Aragón, los cónyuges tienen libertad para hacer los pactos que consideren oportunos y también de elegir cualquier régimen económico matrimonial de los previstos en el derecho civil común: gananciales, separación de bienes y participación.

¿Qué son las capitulaciones matrimoniales?

El pacto o convenio que otorgan los cónyuges ante notario o notaria por el que establecen, modifican o sustituyen el régimen económico por el que se ha de regir el matrimonio.

¿En qué se diferencian las capitulaciones otorgadas en Aragón?

En el sistema paccionado de Aragón, los cónyuges no sólo pueden otorgar capítulos matrimoniales con estipulaciones relativas al régimen familiar, también pueden pactar sobre el régimen sucesorio.

Al otorgamiento pueden concurrir otras personas de la familia para incluir pactos económicos o sucesorios.

¿En qué momento se pueden hacer las capitulaciones matrimoniales?

Antes o después de contraer matrimonio.

¿Cuál es el régimen económico del matrimonio que no ha otorgado capitulaciones?

El de gananciales.

En Aragón, el de Comunidad de bienes y ganancias, llamado también régimen de consorciales.

LA SOCIEDAD DE GANANCIALES, EN ARAGÓN CONSORCIALES

¿Qué son bienes privativos de cada cónyuge?

- Los que pertenecieran a cada uno antes del matrimonio.
- Los que adquiriera cada uno por donación o herencia.

- Los adquiridos por cada uno a costa o en sustitución de sus propios bienes.
- Las indemnizaciones por daños a su persona o a sus bienes.
- Los de uso personal.
- Los necesarios para el ejercicio de su profesión.

¿Qué son bienes gananciales?

- Los obtenidos por el trabajo o industria de cualquiera de los cónyuges.
- Los frutos, rentas e intereses que produzcan tanto los privativos como los gananciales.
- Los que se adquieran con los bienes obtenidos con el caudal común.

¿Cuáles son los gastos a cargo del matrimonio?

- Sostenimiento de la familia, la alimentación y educación de los hijos e hijas comunes.
- La alimentación y educación de los hijos y de las hijas de uno solo de los cónyuges si conviven en el hogar familiar, en caso contrario, los gastos por estos conceptos serán sufragados por la sociedad de gananciales, pero darán lugar al reintegro de los mismos en el momento de la liquidación.
- En Aragón, la alimentación y educación de los hijos e hijas menores de edad de uno solo de los cónyuges, aunque no convivan en el hogar familiar.
- La adquisición y tenencia de los bienes comunes.
- La administración de los bienes privativos de cualquiera de los cónyuges.
- La derivada de la actividad profesional de cualquiera de los cónyuges.
- En Aragón, las deudas del marido o de la mujer, en cuanto redunden en beneficio común o hayan sido contraídas en el ejercicio de una actividad útil a la comunidad.

¿Qué pasa cuando la mujer no trabaja fuera de casa?

El cuidado del hogar y la atención de los hijos e hijas se considera contribución al sostenimiento del hogar.

¿Quién administra los bienes gananciales?

Salvo pacto en capitulaciones, corresponde conjuntamente a los dos cónyuges.

¿Se puede disponer de los bienes gananciales sin la autorización del otro cónyuge?

Es necesario el acuerdo de los dos cónyuges. En caso de discrepancia se solicitará autorización judicial.

¿Se puede disponer de los bienes privativos sin la autorización del otro cónyuge?

Puede disponer de sus bienes sin autorización del otro, salvo en el caso de la vivienda habitual y del ajuar familiar.

En Aragón, salvo pacto en contrario, el otro cónyuge tiene derecho expectante de viudedad sobre los bienes privativos del otro sean inmuebles, explotaciones agrícolas, mercantiles o ganaderas, maquinaria, vehículos, valores mobiliarios, participaciones en sociedades, derechos de propiedad intelectual e industrial, alhajas, obras artísticas u objetos preciosos, por lo que habrá de renunciar expresamente al mismo.

¿Puede el cónyuge propietario de la vivienda habitual venderla sin la autorización del otro?

La ley establece que para vender la vivienda habitual y los muebles de uso ordinario será necesario el consentimiento de ambos cónyuges, aunque la vivienda sea bien privativo de uno de ellos. En caso de discrepancia, para poder vender, será necesaria autorización judicial.

¿De quién son los bienes comprados a plazos antes de casarse y pagados durante el matrimonio?

Pertenecerán en parte a quien los adquirió antes del matrimonio y en parte a la sociedad de gananciales.

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

Responderá el cónyuge deudor con sus propios bienes, salvo que haya actuado con el consentimiento del otro, en cuyo caso responderán los bienes gananciales. Si el deudor no tiene bienes privativos suficientes se pueden embargar los gananciales, notificándose al otro cónyuge que puede pedir la disolución de la sociedad de gananciales y que el embargo recaiga únicamente sobre la parte del cónyuge deudor.

¿Quién es el propietario de los saldos de las cuentas corrientes cuyo titular es uno solo de los cónyuges?

En caso de que el dinero sea bien ganancial la propiedad del mismo será de la sociedad conyugal, es decir, de ambos cónyuges.

¿Cuándo se disuelve la sociedad de gananciales?

- Cuando los cónyuges acuerden mediante capitulaciones un régimen económico distinto.
- Por sentencia de separación, divorcio o nulidad del matrimonio.
- Por fallecimiento de uno de los cónyuges.

En Aragón, salvo que proceda la continuación del consorcio, por decisión judicial, a petición de uno de los cónyuges en los casos en que:

1. El otro cónyuge haya sido declarado incapaz, ausente, en quiebra o condenado por abandono de familia.
2. Que el otro cónyuge haya venido realizando actos de disposición que entrañen fraude, daño o peligro de los bienes del otro en la sociedad.
3. Llevar más de un año separados de hecho por mutuo acuerdo o abandono de hogar.
4. Por incumplimiento grave y reiteradamente del deber de informar de la marcha y rendimientos de sus actividades económicas.

¿Cuándo no se disuelve la comunidad a pesar de haber muerto uno de los cónyuges?

En Aragón continua en consorcio entre el cónyuge sobreviviente y los herederos y herederas del fallecido, siempre que los principales ingresos de la sociedad conyugal provengan de explotaciones agrícolas, ganaderas, industriales o mercantiles en los siguientes casos:

1. Obligatoria, si así se hubiera pactado en capítulos o en testamento mancomunado otorgado por ambos cónyuges.
2. Potestativa, si, aún no existiendo pacto o disposición, hubiese quedado descendencia del matrimonio.
 - **Los bienes comunes** que se integraran en esta comunidad son:
 - Los frutos o rendimientos de la explotación y los que eran privativos de cada cónyuge, así como las ganancias obtenidas con ellos.
 - Los bienes y caudales procedentes de sustitución o venta de los bienes de la comunidad.
 - Los incrementos o accesiones de los bienes comunes.
 - **Las cargas de la comunidad** son, además de las deudas y responsabilidades de la anterior comunidad conyugal:
 - Las atenciones legítimas de la economía del hogar, las del cónyuge sobreviviente, de los hijos, hijas y descendientes de ambos o de uno solo de ellos siempre que sigan viviendo en la casa, así como la de las y los sucesores que colaboren en la gestión y administración.
 - Los alimentos legales debidos a las personas enumeradas en el número anterior.
 - Los réditos o intereses normales que devenguen durante la continuación de la comunidad.
 - **La administración** corresponde al cónyuge sobreviviente. A los y a las partícipes que reciben alimentos a costa de la comunidad se les podrá exigir una colaboración similar.
 - **Disolución**
 - Por muerte, incapacidad o ausencia del cónyuge sobreviviente.
 - Por petición del supérstite o de partícipes que representen intereses mayoritarios en la herencia.
 - Por pérdida del derecho de viudedad.
 - Por renuncia del cónyuge supérstite a su participación.
 - Por gestión y administración dolosa o negligente con grave perjuicio para los intereses familiares.

¿Pueden los cónyuges disponer de la mitad de los gananciales desde el momento en que se ha dictado la sentencia de separación, divorcio o nulidad?

No. Una vez disuelto el matrimonio y la sociedad de gananciales es necesario proceder a su liquidación.

¿En qué consiste la liquidación de la sociedad de gananciales?

Se realiza un inventario valorando los bienes de la sociedad y posteriormente se deducen las deudas. El remanente se dividirá por mitad entre el marido y la mujer.

¿Qué ocurre si los cónyuges no están de acuerdo con la disolución?

Es necesario interponer un nuevo procedimiento judicial para que sea la jueza o el juez quien haga la liquidación. Hasta dicha resolución judicial ninguno de los cónyuges puede disponer de los bienes gananciales sin autorización del otro.

¿Qué impuestos tiene la liquidación de la sociedad consorcial?

Se encuentra exenta del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales, si cada cónyuge se adjudica la mitad. Sólo se paga por el exceso de adjudicación y se paga el tipo del 7%.

También se encuentra exenta del Impuesto de Transmisiones patrimoniales la liquidación de la sociedad consorcial cuando no hay adjudicación por mitad pero el único bien del patrimonio consorcial consiste en un piso o vivienda y se lo adjudica uno de los cónyuges pagando al otro la mitad correspondiente

En idénticas circunstancias se encuentra exenta la liquidación de la sociedad consorcial del Impuesto sobre el Incremento de los terrenos de naturaleza urbana que liquida cada Ayuntamiento.

¿Qué ocurre con los préstamos solicitados por los cónyuges después de la separación o el divorcio?

— Préstamos solicitados por ambos cónyuges, o solicitado por uno de ellos con el aval del otro, sea cual sea el régimen económico matrimonial:

Frente a la entidad bancaria o Caja de Ahorros los responsables del pago son las personas que han suscrito el préstamo y los avalistas. Por tanto, independientemente de lo pactado por los cónyuges y de la sentencia de separación o divorcio, ambos cónyuges son responsables del pago del préstamo frente a la entidad prestamista que puede reclamar el pago a los dos miembros del matrimonio.

Si el convenio regulador otorgado por los cónyuges o la sentencia de separación o divorcio establece que será uno de los cónyuges quien se hará cargo de la deuda, este pacto solo es válido entre los cónyuges y podrán reclamarse el cumplimiento entre sí, pero no obliga a terceros (el banco).

— Préstamo solicitado por uno solo de los cónyuges, siendo el régimen económico matrimonial el de gananciales:

- Sin consentimiento del otro cónyuge:

El único obligado al pago es el solicitante.

- Con el consentimiento del otro cónyuge:

El obligado al pago es el solicitante que deberá hacer frente al pago del préstamo con sus bienes privativos y si no fueran suficientes se pueden embargar los gananciales, en cuyo caso el otro cónyuge puede pedir la disolución de la sociedad de gananciales y que el embargo recaiga únicamente sobre la parte del cónyuge deudor.

RÉGIMEN DE SEPARACIÓN DE BIENES

¿En qué consiste?

Cada cónyuge tiene sus propios bienes pudiendo disponer libremente de los mismos, con la única obligación de contribuir a las necesidades de la familia.

¿Cómo debe contribuir cada uno de los cónyuges a las necesidades familiares?

Deberá contribuir en proporción a sus ingresos. Si el hombre o la mujer no trabaja fuera del hogar, dedicándose al trabajo de la casa y a la atención de la familia, esta dedicación se considera contribución a dichas necesidades.

En caso de que la vivienda habitual sea propiedad de uno de los cónyuges, ¿puede venderla sin autorización del otro?

No. Será necesaria la autorización del otro cónyuge. En caso de discrepancia, se necesitará autorización judicial.

¿Qué inconveniente tiene este régimen para la mujer que no tiene ingresos propios?

Una vez cubiertas las necesidades familiares, cada uno de los cónyuges tiene libertad para disponer del resto de sus ingresos sin tener que dar cuenta al otro, lo que deja en inferioridad de condiciones al miembro de la pareja, normalmente la mujer, que no tiene bienes propios ni trabaja fuera de casa.

¿Qué ocurre con los préstamos solicitados por los cónyuges después de la separación o divorcio?

- Préstamos solicitados por ambos cónyuges o por uno de ellos con el aval del otro: la misma respuesta dada en el régimen de gananciales.
- Préstamo solicitado por uno solo de los cónyuges: será de su exclusiva responsabilidad, respondiendo con sus bienes.

SOCIEDAD DE PARTICIPACIÓN

En lo no previsto para este régimen regirán las normas de la separación de bienes.

¿En qué consiste?

Cada uno de los cónyuges adquiere el derecho a participar en las ganancias obtenidas por su consorte durante el tiempo en que dicho régimen esté vigente. Cada uno de los cónyuges tiene los bienes que le pertenecían al contraer matrimonio y aquellos que adquiriera durante el mismo, administrándolos y disponiendo de los mismos libremente.

¿Cómo deben contribuir los esposos al sostenimiento de la familia?

Cada uno de los cónyuges en proporción a sus ingresos. La dedicación a la familia, si uno de ellos no trabaja fuera del hogar, tiene la consideración de contribución a las necesidades familiares.

¿Cuándo se extingue ese régimen?

En los mismos casos que la sociedad de gananciales.

¿Cómo se liquida?

Extinguido este régimen se determinarán las ganancias por las diferencias entre los patrimonios inicial y final de cada cónyuge. Cuando la diferencia entre los patrimonios final e inicial de uno de los cónyuges arroje resultado positivo, el cónyuge cuyo patrimonio haya experimentado menor incremento percibirá la mitad de la diferencia entre su propio incremento y el del otro cónyuge. Cuando uno solo de los patrimonios arroje resultado positivo, el derecho de participación consistirá, para el cónyuge no titular de dicho patrimonio, en la mitad de aquel incremento.

En caso de que la vivienda habitual sea propiedad de uno solo de los cónyuges, ¿puede venderla sin permiso del otro?

Es necesario el consentimiento de ambos o autorización judicial.

NULIDAD DEL MATRIMONIO

¿Cuál es la diferencia entre divorcio y nulidad?

El divorcio disuelve el matrimonio, a partir de la fecha de la sentencia. La nulidad lo declara inexistente desde la fecha en que se contrajo.

¿Ante quién se solicita?

Puede solicitarse ante el tribunal civil, si el matrimonio del que se pide la nulidad es civil, o ante el eclesiástico, si se ha contraído el matrimonio por la Iglesia.

¿Es suficiente la nulidad eclesiástica para contraer nuevo matrimonio?

No. Es necesario que sea reconocida por un juez o una jueza civil. Obtenida la nulidad eclesiástica deberá solicitarse la eficacia de la misma ante el juzgado de primera instancia.

¿Cuáles son las consecuencias de la nulidad respecto a los hijos e hijas, las pensiones y los bienes?

Se solicitarán ante los tribunales civiles. Consultar: Separación y divorcio. La ley trata en común la separación, el divorcio y la nulidad.

LA SEPARACIÓN

¿Qué clases de Separación existen?

- Separación de mutuo acuerdo: ambos cónyuges, una vez han decidido separarse, redactan un documento en el que hacen constar los acuerdos por los que ha de regirse su separación y dicho acuerdo que se llama convenio regulador, se presenta en el Juzgado para su aprobación por el juez o la jueza.

- Separación contenciosa: es la que se decreta por el juez o la jueza en un proceso en el que un cónyuge litiga contra el otro.
- Separación de hecho: cuando los cónyuges dejan de vivir juntos por decisión de ambos o bien dejan de vivir juntos por decisión impuesta por uno de los cónyuges al no querer seguir viviendo con su esposo/a, sin acudir al juzgado.

¿Quiénes se pueden separar?

Aún cuando hay unas causas establecidas en nuestro Código civil, actualmente es suficiente demostrar que ha habido una ruptura sentimental o quiebra de la convivencia en el matrimonio para que se conceda la separación por el juez o la jueza, previo un procedimiento judicial.

¿Cuáles son las causas de separación establecidas en la ley?

- El abandono injustificado del hogar, la infidelidad conyugal, la conducta injuriosa o vejatoria y cualquier otra violación grave o reiterada de los deberes conyugales.
- Cualquier violación grave o reiterada de los deberes respecto de los hijos o hijas comunes o respecto de los de cualquiera de los cónyuges que convivan en el hogar familiar.
- La condena a pena de privación de libertad por tiempo superior a seis años.
- El alcoholismo, la toxicomanía o las perturbaciones mentales, siempre que el interés del otro cónyuge o el de la familia exijan la suspensión de la convivencia.
- El cese efectivo de la convivencia conyugal durante seis meses, libremente consentido.
- El cese efectivo de la convivencia conyugal durante el plazo de tres años.

¿Es necesaria la intervención de un abogado/a en el procedimiento de separación?

No sólo es necesaria sino conveniente. Cada cónyuge puede tener su propio abogado/a o bien actuar conjuntamente con un mismo profesional.

Además del abogado/a es necesario que intervenga otro/a profesional llamado procurador/a que es quien ostenta la representación de los cónyuges en el procedimiento.

¿Cuánto tiempo tiene que transcurrir tras la celebración del matrimonio para poder separarse?

- Si la separación se solicita por ambos cónyuges es necesario que haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.
- No habrá plazo siempre que exista alguna causa de separación.

¿Qué puede hacer uno de los cónyuges si se quiere separar y no ha transcurrido un año desde la celebración del matrimonio?

- O bien demuestra en el Juzgado que existe causa legal de separación.

- O bien ambos cónyuges realizan ante Notario un documento en que se haga constar el cese de la convivencia matrimonial y los acuerdos a los que los cónyuges hayan llegado para regular su separación y plantear la separación legal de mutuo acuerdo al año de haber contraído el matrimonio.

¿Qué ocurre si un cónyuge se quiere separar y el otro no?

El cónyuge que quiera separarse tiene que iniciar un procedimiento judicial y alegar una causa. Será el juez o la jueza quien determinará la separación o no, con independencia de que el otro cónyuge la quiera o no la quiera.

¿Qué efectos produce la sentencia de separación?

La suspensión de la vida en común de los cónyuges y la disolución del régimen económico matrimonial, si bien persiste la obligación de alimentos entre los cónyuges.

¿Cabe la reconciliación después de la separación judicial?

Sí pero, para que sea eficaz, deberá de ponerse en conocimiento del Juzgado que conoció de la separación.

¿Una vez decretada la separación se puede volver a contraer matrimonio?

No. Es necesario que se haya producido el divorcio o el fallecimiento de uno de los cónyuges.

¿Qué es un convenio regulador?

Es un documento en el que los cónyuges, puestos de común acuerdo, reflejan las medidas o acuerdos por los que se va a regir su separación conyugal. Para su validez debe ser aprobado por el juez o la jueza.

¿Qué acuerdos deben de plasmarse en el convenio regulador?

- Atribución de la guarda y custodia de los hijos y de las hijas.
- Régimen de visitas de las hijas y de los hijos en favor del progenitor que no viva con ellos.
- Uso del domicilio conyugal y del ajuar doméstico.
- Pensión alimenticia y, en su caso, pensión compensatoria y reglas de actualización.
- Adjudicación de los bienes gananciales y/o comunes.

¿El juez o la jueza aprueba siempre el convenio regulador redactado por los cónyuges?

No siempre. La jueza o el juez no lo aprobará si considera que existe perjuicio para los hijos y las hijas comunes o cuando contenga cláusulas contrarias a ley.

¿Qué son las medidas provisionales previas?

Son aquellas que dicta la jueza o el juez, a petición de parte, mientras dura el proceso y consisten en determinar:

- A qué cónyuge se atribuye la guarda y custodia de los hijos y de las hijas.
- A quién se atribuye el uso de la vivienda familiar y el ajuar doméstico.
- Qué objetos pueden ser retirados del domicilio por el cónyuge que debe de desalojar la vivienda.
- El régimen de visitas del progenitor que no va a vivir con los hijos y las hijas comunes.
- La pensión alimenticia que debe de satisfacer el progenitor no encargado de la guarda y custodia de los hijos e hijas comunes.
- A qué cónyuge se entrega la posesión y administración de los bienes del matrimonio.

¿Cuándo se pueden pedir?

- Antes de iniciar el proceso y se llaman medidas provisionales previas.
- Al interponer la demanda de separación, divorcio o nulidad, o al contestar la demanda y se llaman medidas provisionales derivadas.

¿Cuál es la duración de las medidas provisionales?

Si son previas, 30 días desde la resolución judicial.

Si son derivadas, hasta que no sean sustituidas por las medidas dictadas en sentencia o hasta que termine el procedimiento por otro modo.

¿Es necesaria la intervención de abogado o abogada para solicitar las medidas previas?

Aunque sí es aconsejable, no es necesaria la intervención de abogado/a ni de procurador/a en el momento de solicitarlas pero sí para todo escrito y actuación posterior a la presentación del escrito de solicitud de adopción de medidas.

¿Tiene un cónyuge que seguir viviendo con el otro desde que decide separarse?

Hasta que no se dicte el Auto de Medidas no se puede legalmente dejar de vivir juntos. No obstante, su uno deja el domicilio conyugal no se puede considerar abandono hasta que no transcurran 30 días sin interponer demanda judicial de separación o de medidas previas

¿Quién se queda en el domicilio conyugal?

El cónyuge y los hijos e hijas en cuya compañía queden, salvo que ambos cónyuges, de común acuerdo, decidan otra cosa siempre que no exista perjuicio para los hijos ni para las hijas.

No habiendo hijos ni hijas y, a falta de acuerdo entre los cónyuges, se concederá a aquél que la jueza o el juez considere más necesitado de protección.

¿A quién se atribuye la guarda y custodia de los hijos y de las hijas comunes menores de edad?

Si no existe acuerdo entre las partes, la jueza o el juez asignará la guarda y custodia velando siempre por los intereses de las y de los menores.

Las menores y los menores y, en todo caso, si tuvieran doce años o más, serán oídos por la jueza o el juez para conocer su opinión.

¿Puede haber cambios en la atribución de la guarda y custodia de los hijos y de las hijas comunes?

Sí, mediante un procedimiento judicial y siempre que se acredite que han variado las circunstancias que el Juez tuvo en cuenta al otorgarla y las nuevas circunstancias impliquen que es más aconsejable para los/las menores que queden bajo la guarda del solicitante.

¿Puede el progenitor que no vive con los hijos o hijas comunes visitarlos y tenerlos en su compañía?

Sí y la jueza o el juez establecerá un régimen de visitas concretando el tiempo en el que el cónyuge no custodio pueda visitar a sus hijas y a sus hijos y tenerlos en su compañía.

¿Cuál es la cuantía que debe de tener la pensión alimenticia?

La ley no contempla unas reglas fijas, la jueza o el juez la fijará en atención a los ingresos y bienes de uno y otro cónyuge y a las necesidades de los hijos e hijas comunes. Lo que sí contempla es que debe ser actualizada cada año.

¿El importe de la pensión alimenticia siempre es el mismo?

No, la jueza o el juez establecerá un sistema de actualización de la pensión. Normalmente el sistema que contempla es aquel en el que la pensión sea revalorizable anualmente conforme al Índice de Precios al Consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo análogo que lo sustituya, si bien puede fijarse cualquier otro sistema de actualización.

¿Cuándo y dónde se abona la pensión alimenticia?

Se abona por mensualidades anticipadas y, normalmente, se suele establecer que se ingrese en una cuenta corriente designada al efecto en los cinco primeros días de cada mes.

¿Qué ocurre si no se abona la pensión alimenticia?

Se pondrá en conocimiento del Juzgado para que sea retenida directamente de la nómina al cónyuge obligado al pago o se proceda al embargo de sus bienes si los tuviera.

Si hubiera varias mensualidades impagadas, se podrá solicitar al Juzgado que requiera al obligado al pago para que abone el importe total de todas ellas, pudiendo llegarse al embargo de sus bienes si no abonase la cantidad adeudada.

¿Puede ser el impago de pensiones alimenticias un delito?

Sí, siempre que el impago sea injustificado o malicioso y el cónyuge obligado al pago dejare de abonar dos meses consecutivos o cuatro meses no consecutivos.

Para acreditar la existencia del delito debe formularse la correspondiente denuncia.

¿Qué es la pensión compensatoria?

Es aquella a la que tiene derecho uno de los cónyuges cuando la separación o el divorcio le produzca un desequilibrio económico en relación con la posición del otro cónyuge, que implica un empeoramiento en su situación anterior en el matrimonio.

¿Qué se tiene en cuenta a la hora de establecer la pensión compensatoria?

Dicha pensión se fijará atendiendo:

- Los acuerdos a que hubieren llegado los cónyuges.
- La edad y estado de salud.
- Cualificación profesional y posibilidades de acceso a un empleo.
- Dedicación pasada y futura a la familia.
- Colaboración en la actividad profesional del otro cónyuge.
- Duración del matrimonio y de la convivencia conyugal.
- Pérdida eventual de un derecho de pensión.
- El caudal y medios económicos y las necesidades de uno y otro cónyuge.

¿Cuándo se extingue el derecho a la pensión compensatoria?

Se extingue si cesa la causa que motivó su concesión y por contraer nuevo matrimonio o por vivir maritalmente con otra persona la persona beneficiaria de la pensión.

¿Y si fallece quién abona la pensión compensatoria?

No se extinguirá pero los herederos de la persona deudora podrán solicitar su reducción o su supresión.

¿El importe de la pensión compensatoria siempre es el mismo?

No, la jueza o el juez establecerá un sistema de actualización de la pensión. Normalmente el sistema que contempla es aquél en el que la pensión sea revalorizable anualmente conforme al Índice de Precios al Consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo análogo que lo sustituya, si bien puede fijarse cualquier otro sistema de actualización.

Una vez establecido el importe de una pensión compensatoria con su sistema de actualización, ¿se puede variar el importe de la misma?

El importe podrá incrementarse o aminorarse si se modifican sustancialmente las circunstancias que se tuvieron en cuenta a la hora de establecer su importe.

¿Tiene el esposo derecho a percibir una pensión compensatoria?

Al igual que la mujer, podrá percibirla siempre que la separación o el divorcio le produzca desequilibrio económico o empeoramiento de su situación anterior al matrimonio.

¿Cada cuánto tiempo debe de abonarse la pensión compensatoria?

Al igual que en la pensión alimenticia se abona por mensualidades anticipadas y, normalmente, se suele establecer que se abone en una cuenta corriente designada al efecto en los cinco primeros días de cada mes.

¿Qué puede hacer un cónyuge si el obligado al pago no abona la pensión compensatoria?

Se puede solicitar la retención salarial o el embargo de bienes del obligado al pago con el fin de asegurar su abono. Si deja de abonar dos meses consecutivos o cuatro meses no consecutivos y el impago es injustificado o malicioso puede constituir un delito pero, para acreditar la existencia del mismo, será necesario formular la correspondiente denuncia.

DIVORCIO

¿Es lo mismo separarse que divorciarse?

En absoluto. Si nos separamos legalmente, el vínculo matrimonial subsiste, mientras que si nos divorciamos legalmente, este vínculo matrimonial ya no existe, lo que nos permite volver a contraer matrimonio civil.

¿Qué clases de divorcio hay?

- De mutuo acuerdo: los cónyuges deben presentar un convenio regulador que tiene que ser aprobado por la jueza o el juez.
- Contencioso: uno de los cónyuges inicia el proceso.

¿Cuáles son las causas del divorcio?

El cese efectivo de la convivencia conyugal por un cierto tiempo, uno, dos o cinco años, según los casos. Además se puede solicitar directamente el divorcio cuando exista condena de uno de los cónyuges por atentar contra la vida del otro, sus ascendientes o descendientes.

¿Cuándo podremos solicitar el divorcio?

Para solicitarlo deberá de haber cesado la convivencia conyugal entre los cónyuges salvo que la causa sea que un cónyuge haya sido condenado por atentar contra la vida del otro, sus ascendientes o descendientes.

Se podrá solicitar en el supuesto de que exista cese efectivo de la convivencia conyugal durante al menos un año ininterrumpido desde la interposición de la demanda de separación o de dos años ininterrumpidos desde que se consienta libremente por ambos cónyuges la separación de hecho, o transcurridos cinco años del cese efectivo de la convivencia conyugal.

¿Qué tengo que hacer para presentar una demanda de divorcio de mutuo acuerdo?

Además de estar de acuerdo en divorciarse y haber transcurrido el tiempo necesario para poder solicitarlo, debe redactarse un documento llamado convenio regulador en el que ambos cónyuges adoptan los acuerdos por los que se regirá su divorcio, tal y como se expuso para la separación matrimonial.

Una vez decretado el divorcio, ¿se puede volver a contraer matrimonio por la Iglesia?

No, sólo se puede volver a contraer matrimonio religioso una vez se ha decretado la nulidad del matrimonio.

¿Es necesaria la intervención de abogado o abogada en el procedimiento de divorcio?

Sí, al igual que en el caso de la separación, en el procedimiento de divorcio es necesaria la intervención de una defensa letrada así como el nombramiento o designación de un procurador o procuradora de los Tribunales que ostentará la representación de quien se proponga litigar.

Si los cónyuges están separados legalmente y por alguna necesidad se ven obligados a permanecer ambos en el mismo domicilio, ¿nunca podrán divorciarse al continuar viviendo juntos?

Sí, el cese efectivo de la convivencia conyugal es compatible con el mantenimiento o la reanudación temporal de la vida en el mismo domicilio, cuando ello obedezca en uno o en ambos casos a la necesidad, al intento de reconciliación o al interés de los hijos e hijas, siempre y cuando esto se pueda demostrar.

¿Qué trámites hay que seguir para divorciarse?

Los trámites variarán en función de si la solicitud es de común acuerdo de los cónyuges o si se solicita por uno sólo de ellos, si bien el resultado final para ambos casos será el mismo: la jueza o el juez dictará sentencia por la que se acordará expresamente:

- A quién se otorga la guarda y custodia de los hijos y de las hijas menores.
- La patria potestad.
- Régimen de visitas de los hijos e hijas comunes en favor del progenitor que no ostente su guarda y custodia.

- La atribución del uso y disfrute del domicilio conyugal.
- La pensión de alimentos que debe satisfacer el progenitor que no convive con los hijos e hijas.
- La pensión compensatoria que, en su caso, un cónyuge deba de satisfacer al otro.

¿Se puede perder el derecho a percibir pensión compensatoria con el divorcio?

El divorcio por sí solo no supone la supresión de la pensión compensatoria.

¿Se puede perder el derecho a percibir la pensión alimenticia?

No, ya que el cónyuge obligado a su abono debe satisfacerla mientras los hijos o las hijas sean menores, así como cuando, siendo mayores de edad, carezcan de medios económicos propios.

¿Cómo se puede demostrar que se está divorciado o divorciada?

Con los siguientes documentos:

- Sentencia de divorcio.
- Certificado literal del matrimonio de los cónyuges.
- Libro de familia.



Los hijos
y
las hijas

IGUALDAD LEGAL DE LOS HIJOS E HIJAS

¿Todos los hijos e hijas son iguales ante la Ley?

Sí. En el Derecho Común en general y en el **Derecho Aragonés** en particular, todos los hijos e hijas tienen los mismos derechos. La Ley distingue la filiación por naturaleza y por adopción y dentro de la primera incluye a las hijas e hijos matrimoniales y a los no matrimoniales. Son hijos o hijas matrimoniales las nacidas dentro de un matrimonio y no matrimoniales cuando el padre y la madre no están casados entre sí. Sin embargo, todas y todos ellos son iguales ante la Ley.

¿Existe alguna diferencia por razón del sexo?

No. Todos los hijos e hijas son iguales ante la ley. Tanto los hijos como las hijas tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PADRES Y MADRES

¿Qué es la patria potestad?

Es el conjunto de deberes y facultades que los padres y madres tienen respecto a sus hijas e hijos menores no emancipados. Comprende los siguientes: velar por ellos, tenerlos en su compañía, alimentarlos, educarlos, procurarles una formación integral, representarlos y administrar sus bienes.

¿Quién ejerce la patria potestad?

Se ejerce conjuntamente por ambos progenitores o por uno de ellos con el consentimiento expreso o tácito del otro y siempre en beneficio de los hijos e hijas, de acuerdo con su personalidad.

¿Qué ocurre en caso de desacuerdo entre el padre y la madre?

En caso de desacuerdo cualquiera de los dos podrá acudir a la jueza o juez quien después de oír a ambos y al hijo o hija si tiene suficiente juicio, y en todo caso si es mayor de 12 años atribuirá la facultad de decidir al padre o a la madre.

En el supuesto de ausencia, incapacidad o imposibilidad del padre o de la madre, la patria potestad será ejercitada exclusivamente por el otro.

En **Aragón** existe una especialidad en esta materia cual es que en caso de divergencia entre el padre y la madre en el ejercicio de la autoridad familiar, decidirá la Junta de Parientes o la jueza o el juez de Primera Instancia a elección del padre y de la madre.

Cuando el hijo o la hija de uno solo de los cónyuges convive en la casa, el cónyuge del progenitor participará en el ejercicio de la autoridad familiar (patria potestad en Derecho Común). No obstante el hijo o la hija podrá pedir a la Junta de Parientes o a la jueza o el juez que cese esta situación.

La **Compilación Aragonesa** contempla también el supuesto de que fallezcan el padre y la madre o sean judicialmente privados de la autoridad familiar, en ese caso el ejercicio de dicha autoridad corresponde a los abuelos/as, hermanos/as mayores o al cónyuge no progenitor. Corresponde la designación a la Junta de Parientes o a la jueza o el juez de Primera Instancia.

¿Hasta cuándo están sujetos los hijos y las hijas a la patria potestad de su padre y de su madre?

Cuando alcanzan la mayoría de edad, es decir, cumplen 18 años, o bien a los 16 si están emancipados, los hijos e hijas dejan de estar sujetas a la patria potestad de su padre y de su madre. También se produce la emancipación aunque sean menores, al contraer matrimonio.

El **Derecho Civil aragonés** establece expresamente que tienen la consideración de mayores de edad, las personas menores desde que contraen matrimonio.

En el derecho común si el padre y la madre y el hijo o la hija están de acuerdo en que éste viva independiente a partir de los 16 años, se le considera emancipado.

En **Derecho Aragonés**, es a partir de los 14 años cuando con consentimiento del padre y de la madre se le permite vivir independiente y tener la libre administración de sus bienes.

¿Y si el padre y la madre viven separados?

En ese caso, la patria potestad la ostentan los dos pero se ejercerá por aquel con quien el hijo o la hija conviva.

¿El padre o la madre que no ejerce la patria potestad puede relacionarse con sus hijos e hijas?

Sí. Ambos tienen el derecho a relacionarse con sus hijos e hijas menores, excepto con los adoptados o adoptadas por otro o conforme a lo dispuesto en resolución judicial.

Tampoco pueden prohibirse sin justa causa las relaciones personales entre el hijo o la hija y otras personas parientes y allegadas.

¿Qué es la emancipación?

Es el acto que habilita a la persona para regir su persona y bienes como si fuera mayor, si bien hasta la mayoría de edad el emancipado o la emancipada tiene diversas limitaciones como la imposibilidad de tomar dinero a préstamo, vender bienes inmuebles etc.

¿Cuándo puede privarse al padre y a la madre de la patria potestad?

— Cuando hayan sido condenados por Sentencia fundada en el incumplimiento de sus deberes.

- Cuando no haya sido reconocido voluntariamente como hijo o hija por uno de los padres.
- Cuando en un proceso de separación, nulidad o divorcio, la jueza o el juez compruebe que existen razones suficientes para ello.

ALIMENTOS

¿Qué son alimentos legales?

Según la Ley son alimentos todo lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido y asistencia médica.

¿Es obligación legal del padre y de la madre pagar los estudios a sus hijos e hijas aunque sean mayores de 18 años?

Los alimentos comprenden también la educación e instrucción del hijo y de la hija mientras sea menor de edad, y aunque haya alcanzado la mayoría de edad siempre que no haya completado su formación por causas ajenas a su voluntad.

¿Qué ocurre con una hija mayor de edad que se queda embarazada careciendo de otros recursos que los paternos?

Se incluyen expresamente en el Código Civil como alimentos los gastos de embarazo y parto, cuando no estén cubiertos de otro modo. Es decir, el padre y la madre deben sufragar los gastos de embarazo y parto de una hija, aunque sea mayor de edad, que no cuente con ningún otro recurso.

DESATENCIÓN DE LOS HIJOS O HIJAS

¿Qué ocurre si los padres y madres incumplen sus obligaciones con sus hijos o hijas menores, los desatienden o maltratan?

Tales comportamientos pueden constituir delito y cualquier persona que tenga conocimiento de la situación debe denunciarlo ante Fiscalía de Menores, Juzgado de Menores, Juzgado de Guardia o cualquier comisaría de Policía.

¿Pueden el padre y la madre echar de casa a un hijo o a una hija menor de edad?

No, ya que una de las obligaciones de los padres y de las madres es tenerlos en su compañía. Ahora bien puede haber un acuerdo entre el padre y la madre y el hijo o hija mayor de 16 años, para que viva independiente.

¿Y si el incumplimiento proviene de uno solo de los progenitores?

En este caso, deberá el otro progenitor, en interés del hijo o de la hija, denunciar el hecho pudiendo privar de la patria potestad al que incumpla sus obligaciones.

OBLIGACIONES DE LOS HIJOS Y DE LAS HIJAS

¿Cuáles son las obligaciones de los hijos e hijas?

Los hijos e hijas deben:

- Obedecer a su padre y a su madre mientras permanezcan bajo su potestad y respetarles siempre.
- Contribuir equitativamente, según sus posibilidades, al levantamiento de las cargas de la familia mientras convivan con ella.

¿Y los hijos e hijas mayores de edad tienen alguna obligación legal para con su padre y su madre?

Sí. Entre el padre y la madre y los hijos e hijas existe la obligación legal de prestarse alimentos.

Padre y madre pueden presentar demanda judicial si los hijos o hijas no cumplen esta obligación.

RECLAMACIÓN DE PATERNIDAD Y DE FILIACIÓN

¿Puede un hijo o una hija reclamar la paternidad o maternidad a determinada persona?

Sí, es admisible la investigación de la paternidad y/o maternidad mediante un procedimiento judicial que ha de seguirse con la asistencia de abogado/a y procurador/a.

Ahora bien es necesario presentar un principio de prueba con la demanda, siendo admisibles en el pleito toda clase de pruebas, incluidas las biológicas.

¿Y si el hijo o la hija es menor de edad?

Cuando el hijo o la hija es menor de edad las acciones que le corresponden para reclamar la paternidad o maternidad a determinada persona serán ejercitadas por su representante legal o por el Ministerio Fiscal.

¿Puede un padre reconocer a su hijo o hija aunque no esté casado o no viva con la madre?

Sí. El reconocimiento paterno supone compartir la patria potestad entre el padre y la madre. El padre tendrá para con su hijo o su hija un derecho de visitas y también una obligación de alimentos.

¿Puede un hombre casado reconocer a una hija o un hijo habido fuera de su matrimonio?

Sí. No existe ningún impedimento legal ni necesita autorización de su esposa. Las consecuencias legales son las mismas que el supuesto anterior.

¿Puede una mujer casada reconocer a una hija o un hijo habido fuera de su matrimonio?

En principio sí, aunque si continúa casada con su marido la ley establece una presunción de que son hijas o hijos del marido los nacidos después de la celebración del matrimonio y antes de los 300 días siguientes a su disolución. Si bien, esta presunción se puede destruir probando lo contrario.

¿Puede el marido ejercitar la acción de impugnación de la paternidad de una hija o un hijo tenido por su esposa que él sabe que no es suyo?

Por supuesto. El marido podrá utilizar esta opción en el plazo de un año desde que tenga conocimiento del nacimiento del hijo o de la hija.

¿Si el padre reconoce al hijo o a la hija, puede quitarle la custodia a la madre?

La ley determina que las hijas e hijos menores estarán bajo la custodia del progenitor que la jueza o el juez considere más beneficioso para éstos.

Las decisiones judiciales, en cuanto a guarda y custodia, son tomadas teniendo en cuenta el interés y el beneficio del menor y de la menor, oyéndolos previamente si tuvieran suficiente razón y siempre cuando sean mayores de 12 años.

ADOPCIÓN

¿Qué es la adopción?

Es un negocio jurídico en el que intervienen dos partes: la persona o personas adoptantes y la persona adoptada y entre ellas se establece una relación semejante a la paterno/materno-filial.

¿Quién o quiénes pueden adoptar?

Cuando quien adopta es una sola persona, ésta debe ser mayor de 25 años. En la adopción por ambos cónyuges o por una pareja de hecho basta que uno de ellos haya alcanzado dicha edad.

En todo caso la persona que adopta ha de tener 14 años más que el adoptado o adoptada.

¿Puede por tanto adoptar una mujer sola?

Sí, siempre que sea mayor de 25 años y que en todo caso tenga 14 años más que el adoptado o adoptada.

¿Quién puede ser adoptado o adoptada?

Únicamente pueden ser adoptadas las personas menores de edad no emancipadas. Excepcionalmente podrá ser adoptada una persona mayor de edad o una menor emancipada, cuando inmediatamente antes de la emancipación hubiera existido una

situación no interrumpida de acogimiento o convivencia, iniciada antes de que el adoptando o la adoptada hubiera cumplido los 14 años.

¿Quién no puede ser adoptado o adoptada?

No puede adoptarse:

- A un descendiente.
- A un pariente en segundo grado de la línea colateral por consanguinidad o afinidad.
- A un pupilo o pupila por su tutor o tutora.

¿Cómo se formaliza la adopción?

La adopción se constituye por resolución judicial, que tendrá siempre en cuenta el interés de la o del adoptando. Es decir, para adoptar a alguien hay que instar un procedimiento judicial.

¿Quiénes deben asentir a la adopción?

Deben asentir el padre y la madre de la o del adoptando, a menos que estén privados de la patria potestad o que la hija o el hijo esté emancipado.

El asentimiento de la madre no podrá hacerse hasta que hayan transcurrido 30 días desde el parto.

¿Se le puede obligar a una mujer a dar a su hijo o a su hija en adopción?

No. Tal como se explica en la pregunta anterior, la madre debe prestar su asentimiento a la adopción. En todo caso dicho asentimiento ha de ser prestado por lo menos 30 días después del parto.

GUARDA Y ACOGIMIENTO DE MENORES

¿Qué es el desamparo de un o una menor?

Se considera situación de desamparo la que se produce de hecho a causa del incumplimiento, o del imposible o inadecuado ejercicio de los deberes de protección establecidos por las leyes para la guarda de las y de los menores, cuando éstos queden privados de la necesaria asistencia moral o material.

¿Qué ocurre con los menores y las menores que se encuentran en situación de desamparo?

En Aragón la Diputación General de Aragón es la Entidad Pública a la que está encomendada la protección de menores. Por tanto es ella, a través del I.A.S.S. (Departamento de Sanidad, Consumo y Bienestar Social), quien tiene encomendada la tutela de las personas menores que se encuentren en situación de desamparo y debe adoptar las medidas de protección necesarias

para su guarda poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal y notificando a los padres/madres, tutores/as o guardadores/as en el plazo de 48 horas.

La asunción de la tutela atribuida a la entidad pública lleva consigo la suspensión de la patria potestad o de la tutela ordinaria.

¿Cuándo asume la Diputación General de Aragón la guarda de una persona menor?

Cuando el padre y la madre o el tutor/a, por circunstancias graves, no pueden cuidar al menor o a la menor, podrán solicitar a la Diputación General de Aragón que asuma su guarda durante el tiempo necesario.

Asimismo, se asumirá la guarda por la Diputación General de Aragón cuando así lo acuerde la jueza o el juez en los casos en que legalmente proceda.

¿Qué es el acogimiento?

La guarda asumida a solicitud del padre y de la madre o tutores/as o como función de tutela por ministerio de la ley, se realiza mediante el acogimiento familiar o el acogimiento residencial.

El acogimiento familiar se ejerce por la persona o personas que determine la entidad pública.

El acogimiento residencial se ejerce por la persona que dirija el Centro donde sea acogido el menor o la menor.

¿Qué efectos produce el acogimiento?

El acogimiento familiar produce la plena participación de la persona menor en la vida de familia e impone a quien lo recibe la obligación de velar por ella, tenerla en su compañía, alimentarla, educarla y procurarle una formación integral.

El acogimiento familiar de una persona menor, a diferencia de la adopción, no produce la ruptura de los vínculos jurídicos del hijo o hija con sus progenitores y salvo que la jueza o el juez lo impida, el padre y la madre tienen derecho a relacionarse con él o con ella y a visitarle.

¿Cuándo cesa el acogimiento?

El acogimiento de la persona menor cesará:

- Por decisión judicial.
- Por decisión de las personas que la tienen acogida.
- A petición del padre y de la madre o del tutor/a que tengan la patria potestad y reclamen su compañía.
- Por decisión de la Entidad Pública que tenga la tutela o guarda cuando lo considere necesario para salvaguardar el interés de ésta.

¿Qué modalidades puede adoptar el acogimiento familiar?

- Acogimiento familiar simple. Tiene carácter transitorio, bien porque de la situación del menor o de la menor se prevé la reincorporación en su propia familia, bien en tanto se adopte una medida de protección que adopte un carácter más estable.

- Acogimiento familiar permanente. Cuando la edad u otras circunstancias del menor o de la menor y su familia así lo aconsejen y así lo informen los servicios de atención a menores.
- Acogimiento familiar preadoptivo. Se formalizará por la entidad pública cuando ésta eleve la propuesta de adopción del menor o de la menor ante la jueza o el juez, siempre que quienes acogen reúnan los requisitos necesarios para adoptar, hayan sido seleccionados, hayan prestado su consentimiento a la adopción y la persona menor se encuentre en situación jurídica adecuada para la adopción.



Incapacitación y tutela

INCAPACITACIÓN

¿Cómo puede ser declarada una persona incapaz?

Únicamente se puede declarar a una persona incapaz mediante sentencia judicial y en virtud de las causas establecidas en la ley.

¿Cuáles son las causas establecidas en la ley?

Son causas de incapacitación las enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico que impidan a la persona gobernarse por sí misma.

¿Pueden ser las personas menores de edad incapacitadas?

Sí. Las personas menores pueden ser incapacitadas cuando concurra en ellas alguna de las causas anteriores y se prevea que la causa subsistirá después de cumplir los 18 años.

¿A quién corresponde promover la declaración de incapacitación?

Corresponde al cónyuge o a las/los descendientes y en defecto de éstos a los/las ascendientes o hermanos/as del presunto/a incapaz.

¿Y si estas personas no existen o no la solicitan?

En ese caso debe promover la declaración de incapacitación la/el fiscal o cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos determinantes de la incapacitación poniéndolo en conocimiento del fiscal.

¿Quién puede solicitar la incapacitación de un menor o de una menor?

La incapacitación de una persona menor sólo puede ser solicitada por quienes ejercen la patria potestad o la tutela.

¿Cómo se realiza la incapacitación?

La incapacitación se desarrolla a través de un procedimiento judicial en el que interviene siempre el Ministerio Fiscal, bien para promover el expediente o como defensor.

En cualquier caso, la persona presunta incapaz puede comparecer en el proceso con su propio abogado/a y procurador/a.

La jueza o el juez oír a las personas de la familia más próximas de la presunta persona incapaz, la examinará, oír el dictamen de un o una facultativa y practicará cuantas pruebas estime pertinente.

¿Cómo concluye el procedimiento?

El procedimiento concluye por sentencia que determinará la extensión y límites de la incapacidad, así como el régimen de tutela o guarda a que haya de quedar sometida la persona incapacitada.

Si sobrevienen nuevas circunstancias puede modificarse la sentencia recaída en el procedimiento de incapacidad e instar judicialmente una nueva declaración que tenga por objeto dejar sin efecto o modificar el alcance de la incapacidad ya establecida.

¿Cómo podemos enterarnos de que una persona ha sido incapacitada judicialmente?

Acudiendo al Registro Civil puesto que las resoluciones judiciales sobre incapacidad se anotan o inscriben en el Registro Civil.

TUTELA

¿Quién ejerce la guarda y protección de una persona menor de edad o incapacitada?

El tutor o la tutora.

¿Qué personas son preferibles para ser tutores o tutoras?

- El cónyuge que conviva con la persona tutelada.
- El padre y la madre.
- Las personas designadas por el padre y la madre en su testamento.
- El o la descendiente, ascendiente o hermano/a que designe la jueza o el juez (hermanos/hermanas de la persona menor o incapaz, abuelos/as o tíos/as).

La jueza o el juez puede alterar el orden anterior, siempre que sea en beneficio de la persona tutelada.

¿Quiénes pueden ser tutelados o tuteladas?

- Las personas menores no emancipadas que no estén bajo la patria potestad, por ejemplo, los huérfanos y huérfanas.
- Las personas incapacitadas cuando así lo establezca la sentencia, por ejemplo, personas enfermas mentales.
- Las personas sujetas a patria potestad prorrogada y las personas menores en situación de desamparo, es decir, las menores y los menores que, pese a tener padre y madre, éstos no se ocupan de ellos y pasan a ser tutelados por las administraciones públicas.

¿Quién nombra a los tutores o tutoras?

Las nombra la jueza o el juez, que es también el encargado de controlar el correcto ejercicio del cargo.

¿Deben inscribirse las resoluciones judiciales en las que se establezca una tutoría?

Sí, la jueza o el juez que las establezca debe comunicarlo al Registro Civil correspondiente para que así tenga eficacia frente a terceras personas.

¿Quiénes tienen obligación de promover la constitución de la tutela?

- Las personas de la familia que la pueden ejercer.
- La persona a cuyo cuidado esté la persona menor o incapacitada.
- El Ministerio Fiscal.
- La jueza o el juez.

¿Puede poner cualquier persona en conocimiento del Ministerio Fiscal una posible situación de desamparo de una persona menor o de una persona incapaz?

Sí, cualquier persona que sepa de algún caso debe informar bien al Ministerio Fiscal o al juez/a.

¿Existe algún tipo de prohibición para quien ejerza algún cargo tutelar?

Sí, una persona que ejerce este tipo de cargo no puede recibir donaciones ni legados del tutelado o tutelada o de sus causahabientes hasta que no se haya aprobado definitivamente su gestión, tampoco puede representar a la persona tutelada cuando en el mismo acto intervenga en nombre propio o de un tercero y exista conflicto de intereses, y tampoco puede comprarle o venderle bienes.

¿En caso de fallecimiento del padre y de la madre de una persona menor, pueden señalar la persona a la que quieren como tutora de sus hijos e hijas?

Sí, siempre que lo hayan hecho en documento notarial o testamento. También pueden señalar a las personas que no quieren como tutoras de sus hijos e hijas.

¿La tutela se debe ejercer por una sola persona?

Sí, con las excepciones que marca la ley.

¿Existe alguna causa por la que una persona no pueda ser tutora?

Sí, no se podrá ejercer el cargo cuando la persona asignada esté dentro de alguno de estos supuestos:

- Que vaya en contra del interés público o en contra de los derechos de un tercero.
- Personas que estuvieran privadas o suspendidas del ejercicio de la patria potestad total o parcialmente por resolución judicial.
- Las personas que hayan sido removidas legalmente de otro cargo de ese tipo.

- Las condenadas a pena privativa de libertad durante el tiempo de la condena.
- Las que hayan sido condenadas por cualquier tipo de delito que haga suponer que no van a ejercer el cargo correctamente.
- Las personas en quienes concurra una imposibilidad absoluta de hecho.
- Personas que tuvieran enemistad manifiesta con la persona incapacitada o menor.
- Las personas de mala conducta o que no tuvieran modo de vida conocido.
- Las que tengan conflictos de intereses con la persona menor o incapacitada, o que le deban cantidades elevadas de dinero.
- Personas en quiebra o concursadas salvo que sólo vayan a ejercer el cargo sobre la persona y no sobre sus bienes.
- Tampoco las personas excluidas expresamente por el padre o la madre en sus testamentos o por documento notarial, salvo que la jueza o el juez estime lo contrario en interés de la persona menor o incapacitada.

Si una persona dona o lega bienes a favor de una persona menor o incapacitada, ¿puede establecer la forma de administración de estos bienes y la persona que debe ejercerla?

Sí, puede señalar el modo de administración y al administrador o administradora.

¿Existe algún control sobre el tutor o tutora y la marcha de la tutela?

Sí, el Ministerio Fiscal velará por la marcha de la tutela y la jueza o el juez en la sentencia puede señalar el modo de control.

A la hora de nombrar un tutor o tutora para una persona menor o incapaz, ¿se debe consultar a la familia o a la persona?

Sí, antes de constituir la tutela, la jueza o el juez debe oír a las personas parientes más próximos, a las personas cercanas que estime conveniente y siempre al tutelado o tutelada que tenga suficiente juicio o si es mayor de 12 años.

Si son varias las hermanas y hermanos a los que hay que tutelar, ¿se nombra un tutor o tutora para cada uno de ellos/as?

No, la jueza o el juez debe procurar que si son varios hermanos y hermanas, el tutor o la tutora sea la misma persona.

¿Puede ser tutora una persona jurídica, es decir, una asociación, fundación u ONG?

Sí, siempre que no tengan una finalidad lucrativa y que entre sus fines figure la protección de personas menores o incapacitadas.

Si me designan como tutor o tutora, ¿debo serlo obligatoriamente?

No, existen una serie de excusas para no aceptar el cargo de tutora o tutor, cuando por motivos de salud, edad, ocupaciones personales, falta de vínculos de cualquier clase entre la persona designada y la persona menor o incapaz, le resulte excesivamente gravoso el ejercicio de esa función.

¿Se puede cambiar o cesar a una persona del cargo de tutora, una vez nombrada y habiendo estado ejercitando su cargo?

Sí, si un tutor o tutora incurre en causa legal de inhabilidad, si se conduce mal en el desempeño del cargo.

¿Cuáles son las obligaciones del tutor o tutora?

- Velar por la persona tutelada.
- Procurarle alimentos.
- Educarla y darle la mejor formación.
- Promover la recuperación de la capacidad del tutelado o de la tutelada y su mejor inserción en la sociedad.
- Anualmente al juez/a informarle sobre la situación de la persona menor o incapacitada y la administración de sus bienes.

¿El tutor o tutora puede disponer y hacer lo que quiera con la persona tutelada o con sus bienes?

No, el tutor o tutora necesitará autorización judicial siempre que:

- Se tenga que internar a la persona tutelada en un establecimiento de salud mental o de educación o formación especial.
- Para vender o gravar (hipotecar, constituir servidumbres, etc.) bienes inmuebles, negocios o empresas, objetos preciosos (cuadros valiosos, joyas, obras de arte, etc.) y valores mobiliarios del tutelado o de la tutelada o celebrar actos o contratos que se deban inscribir en el Registro. Se exceptúa la venta del derecho de suscripción preferente de acciones.
- Para renunciar a derechos, transigir o someter a arbitraje cuestiones que interesen a la persona tutelada.
- Para hacer la partición de la herencia o la división de cosa común. En este caso, una vez hechas, deben ser aprobadas por la jueza o el juez.
- Para aceptar sin beneficio de inventario una herencia o para rechazarla o rechazar donaciones.
- Para gastos extraordinarios en los bienes.
- Para presentar demanda en nombre de las personas tuteladas excepto si es urgente o de poca cantidad de dinero.
- Para arrendar bienes con prórroga forzosa.
- Para dar o tomar dinero a préstamo.
- Para disponer a título gratuito de bienes o derechos de la persona tutelada.
- Para ceder a terceros créditos que el tutelado/a tenga contra él o ella, o a comprar créditos de terceros contra la persona tutelada.

Para autorizar alguno de los casos anteriores, la jueza o el juez debe oír al Ministerio Fiscal y al tutelado/a si fuese mayor de 12 años.

¿Se puede percibir un sueldo o paga por ejercer el cargo de tutor o de tutora?

Sí, siempre que el patrimonio de la persona tutelada lo permita.

¿Cuándo se acaba o extingue una tutela?

- Cuando la persona menor cumple los 18 años, a menos que anteriormente no haya sido incapacitada judicialmente.
- Por la adopción del tutelado/a menor de edad.
- Por el fallecimiento de la persona tutelada.
- Por concesión al menor o a la menor del beneficio de mayor edad.
- También cuando la tutela está causada por la privación de la patria potestad al padre y a la madre y la recuperan.
- Por dictarse resolución judicial en la que se pone fin a la incapacitación.

Al extinguirse la tutela, ¿tiene obligación el tutor o tutora de rendir cuentas de su actuación?

Sí, al extinguirse la tutela el tutor o tutora debe rendir cuentas de la administración realizada ante la jueza o el juez en el plazo de tres meses.

¿Existe alguna especialidad en Aragón en el tema de las tutelas?

En general no, pero en caso de que se hayan designado varios tutores o tutoras por distintas personas, la **Junta de Parientes** o la jueza o el juez decidirá sobre cual es la más idónea. Además las personas designadas por quien dispuso a título lucrativo bienes en favor de su pupilo/a, no designadas por la jueza o el juez, les corresponde la administración de esos bienes, siempre respetando las obligaciones impuestas al tutor o tutora. También intervendrá la **Junta de Parientes** o el juez/a, cuando existan varias administraciones para determinar la proporción de todas ellas, incluido el tutor o tutora, en la contribución para cargas de alimentos, guarda, custodia y educación de la persona tutelada.



Sucesiones

Sucesión es el acto por el cual se transmite el patrimonio de una persona fallecida a una o varias personas. Es importante resaltar que en **Aragón** existen una **serie de especialidades** respecto al derecho común que es el que se aplica al resto del territorio español.

TESTAMENTO

¿Cómo se puede suceder?

Por voluntad de la persona fallecida recogida en un testamento, o en caso de no existir testamento por disposición de la ley (abintestato).

¿Qué es un testamento?

El testamento es el acto por el cual una persona dispone para después de su muerte de todos o parte de sus bienes. La ley permite hacer otras manifestaciones dentro del testamento, aunque éstas no se refieran únicamente a bienes, por ejemplo el reconocimiento de hijos o hijas.

¿Quiénes pueden testar?

Las personas mayores de catorce años y que en el momento de testar no se encuentren incapacitadas mentalmente.

Formas de hacer un testamento

- Testamento abierto: se realiza ante notario quien lo redacta por escrito conteniendo la voluntad manifestada por el testador/a.
- Testamento cerrado: el testador/a entrega al notario o a la notaria un escrito en el que constarán sus últimas voluntades, en sobre cerrado.
- Testamento ológrafo: el testador/a expresa su voluntad en un escrito de su puño y letra, firmando todos los folios y en el que constará el día, mes y año en el que se otorga. Solamente lo pueden realizar las personas mayores de edad.

¿Pueden realizarse varios testamentos?

Sí, pero únicamente será válido el último otorgado que excluirá a los anteriores.

¿Cómo se puede disponer del patrimonio en un testamento?

El testador/a puede disponer de su patrimonio a título de herencia o de legado.

Heredero es la persona que adquiere patrimonio, derechos y obligaciones de la persona que fallece excepto los legados. Hay dos clases de herederos/as:

- Universal: es la persona que hereda todo el patrimonio del testador/a, es decir, bienes, derechos y obligaciones.
- Forzoso: persona o personas a las que la ley reserva la legítima.

Legatario es quien adquiere a través de testamento una o varias cosas previamente determinadas e identificadas por el testador/a.

¿Qué es la legítima?

Es la parte de bienes del patrimonio del testador/a que la ley obliga a dejar a sus herederos forzosos.

¿Puede una persona disponer libremente de su patrimonio?

No. La ley obliga a dejar una parte de sus bienes que dependerá de quienes son sus herederos; por ejemplo cuando los herederos son los hijos y las hijas de los bienes de sus padres/madres la legítima será las dos terceras partes de los bienes de la persona difunta; sin embargo si los que heredan son los padres/madres de los bienes de sus hijos e hijas la legítima es la mitad de los bienes.

¿Quiénes deben heredar forzosamente?

- Los hijos e hijas y descendientes respecto de sus padres/madres y ascendientes.
- El padre/madre y ascendientes respecto de sus hijos e hijas y descendientes.
- El viudo o viuda del esposo fallecido.

¿Se puede desheredar a alguien?

Sí, pero el testador/a sólo puede desheredar a sus herederos forzosos cuando exista una causa de indignidad, causas que vienen recogidas expresamente en la ley; sería por ejemplo causa de indignidad, la existencia de una condena del heredero forzoso por haber atentado contra la vida del testador/a.

Supuesto en que la persona fallecida no otorgó testamento

En este caso se abre la sucesión intestada es decir, se sucede por disposición de la ley (o abintestato).

¿Quiénes heredan en caso de no existir testamento?

En primer lugar los herederos forzosos en el orden establecido en la ley. Si no existen herederos forzosos, las personas de la familia más cercanas, y en caso de no haber familiares, hereda el Estado.

¿Qué se debe hacer cuando una persona fallece para saber si otorgó testamento o no?

Los posibles herederos y herederas con un Certificado de Defunción que deberán solicitar en el Registro Civil, deben dirigirse al Registro de Actos de Últimas Voluntades del Ministerio de Justicia y pedir un certificado en el que se acredite si la persona fallecida realizó o no testamento, y si lo realizó en qué fecha y ante qué notaria o notario lo hizo, al cual deberán dirigirse. En Zaragoza este certificado se entrega en el momento que se solicita, en el acto, pero no ocurre lo mismo en todas las ciudades.

SUCESIÓN DE LA MUJER VIUDA

¿Qué hereda una mujer cuando fallece su marido?

- A. Si el marido no otorgó testamento:
- Si existen hijos o hijas del matrimonio, a la viuda le corresponde el usufructo de la tercera parte de la herencia.
 - Si no hay hijos ni hijas del matrimonio, pero viven el padre/madre del marido fallecido, a la viuda le corresponde el usufructo de la mitad de la herencia.
 - En el caso que no existan ni descendientes ni ascendientes del marido, a la viuda le corresponderá la totalidad de los bienes del marido.
- B. Si el marido otorgó testamento: Se estará a lo que dispuso en el mismo.

¿Qué es el usufructo viudal?

Es el derecho que tiene la viuda a disfrutar de los bienes de su marido fallecido o viceversa, con la obligación de conservarlos, es decir no podrá venderlos puesto que el titular del usufructo no es el propietario de los mismos. Respecto a los herederos/as o propietarios/as de los bienes, el usufructo es una carga ya que no pueden vender los bienes sobre los que recaiga el usufructo a no ser que la persona titular del mismo renuncie a él.

¿Podrá sustituirse el usufructo de la viuda por otro tipo de prestación?

Si existe acuerdo entre los herederos/as y la viuda, la parte de usufructo que le corresponde a ella puede sustituirse por una renta vitalicia, por un bien en propiedad, por una cantidad de dinero, etc.

¿Cómo se extingue el usufructo viudal?

- Por renuncia explícita que conste en documento público.
- Por contraer nuevo matrimonio, salvo pacto en contrario, o por llevar el cónyuge viudo vida marital estable.
- Por corromper o abandonar a los hijos o hijas.
- Por incumplir con las obligaciones de usufructuario/a.
- Por no reclamar su derecho durante los veinte años siguientes a la defunción del cónyuge.

¿Qué ocurre si la viuda se encuentra embarazada al fallecimiento de su esposo?

La viuda deberá comunicar su estado de embarazo a las personas que tengan algún derecho hereditario. Durante el embarazo la viuda tendrá derecho a ser mantenida a cargo del patrimonio que forma la herencia, hasta el momento en que nazca el hijo o la hija, momento en el que se pasará a dividir la herencia, considerando heredera o heredero legítimo a esa hija o a ese hijo.

¿Puede designarse heredera a una viuda con la condición de que no vuelva a contraer matrimonio?

Esta condición sólo será válida en el caso de que la impongan el esposo fallecido o las/los ascendientes o descendientes mediante testamento.

SUCESIÓN DE LA MUJER SOLTERA

¿Tiene la mujer soltera los mismos derechos que sus hermanos varones a la hora de heredar a sus padres?

En el Derecho Civil común no existe ninguna discriminación en este sentido. La mujer concurre a la herencia en igualdad de derechos que el hombre.

¿Puede nombrarse heredera a una mujer soltera, imponiéndole como condición que no contraiga matrimonio?

No, esta condición se tendrá por no puesta, lo que significa que heredará exactamente igual aunque se case.

¿Pueden el padre y la madre desheredar a una hija por haber tenido un hijo o una hija de soltera, por separarse o divorciarse?

No. Solamente puede desheredarse a una hija o a un hijo si en él concurre alguna de las causas de desheredación que expresamente marca la ley, y que por supuesto no son ninguna de las anteriores.

SUCESIÓN DE LA MUJER CASADA

¿Puede una mujer casada otorgar testamento por sí misma sin necesidad del consentimiento de su esposo?

Sí. Cualquier persona puede otorgar testamento en la forma que desee sin tener que comunicárselo a su marido. Aunque debe tener en cuenta que si el régimen económico del matrimonio es el de sociedad de gananciales, sólo podrá disponer de la mitad de esos bienes, así como del total de los suyos privativos.

¿Pueden otorgar testamento conjunto el marido y la mujer?

El testamento es un acto individual en el que sólo cabe una persona testadora, aún en el supuesto de que ambos cónyuges quieran nombrarse herederos mutuamente, han de hacer testamento separados.

SUCESIÓN DE LA MUJER SEPARADA Y DIVORCIADA

¿Tiene algún derecho la mujer separada o divorciada sobre los bienes de su exmarido fallecido?

No. Estas pierden todos sus derechos hereditarios sobre los bienes de su exmarido.

ESPECIALIDADES EN ARAGÓN

¿Cómo se puede suceder por causa de muerte en Aragón?

En Aragón se puede suceder al igual que en el resto del territorio español por testamento o por disposición legal. Existe una especialidad en Aragón que es la posibilidad de suceder por pacto. Estas tres formas de suceder son compatibles entre sí.

1. Sucesión por pacto

Es una modalidad de heredar en Aragón, es un acto personal en que la persona causante realiza un pacto con terceras personas sobre su propia sucesión. Únicamente tienen capacidad para realizar este pacto las personas mayores de edad.

El pacto sucesorio podrá contener cualquier disposición mortis causa a favor de las personas contratantes, de una de ellas o de una tercera, sobre la totalidad de la herencia o sobre algún bien determinado.

Modalidades del pacto sucesorio:

- De disposición mortis causa de una o varias personas contratantes a favor de otra u otras de ellas.
- De institución recíproca
- De disposición mortis causa de las personas contratantes a favor de tercera o terceras
- De renuncia de una o varias personas contratantes a la herencia de la otra u otras.

2. Sucesión por testamento

Tipos de testamento

- Unipersonal: es un acto unilateral, en el cual una persona puede disponer para después de su muerte el destino de todos o parte de sus bienes.
- Mancomunado: es una especialidad en Aragón, en el que dos personas, no necesariamente marido y mujer, ordenan en un mismo documento el destino de todos o parte de sus bienes para después de su muerte.

Capacidad para realizar un testamento

Sólo las personas mayores de catorce años pueden hacer testamento y quienes tengan capacidad para ello. El testamento ológrafo sólo lo pueden realizar las personas mayores de dieciocho años.

¿Existe alguna limitación a la libertad de disposición del testador/a?

Si. El único límite es la legítima a favor de las y de los descendientes.

¿Cómo es la legítima en Aragón?

La legítima en Aragón es diferente a la del resto del territorio español. Es la obligación que tiene el testador/a de dejar la mitad de su herencia a sus descendientes, puede dejar todo a una o uno de ellos o repartirlo como quiera, pero siempre la mitad de su herencia debe dejarla a sus descendientes.

Clases de testamentos mancomunados

- Cerrado: es el escrito de puño y letra por una de las personas testadoras en el que deberá constar su firma al final del escrito, deberá constar igualmente la firma del resto de las personas testadoras en todas las hojas. Este documento se depositará ante notario o notaría manifestando de forma expresa que en el sobre que le presentan contiene su testamento mancomunado.
- Ológrafo: estará escrito por una de las personas testadoras con expresión del día, mes y año, siendo suficiente que la otra declare por escrito que ese testamento valga como suyo, firmando en todas sus hojas.
- Notarial: es el realizado ante notario/a. Las personas testadoras manifiestan su voluntad hereditaria y el notario/a la recoge por escrito.

¿Quiénes pueden realizar un testamento mancomunado?

Los aragoneses y las aragonesas, sean o no cónyuges o parientes, pueden realizar testamento mancomunado, incluso fuera de Aragón.

¿Qué sucede al fallecer una de las personas testadoras?

Al morir la primera persona de las testadoras se abre su sucesión y producen sus efectos las disposiciones del testamento mancomunado.

¿Qué es el pacto al más viviente?

Es una modalidad de pacto en la que las personas testadoras se nombran recíprocamente herederas, la sobreviviente heredará los bienes de la premuerta, siempre que ésta no tenga descendientes ya que les corresponde la mitad la herencia por ley.

¿Qué es la fiducia sucesoria?

Es una especialidad sucesoria de Aragón consistente en la posibilidad que tiene todo aragonés y toda aragonesa de poder nombrar a una o a varias personas para que se encarguen de ordenar su sucesión para después de su muerte. Esta persona es el llamado fiduciario. Este nombramiento deberá realizarse en testamento o en escritura pública.

¿Quiénes pueden ser fiduciarios?

Toda persona mayor de edad y con plena capacidad de obrar. El cargo no es obligatorio y gratuito, salvo que la persona causante hubiese dispuesto lo contrario.

Plazo para la realización de la fiducia

Si no se ha fijado un plazo concreto y expreso, la fiducia deberá realizarse en el plazo de tres años. En el caso de que el fiduciario sea el cónyuge el nombramiento se entiende hecho de por vida.

3. Sucesión legal

En Aragón cuando una persona fallece sin hacer testamento se abre su sucesión legal.

¿Quiénes heredan por sucesión legal?

- Los hijos, las hijas y descendientes.
- Padre, madre y ascendientes.
- El cónyuge.
- Hermanos, hermanas y sobrinos/as.
- La Comunidad Autónoma de Aragón.

¿Existe obligación de quedarse con lo heredado?

No. Hay libertad para aceptar o repudiar la herencia.

Especialidad para el supuesto de sucesión de personas menores e incapaces

En el supuesto que quien hereda sea una persona menor de catorce años o una incapacitada, en la partición de la herencia deberá intervenir su padre, madre o su tutor/a en el caso de estar bajo tutela, en el supuesto de que exista conflicto de intereses con el padre y madre o tutor/a, en este caso intervendrá la Junta de Parientes o un Defensor Judicial.

Sólo las personas mayores de catorce años y no incapacitadas pueden aceptar una herencia.

¿A qué llamamos en Aragón Consorcio Foral?

El Consorcio Foral se produce cuando varios hermanos/as o descendientes heredan de un ascendiente un bien inmueble, esta situación persiste hasta que se realiza la división de este bien o hasta que se decida su disolución por acuerdo de todas las personas consortes. El Consorcio Foral es de aplicación también a los inmuebles adquiridos por legado o por donación.

¿Qué especialidades existen en el derecho de Viudedad en Aragón?

Con la celebración del matrimonio cada cónyuge tiene derecho al usufructo de viudedad o viudal, sobre todos los bienes del primero que fallezca, salvo que los esposos hayan pactado otra cosa distinta.

¿Existe alguna limitación?

En el caso que uno de los cónyuges tuviera descendencia conocida con anterioridad al matrimonio, el derecho de la viuda será sobre la mitad del caudal hereditario.

¿Puede renunciarse al derecho de viudedad?

Sí. Puede renunciarse a todo o a una parte, pero siempre se hará en documento público.

¿Qué es el derecho expectante de viudedad?

Cuando una serie de bienes entran en el patrimonio común de ambos cónyuges, éstos adquieren un derecho de usufructo sobre los mismos cuando uno de los cónyuges fallezca.

IMPUESTOS

¿Tiene el heredero o la heredera obligación de pagar impuestos?

El heredero o la heredera deberá pagar el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

¿Dónde y cuándo hay que pagarlo?

Este impuesto se pagará ante la Diputación General de Aragón en el plazo de seis meses desde el fallecimiento de la persona causante. Si no se paga en este plazo de seis meses deberá pagarse una sanción, dependiendo de los meses que pasen, además del impuesto.

¿Qué cantidad hay que pagar?

La cantidad de hay que pagar dependerá del valor de los bienes heredados y del parentesco de quien hereda. Existe un mínimo exento. También está exenta la vivienda habitual, pero con algunas limitaciones.



Violencia doméstica y agresiones a la libertad sexual

VIOLENCIA DOMÉSTICA

¿Qué acciones constituyen maltrato?

Existen dos clases de maltrato fundamentalmente el físico y el psíquico; el primero sería toda acción no accidental, que ocasione o pueda ocasionar un daño físico (heridas, quemaduras, fracturas, hematomas...) y el segundo, toda conducta que pueda ocasionar sufrimiento o agresión psíquica (insultos, menosprecio, crueldad mental, calumnia, humillaciones, menosprecio, gritos...).

¿Es obligatoria la existencia de matrimonio entre la mujer y agresor para que se considere maltrato?

No. Desde el punto de vista jurídico el maltratador puede ser toda persona que tenga o haya tenido relación estable de afectividad con la víctima, esto es puede ser el cónyuge, el conviviente, la pareja de hecho o quienes lo hayan sido, esto es, no es preciso que en el momento de sufrir el maltrato ambos estén viviendo juntos.

¿Si no existen lesiones físicas, puede una mujer denunciar?

Sí, actualmente el Código Penal contempla tanto el maltrato físico como el maltrato psicológico, esto es, castiga no sólo a quien maltrata de obra, sino también a quien lo hace de palabra.

Además si existen lesiones, el culpable será castigado por el maltrato y por el delito o falta que corresponda a los daños producidos.

¿Qué ocurre si la mujer no quiere presentar denuncia, o retira la denuncia?

Si existe un parte de lesiones, el mismo será enviado al Juzgado para averiguar cómo se han producido esas lesiones y quién las ha ocasionado y si el juez o la jueza estima que puede tratarse de un caso de maltrato, el agresor puede ser castigado por el delito de maltrato, aunque la víctima no haya formulado denuncia contra él.

Si no existe un parte de lesiones y ni el juez/a ni el Ministerio Fiscal tienen conocimiento, por ninguna otra vía de que se ha producido un maltrato, no se puede iniciar ningún procedimiento judicial.

En el caso de que, una vez iniciado el procedimiento penal oportuno, se retira la denuncia, el juicio se va a celebrar igual y la/el fiscal puede formular acusación contra el denunciado, por lo que el juez/a lo puede condenar.

¿Cuántas denuncias son necesarias para que el agresor sea condenado en sentencia?

La ley no exige ningún número determinado de denuncias, sino que se pruebe que el agresor ha realizado actos violentos, físicos o psíquicos, próximos en el tiempo, no siendo necesario que la víctima sea siempre la misma persona, pueden ser también sobre otras personas que convivan con el agresor, como los hijos, hijas o ascendientes.

¿Cómo puede probar una víctima que ha sido maltratada anteriormente?

Haciéndolo constar en la denuncia que se presente; mediante partes o certificados médicos donde consten otras lesiones anteriores; manifestándolo sus vecinos/as, familiares u otras/os testigos y por supuesto mediante otras sentencias condenatorias contra la misma persona y por los mismos o parecidos motivos o por denuncias que haya presentado anteriormente, aunque las haya retirado.

¿Puede la mujer pedir que el agresor abandone el domicilio y que no se acerque al mismo?

Sí. La víctima de maltrato, que tema por su integridad física o por la de sus hijos e hijas puede solicitar al juez o jueza, en el momento de interponer la denuncia, o de ratificarla en el caso de que se haya interpuesto ante la comisaría, que ordene al agresor la prohibición de acercarse a su domicilio o al lugar de trabajo, esto es que dicte una orden de alejamiento, mandando a la policía, que en caso de incumplimiento sea detenido inmediatamente, pudiendo suponer el ingreso en prisión.

Esta medida puede ser adoptada, previamente al juicio o después en la sentencia que se dicte una vez finalizado el procedimiento, además de imponer la pena que corresponda.

En caso de sufrir una agresión de maltrato, ¿puede la mujer marcharse del domicilio, sin que ello constituya abandono de hogar?

Para que exista abandono de hogar es necesario estar fuera del mismo más de 30 días sin causa justificada, por lo que si la mujer se marcha de su domicilio es conveniente que presente una demanda de Medidas Provisionalísimas, antes de que transcurra dicho plazo a fin de que el juez o la jueza autorice a la pareja a vivir separados.

La mujer puede llevarse consigo a sus hijos e hijas y retirar del domicilio la ropa y enseres de uso personal, tanto suyos como de sus hijos y de sus hijas, debiendo recurrir al auxilio de la policía a fin de que le acompañe en el caso de que tenga miedo de la reacción de su agresor.

Si una víctima de violencia doméstica carece de medios económicos y no puede costear los honorarios de un abogado o abogada particular, ¿tiene derecho a que le sea nombrado/a del turno de oficio?

En la Comunidad Autónoma de Aragón, actualmente, existe un grupo específico de abogadas y abogados especializados en violencia doméstica, que, con carácter gratuito, le va a asesorar y orientar, así como defender sus derechos en un juicio, aunque no sea obligatoria la presencia del abogado/a, como ocurre en los juicios por faltas, siempre y cuando le sea reconocido a la víctima el derecho al beneficio de justicia gratuita por carecer de medios económicos con los que pagar los gastos de un procedimiento judicial.

Si una mujer es víctima de violencia ejercida por su cónyuge, compañero u otro miembro de la familia, ¿qué pasos debe realizar?

En primer lugar y si existen lesiones, por muy leves que sean, debe acudir a un centro médico o al servicio de urgencias de un hospital a fin de ser examinada por un médico o médica, quien extenderá el oportuno parte de lesiones, teniendo derecho la lesionada a una copia del mismo.

Después debe denunciar los hechos, acompañando parte de lesiones, si existe, ante la Policía, Guardia Civil o Juzgado, pudiendo solicitar un justificante de haber presentado la denuncia. Todos estos organismos tienen obligación de tramitar la denuncia presentada.

Una vez iniciado el procedimiento penal oportuno, no debe abandonar, sino que es conveniente que comparezca en el mismo como acusación particular, acompañada de un abogado o abogada, de forma que pueda presentar recursos contra las resoluciones que no le favorezcan, como por ejemplo cuando se consideran los hechos como falta en vez de delito, presentar las pruebas que acrediten la realidad de los hechos denunciados y formular acusación solicitando pena contra el agresor, con independencia de la que solicite el fiscal. Hay que tener en cuenta que si no se muestra como acusación particular, su intervención en el juicio, se limita a ser un mero testigo, por lo que únicamente será interrogada por los hechos pero no podrá intervenir en el juicio.

Si una mujer debe salir de su casa por los malos tratos que padece, ¿dónde puede acudir?

Si necesita que le proporcionen alojamiento para ella y para sus hijos e hijas debe ponerse en contacto con los servicios sociales de la Administración autónoma o local, quienes les facilitarán cobijo y asistencia adecuada al problema que presenten.

Existen unos centros de acogida, dependientes del Gobierno de Aragón, IAM, o Ayuntamientos donde pueden ser alojadas temporalmente cuando carezcan de cualquier otro lugar, donde van a recibir ayuda psicológica y asesoramiento legal.

¿Adónde puede dirigirse una mujer que ha sido víctima de maltrato para que le ayuden de forma inmediata y urgente?

En nuestra Comunidad Autónoma existe un Servicio de Guardia, por el que unas abogadas y abogados, especializados en esta materia, están permanentemente localizados, durante las 24 horas del día, a través de un teléfono móvil, y preparados para atender a estas víctimas a fin de acompañarlas tanto al hospital como a interponer la denuncia, ayudarles a encontrar un alojamiento si fuera necesario, todo ello con carácter gratuito, e incluso van a intervenir en el procedimiento judicial que se derive, si se les reconoce el beneficio de justicia gratuita, prestándoles asistencia y orientación jurídica en todo momento.

También existe un servicio de Asesoría Jurídica que se presta diariamente en los locales determinados por el Instituto Aragonés de la Mujer, previa petición de hora, siendo atendido, al igual que el de guardia, por las letradas y los letrados componentes del Servicio de Asistencia y Orientación Jurídica a la Mujer existente en los distintos Colegios de Abogados de cada provincia.

AGRESIONES SEXUALES

¿Qué actos constituyen violación?

Actualmente el Código penal castiga como delito de violación el acceso carnal por vía vaginal anal o bucal, así como la introducción de objetos por vía vaginal o anal, siempre y cuando esta agresión se produzca con violencia o intimidación y por supuesto sin consentimiento de la persona agredida.

¿Siempre se castiga con la misma pena el delito de violación?

No. Este delito se castiga con la pena de prisión de 6 a 12 años. Y existe una pena gravada cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Carácter particularmente vejatorio o degradante de la agresión.
- Cuando los agresores sean dos o más personas.
- Cuando la víctima sea menor de 13 años.
- Cuando el agresor se valga de una relación de superioridad o parentesco.
- Cuando se haga uso de armas o medios peligrosos que puedan causar la muerte o lesiones graves.

Este delito se castiga con independencia de los daños que se causen, los cuales serán penados también según ley.

¿Todas las agresiones sexuales son violaciones desde el punto de vista del Código Penal?

No. Cuando se produce una agresión sexual, pero no hay violencia ni intimidación, la ley castiga estos actos como **abusos sexuales**, siempre y cuando no haya consentimiento por parte de la víctima.

Siempre se considera que no hay consentimiento en los siguientes casos:

- Cuando los abusos sexuales se cometen sobre menores de 13 años o sobre personas privadas de sentido.
- Y cuando ese consentimiento se obtenga aprovechándose el agresor de una gran superioridad que coarte la libertad de la víctima.

¿Existe violación cuando es el esposo, el compañero, o un amigo quien obliga a la mujer a mantener relaciones sexuales?

Sí. Siempre que no exista consentimiento de la mujer para mantener relaciones sexuales, estos actos pueden ser delito, violación si hay uso de fuerza o intimidación, y abusos sexuales si no la hay, por lo que deben denunciarse para castigar al culpable.

El marido o el compañero no tiene derecho alguno para exigir relaciones sexuales a la mujer en contra de su voluntad.

Toda relación sexual debe prestarse libremente sin que medie coacción alguna, incluso cuando esté vigente el matrimonio.

¿Qué debe hacer una mujer en caso de sufrir una agresión sexual?

Tras sufrir una agresión la mujer no debe cambiarse de ropa ni lavarse hasta que no sea examinada por el médico o la médica, ya que es importante que no se destruya ninguna prueba.

Inmediatamente debe acudir a un centro médico y solicitar un reconocimiento general y un examen ginecológico de forma que consten:

- análisis de posibles lesiones.
- análisis de restos de semen, siendo recomendable se realicen pruebas de ADN del agresor.

Debe denunciar los hechos, aportando el certificado médico que se le expida, y ofreciendo cuantos datos recuerde sobre el agresor (edad, aspecto físico, vestido, alguna característica peculiar...), siendo aconsejable el asesoramiento de un abogado o

abogada, para lo cual puede recurrir al Servicio de Guardia de Atención a la Mujer que existe en la Comunidad Autónoma de Aragón, que tiene carácter gratuito.

Debe acudir a un centro de planificación familiar o centro de salud, donde un ginecólogo/a le puede prescribir “la píldora del día después”, en previsión de evitar un posible embarazo.

¿Puede abortar una mujer que haya quedado embarazada como consecuencia de una violación?

Sí, puede hacerlo legalmente, siendo necesario acudir a un centro autorizado siempre que haya denunciado la violación y el aborto se practique dentro de las doce primeras semanas del embarazo.

¿Qué es el acoso sexual?

Consiste en solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para otras personas, cuando medie una situación de relación laboral, docente o de prestación de servicios entre el agresor y la víctima.

¿Para perseguir estos delitos y castigar al agresor, es obligatoria la denuncia?

Sí. Para perseguir los delitos de violación, abusos sexuales y acoso sexual es precisa la denuncia de la persona agredida, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal. Si la víctima es menor de edad o incapaz, será suficiente la denuncia del Ministerio Fiscal.

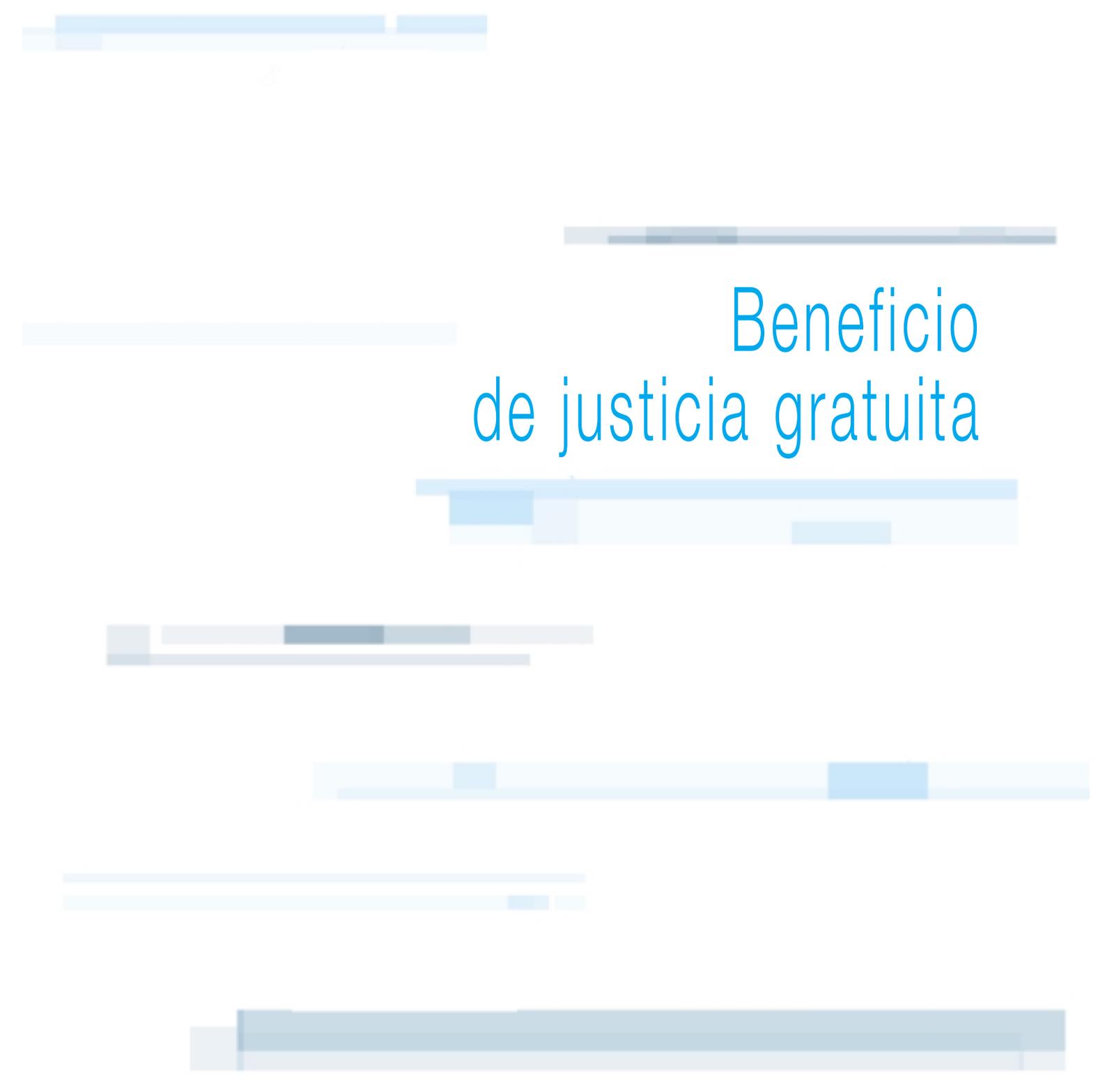
¿El ejercicio de la prostitución es delito?

No, si se ejerce libremente por personas mayores de edad.

Sí se castiga a las personas que inducen o facilitan la prostitución de menores de edad, y a las que obligan a ejercerla aun cuando sean personas mayores de edad, siempre que hagan uso de violencia, intimidación o engaño.

¿Cuál es el número de teléfono al que debo llamar en caso de ser víctima de violencia doméstica o de agresión sexual?

El teléfono gratuito de asistencia para estos casos es el 900 504 405.



Beneficio de justicia gratuita

¿Qué es el beneficio de justicia gratuita?

Es el derecho que concede la Ley de litigar gratuitamente a las personas que, careciendo de recursos económicos suficientes, se ven inmersas en una causa judicial cualquiera que sea su posición en el proceso.

¿Quiénes tienen este derecho?

Entre otras personas, tendrán derecho siempre que acrediten insuficiencia de recursos para litigar:

- Las ciudadanas y los ciudadanos españoles, las personas nacionales de los demás estados miembros de la Unión Europea y las personas extranjeras que residan legalmente en España.
- Las ciudadanas y los ciudadanos extranjeros en el orden penal y en el contencioso-administrativo así como en la vía administrativa previa aunque no residan legalmente en territorio español.

¿Cuáles son los requisitos que se exigen para que sea concedido el beneficio de Justicia Gratuita?

Se reconocerá este derecho a aquellas personas cuyos recursos o ingresos económicos computados anualmente por unidad familiar, no superen el doble del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de efectuar la solicitud.

Puede darse el caso de que, aun superando esta cantidad, se conceda el beneficio de justicia gratuita en atención a las circunstancias de la familia de la persona solicitante, número de hijos e hijas o familiares a su cargo, estado de salud, obligaciones económicas, etc., cuando no excedan del cuádruplo del salario mínimo interprofesional.

¿Quiénes componen la unidad familiar?

La compondrán los cónyuges no separados legalmente y, si los hubiere, las hijas y los hijos menores con excepción de los que se hallaren emancipados.

¿En caso de separación contenciosa también se computan los ingresos de la unidad familiar?

No, los medios económicos podrán ser valorados individualmente si existen intereses familiares contrapuestos que impiden solicitar la separación judicial de mutuo acuerdo.

¿Qué beneficios incluye el derecho a justicia gratuita?

El derecho a justicia gratuita comprende las siguientes prestaciones:

- Asesoramiento y orientación gratuitos previos al proceso.

- Asistencia de abogado/a a la persona detenida o presa.
- Defensa y representación gratuita por abogado/a y procurador/a en los procedimientos judiciales en que sea preceptiva su intervención.
- Inserción gratuita de anuncios o edictos que preceptivamente deban publicarse en periódicos oficiales.
- Asistencia pericial gratuita.
- Gratuidad o reducción del 80% de algunos documentos notariales y del Registro de la Propiedad o Mercantil.

¿Quiénes son el abogado/a y el procurador/a de oficio?

Son las y los profesionales designados por el Colegio de Abogados y de Procuradores para defender los derechos y representar a la persona que haya solicitado su nombramiento.



Trabajo,
Seguridad Social,
incapacidad laboral,
pensiones

TRABAJO

LA BÚSQUEDA DE TRABAJO

¿Qué requisitos mínimos son necesarios para acceder a un puesto de trabajo?

Tener 16 años cumplidos y no estar imposibilitada para el trabajo.

¿Se puede acceder al trabajo en contra de la voluntad paterna o materna?

Sí, salvo que se tengan menos de 18 años (o se padezca algún tipo de incapacidad), y se conviva con el padre y la madre, en cuyo caso se requiere su consentimiento.

En otro caso, la sola voluntad de la trabajadora es suficiente.

Teniendo la edad de 16 años, ¿se puede desempeñar cualquier tipo de trabajo?

No, el desempeño de determinados trabajos requieren titulación o formación específicas.

EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

¿Qué tipo de personal puede prestar servicios a la Función Pública?

Las y los funcionarios de carrera, funcionarios y funcionarias de empleo y personal laboral.

Las funcionarias y los funcionarios de carrera, son quienes en virtud de nombramiento legal desempeñan servicios de carácter permanente, figuran en plantilla y perciben sueldo con cargo a los presupuestos generales, o de Comunidades Autónomas.

Las funcionarias y los funcionarios de empleo pueden ser interinos o eventuales, los primeros ocupan plazas por necesidades de servicio hasta que se cubren por funcionarios o funcionarias de carrera, los segundos forman el personal de nombramiento y cese discrecional para cargos de confianza o asesoramiento especial.

Personal laboral, pueden ser con carácter fijo o de duración determinada.

¿Cómo seleccionan las Administraciones Públicas a su personal?

La selección de personal al servicio de las Administraciones Públicas se hace tras elaborar la oferta de empleo público, de carácter anual, en convocatoria pública del sistema de selección (oposición, concurso o concurso-oposición).

Deben garantizarse siempre los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

¿Qué requisitos son necesarios para adquirir la condición de funcionario o funcionaria?

- Superar las pruebas selectivas.
- Nombramiento por autoridad competente.
- Prestar juramento o promesa.
- Tomar posesión en el plazo fijado.

¿Qué requisitos son necesarios para ser personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas?

Excepcionalmente la Administración realiza contratos de trabajo, a través de criterios de selección diferentes a la superación de pruebas de acceso.

En este caso la trabajadora o el trabajador debe estar desempleado y estar inscrito en la oficina de empleo.

POR CUENTA PROPIA

¿Qué requisitos mínimos son necesarios para ser empresario o empresaria?

Ser persona mayor de edad, no estar incapacitada teniendo libre disposición de bienes.

Si una persona desea crear su propia empresa, deberá estar o darse de alta en el Régimen Especial de Autónomos de la Seguridad Social, en el Impuesto de Actividades Económicas en el Ayuntamiento, y en el Censo, en la Delegación de Hacienda.

¿Puede la mujer casada ejercer el comercio o la industria sin autorización marital?

Sí. En las mismas condiciones que el hombre casado.

EN UNA EMPRESA PRIVADA

¿Dónde acudir para encontrar trabajo?

- A la oficina de empleo que corresponda según el domicilio.
- También se puede acudir directamente a la empresa.
- Si se desea trabajar fuera del territorio español, se puede acudir a la Dirección Provincial de Trabajo.

¿Se puede acudir a una agencia de colocación para buscar un empleo?

Sí. Existen agencias de colocación que colaboran con el INEM, y tienen por finalidad ayudar a los trabajadores y a las trabajadoras a encontrar un empleo y a las empresas a la contratación de trabajadores /as.

Sólo pueden cobrar los gastos ocasionados por los servicios prestados y garantizar el principio de igualdad de acceso al empleo.

¿Que son las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)?

Son aquellas que se dedican a poner a disposición de otra empresa (usuaria), con carácter temporal, trabajadoras y trabajadores por ella contratados. El contrato realizado por este tipo de empresa se denomina “de puesta a disposición”.

El contrato celebrado por la empresa de trabajo temporal y el trabajador o trabajadora para ser puesto a disposición de las empresas usuarias, debe realizarse por escrito y se puede celebrar por tiempo indefinido o con carácter temporal.

Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador o la trabajadora continuase prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerara vinculado a la misma por contrato indefinido.

EL CONTRATO DE TRABAJO

¿Qué es un contrato de trabajo?

Es aquel que vincula a los trabajadores y a las trabajadoras que voluntariamente prestan un servicio a otra persona o empresa, a cambio de un salario.

¿Es necesario que el contrato de trabajo se haya realizado por escrito?

No, el contrato es válido por el mero consentimiento, pudiendo realizarse por escrito o de palabra.

La ausencia de forma escrita aun en los supuestos en que la ley exige este requisito, no anula el contrato.

¿Qué contratos deben constar por escrito?

Deben constar por escrito los contratos de prácticas, los de formación, contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, a domicilio, para la realización de una obra o servicio determinado, los de inserción, los de las trabajadoras y trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, y todos los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

¿Qué ocurre si no se realiza el contrato por escrito?

El contrato es válido y además la Ley considera, que la contratación se ha celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo que la empresa pruebe y acredite la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial del trabajo.

¿Puede exigir el trabajador o trabajadora que el contrato se formalice por escrito?

Sí, tanto al comienzo como durante el transcurso de la relación laboral.

¿Cuáles son los derechos básicos de un trabajador o trabajadora en España?

- Libre elección de profesión y oficio.
- Libre sindicación.

- Adopción de medidas y conflictos colectivos.
- Huelga.
- Reunión.
- Participación en la empresa.
- Ocupación efectiva.
- Promoción y formación profesional en el trabajo.
- A no ser discriminados/as para acceder al empleo.
- Una vez empleados/as a no ser discriminados/as por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no sindical, disminuciones físicas y/o psíquicas.
- Integridad física y adecuada política de seguridad e higiene.
- Respeto a la intimidad.
- Percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo.
- A cuantas otras se deriven específicamente del contrato de trabajo.

¿Tiene la empresa obligación de informar al trabajador o trabajadora sobre las condiciones aplicables al contrato de trabajo?

Sí, tiene la obligación de poner en conocimiento del trabajador o de la trabajadora los elementos esenciales de la relación laboral.

¿En todo trabajo debe existir siempre un periodo de prueba?

No, el periodo de prueba al inicio de la relación laboral, se debe prestar si lo acuerdan las partes, debiendo en este caso reflejarse por escrito en el contrato de trabajo.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

¿Qué es un contrato de trabajo indefinido?

Es aquel que se concierta sin establecer límite de tiempo.

¿Qué es un contrato de trabajo a domicilio?

Aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio de la trabajadora o del trabajador, o en el lugar libremente elegido por éste, y sin vigilancia de la empresa.

La empresa debe poner a disposición del trabajador/a un documento de control de la actividad en el que ha de constar:

- Nombre de la trabajadora o del trabajador.
- Clase y cantidad de trabajo acordado.

- Cantidad de materias primas entregadas.
- Tarifas acordadas para la fijación del salario.
- Entrega y recepción de los objetos elaborados.
- Otros aspectos de la relación laboral que interesen a las partes.

El valor de los materiales utilizados para realizar el trabajo no pueden formar parte del salario.

¿Qué es un contrato de trabajo de grupo?

Es el contrato realizado entre una empresa y un grupo de trabajadores/as considerado en su totalidad. El “jefe o jefa de grupo” es quien representa al mismo, con quien se formaliza el contrato y quien responde ante la empresa.

¿Cuándo estamos ante un contrato de trabajo a tiempo parcial?

Cuando se prestan servicios durante un número de horas inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate. Puede ser concertado por tiempo indefinido o temporal.

¿Tienen las trabajadoras o los trabajadores a tiempo parcial los mismos derechos que las personas que trabajan a tiempo completo?

Sí.

¿Qué es un contrato fijo discontinuo?

Es aquel que se concierda para realizar prestaciones cíclicas o intermitentes y que no se repiten en fechas ciertas.

La trabajadora o el trabajador debe ser llamado en el orden y la forma que se determina en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador/a, en caso de incumplimiento reclamar en procedimiento de despido ante los Tribunales del Orden Social.

¿Qué trabajador o trabajadora puede realizar un contrato en prácticas?

Personas que tienen un título profesional de diplomatura universitaria, arquitectura e ingeniería técnica o superior, licenciaturas universitarias y técnicas o técnica superior de la formación profesional.

El contrato debe celebrarse dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de estudios, o de 6 años si son trabajadoras o trabajadores discapacitados.

¿Qué trabajador o trabajadora puede realizar un contrato de formación?

Las trabajadoras y trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de las titulaciones requeridas para el contrato de prácticas.

No se aplica el máximo de edad, cuando el trabajo se presta por persona minusválida, extranjera durante los dos primeros años del permiso de trabajo, desempleada con mas de tres años en el paro, o en situación de exclusión social o que se incorpore a una escuela taller, casa de oficio o taller de empleo.

Debe garantizarse la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño del trabajo cualificado.

¿Qué es un contrato temporal?

Es aquel que se hace para trabajar durante un tiempo determinado.

¿Cuándo se puede realizar un contrato temporal?

Sólo se pueden realizar contratos temporales en los siguientes supuestos:

- Cuando se tenga que realizar una obra o servicio determinado. Este tipo de contrato es limitado en el tiempo y de duración incierta, pues depende de la obra o servicio a realizar.
- Para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Este contrato se denomina eventual y tiene una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.
- Para sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo. Este contrato se denomina de interinidad y dura hasta que la persona sustituida se reincorpora a su puesto.
- Cuando se contrate a personas desempleadas, por la Administración Pública, para realizar una obra o prestar un servicio de interés general o social. Este contrato se denomina de inserción.

¿Cómo debe formalizarse un contrato temporal?

- Por escrito.
- Con identificación suficiente de aquellas especialidades del contrato que le otorgan temporalidad.
- Debe registrarse en la Oficina de Empleo.
- Debe notificarse a las/los representantes de los trabajadores/as en un plazo máximo de 10 días.

¿Qué ocurre si un trabajador o trabajadora sigue prestando servicios una vez expirada la duración máxima o prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio o producidas la causa de extinción de la interinidad?

En estos casos, el contrato se considera por tiempo indefinido.

¿Qué es un contrato de relevo?

Aquel que se concierta con una trabajadora o un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de Empleo, para sustituir a la trabajadora o trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

El contrato tiene una duración igual al tiempo que falte a la trabajadora o al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida con carácter general en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, para causar derecho a la pensión de jubilación.

¿Qué tipo de contrato es más favorable al trabajador/a?

El contrato a tiempo indefinido pues garantiza mayor estabilidad y permanencia en el empleo.

Los contratos no indefinidos realizados en fraude de Ley se convierten en contratos indefinidos; en particular, la falta de alta en la Seguridad Social por tiempo igual al periodo de prueba establecido para la actividad de que se trate, provoca la conversión del contrato en indefinido.

FOMENTO DEL EMPLEO

¿Existen incentivos a las empresas para contratar a determinados tipos de trabajadores o trabajadoras?

Sí, como medidas de fomento de empleo, la Administración Pública, incentiva con bonificaciones en la Seguridad Social y otros, a empresas que contraten indefinidamente a personas inscritas en la oficina de empleo que sean:

- Mujeres desempleadas, entre 16 y 45 años
- Mujeres desempleadas, cuando se contraten para desempeñar servicios, profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mujeres desempleadas inscritas durante al menos 12 meses en la oficina de empleo, que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha de alumbramiento.
- Jóvenes entre 16 y 30 años de edad
- Parados y paradas de más de 45 años
- Personas desempleadas inscritas en la oficina de empleo ininterrumpidamente al menos 6 meses.
- Desempleados perceptores del subsidio de desempleo a los que les falte un año o más de percepción del subsidio en el momento de la contratación.
- Desempleadas y desempleados perceptores del subsidio de desempleo en favor de los trabajadores incluidos en Régimen especial agrario de la Seguridad Social.
- Personas desempleadas receptoras de la renta activa de inserción.
- Personas con minusvalía.

FORMACIÓN PROFESIONAL

¿Tienen derecho el trabajador y la trabajadora a una formación en el trabajo?

Sí.

¿Puede el trabajador o la trabajadora solicitar permiso a la empresa para su formación?

Sí el trabajador o la trabajadora cursa estudios tiene derecho a:

- Disfrutar de los permisos necesarios para acudir a exámenes.
- Preferencia para elegir turno de trabajo.

- Adaptación de la jornada ordinaria, para asistir a cursos de formación profesional.
- Concesión de permiso de formación o perfeccionamiento con reserva de puesto de trabajo.

En todo caso para que el trabajador o la trabajadora pueda disfrutar de estos permisos debe preavisar a la empresa para que esta pueda adaptar su organización.

LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

¿Se debe asignar al trabajador o trabajadora un grupo y categoría profesional?

Sí, en el momento de contratar debe asignársele al trabajador o trabajadora un grupo y categoría profesional dentro de la empresa.

¿Qué depende de la clasificación profesional?

Principalmente el tipo de prestación específica que la trabajadora o el trabajador debe realizar y sus concretos derechos salariales.

¿Qué hay que hacer cuando el trabajador o la trabajadora no está clasificado correctamente?

En este caso, el trabajador o la trabajadora dispone de un proceso laboral específico, si la categoría atribuida no resulta ajustada a los trabajos realizados desde el comienzo de la relación laboral.

¿Pueden crearse grupos o categorías profesionales, que discriminen a las mujeres respecto a los hombres?

No, el principio de igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo, en la descripción de grupos y categorías, nivel retributivo y puesto de trabajo.

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

¿Qué supone la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo?

Ausencia de toda discriminación por razón de sexo, en las condiciones de acceso, incluidas las de selección de trabajadores y trabajadoras o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de selección y a todos los niveles de la jerarquía profesional.

El principio de igualdad de trato se exige también durante la relación laboral, prohibiendo discriminar por razón de sexo en el establecimiento de las condiciones de trabajo, tales como retribución, formación profesional, etc., sin que exista un motivo razonable y justificado.

En especial, la empresa, está obligada a pagar el mismo salario por la prestación de un trabajo de igual valor.

¿Ante un acto discriminatorio nos protege el Ordenamiento Jurídico?

Sí, al considerar dicho acto nulo y sin efecto.

En particular, son radicalmente nulos aquellos preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales de la empresa que contengan discriminaciones tanto favorables como adversas en el empleo. Se consideran además infracciones muy graves, sancionables con multas que pueden llegar hasta los 90.151,816 euros. Puede llegar a constituir un delito, si la empresa no restablece la situación de igualdad, una vez que ha sido requerida o sancionada por discriminación grave.

¿Se puede despedir a una trabajadora por estar embarazada o haber sido madre?

No. Concretamente, el Estatuto de Trabajadores considera nulo el despido de las trabajadoras en los siguientes supuestos:

- El de trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice durante dicho periodo.
- El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión por maternidad.
- Trabajadoras que hayan solicitado el permiso por lactancia, reducción de jornada por cuidado de un o de una menor de 6 años o una persona con minusvalía o estén disfrutando de ellos o hayan solicitado excedencia para el cuidado de hijo o hija menor de tres años, o para el cuidado de una persona de la familia. Salvo que la empresa pruebe que la extinción del contrato de trabajo se deba a una causa ajena al sexo de la trabajadora, y no tenga nada que ver con su estado de gestación o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia.

¿Qué debe hacer quien emplea en caso de riesgos en la prestación de trabajo de una trabajadora embarazada o con un hijo o una hija lactante?

En caso de embarazo o en estado de lactancia, si de los resultados de la evaluación de riesgos se revelase riesgo para la seguridad o salud de la trabajadora o posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la empresa deberá adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos, adaptando las condiciones y el tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, con la posibilidad de no realización del trabajo nocturno y a turnos.

Siendo necesario para evitar riesgos, el cambio de puesto o función de la trabajadora afectada, ésta conserva el derecho de contribuciones de su puesto de trabajo de origen.

Ante un acto discriminatorio, ¿cómo nos protege la Justicia?

En un proceso judicial en el que se suscita una cuestión de discriminación por razón de sexo, es la empresa la que debe aportar pruebas suficientes de que su actuación se debe a una causa justificada y que la discriminación carece de fundamento.

Los sindicatos están legitimados para actuar en un proceso, en defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras afiliadas, salvo que expresamente la trabajadora se manifieste en contra.

Los Organismos Públicos, a través de la Inspección de Trabajo pueden informar sobre la existencia o no de discriminación a petición del Órgano Judicial o de cualquiera de las partes.

¿Qué se considera acoso sexual?

La solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para una tercera persona prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, conminando a la víctima, con causarle un mal relacionado con las legítimas expectativas que puedan tener en el ámbito de dicha relación.

Existe acoso sexual con la simple solicitud del favor sexual, con absoluta independencia de que la persona requerida acceda o no a dispensarlo.

Si el acoso llega al contacto sexual, puede además existir un delito de agresión o abuso sexual.

¿Qué medidas caben frente a un acoso sexual?

El trabajador o la trabajadora puede solicitar la rescisión de contrato por causa justificada con derecho a indemnización.

En el ámbito laboral esta conducta se considera una infracción muy grave, castigada con sanción de 3.005,07 a 90.151,82 euros.

En el ámbito penal, la conducta de acoso sexual es considerada un delito.

¿Existen sanciones para otras conductas, que sin constituir acoso sexual atentan contra la dignidad o intimidad de los trabajadores y de las trabajadoras?

Sí, existen conductas atentatorias contra la dignidad de los trabajadores y de las trabajadoras, que son consideradas por la legislación y en convenios colectivos, infracción grave o muy grave con sanciones de despido o con inhabilitaciones para la persona culpable, entre ellas se pueden citar los malos tratos, verbales o de obra, falta de respeto y consideración, realización de actos atentatorios contra la moral, hostigamiento sexual, etc.

LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR/A EN LA EMPRESA

¿Qué significa derecho de libertad sindical?

La libertad sindical es el derecho a crear sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a los mismos.

En sentido inverso ninguna persona puede ser obligada a afiliarse a un sindicato.

¿Está obligado el trabajador o trabajadora a declarar su afiliación a un sindicato?

No, estando expresamente prohibida la discriminación por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos, o al ejercicio en general de actividad sindical.

PARTICIPACIÓN

¿Quiénes tienen atribuida la representación de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en las empresas o centros de trabajo?

Los comités de empresa y delegados o delegadas del personal, así como las juntas de personal ante las Administraciones Públicas.

¿Quiénes eligen a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa?

Los trabajadores y las trabajadoras de la empresa mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de, al menos un mes, mediante voto personal, directo libre y secreto, en las elecciones convocadas al efecto.

¿Quiénes pueden ser miembros del comité de empresa o delegados/as de personal?

Los trabajadores y las trabajadoras mayores de 18 años, y con una antigüedad en la empresa de al menos seis meses.

Las candidaturas pueden ser presentadas por los sindicatos legalmente constituidos o por coaliciones de sindicatos, que deberán tener una denominación concreta, atribuyéndose los resultados a la coalición. También pueden presentarla los trabajadores o trabajadoras que avalen la candidatura con un número de firmas equivalentes al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

¿Quiénes pueden ser delegados o delegadas de personal o miembros de Junta de Personal ante las Administraciones Públicas?

Electores/as y elegibles son todas las personas funcionarias que se encuentren en situación de servicio activo.

Pueden presentar candidaturas las organizaciones sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de éstos. También pueden presentar candidaturas avaladas por un número de firmas las personas electoras, en una misma unidad electoral equivalente al triple de miembros a elegir.

¿Tienen derecho a reunirse en la empresa o centro de trabajo los trabajadores o trabajadoras?

Sí, todos los trabajadores y todas las trabajadoras tienen derecho a reunirse en asamblea.

Además si las características de la empresa lo permiten, ésta debe poner a disposición de la representación de los trabajadores y trabajadoras un local para desarrollar sus actividades, así como uno o varios tableros de anuncios.

¿La mujer trabajadora tiene reconocidos los derechos de libertad sindical y participación en la empresa?

Sí, en las mismas condiciones que los hombres.

TRABAJO POR CUENTA PROPIA

Trámites de inicio de la actividad

- Inscripción y/o alta en el Régimen Especial de Autónomos.
- Alta en el Impuesto de Actividades Económicas.
- En caso de apertura de un local: licencia municipal.
- Inscripción de patentes, marcas, modelos, diseños industriales, rótulos o nombre comerciales.
- Legalizar los libros de comercio.
- Comunicación a la Dirección provincial de Trabajo y Seguridad Social o a la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la apertura del centro de trabajo.
- Determinadas actividades requieren autorización de otros organismos públicos.

RELACIÓN LABORAL ESPECIAL: SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

¿Qué son las relaciones laborales especiales al servicio del hogar familiar?

Son las relaciones que concierne a la persona titular de un hogar familiar (ya sea la persona titular efectiva, la titular del lugar de residencia, o la persona que asuma la representación del grupo) como persona empleadora con personas mayores de 16 años, que prestan servicios retribuidos, dependientes y por cuenta de la persona titular.

¿Quién realiza la solicitud de afiliación, altas y bajas?

Altas: — La persona titular del hogar familiar, cuando la prestación sea igual o superior a 80 horas al mes; siendo una prestación exclusiva y permanente –trabajadora o trabajador fijo –.

- La persona empleada del hogar cuando preste servicios a una o más personas titulares de hogar familiar a tiempo parcial, con carácter indefinido o duración determinada.

Bajas: — La persona titular del hogar familiar, cuando el trabajador o la trabajadora preste servicios con carácter exclusivo y permanente.

- La persona empleada del hogar cuando preste servicios a una o más personas titulares de hogar familiar con carácter parcial, ya sea con carácter indefinido, o duración determinada.

¿Cuándo se realiza la solicitud de afiliación, altas y bajas?

Altas: — Trabajadoras y trabajadores fijos: con anterioridad al servicio de la actividad.

- Trabajadoras o trabajadores parciales para una o varias personas titulares de hogar familiar: dentro de los 6 días naturales siguientes a la fecha de inicio de la actividad.

Bajas: — Dentro de los seis días naturales siguientes a la fecha de finalización de la actividad. Producen efecto desde el día siguiente en que el empleado o empleada cese en su actividad.

¿Dónde se realiza la solicitud de afiliación, altas y bajas?

En las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social.

¿Quién tiene obligación de cotizar?

- La persona titular del hogar familiar cuando el trabajador o trabajadora preste servicios con carácter exclusivo y permanente: la aportación propia y la aportación del empleado o empleada, ambas en su totalidad.
- El empleado o empleada del hogar, cuando preste servicios a una o más personas titulares de hogar familiar.

¿Cuál es la cuota mensual?

La cuota es única para todas las contingencias profesionales.

La base de cotización para el año 2002 es de 539,40 euros mensuales.

El tipo de cotización para el año 2002 es el 22 % distribuido de la siguiente manera:

- Trabajadoras/es fijos:
 - a cargo de la persona titular del hogar familiar: 18.3 %
 - a cargo del empleado o empleada del hogar: 3.7 %
- Trabajadores/as parciales: 22 % a cargo exclusivo del empleado o empleada del hogar.

¿Cuál es el plazo reglamentario de ingreso?

Se efectuará en el mes siguiente al que corresponda su devengo. Cuando las cuotas se ingresen fuera del plazo reglamentario, pero antes del inicio de la vía de apremio, se establecen recargos del 5% y 20% dependiendo de cuando se realice el ingreso.

¿Puede domiciliarse el pago?

El trabajador o trabajadora puede domiciliar el pago de cuotas en alguna de las entidades financieras autorizadas para ello, previa solicitud en la misma o en la Dirección Provincial de la Seguridad Social, que surte efectos a partir del segundo mes siguiente.

¿Si no se domicilia, dónde puede realizarse el ingreso?

En cualquiera de las entidades financieras autorizadas para actuar como oficinas recaudadoras en la provincia donde la persona responsable tenga autorizada su cuenta de cotización o, en su defecto, donde el mismo tenga el domicilio.

¿Existen bonificaciones o reducciones?

Sólo si se cumplen los siguientes requisitos: si los documentos de cotización presentados en plazo reglamentario, y si los documentos se corresponden al mismo periodo en que la deducción se refiere, salvo autorización.

¿Existe derecho a vacaciones y permisos?

El empleado o empleada del hogar tiene derecho al disfrute de las mismas vacaciones y permisos que los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena.

¿Cuál es la jornada de trabajo?

Jornada ordinaria: — La jornada ordinaria máxima semanal es de 40 horas de trabajo efectivo.

— La jornada ordinaria máxima diaria es de 9 horas de trabajo efectivo.

Festivos: En lo esencial se aplican las normas del Régimen General, por lo que las causas que pueden originar el trabajo en día festivo son excepcionales y por razones técnicas u organizativas, debiendo optar la persona titular del hogar familiar entre abonar al empleado o empleada del hogar el importe de las horas trabajadas incrementadas como mínimo en un 75 % o proporcionar un descanso compensatorio.

Sin embargo, existen peculiaridades: Mediante acuerdos entre las partes puede pactarse el traslado del disfrute de los festivos, respetando su duración, en el periodo de cómputo que establezca. Si el trabajador o trabajadora no presta sus servicios a jornada completa, la retribución de los festivos será reducida en proporción a las horas trabajadas.

Descanso semanal: En lo esencial se aplican las normas del Régimen General, sin embargo existen peculiaridades: mínimo de 36 horas, al menos 24 horas consecutivas y preferentemente en domingo, pudiendo pactarse modalidades de disfrute respetando el mínimo. Si el trabajador o la trabajadora no presta servicios a jornada completa, la retribución será proporcional a las horas trabajadas.

¿Cuándo se tiene derecho a asistencia sanitaria?

Sólo se prevé la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad, accidente y maternidad.

¿A qué prestaciones se tiene derecho?

Incapacidad temporal: No se distingue entre las contingencias profesionales y comunes, por lo que en caso de accidente, la protección se dispensa como si fuera accidente no laboral.

Son beneficiarios los trabajadores o trabajadoras que cumplan los siguientes requisitos:

- Estar en alta o situación asimilada al alta y al corriente en el pago de las cuotas.
- Las cuotas ingresadas y correspondientes a periodos anteriores a la fecha de alta o afiliación, no se computarán.

Maternidad: La empleada del hogar tiene derecho a la prestación de maternidad con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que los previstos para el Régimen General, pero con las siguientes peculiaridades:

- Durante el periodo de descanso la cotización corre a cargo de la empleada del hogar; incluido el mes de finalización del descanso maternal y excluido el mes en que se inicie, en el que están obligadas la persona titular del hogar o cabeza de familiar cuando la trabajadora preste servicios con carácter exclusivo y permanente.
- Las cotizaciones anteriores al alta no se computan.

Prestación económica por hijo o hija a cargo, por nacimiento de tercer o sucesivos hijos o hijas, por parto múltiple: Las prestaciones se reconocen y rigen por las normas del Régimen General.

Incapacidad permanente: En lo esencial se aplican las normas del Régimen General. No obstante existen diferencias al respecto:

- *en cuanto a las prestaciones:*
 - Es requisito indispensable estar al corriente en el pago de las cuotas.
 - Las pensiones se abonan mensualmente, más dos pagas extraordinarias.
 - No existe la protección específica por las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
 - Las prestaciones por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidente, causadas cuando el trabajador o la trabajadora esté en alta o situación asimilada en el momento de producirse el mismo no exigen período previo de cotización, y la base reguladora se determina conforme a las reglas del Régimen General.
 - La incapacidad permanente parcial no derivada de accidente exige un período mínimo de cotización de 60 meses dentro de los 10 años anteriores a la fecha en que se inició la enfermedad o se produjo el accidente.
 - La incapacidad absoluta es compatible con el ejercicio de actividades como trabajador o trabajadora por cuenta propia o ajena.
- *en cuanto a la base reguladora:* La base de cotización es siempre la mínima vigente en el Régimen General para los trabajadores y trabajadoras mayores de 18 años; no se procede a la integración de las lagunas de cotización existentes en el período que se toma para el cálculo de la base reguladora.
- *en cuanto al período mínimo de cotización:* las cotizaciones anteriores al alta no se computan.

Jubilación: En lo esencial se aplican las normas del Régimen General. No obstante existen diferencias al respecto:

- Las cotizaciones anteriores al alta no se computan.
- Es requisito indispensable estar al corriente en el pago de las cuotas.

Muerte y Supervivencia: En lo esencial se aplican las normas del Régimen General. No obstante existen diferencias al respecto:

- Las cotizaciones anteriores al alta no se computan.
- Es requisito indispensable estar al corriente en el pago de las cuotas.

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

¿Qué es una cooperativa de trabajo asociado?

Son sociedades constituidas por personas que se asocian en régimen de libre adhesión y baja voluntarias, que tienen por objeto proporcionar a sus socios o socias puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o a tiempo completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros. También podrá contar con socias y socios colaboradores.

Denominación y domicilio

Su denominación debe incluir necesariamente las palabras “Sociedad Cooperativa” o su abreviatura “S. Coop.”. Dicha denominación es exclusiva y los requisitos para su exclusividad se deben determinar reglamentariamente.

La sociedad cooperativa debe tener su domicilio social en lugar donde realice las actividades con sus socios y socias o centralice la gestión administrativa y dirección empresarial.

¿Pueden realizar operaciones con terceros?

Siempre que dicha posibilidad esté prevista en los Estatutos y dentro de las limitaciones establecidas en la Ley.

¿Existen distintas clases de sociedades cooperativas?

- De primer grado: están integradas como mínimo por tres socios y/o socias.
- De segundo grado: están integradas por al menos dos cooperativas.

¿Cómo se constituye una sociedad cooperativa?

Fases en la constitución:

- Se constituye mediante escritura pública otorgada por las personas promotoras.
- Los Estatutos Sociales son la norma básica de la cooperativa y podrán desarrollarse mediante reglamento interno.

Tramitación:

- Alta en la Seguridad Social.
- Liquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.
- Alta en el Impuesto de Actividades Económicas.
- Gestión de licencias municipales e impuestos locales.
- En caso de apertura de un local: la licencia municipal.
- Inscripción de patentes, marcas, modelos, diseños industriales, rótulos o nombre comerciales.
- Inscripción de inmuebles aportados.
- Legalizar los libros de comercio.
- Comunicación a de la apertura del centro de trabajo y adquisición de libros: Dirección provincial de Trabajo y Seguridad Social o a la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón.
- Determinadas actividades requieren autorización de otros organismos públicos.

¿Qué órganos componen una sociedad cooperativa?

- Asamblea general.
- Asamblea de delegados/as.
- Consejo Rector.
- Comités, comisiones y consejeros/as.
- Intervención.
- Comité de recursos.

¿Qué recursos económicos tiene una sociedad cooperativa?

Capital social:

- Está constituido por las aportaciones obligatorias y voluntarias de los socios y socias.
- El capital social mínimo será el fijado en los Estatutos Sociales, y deberá estar totalmente desembolsado.

Fondos:

- De reserva obligatorio.
 - Obligatorios.
 - De educación y promoción.
 - De reserva voluntario.

¿Quién es socio trabajador o socia trabajadora?

Pueden ser socias o socios trabajadores los trabajadores y las trabajadoras que legalmente tengan capacidad para desarrollar la actividad cooperativizada de prestación de su trabajo.

No pueden ser socias personas jurídicas, como sociedades, fundaciones o asociaciones.

Los requisitos para adquirir la condición de socio o socia se establecen en los Estatutos Sociales.

¿Qué remuneración perciben las socias o socios trabajadores?

Anticipo societario: Tienen derecho a percibir periódicamente, en el plazo no superior a un mes, percepciones en proporción a su participación, a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios que no tienen la consideración de salario.

Los anticipos societarios son entregas anticipadas y a cuenta del resultado del ejercicio económico.

Retorno cooperativo: Al final de cada ejercicio económico, los excedentes y beneficios extracooperativos y extraordinarios disponibles, una vez satisfechos los impuestos exigibles, que resulten una vez deducidas las dotaciones de los fondos obligatorios, revierten en los socios en proporción a las actividades realizadas en la cooperativa.

Seguridad Social de las socias y socios trabajadores

Alta: Las socias y los socios trabajadores serán dados de alta dentro del sistema de Seguridad Social, previa opción de la cooperativa:

- Como asimilados a trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena, en el Régimen General o en el Especial que corresponda según la actividad desarrollada.
- Como trabajadores o trabajadoras por cuenta propia en el Régimen Especial de Autónomos.

Desempleo: Las socias y los socios tendrán derecho a la protección por desempleo cuando estén afiliados al Régimen General o aun régimen especial que prevea la protección por esta contingencia.

¿Cuándo se encontrarán en situación legal de desempleo?

- Cese durante el periodo de prueba: comunicación del acuerdo de no admisión del Consejo Rector de la cooperativa.
- Expulsión improcedente de la socia o socio trabajador: resolución judicial definitiva que declare la improcedencia.
- Cese definitivo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, con pérdida de derechos económicos.

- Cese temporal por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, con la privación de anticipos laborales.
- Reducción temporal de la jornada de trabajo y de anticipos laborales por causas económicas, tecnológicas o de causa mayor, al menos en 1/3 parte.

¿Cómo se pierde la condición de socio o socia?

Baja voluntaria: en cualquier momento el socio o la socia podrá darse de baja en la cooperativa, mediante preaviso por escrito al Consejo Rector.

Baja obligatoria: el socio o la socia que pierda los requisitos para serlo causará baja en la cooperativa, siendo ésta de carácter obligatorio.

Baja obligatoria por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor: dicha baja se producirá cuando la Asamblea general considere que para mantener la viabilidad de la empresa, es necesario reducir con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo.

¿Quién es socia o socio colaborador?

Pueden serlo tanto personas físicas como jurídicas; no participan en la actividad cooperativizada propia del objeto social de la cooperativa, pero pueden contribuir a su consecución.

Para adquirir la condición de socia o socio colaborador deberá desembolsar la aportación económica que determine al Asamblea general.

¿Puede contratar trabajadores/as una sociedad cooperativa?

La cooperativa puede contratar trabajadores/as. El número de horas realizadas al año por trabajadores/as con contrato de trabajo por cuenta ajena, no podrá exceder del 30% del total de horas-año realizadas por las socias y los socios trabajadores.

Sucesión de empresas, contrataciones y concesiones

Sucesión de empresas: cuando una empresa adquiera la titularidad de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma deberá subrogarse en los derechos y obligaciones laborales del anterior titular.

Las trabajadoras y trabajadores afectados por la subrogación podrán incorporarse como socias y socios a la cooperativa. No obstante, cuando llevasen al menos 2 años en la empresa anterior, no se les podrá exigir periodo de prueba.

Contratas y concesiones administrativas: cuando la cooperativa cese por causas no imputables a la misma, en una contrata de servicios o concesión administrativa y una nueva empresa se hiciese cargo de las mismas, los socios y las socias trabajadoras tendrán los derechos y deberes que les hubiesen correspondido como si hubiesen prestado su trabajo con la condición de trabajadoras o trabajadores por cuenta ajena.

SOCIEDADES LABORALES

¿Qué es una sociedad laboral?

Son aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada creadas con la finalidad de conseguir nuevos métodos de creación de empleo, fomentando la participación de las trabajadoras y de los trabajadores en la empresa.

Denominación social

En la denominación de la sociedad deberán figurar la indicación de “Sociedad Anónima Laboral” o “Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral”, o sus abreviaturas SAL o SLL, según proceda.

No podrán calificarse como laborales, aquellas sociedades que no hayan obtenido la calificación de “Sociedad Laboral”. Dicha denominación debe constar en toda la documentación, correspondencia, notas de pedidos, etc.

¿Cómo se constituye una sociedad laboral?

Respecto a la constitución y funcionamiento de la sociedad se aplican las mismas normas que a las sociedades anónimas o limitadas. Con carácter previo a la inscripción la sociedad solicitará su calificación como laboral.

Tramitación:

- Alta de la Sociedad Laboral como empresa en la Seguridad Social.
- Liquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.
- Alta en el Impuesto de Actividades Económicas.
- Declaración de alta de domicilio fiscal.
- Solicitud del código de identificación fiscal.
- Declaración previa al inicio de la actividad.
- Declaración de alta en el censo de etiquetas y opciones de Impuesto de Valor Añadido.
- En caso de apertura de un local: la licencia municipal.
- Inscripción de patentes, marcas, modelos, diseños industriales, rótulos o nombre comerciales.
- Inscripción de inmuebles aportados.
- Legalizar los libros oficiales.
- Comunicación de la apertura del centro de trabajo y adquisición de libros a la Dirección provincial de Trabajo y Seguridad Social o a la Consejería de Economía, hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón.
- Adquirir y sellar los libros de matrícula y visitas.
- Afiliación de los socios, socias y trabajadores o trabajadoras a la Seguridad Social con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios.

Disolución de la sociedad laboral

Las causas de disolución son las mismas que las establecidas con carácter general para las sociedades anónimas y limitadas, según la forma que adopten. En los Estatutos puede establecerse como causa de disolución la pérdida de la condición de “Sociedad Laboral” por la sociedad.

¿Qué órganos componen una Sociedad Laboral?

Los órganos de administración de la Sociedad Laboral son los que correspondan según la forma adoptada, es decir, dependiendo de si es sociedad anónima o limitada.

¿Qué recursos económicos tiene una Sociedad Laboral?

Capital social: se divide en acciones nominativas y participaciones sociales. Las acciones a su vez se dividen en:

- Clase laboral: son propiedad de los trabajadores y trabajadoras cuya relación laboral es por tiempo indefinido. No será válida la creación de estas acciones privadas del derecho de voto.
- Clase general: son las restantes acciones.

En las Sociedades Anónimas Laborales el capital social será como mínimo de 60.101 euros, debiendo estar suscrito y desembolsado al menos un 25% de cada acción.

En las Sociedades Limitadas Laborales el capital social mínimo es de 3.005 euros, debiendo estar suscrito y desembolsado en su totalidad.

Ampliación de capital: mediante la emisión de nuevas acciones o con la creación de nuevas participaciones sociales, debiendo respetar la proporción existente entre las pertenecientes a las distintas clases con que cuenta la sociedad.

Reserva especial: las Sociedades Laborales, deben constituir un fondo especial de reserva, junto con las reservas establecidas con carácter general. Este fondo se dotará con el 10% del beneficio líquido de cada ejercicio. Sólo puede destinarse a la compensación de pérdidas, cuando no existan otras reservas destinadas a este fin.

¿Qué beneficios fiscales poseen?

Siempre que la Sociedad Laboral destine al Fondo Especial de Reserva, en el ejercicio en que se produzca el hecho imponible, el 25% de los beneficios líquidos gozan de los siguientes beneficios fiscales:

- Exención de las cuotas del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados devengados por actos de constitución o ampliación de capital, actos necesarios para la transformación de Sociedad Anónima Laboral en Sociedad Limitada Laboral, etc.
- Bonificación del 99% de las causas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de las socias/os trabajadores de la Sociedad Laboral.
- Bonificación del 99% de la cuota que se devengue por la modalidad gradual de actos jurídicos documentados, por la escritura notarial que documente la transformación de otra sociedad en Sociedad Anónima Laboral o Sociedad Limitada Laboral, o entre éstas.
- Bonificación del 99% de las cuotas que se devenguen por la modalidad gradual de actos jurídicos documentados, por las escrituras notariales que documenten la constitución de préstamos, incluidos los representados por obligaciones o bonos, siempre que el importe se destine a la realización de inversiones en actos fijos necesarios para el desarrollo del objeto social.

¿Quién es socio trabajador o socia trabajadora?

Son aquellos trabajadores o trabajadoras que presten a la sociedad de forma personal y directa, y vinculados mediante una relación laboral por tiempo indefinido, servicios retribuidos. Además de trabajadores/as, son propietarios/as de un porcentaje de acciones de clase laboral que suponen la mayoría del capital social.

¿Quién es socia o socio no trabajador?

Son los propietarios/as de acciones de la clase general. Carecen de vinculación laboral con la sociedad. Pueden ser tanto personas físicas como jurídicas, de carácter público y privado.

¿Quién es trabajadora o trabajador asalariado?

Son los trabajadores y trabajadoras vinculadas mediante una relación laboral de carácter indefinido o temporal.

Seguridad Social de las socias y de los socios trabajadores

Las socias y los socios trabajadores pueden encuadrarse en los siguientes Regímenes de la Seguridad Social:

Régimen General o especial de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena que corresponda por razón de la actividad. Se incluyen las socias y los socios trabajadores:

- Que trabajen efectivamente en la sociedad, cualquiera que sea su participación en el capital social, y aunque formen parte del órgano de administración social.
- Que sean administradores/as sociales y realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

Régimen Especial de Trabajadores Autónomos: cuando la participación de las socias y/o de los socios trabajadores en el capital social, junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el 2º grado, con los que convivan, alcance el 50%, salvo que se acredite que el control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

¿Qué apartados podemos encontrar en nuestra nómina?

En la estructura de las retribuciones de trabajo por cuenta ajena, se distingue entre salario base y complementos del mismo.

¿Qué hemos de entender por salario base?

Es aquella parte de la retribución de la trabajadora o trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a ninguna otra circunstancia.

¿Qué entendemos por complementos salariales?

Son aquellas cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario base y que pueden estar fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la trabajadora o trabajador al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

Pueden ser de los siguientes tipos:

- Personales
- De puesto de trabajo
- Por calidad o cantidad de trabajo
- De vencimiento periódico superior al mes
- Pagas extras
- En especie
- De residencia

Tipos de retribución

Atendiendo al modo de fijación del salario cabe distinguir entre el salario por unidad de tiempo, por unidad de obra (a rendimiento o destajo), salarios mixtos (con incentivos y por tarea) y salarios proporcionales.

Pueden ser de los siguientes tipos:

- Salario a tiempo
- Salario por obra o destajo
- Salario mixto
- Salario por tarea
- Salarios proporcionales
- Salario a comisión

Retribuciones extrasalariales

Se entienden como tales aquellos devengos o prestaciones no salariales que se destinan a compensar o indemnizar gastos o necesidades de la trabajadora o del trabajador.

¿Cuáles son los tipos de indemnizaciones o suplidos?

- Quebranto de moneda
- Por desgaste de herramientas
- Por prendas de trabajo
- Gastos de locomoción

¿Qué son las dietas? Tipos

Las dietas de viaje son una retribución de carácter irregular que compensa a la trabajadora o el trabajador por los mayores gastos que, en los desplazamientos por necesidades de su trabajo fuera del lugar de su residencia o de la localidad del centro de trabajo se ve obligado a realizar al tener que pernoctar o efectuar sus comidas principales fuera de su domicilio.

- Tipos: — Plus de distancia
— Plus de transporte urbano

¿Qué cantidades se nos pueden deducir de nuestro salario?

- **Cotización a la seguridad social:** La cotización a la Seguridad Social es obligatoria y nace desde el momento de la iniciación de la prestación de servicios por cuenta ajena, incluido el periodo de prueba, así como durante la incapacidad temporal de la trabajadora o el trabajador. Todas las cargas de la S.S. a cargo de la trabajadora o el trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.
- **Retenciones por I.R.P.F.:** La empresa está obligada a retener e ingresar en el Tesoro determinadas cantidades en concepto de pago a cuenta por el I.R.P.F., cuando satisfaga rendimientos de trabajo o prestaciones dinerarias por cuenta de la Seguridad Social. Todas las cargas fiscales a cargo de la trabajadora o del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

¿Cómo se nos debe pagar nuestro salario?

El pago de los salarios es el deber correlativo de la empresa al beneficio que obtiene del trabajo del personal a su servicio.

La falta de pago del salario pactado constituye una causa justa para que la trabajadora o el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo con derecho a indemnización como si de un despido improcedente se tratara.

¿Cuándo nos deben pagar nuestro salario?

La liquidación y el pago del salario se harán puntualmente en la fecha convenida o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

Las pagas extraordinarias se abonarán, sin no se hubiese prorrateado su pago en mensualidades, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y las personas representantes de personal.

¿Se puede producir discriminación en el pago?

Está prohibida la discriminación salarial por circunstancias de origen, estado civil, sexo, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la empresa y lengua dentro del Estado español.

¿Cuánto tiempo tenemos para reclamar nuestro salario?

Las reclamaciones de salarios deben realizarse antes de que transcurra un año desde la fecha en que surja la deuda, bien porque se haya dejado de abonar salario o, lo que es más frecuente, porque se esté abonando un salario inferior al que corresponde.

¿Cómo debemos reclamar nuestro salario?

Tras calcular la cantidad adeudada debemos solicitar su pago mediante la interposición de una Papeleta de Conciliación ante el Servicio de Mediación Conciliación y Arbitraje o ante Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, según corresponda, dónde se intentará llegar a un acuerdo de pago y correlativo cobro con la empresa.

Si no conseguimos el pago debido por esta vía conciliatoria, deberemos acudir a la Jurisdicción Social mediante la interposición de la correspondiente demanda de reclamación de Cantidad.

JORNADA DE TRABAJO

¿Qué hemos de entender por jornada de trabajo?

La duración de la jornada de trabajo (tiempo de duración de la prestación de servicios) será la pactada en los convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, que, en todo caso, respetarán lo establecido con carácter de derecho necesario en las disposiciones legales.

Cabe distinguir entre jornada ordinaria, cuyas normas reguladoras son de aplicación general, y jornadas especiales, más amplias o más limitadas, que, por corresponder a sectores y ramas de actividad determinadas, tienen su regulación específica.

¿Cuál es la jornada ordinaria máxima?

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

En convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras pueden regularse jornadas de ciclos superiores a la semana, pero no superiores al año. Cualquiera que sea el ciclo establecido, la jornada no podrá ser menor a la que correspondería de haberse efectuado el cómputo por semanas.

Además, en todo caso, deben respetarse los períodos mínimos de diario y semanal.

¿Cómo se realiza la jornada diaria?

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

¿Qué tipos de jornada existen?

La jornada diaria puede ser continuada o partida.

Si la jornada es continuada, se deberá disfrutar de un descanso no inferior a 15 minutos, que se amplía a 30 minutos cuando el trabajador o la trabajadora es menor de 18 años.

El período de descanso en jornada continuada se considera tiempo de trabajo efectivo si así lo establece el convenio colectivo o el contrato de trabajo.

¿Qué son las horas recuperables?

Las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor, estado de la mar, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputables a la empresa, podrán recuperarse de conformidad con lo establecido en convenio.

¿Qué horas han de considerarse nocturnas?

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado su compensación por descanso, debe tener una retribución específica según lo determinado en la negociación colectiva.

Durante el período nocturno está prohibido el trabajo de las personas menores de 18 años.

¿Cuáles son los límites diarios de la jornada de trabajo?

No se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo, salvo que por convenio, o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y las personas representantes de personal esté establecida otra distribución del tiempo de trabajo diario respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas será de 12 horas.

Si la trabajadora o el trabajador es menor de 18 años el límite diario máximo es de 8 horas, incluido el tiempo dedicado a formación y las horas realizadas con cada empleador/a, en su caso.

Por otra parte, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas, salvo cuando se prolongue como consecuencia de la realización de horas ordinarias.

¿Cómo se realiza la jornada trabajando “a turnos”?

Si la trabajadora o el trabajador no puede disfrutar de un descanso entre jornadas de 12 horas el día que se produce el cambio de turno, cuando la actividad en la empresa se lleva a cabo por equipos de trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos, tal descanso puede reducirse ese día hasta un mínimo de 7 horas. Ahora bien, la diferencia hasta las 12 debe compensarse en los días inmediatamente siguientes.

¿Cómo se realiza la jornada en el denominado “trabajo nocturno”?

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

La jornada de trabajo nocturno no puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un período de 15 días.

¿Cuáles son las denominadas jornadas reducidas?

Se puede reducir la jornada por razón de lactancia o por cuidado de familiares. Ambas cuestiones son estudiadas en el capítulo denominado «Trabajo y Maternidad».

¿Qué hemos de entender por trabajo a tiempo parcial?

La trabajadora o el trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en tales períodos de tiempo.

La remuneración de la trabajadora o el trabajador a tiempo parcial será proporcional a la establecida en la ley o convenio colectivo para la trabajadora o el trabajador de la misma categoría profesional que ocupe un mismo puesto de trabajo a tiempo completo, teniendo en cuenta la duración del trabajo y su permanencia en la empresa.

¿Cuáles son los puestos especiales de un trabajo a tiempo parcial?

- **Jubilación parcial:** La trabajadora o el trabajador que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la edad que no podrá ser inferior en 3 años a la exigida, podrá concertar con su empresa una reducción de la jornada y de su salario del 50 por 100.
- **Contrato de relevo:** Para poder realizar un contrato de jubilación parcial, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo (de relevo) con una trabajadora o un trabajador desempleado de tal modo que quede cubierta, como mínimo, la jornada de la trabajadora o del trabajador sustituido hasta la fecha en que éste cumpla la edad establecida con carácter general para causar derecho a la pensión de jubilación.

¿Cómo se fija nuestro horario de trabajo?

El horario de trabajo se señala al tiempo de celebración del contrato, generalmente a propuesta de la empresa aceptada por la trabajadora o el trabajador.

¿Se puede modificar nuestro horario de trabajo?

La empresa puede modificar el horario de trabajo por probadas razones técnicas, organizativas, productivas o económicas, si bien entre la fecha de notificación de dicha modificación y la de efectividad de ésta deben transcurrir al menos 30 días.

Además, cuando la modificación del horario tiene carácter colectivo, la notificación de la decisión empresarial tiene que haber sido precedida de un período de consultas, por tiempo no inferior a 15 días, con las personas representantes de personal.

La trabajadora o el trabajador que resultase perjudicado por el cambio de horario, tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de 9 meses.

La trabajadora o el trabajador disconforme con la decisión empresarial, pero que no opte por la rescisión del contrato, puede impugnar aquélla ante el Juzgado de lo Social.

¿Qué hemos de entender por horario flexible?

Por horario flexible se entiende aquel en el que, dentro de unos márgenes preestablecidos los trabajadores y las trabajadoras eligen los momentos de entrada y salida del trabajo, sin perjuicio de su obligación de observar la jornada completa de trabajo en el cómputo que se establezca: diario, semanal, mensual, etc.

¿Qué hemos de entender por horario a turnos?

Hay un trabajo a turnos cuando los trabajadores y las trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un cierto ritmo, de tal modo que una trabajadora o trabajador presta sus servicios en horas diferentes en un determinado período de tiempo.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos.

En el régimen de turnos, ninguna trabajadora o trabajador, salvo adscripción voluntaria, estará en el de noche más de 2 semanas consecutivas, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, el descanso de 12 horas entre jornadas, así como el descanso semanal, se puede computar por períodos de hasta 4 semanas.

¿Cuándo se puede decir que realizamos un horario nocturno?

Se entiende por horario nocturno el comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, y esta concreción no puede modificarse por convenio colectivo. Está prohibido a las personas menores de 18 años.

El trabajo nocturno salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza (caso de la trabajadora o del trabajador contratado específicamente para trabajar de noche), o se haya acordado su compensación por descanso, tiene una retribución específica conforme a lo acordado en la negociación colectiva.

Son trabajadoras y trabajadores nocturnos quienes realizan al menos 3 horas de su jornada diaria o un tercio de su jornada anual entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Las trabajadoras y trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias ni trabajar más de 8 horas diarias de promedio en ciclos de 15 días.

En el régimen de turnos, ninguna trabajadora o ningún trabajador estará en el de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo que lo acepte voluntariamente.

¿Qué son las horas extraordinarias?

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada de trabajo.

Las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea, como mínimo, de igual cuantía que la de las horas ordinarias. Existen varios tipos de horas extraordinarias:

- Hora estructural.
- Hora extraordinaria por fuerza mayor.
- Hora extraordinaria normal, habitual u ordinaria.

¿Son obligatorias las horas extras?

La realización de horas extraordinarias por la trabajadora o el trabajador es voluntaria, así como su ofrecimiento por la empresa, salvo pacto en convenio colectivo o contrato individual.

Excepcionalmente, la realización de horas extraordinarias será obligatoria en los siguientes supuestos:

- Cuando se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual.
- Cuando su realización sea necesaria para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

¿Cuál es el máximo de horas extras que podemos realizar?

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

Para los trabajadores y las trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

¿Cómo se pagan las horas extras?

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento que se fije en convenio colectivo o en el contrato individual. En ningún caso dicho incremento será inferior al salario correspondiente a cada hora ordinaria.

¿Se nos pueden compensar de otro modo?

En convenio colectivo o contrato individual puede establecerse la compensación de las horas extraordinarias realizadas por tiempo equivalente de descanso retribuido. En ausencia de pacto, las horas extraordinarias deben ser compensadas con descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

¿Tenemos derecho a algún descanso semanal?

Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de las personas menores de 18 años de edad será, como mínimo, de 2 días ininterrumpidos.

¿Se puede compensar este descanso de otro modo?

En los supuestos de reducción del descanso semanal, tal reducción debe compensarse con descansos alternativos, de duración no inferior a la habida, dentro del período de cómputo que en cada caso corresponda.

No obstante, el convenio puede autorizar que la empresa y el trabajador o trabajadora acuerden la acumulación de las reducciones del descanso entre jornadas para su disfrute conjunto con las vacaciones anuales. En cualquier caso, sólo cabe la compensación económica del descanso semanal no disfrutado si el contrato finaliza por causa distinta del agotamiento de su plazo de duración.

¿Qué entenderemos por días festivos?

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14, dos de ellas locales. En cada municipio, y con carácter de fiestas locales, son también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables, hasta 2 días de cada año natural.

¿Qué ocurre cuando no podemos disfrutar los días festivos?

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la empresa vendrá obligada a abonar a la trabajadora o trabajador además de los salarios correspondientes a los demás días de la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

¿Qué hemos de entender por calendario laboral?

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El calendario laboral comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor, todo ello de la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

¿Cómo se concreta nuestro derecho a vacaciones?

Las vacaciones son la interrupción anual y retribuida de la prestación de servicios para proporcionar descanso a la trabajadora o trabajador.

¿Cuál ha de ser su duración?

Las vacaciones durarán el tiempo que las partes acuerden sin que, en ningún caso, dicho tiempo pueda ser inferior a 30 días naturales, esto es, incluidos domingos y festivos, por cada año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

¿Caduca el derecho a disfrutar vacaciones anuales?

El disfrute de las vacaciones es el ejercicio por la trabajadora o el trabajador de su derecho a las mismas, derecho que caduca al terminar el año. Por ello, su disfrute debe llevarse a cabo en el año natural en que se devenguen, sin que quepa su posterior reclamación.

El disfrute de las vacaciones no puede ser sustituido por una compensación económica, ni acumularse para años sucesivos.

Tan sólo cabe la compensación económica cuando la trabajadora o el trabajador cese en la empresa antes de haber agotado el período vacacional completo o antes de la fecha fijada para su disfrute.

¿Cuándo se puede comenzar a disfrutar las vacaciones anuales?

El derecho a las vacaciones se genera día a día, pero su disfrute no está supeditado a su total devengo.

La trabajadora o el trabajador, o sus representantes, y la empresa pueden fijar la fecha de inicio del período de disfrute de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación. En caso de desacuerdo, será el Juzgado de lo Social el que, en un procedimiento preferente y sumario, resuelva definitivamente.

El calendario de vacaciones debe fijarse con 2 meses de antelación a la fecha de comienzo del disfrute de su período de vacaciones.

¿Qué ocurre con nuestro salario durante las vacaciones?

Las vacaciones anuales han de ser retribuidas.

¿Qué son los permisos laborales? ¿Cuándo se pueden disfrutar?

La trabajadora o el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo determinado legalmente. Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles.

En la remuneración por ausencia legal deben entenderse comprendidos el salario y los complementos salariales, entre ellos los de cantidad y calidad de trabajo en cuantía media, pero no los conceptos extrasalariales.

No pueden descontarse del período de vacaciones reglamentarias los permisos (legales) extraordinarios concedidos durante el año.

¿Qué situaciones de nuestra vida y por cuánto tiempo nos pueden dar derecho a un permiso laboral?

- **Si nos casamos:** Un período de 15 días naturales (incluidos los domingos y festivos) desde el mismo día del matrimonio.
- **Si nace un hijo o una hija:** 2 días. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.
- **En caso de enfermedad o muerte de una persona de la familia:** Hasta el segundo grado de consanguinidad, 2 días. Cuando, con tal motivo, la trabajadora o el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días. Las/los parientes comprendidos en este supuesto son tanto los del propio trabajador o trabajadora (por consanguinidad) como los de su cónyuge (por afinidad): hijos e hijas, nietos y nietas, padre y madre, abuelos, abuelas y hermanos o hermanas.
- **Si nos trasladamos de domicilio:** 1 día de permiso retribuido.
- **Por cumplimiento de un deber:** El tiempo indispensable para su cumplimiento.
- **Por el desempeño de funciones sindicales o representativas:** Puede ausentarse del trabajo, con derecho de remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- **Por preparación al parto:** Con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- **Por lactancia de un hijo o de una hija:** Una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Con la misma finalidad, la mujer puede sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen.
- **Por búsqueda de empleo:** 6 horas semanales retribuidas durante el período de preaviso para buscar un nuevo empleo. Dicho período será de 1 mes para el trabajador o trabajadora con antigüedad inferior a un año; 2 meses cuando la antigüedad sea superior a un año e inferior a dos, y 3 meses cuando la antigüedad sea igual o superior a dos años.

- **Por desplazamiento:** La trabajadora o el trabajador tiene derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen y sin computar como tales los de viaje, por cada tres meses de desplazamiento.
- **Por otros permisos:** Hay otra serie de permisos, que, o bien no son de concesión obligatoria, o bien no son retribuidos:
 1. Por ejercer un cargo sindical.
 2. Por realizar exámenes y estudios.
 3. Por asistir a una consulta médica.
 5. Por asuntos propios.

TRABAJO Y MATERNIDAD

BAJA MATERNAL

¿Se puede solicitar baja por maternidad biológica?

Sí.

¿Cuál es el periodo de disfrute?

La suspensión de la relación laboral se mantiene en dieciséis semanas para el supuesto de un parto ordinario, que se han de disfrutar ininterrumpidamente.

Sin embargo, si nos referimos a un parto múltiple este periodo se ha de ampliar a dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo.

¿Cómo se disfruta y distribuye este periodo?

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, para el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una determinada parte e ininterrumpida del periodo descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva al de la madre, salvo que en el momento de su efectiva incorporación al trabajo de ésta última exista riesgo para su salud.

¿Se puede solicitar este tipo de permiso en casos de adopción o acogimiento?

Sí.

¿Cuál es la duración de este permiso?

En estos supuestos, entendiendo por acogimiento el preadoptivo y el permanente, si se trata de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad, cuando se trate de personas menores discapacitadas o minusválidas o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

¿Cómo se disfruta y distribuye este periodo?

En el caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá según su opción y podrán disfrutarlo bien de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites expuestos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

¿Qué ocurre con la adopción internacional?

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

¿Qué ocurre en el supuesto de riesgo en el embarazo?

Se puede solicitar una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo. En tal caso se establece una nueva prestación de seguridad social, consistente en el pago de una prestación equivalente al 75% de la base reguladora para contingencias comunes, y lo que es más importante la reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de la suspensión.

Esta suspensión finalizará cuando se inicie la derivada de la maternidad o desaparezca la imposibilidad de que la trabajadora se reincorpore a su puesto o a otro compatible con su estado.

PERMISOS RETRIBUIDOS

¿Qué es el permiso diario por lactancia? ¿Qué tipo de permiso se concede en tal situación?

Las trabajadoras en caso de lactancia de un hijo o de una hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

¿En qué condiciones se tiene derecho a la reducción de jornada laboral por guarda legal?

Aquellas personas que tengan por razones de guarda legal a su cuidado directo alguna persona menor de seis años o con minusvalía física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

¿En qué condiciones se puede reducir la jornada para cuidar a una persona de la familia?

Aquella persona que precise encargarse del cuidado directo de una persona de la familia, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y que no desempeñe actividad retribuida alguna, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Con relación a los dos supuestos de reducción de jornada expuestos, se ha de dejar constancia del hecho de que si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto, la empresa podrá negar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de su funcionamiento.

¿Cuáles serán las condiciones de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada?

La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá a la trabajadora o trabajador dentro de su jornada ordinaria. Si bien se ha de preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Si surgieran discrepancias entre empresa y trabajadora o trabajador sobre estos aspectos se resolverán por la Jurisdicción Social.

EXCEDENCIAS

¿Para qué supuestos está prevista la excedencia por cuidado de hijos o hijas?

Se puede solicitar una excedencia por cuidado de un hijo o de una hija tanto si se trata de una hija o hijo biológico, como si se trata de los supuestos de acogimiento permanente y preadoptivo, y adopción.

¿Cuál es su duración y condiciones de disfrute?

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, a contar desde la fecha de nacimiento, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El primer año se tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

¿Qué ocurre si durante el disfrute de una excedencia, se da una situación de hecho que genere la posibilidad de disfrutar otra?

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

¿En qué condiciones se tiene derecho a la excedencia por cuidado de familiares?

Las trabajadoras y trabajadores que tengan que atender al cuidado de una persona de la familia, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida alguna.

¿Cuál es el plazo máximo de duración de esta excedencia?

La duración de este derecho no podrá ser superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.

¿Qué derechos se mantienen durante el disfrute de estas excedencias?

El periodo en que una trabajadora o trabajador se permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de reincorporación.

MUJER Y DESPIDO

¿Se considera falta de asistencia al trabajo las motivadas por el embarazo?

No se considerará falta injustificada al trabajo a los efectos de un despido disciplinario las ausencias motivadas por el riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.

¿Qué ocurre cuando se despide a una mujer embarazada o en situación equiparable?

Se considera nulo todo despido, por cualquier medio, cuando se trate de una trabajadora o trabajador que se halle en periodo de disfrute del permiso por maternidad, riesgo por embarazo, adopción, o acogimiento.

Del mismo modo se entiende nulo todo despido de una trabajadora embarazada, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión del contrato por parto.

Y también se entenderá nulo el despido de cualquier trabajadora o trabajador que se halle disfrutando del permiso por lactancia, guarda legal o cuidado de familiares o hayan solicitado la excedencia por cuidado de familiares.

SEGURIDAD SOCIAL, INCAPACIDAD LABORAL, PENSIONES

SEGURIDAD SOCIAL

¿Siempre que una mujer trabaja está obligada a estar dada de alta en la Seguridad Social?

Desde el momento en el que una mujer inicia una actividad laboral, es obligatoria esta inclusión en cualquiera de los regímenes existentes.

El derecho nace desde el día de afiliación al régimen de Seguridad Social elegido, y se hace efectivo desde el día en que se inicie la actividad laboral.

¿Quién debe pagar las cuotas, la trabajadora o la empresa?

En el caso del régimen general, existe obligación de cotizar tanto por parte del trabajador o trabajadora como por parte de la empresa, y es esta última quien debe ingresarlo.

En el caso de que la trabajadora o el trabajador esté en el régimen de autónomos, está directamente obligada al pago y al ingreso.

¿De qué depende la cuota que se paga?

La base de cotización la forman el salario mensual, más la parte proporcional de pagas extraordinarias. Esta base sirve además para calcular la cuantía de las prestaciones de desempleo, incapacidad laboral transitoria y jubilación e invalidez.

¿Puede un trabajador o una trabajadora contratar un seguro privado?

Es posible pagar una cuota, con independencia de que también se esté incluida en el sistema de Seguridad Social, a compañías de seguros privados que, según las cuotas elegidas, pueden cubrir tanto la asistencia sanitaria como la incapacidad laboral e incluso planes de pensiones para la jubilación, que serán complementarios de lo que se perciba del sistema de Seguridad Social.

Cuando una persona comienza a trabajar en una empresa, ¿debe ser ella quien se ocupe de darse de alta en la Seguridad Social?

No. Es la empresa que la contrata la que está obligada a afiliarla o darle de alta previamente al inicio de la actividad, independientemente del tipo de contrato. Si la empresa no lo llevara a cabo, la trabajadora o el trabajador puede denunciar el hecho ante la Inspección de la Seguridad Social.

¿Qué diferencia hay entre la afiliación y el alta?

La afiliación es cuando se realiza por primera vez, y en ese momento se designa el número de afiliación, que ya será para toda la vida laboral.

Dar de alta es para cuando se trabaja posteriormente en otras empresas, que será siempre con el mismo número de afiliación.

¿Qué derechos se tiene al estar en alta en la Seguridad Social?

Se tiene derecho a asistencia sanitaria, prestación de baja médica por enfermedad o accidente, prestación por desempleo, jubilación y prestación por invalidez.

¿Qué Seguridad Social tiene una persona que trabaja por su cuenta?

Está sujeta al régimen de autónomos. Comprende la asistencia sanitaria y la prestación por baja médica y por maternidad, ya sea por enfermedad o por accidente, pero no existe la prestación por desempleo, aunque se puede suscribir un convenio especial para conservar el derecho a futuras prestaciones mediante el pago de una cuota.

¿Qué Seguridad Social tiene una persona que trabaja como empleada de hogar?

Está sujeta a un régimen especial, que incluye tanto a las fijas como a las que trabajan por horas y tiene las siguientes especialidades:

- No se podrá incluir si la trabajadora o el trabajador es familiar directo de la persona que la contrata.
- Es la propia persona empleada la que debe solicitar el alta, haciendo constar las horas diarias y días de trabajo semanales que se realizan.
- Se exige un mínimo (en el caso de las que trabajan por horas) de 72 horas al mes repartidas por lo menos en 12 días al mes.
- La cuota se paga parte por la persona empleada de hogar fija y parte por quien le contrata; sin embargo, la persona empleada por horas debe pagar íntegramente la cuota.
- La cotización en este régimen no da derecho a prestación de desempleo.

¿Qué Seguridad Social tiene la trabajadora o el trabajador del campo?

Está sujeta a un régimen especial que incluye a las trabajadoras y trabajadores que realicen de forma habitual y como medio fundamental de vida, labores agrícolas, forestales o pecuarias, y se puede desempeñar por cuenta ajena o propia:

- Por cuenta ajena: personas mayores de 16 años.
- Por cuenta propia: personas mayores de 18 años y titulares de pequeñas explotaciones (siendo propietarias o no).

Se puede incluir a la mujer cuando trabaja habitualmente en la explotación y el marido es el titular de la explotación.

La inclusión en este régimen no da derecho a prestación por desempleo.

¿Qué consecuencias tiene para una persona haber cotizado en distintos regímenes de la Seguridad Social?

A lo largo de toda la vida laboral de una persona se ha podido cotizar en distintos regímenes, ya sea en el general como en autónomos como en los especiales. Todos ellos se computan conjuntamente como base de prestaciones, pero la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la jubilación o de la invalidez se hace sobre los últimos trece años trabajados, de los que al menos dos tienen que ser inmediatamente anteriores a la jubilación.

INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO

¿Qué personas tienen derecho al subsidio por Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.)?

Se han de cumplir los siguientes requisitos:

- a) Estar afiliada a la Seguridad Social.
- b) Estar en alta o situación asimilada al alta en la Seguridad Social.
- c) Tener cubierto un periodo mínimo de cotización, que será:
 - En el caso de enfermedad común: 180 días dentro de los últimos 5 años.
 - En el caso de accidente, sea de trabajo o no: no se requiere.

¿Quién paga este subsidio?

Las prestaciones económicas podrán correr a cargo del INSS, Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, o de entidades colaboradoras.

¿Desde cuándo se tiene derecho a este subsidio?

- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional: desde el día siguiente al de la baja. Corre a cargo de la empresa.
- En caso de enfermedad común o accidente no laboral: desde el cuarto día de la baja.
- En el caso de las personas empleadas de hogar, a partir del vigesimonoveno día.

¿Cuánto tiempo se puede estar en I.L.T.?

La duración máxima es de doce meses prorrogables por otros seis, en total 18 meses. Transcurrido este tiempo, si no procede ni el alta para trabajar ni una propuesta de invalidez se pasa a una situación de “invalidez provisional”.

¿Se puede estar en I.L.T. sin cotizar?

No. Durante todo el tiempo que dura la incapacidad laboral transitoria hay que seguir cotizando a la Seguridad Social.

¿En qué casos se da la baja por enfermedad?

Puede ser tanto por enfermedad común como por enfermedad profesional. En el primer caso, la enfermedad nada tiene que ver con la actividad laboral; en el segundo caso, se contrae a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en determinadas actividades y provocada por la acción de determinados elementos o sustancias relacionadas.

¿Y la baja por accidente?

También se distingue si el accidente es laboral o no. En el primer caso, se trata de toda lesión corporal que la trabajadora o el trabajador sufra como consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, en el tiempo y en el lugar de trabajo. En el segundo caso, serán las lesiones corporales que no cumplen criterios de accidente laboral.

INCAPACIDAD PERMANENTE

¿Qué es la incapacidad permanente?

Es la situación del trabajador o trabajadora que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral, dando lugar a distintos grados de incapacidad.

¿Existen grados de incapacidad?

Sí, y están en función de las reducciones anatómicas o funcionales sufridas por los trabajadores o trabajadoras, siempre que disminuyan o anulen su capacidad laboral. Son los siguientes:

- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- Gran invalidez.

¿Hasta qué edad se puede reconocer una incapacidad permanente?

No se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, cualquiera que sea la contingencia que las origine, cuando la persona beneficiaria, en la fecha del hecho causante, tenga la edad y reúna todos los requisitos para acceder a la pensión de jubilación.

Y cuando se cumplen 65 años, ¿se pasa a jubilación?

Sí, aunque se le cambie el nombre y pase a ser pensión de jubilación, la nueva denominación no implicará modificación alguna, respecto de las condiciones de la prestación que se viniese percibiendo.

¿Cabe la revisión una vez concedida?

Toda resolución, inicial o de revisión, por la que se reconozca el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, hará constar necesariamente el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por agravación o mejoría del estado invalidante, en tanto que la persona incapacitada no haya cumplido la edad mínima establecida para la pensión de jubilación. Este plazo será vinculante para todas las personas que puedan promover la revisión. No obstante lo anterior, si la persona pensionista por incapacidad permanente estuviera ejerciendo cualquier trabajo, por cuenta ajena o propia, el INSS, de oficio o a instancia de la propia interesada, podrá promover la revisión, con independencia de que haya o no transcurrido el plazo señalado en la resolución.

Las revisiones fundadas en error del diagnóstico podrán llevarse a cabo en cualquier momento, en tanto la persona interesada no haya cumplido la edad mínima establecida para la pensión de jubilación.

¿Quién resuelve el expediente?

La Dirección Provincial del INSS considerará el dictamen propuesta de incapacidad permanente emitido por el Equipo de Valoración de Incapacidades y, una vez comprobados el resto de los requisitos necesarios para el reconocimiento de la prestación, procederá a dictar la correspondiente resolución aprobatoria o denegatoria, así como el grado de incapacidad reconocido en caso de resolución aprobatoria.

¿Qué es incapacidad permanente parcial?

Es aquella incapacidad que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador o trabajadora una disminución no inferior al 33% en el rendimiento normal para dicha profesión sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

¿Qué requisitos se necesitan?

Para la concesión de la prestación se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Estar en alta en la Seguridad Social o situación asimilada.
- Si la incapacidad está motivada por enfermedad común:
 - Tener cotizados a la Seguridad Social 1.800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la extinción de la incapacidad temporal de la que derive, computándose por entero los 18 meses de duración máxima en esta situación, aunque no se hayan agotado.
 - Para los trabajadores y las trabajadoras menores de 21 años en la fecha de su baja por enfermedad, la mitad de los días transcurridos entre los 16 años de edad del trabajador o trabajadora y la iniciación del proceso de incapacidad temporal del que se derive su incapacidad, más todo el período, agotado o no, de la incapacidad temporal.

¿Y si es por accidente?

No se exige período de cotización alguno.

¿Cuál es la cuantía de prestación?

El importe de 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la prestación de la situación de incapacidad temporal de la que se derive.

¿Es compatible esta pensión con el poder trabajar?

La prestación por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual es compatible con el desarrollo de cualquier tipo de actividad laboral.

¿Qué es la incapacidad permanente total para la profesión habitual?

Es aquella incapacidad que inhabilita al trabajador o trabajadora para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

¿Cuáles son los requisitos para la concesión de la pensión?

Son los siguientes:

- Estar en alta en la Seguridad Social o situación asimilada.
- Si la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común, tener cotizados a la Seguridad Social:
 - Si la persona tiene menos de 26 años de edad, la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha que cumplió 16 años y la fecha del hecho causante de la pensión.
 - Si tiene cumplidos 26 años de edad, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 20 años y la del hecho causante de la pensión, con un mínimo en todo caso de 5 años. Además, la quinta parte de dicho período mínimo deberá estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
 - Las fracciones de edad de la persona beneficiaria en la fecha del hecho causante que sean inferiores a medio año, no se tendrán en cuenta, y las que sean superiores a seis meses se considerarán equivalentes a medio año, excepto en el caso de personas beneficiarias con edades comprendidas entre los 16 y los 16 años y medio

¿Y si es por accidente?

No se exige período de cotización alguno.

¿Cuál es la cuantía de la prestación?

El 55 por 100 de la base reguladora, que se puede incrementar en un 20 por 100 cuando el trabajador o trabajadora tenga o cumpla 55 años y no realice trabajos.

Excepcionalmente puede ser sustituida por una indemnización a tanto alzado, siempre que el trabajador o la trabajadora sea menor de 60 años y se solicite dentro de los tres años siguientes a la fecha de la resolución y de acuerdo con la siguiente escala:

- Persona incapacitada menor de 54 años al formular la petición: 84 mensualidades de la pensión.
- Persona incapacitada de 54 o más años: escala descendente (de 12 mensualidades por año), que va desde 72 mensualidades a los 54 años a 12 mensualidades a los 59.

¿Existen incompatibilidades para el cobro de esta pensión?

- Con el desempeño del mismo puesto de trabajo en la empresa.
- Con la percepción del 20 por 100 añadido al 55 por 100 de la base reguladora por incapacidad permanente total cualificada, cuando se realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- Si la persona pensionista simultánea la percepción de la pensión con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia, deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad Gestora.
- Cuando la incapacidad permanente total derive de enfermedad profesional, será necesaria, para la realización de trabajos por parte del o de la pensionista, la autorización previa de la Entidad Gestora.

¿Qué es la incapacidad permanente absoluta para todo trabajo?

Es aquella que inhabilita por completo al trabajador o a la trabajadora para toda profesión u oficio.

¿Cuáles son los requisitos?

Para la concesión de la prestación se deberán tener efectuadas las siguientes cotizaciones:

- Cuando la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común:
 - Si la persona tiene menos de 26 años de edad, la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la fecha del hecho causante de la pensión.
 - Si tiene cumplidos 26 años, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante de la pensión, con un mínimo de 5 años. Además la quinta parte de dicho período mínimo deberá estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
 - Las fracciones de edad de la persona beneficiaria en la fecha del hecho causante que sean inferiores a medio año no se tendrán en cuenta, y las que sean superiores a seis meses se considerarán equivalentes a medio año, excepto en el caso de beneficiarios o beneficiarias con edades comprendidas entre los 16 y 16 años y medio.

¿Y si es por accidente?

No se exige período de cotización.

¿Y si el trabajador o la trabajadora en el momento del accidente no está en alta ni situación asimilada a la de alta?

Se deben tener cotizados 15 años, de los cuales al menos la quinta parte debe estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

¿Cuál es la cuantía de la prestación?

El 100 por 100 de la base reguladora.

¿Qué es la gran invalidez?

La situación de una trabajadora o trabajador afectado de incapacidad permanente que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para llevar a cabo los actos más esenciales de la vida.

¿Cuál es la cuantía de la prestación?

El 100 por 100 de la base reguladora, incrementado en un 50 por 100 destinado a la persona que atiende a la persona gran inválida. Este incremento puede sustituirse, a petición de la persona gran inválida o de sus representantes legales, por su alojamiento y cuidado, en régimen de internado en una institución asistencial pública de la Seguridad Social, financiada con cargo a sus presupuestos.

¿Cuál es la base reguladora?

La base reguladora se calcula aplicando íntegramente las reglas señaladas anteriormente para la incapacidad permanente absoluta.

PENSIÓN DE VIUEDAD

¿En qué casos procede la pensión de viudedad?

Solamente procede para el cónyuge superviviente, siempre y cuando haya existido matrimonio. No se contempla en el caso de pareja de hecho, esté inscrita o no en un Registro de parejas de hecho.

¿Cuál es la cuantía de la prestación?

El 45% de la base reguladora del causante, es decir del cónyuge fallecido, siempre que éste se encontrara en situación de alta o asimilada en el momento del fallecimiento y haber cotizado 500 días dentro de los cinco años anteriores (en el caso de enfermedad común, porque en el caso de accidente o enfermedad profesional no se exige cotización previa). De todas maneras, siempre se tendrá derecho a esta prestación si la persona causante hubiera completado un periodo mínimo de cotización de 15 años.

¿Qué ocurre si el beneficiario o la beneficiaria contrae nuevas nupcias?

Si el viudo o la viuda contrae nuevo matrimonio antes de cumplir 60 años, tiene derecho a percibir de una sola vez 24 mensualidades de la pensión con las pagas extraordinarias correspondientes y se extingue la pensión.

¿Qué ocurre en estas pensiones en los casos de separación judicial, divorcio o nulidad del matrimonio?

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- *Causante que al fallecer tuviera una o varias personas beneficiarias con sentencia de separación, divorcio o nulidad de matrimonio:* la cuantía de la pensión será proporcional al tiempo vivido en matrimonio con el cónyuge fallecido. La proporcionalidad se determina tomando como módulo temporal de referencia el período transcurrido desde la fecha del primer matrimonio hasta el fallecimiento del causante.
- *Causante que al fallecer tuviera cónyuge supérstite, y otros ex cónyuges beneficiarios con sentencia de divorcio o nulidad de matrimonio:* la cuantía de la pensión que corresponde al cónyuge sobreviviente será la íntegra calculada conforme a las reglas generales, restándose de dicha cuantía la porción correspondiente al divorciado o aquel cuyo matrimonio fue declarado nulo. La indicada porción se determina conforme a la regla señalada en el punto anterior.

¿Con qué es compatible la pensión de viudedad?

La pensión es compatible con cualquier renta de trabajo de la persona beneficiaria y con la pensión de jubilación o incapacidad permanente a que la misma tuviera derecho, (menos con la pensión SOVI, teniendo en este caso que ejercer derecho de opción).

¿Cuándo se extingue la pensión de viudedad?

- Por contraer nuevas nupcias.
- Por declaración en sentencia firme de culpabilidad en la muerte del causante.
- Por fallecimiento.

PENSIÓN DE JUBILACIÓN

¿Quiénes pueden ser beneficiarios o beneficiarias?

Los trabajadores y la trabajadoras que cesen en su actividad laboral y reúnan determinados requisitos.

¿Cuáles son los requisitos para poder cobrarla?

- Tener cubiertos 15 años de cotización, de los cuales, al menos dos deben estar comprendidos en los últimos quince años inmediatamente anteriores a la fecha de causar derecho a la jubilación o a aquella en la que cesó la obligación de cotizar, en los supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar.
- Tener cumplidos 65 años y cesar en la actividad laboral.

¿Qué es la jubilación anticipada?

Existe, transitoriamente, la posibilidad de jubilación anticipada a partir de los 60 años con coeficientes reductores para los trabajadores y trabajadoras que tuvieran la condición de mutualistas en alguna mutualidad laboral de trabajadores/as por cuenta ajena antes del 1 de enero de 1967. Esta posibilidad no es aplicable a los trabajadores ni trabajadoras que no se encuentren en alta o en situación asimilada al alta.

¿Cómo se calcula la cuantía de la pensión?

Viene determinada por el importe de la base reguladora y el número de años cotizados

¿Cuándo se extingue la pensión?

Por fallecimiento de la persona pensionista.

¿Existe algún plazo para poder solicitarla?

El derecho al reconocimiento de la prestación de jubilación no prescribe.

SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ (SOVI)

¿Qué personas pueden acogerse a la pensión de jubilación SOVI y cuáles son sus requisitos?

- Tener cubiertos 1.800 días de cotización entre 1940 y 1966 al SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez) o haber estado afiliado/a con anterioridad a 1940 al Régimen del Retiro Obrero.
- Tener cumplidos 65 años de edad o 60 en el supuesto de vejez por causa de incapacidad permanente y total, no derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social o a Entidades o Sectores pendientes de integración.

¿Cuál es su cuantía y sus efectos económicos?

La pensión es de cuantía fija y vitalicia, incompatible con cualquier otra pensión del Estado o del Sistema de la Seguridad Social. En el caso de no concurrencia, se percibirá además de esta pensión básica de 6,99 euros, las mejoras correspondientes hasta la cuantía de 259,92 euros/mes para el año 2.002 con dos pagas extras de igual importe, o 3.638,95 euros anuales para el año 2002.

Se devenga a partir del día siguiente del cumplimiento de los 65 años, siempre que la solicitud se haya presentado en los 30 días siguientes a dicha fecha. En caso contrario, se devenga a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

En el supuesto de vejez por incapacidad el derecho se hace efectivo desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud.

¿Quiénes pueden acogerse a la pensión de invalidez SOVI y cuáles son sus requisitos?

- Que la invalidez sea absoluta y permanente para la profesión habitual y la causa de cese en el trabajo.
- Que no derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional indemnizable, o por causa imputable al trabajador o trabajadora.
- Acreditar 1.800 días de cotización al SOVI antes del 1 de enero de 1967.
- No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo del sistema de la Seguridad Social o de sectores pendientes de integración.
- Haber cumplido 50 años.

¿Cuál es su cuantía y sus efectos económicos?

La pensión es de cuantía fija y vitalicia.

¿Cuáles son las incompatibilidades del SOVI?

- Las pensiones de Vejez, Invalidez y Viudedad del SOVI son incompatibles entre sí.
- En los casos en que asista a una persona el derecho a más de una de tales pensiones o que, estando en el disfrute de una de ellas, nazca el derecho a otra, podrá optar por la que considere más beneficiosa.

- El percibo de las pensiones del SOVI es incompatible con la realización de cualquier trabajo o actividad que determine la inclusión de la persona pensionista en cualquier régimen del Sistema de la Seguridad Social.
- Las pensiones del SOVI son incompatibles con cualquier otra pensión a cargo de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social o a cargo de entidades sustitutorias, pendientes de integración en el mismo.

¿Qué es una pensión no contributiva?

Son aquellas por las que se intenta proteger a personas carentes de recursos económicos propios, o que no han cotizado nunca, o que, habiendo cotizado no lo han hecho por el tiempo suficiente para tener derecho a las pensiones anteriores.

El reconocimiento al derecho a una de estas pensiones lleva aparejado el reconocimiento de asistencia sanitaria.



Asistencia sanitaria y salud

ASISTENCIA SANITARIA

¿Qué personas pueden ser titulares de una cartilla de asistencia sanitaria por derecho propio?

- Las trabajadoras por cuenta ajena, afiliadas y en alta en situación asimilada al alta. A los efectos de esta prestación, se consideran en alta de pleno derecho, aunque la empresa incumpla sus obligaciones.
- Las pensionistas y perceptoras de pensiones periódicas, incluidas las perceptoras de prestación o subsidio de desempleo.
- Las minusválidas con minusvalía igual o superior al 33% que no tengan derecho a asistencia sanitaria por otra causa.

¿Qué mujeres tienen derecho a estar en una cartilla de asistencia sanitaria por derecho derivado?

- Las esposas de los titulares.
- Las separadas legalmente o divorciadas que, en la fecha de efectos de la separación o divorcio, figuren en la cartilla de su cónyuge, siempre que no tengan derecho a la asistencia sanitaria por otro concepto.
- La mujer que, sin ser cónyuge del titular del derecho, conviva maritalmente con él, al menos con un año de antelación a la fecha de la solicitud, así como los hijos de ésta.

¿Puede una mujer, titular de una cartilla de asistencia sanitaria, incluir en ésta, como beneficiario, a su cónyuge, padre, madre o hijos e hijas?

Sí, tanto la mujer como el hombre pueden incluir a los descendientes (de ambos cónyuges o de cualquiera de ellos), hijas e hijos adoptivos y hermanos y hermanas, menores de 26 años. Excepcionalmente, las personas acogidas de hecho, (por ejemplo las niñas y los niños extranjeros acogidos temporalmente).

También pueden incluir a los ascendientes del titular y de su cónyuge, así como los cónyuges de tales ascendientes por posterior matrimonio.

Pero han de reunir los siguientes requisitos:

- Convivir con la persona titular y estar a su cargo, salvo separadas y divorciadas.
- No realizar trabajo remunerado alguno, ni percibir renta patrimonial ni pensión alguna superior al doble del salario mínimo interprofesional.
- No tener derecho a esta prestación por otra causa.

¿Pueden estar incluidas otras personas en la cartilla sanitaria?

- Los huérfanos y huérfanas de padre y madre, cuando ya no tengan derecho a la pensión de orfandad y carezcan de medios.
- Las personas descendientes y hermanos/as de trabajadores, trabajadoras o pensionistas que carezcan de medios de subsistencia y no estén acogidas por una persona que sea titular del derecho a esta prestación.

¿Tienen derecho a la asistencia sanitaria las trabajadoras y los trabajadores emigrantes españoles cuando estén en España temporalmente o cuando vuelvan definitivamente?

Sí, siempre que suscriban un convenio de asistencia sanitaria, por no tener derecho a la misma por otro concepto.

¿Tienen derecho a la asistencia sanitaria las personas sin recursos económicos suficientes?

Sí, pero la gestión de esta prestación está atribuida al Instituto Nacional de la Salud o, en su caso, a los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas. En Aragón estas competencias todavía no están transferidas.

La asistencia tiene idéntica extensión, contenido y régimen que la prevista en el Régimen General, salvo en lo relativo al accidente de trabajo y enfermedad profesional.

¿Cuándo nace el derecho a la asistencia sanitaria?

Se tiene derecho desde el mismo día de la afiliación y se conserva:

- Cuando al cambiar de empresa no hayan transcurrido más de 5 días entre la baja y la comunicación de su alta en la nueva empresa.
- Cuando las trabajadoras o trabajadores han sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional durante todo el proceso, aunque causen baja en la Seguridad Social.
- Cuando las trabajadoras o trabajadores estén en situación de alta especial por huelga legal o cierre patronal, mientras dure tal situación.
- Cuando estén en excedencia por cuidado de hijos o hijas con reserva de puesto de trabajo, hasta su reincorporación al mismo.
- Cuando las trabajadoras o los trabajadores por cuenta ajena hayan sido despedidos, mientras se encuentren pendientes de sentencia ante la jurisdicción laboral, en demanda por despido improcedente o nulo.

¿Cuándo se extingue el derecho a la asistencia sanitaria?

- Cuando se pierdan las condiciones requeridas para ser titular o beneficiario/a de derecho.
- Por fallecimiento.

¿Qué prestaciones cubre la asistencia sanitaria?

- Enfermedad común, accidente no laboral o maternidad, que comprende atención primaria, atención especializada, prestaciones farmacéuticas, prestaciones complementarias y servicios de información y documentación sanitaria.
- Accidente de trabajo o enfermedad profesional, que tiene el mismo contenido que el anterior, pero comprende, además, el suministro o renovación de los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, la cirugía plástica y reparadora adecuada y prestaciones farmacéuticas gratuitas.

¿Qué documentos deben acompañarse a la solicitud para incluir en la cartilla de asistencia sanitaria?

Dependiendo de los casos, los siguientes documentos:

- Libro de Familia o certificados del Registro Civil que acrediten el parentesco con la persona titular de la cartilla.
- Sentencia de separación o divorcio.
- Certificado de convivencia y dependencia económica.
- Certificación del Juzgado de lo Social acreditativa de que está pendiente de Sentencia firme la demanda de despido.

SALUD

¿Se tiene derecho a libre elección de especialista?

Sí, siempre que del Área de Salud que le corresponda o de entre los y las especialistas existentes en el conjunto de la localidad, cuando se trate de núcleos de población superiores a 250.000 habitantes.

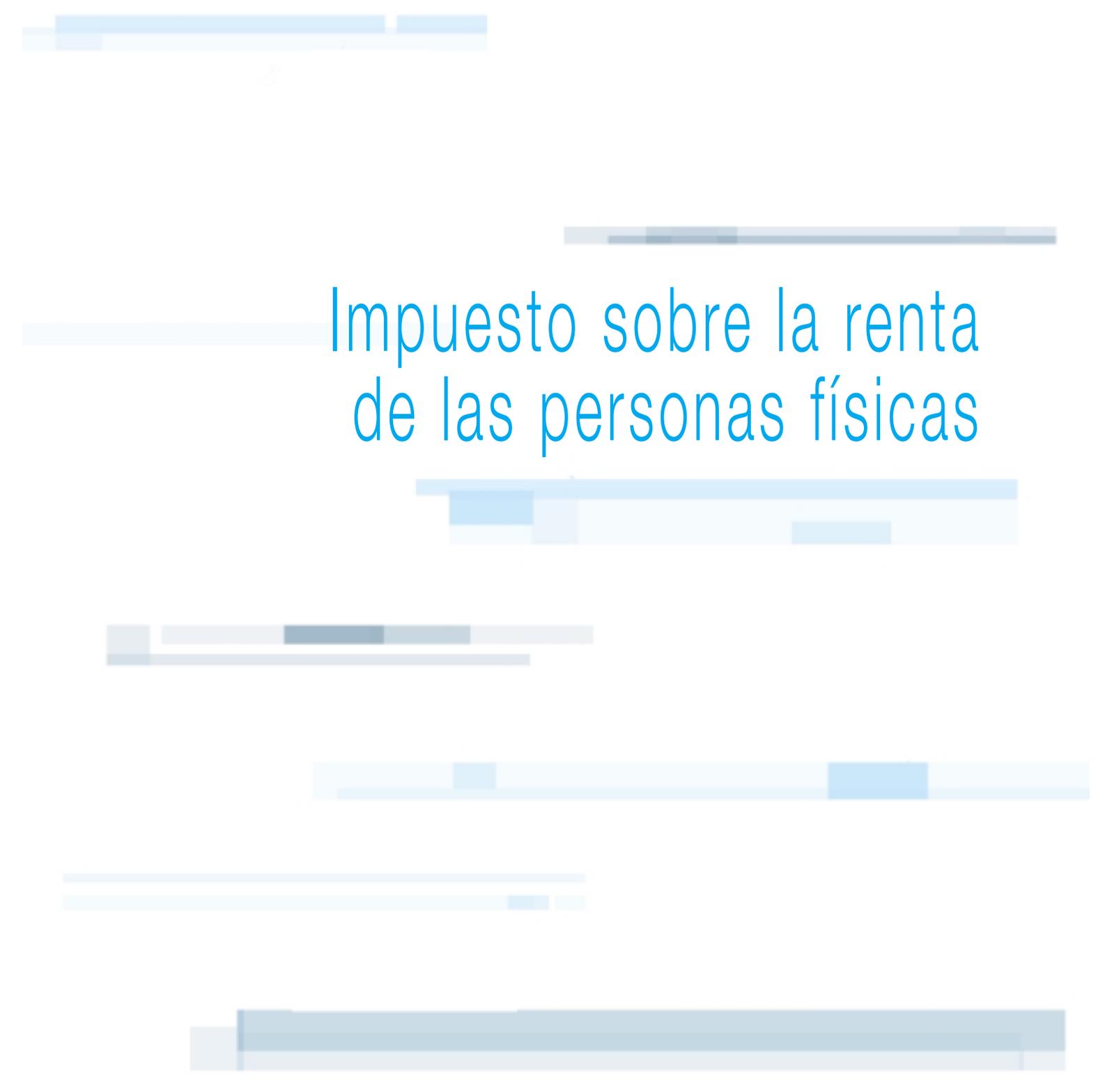
¿Cubre la Seguridad Social la interrupción voluntaria del embarazo?

Sí, pero sólo en los siguientes 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 delito de violación.
- Que se presuma que el feto habrá de nacer con graves taras físicas o psíquicas.

¿Qué tiene que hacer una mujer si está en estos supuestos?

- Tiene que existir siempre un dictamen de un médico/a de la especialidad, en el caso de riesgo para la salud de la madre o malformaciones del feto.
- Tiene que haber una denuncia previa en el caso de violación.
- Tiene que acudir a un centro sanitario, público o privado acreditado.
- En todos los supuestos es necesario el consentimiento expreso de la mujer.
- En caso de urgencia por riesgo vital para la gestante, no es necesario ni el dictamen previo ni el consentimiento de la mujer.



Impuesto sobre la renta de las personas físicas

¿Qué personas están obligadas a hacer la declaración?

Toda persona que obtenga ingresos por cualquier causa, superiores a la cuantía que la Ley señala, y que varía según los años.

¿Cuáles son los ingresos que hay que declarar?

- Los obtenidos por trabajo personal en una empresa u organismo público.
- Los procedentes de una actividad empresarial, comercio, o del ejercicio libre de una profesión.
- Las rentas procedentes de la propiedad de bienes inmuebles.
- Los intereses de cuentas corrientes, depósitos bancarios o dividendos de acciones.
- Las ganancias patrimoniales (plusvalías) generadas por la venta de bienes muebles (acciones, participaciones en fondos, etc.) o inmuebles.
- Las pensiones de jubilación, viudedad, invalidez, o cualquier otra pensión alimenticia que no provenga de los padres, pactada entre particulares. No se declararán las pensiones de viudedad u orfandad concedidas por actos de terrorismo y tampoco las pensiones de invalidez cuando esta sea absoluta o gran invalidez.
- Las pensiones compensatorias fijadas en sentencia de separación o divorcio.

¿En qué momento se declara?

La declaración es anual, normalmente desde el 2 de mayo de cada año hasta el 30 de junio, y se declaran los ingresos del año anterior.

Hay retenciones a cuenta y pagos fraccionados que se han ido efectuando a lo largo del año anterior, bien de los salarios (en el caso de trabajo por cuenta ajena) o de los intereses (en el supuesto de rentas por capital), bien por la declaración trimestral (en el caso de empresas o profesionales). Habrá que deducirlos en la declaración.

¿Qué tipo de declaración de renta se tiene que hacer?

Existen dos modalidades, la simplificada y la ordinaria:

- La declaración simplificada está para las personas contribuyentes cuyas rentas provengan:
 - del trabajo, del capital inmobiliario, de ganancias y pérdidas patrimoniales, derivadas de transmisiones y acciones y participaciones en fondos de inversión.
 - de las ganancias patrimoniales derivadas de la transmisión de la vivienda habitual siempre que el importe total obtenido se reinvierta en la adquisición de una nueva vivienda habitual.

- La declaración ordinaria está prevista para cualquier contribuyente que desee utilizar esta modalidad, pero es obligatorio formular esta declaración:
 - cuando se obtengan rentas de distinta naturaleza a las anteriormente mencionadas.
 - cuando se hayan satisfecho anualidades por alimentos a los hijos o hijas por decisión judicial.
 - cuando la persona declarante es profesional libre, empresario o empresaria, artista o agricultor/a, entre otros casos.

¿La mujer casada tiene obligación de efectuar la declaración?

Sí, siempre que el marido o la mujer, tengan el mínimo de ingresos fijados para cada año y al que se ha hecho referencia en el primero de los apartados.

Puede optar por hacerla individual o separada, independientemente del régimen económico de su matrimonio (consorcial o de separación de bienes).

Si la hace conjunta, es obligatorio firmarla por ambos cónyuges, y se responsabiliza del contenido de la declaración, por lo que es muy importante saber si los datos de la declaración son o no correctos y si se omiten ingresos.

¿Qué puede hacer una mujer casada si el marido no le da información de los ingresos, no le da la declaración, o no la quiere hacer?

- Requerir notarialmente al marido para que le proporcione los datos y salvar su responsabilidad por no firmarla o por haber sido sustituida su firma.
- Acudir a la Delegación del Ministerio de Hacienda, o por Internet para que le den un certificado de las rentas del esposo para poder hacer la declaración.
- Hacer la declaración con los datos obtenidos haciendo la salvedad de que pueden ser incompletos por no haber podido tener acceso a los mismos.

Si se opta por la declaración conjunta o separada ¿hay que hacerla igual al siguiente año?

No. Cada año puede optarse por la tributación individual o la tributación conjunta, en función de cual interese más.

¿Las personas separadas o divorciadas pueden hacer la declaración conjunta?

No. Tan sólo para el año en que se declara la separación o el divorcio se prevé la posibilidad de hacer una declaración conjunta hasta la fecha de la sentencia –si así les conviene a los cónyuges– y obligatoriamente individual desde la fecha de la Sentencia.

¿Tiene una mujer separada derecho a la devolución del impuesto sobre la renta de las personas físicas cobrado por el esposo?

Sí, siempre que la devolución se refiera al año en que aún estaban casados, el régimen económico conyugal fuera el consorcial y no se hubiera previsto ya en el convenio de separación la adjudicación al esposo.

¿Cómo se contemplan las pensiones fijadas en Sentencia de separación o divorcio?

La pensión compensatoria debe declararse como una renta de trabajo por la persona perceptora de la pensión, mientras que la persona obligada a pagarla la reduce en la misma cuantía de la base imponible general de su renta, y por tanto, ve reducidas la cantidad que finalmente pagará.

En el supuesto de que la pensión compensatoria sea una indemnización a tanto alzado, se declarará como renta irregular, en función del número de años de duración del matrimonio.

Respecto a la pensión por alimentos, ésta no debe declararse por quien la recibe, pero quien la abona obtiene una reducción en sus impuestos, aunque esta sea uno de los progenitores.

¿Qué tratamiento fiscal tiene la pareja de hecho?

No tiene ningún reconocimiento fiscal, por lo que cada miembro de la pareja debe efectuar la declaración de sus respectivas rentas o ingresos de forma independiente.

¿Desgravan los hijos y las hijas?

Sí. Está prevista una deducción por cada hijo e hija que viva con la persona declarante.

En caso de matrimonio, si la declaración es conjunta, la deducción se efectúa en la única declaración. Si la declaración es separada, puede deducirse en cualquiera de ellas, o por mitad en cada una de ellas.

En caso de parejas de hecho que vivan juntas, la deducción puede aplicarse en la declaración de cualquiera de los convivientes o por mitad en la de ambas.

En caso de separación o divorcio, o de progenitores separados, la deducción por hijos e hijas tan sólo puede aplicarse en la declaración del progenitor encargado de la guarda y custodia.

¿Se puede presentar la declaración de la renta por INTERNET?

Sí, cualquiera que sea la modalidad utilizada de declaración y cualquiera que sea el resultado de la misma (a ingresar o a devolver).

Sin embargo, para poder presentarla por INTERNET es necesario utilizar el programa PADRE, tener el navegador Netscape o Explorer y un certificado de usuario expedido por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre para generar la firma digital. Este certificado se obtiene dirigiéndose a este organismo público en la dirección www.fnmt.es.



Anexo

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

¿Por qué una Convención distinta y especial para la mujer?

La Carta Internacional de Derechos Humanos establece un amplio conjunto de derechos que se aplican a todas las personas, incluidas las mujeres. ¿Por qué entonces fue necesario adoptar un instrumento jurídico especial para la mujer?

Se consideró necesario contar con otros medios para proteger los derechos humanos de la mujer porque el mero hecho de su “humanidad” no ha sido suficiente para garantizar a las mujeres la protección de sus derechos. En el preámbulo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se explica que, a pesar de la existencia de otros instrumentos, las mujeres siguen sin tener derechos iguales a los de los hombres. La discriminación contra la mujer sigue existiendo en todas las sociedades.

La Convención fue aprobada por la Asamblea General en 1979 y entró en vigor en 1981. España la ratificó en 1984 y actualmente 169 países la han ratificado.

Para combatir la discriminación por motivos de sexo, la Convención requiere a los Estados Partes que reconozcan la importante contribución económica y social de la mujer a la familia y la sociedad en su conjunto. Hace hincapié en que la discriminación obstaculiza el crecimiento económico y la prosperidad. También reconoce expresamente la necesidad de un cambio de actitudes, por medio de la educación, tanto en los hombres como en las mujeres, para que se acepte la igualdad de derechos y obligaciones y se superen los prejuicios y prácticas basados en funciones estereotipadas. Otra característica importante de la Convención es el reconocimiento explícito de la meta de una igualdad real, además de jurídica, y de la necesidad de medidas especiales de carácter temporal para alcanzarla.

Fue adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1).

Dice:

Los Estados Partes en la presente Convención

Considerando que la Carta de Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos del hombre y la mujer.

Considerando que la Declaración Universal de Derechos humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo.

Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar al hombre y la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

Teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.

Teniendo en cuenta asimismo las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.

Preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones.

Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país a la humanidad.

Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades.

Convencidos de que el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia contribuirá significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer.

Subrayando, que la eliminación del apartheid, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer.

Afirmando que el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas económicos y sociales, el desarme general y completo, y en particular, el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y afectivo, la afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso y el desarrollo sociales y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer.

Convencidos de que la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.

Teniendo presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función de los padres en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto.

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.

Resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones.

Han convenido en lo siguiente:

PARTE 1

Artículo 1

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

Artículo 2

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

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

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de

garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 4

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

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

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

Artículo 6

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

PARTE II

Artículo 7

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

- a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas.

- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.
- c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Artículo 8

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

Artículo 9

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

PARTE III

Artículo 10

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

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional.
- b) Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad.
- c) a eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza.

- d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios.
- e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer.
- f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente.
- g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física.
- h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:
 - a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
 - b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
 - c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
 - d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.
 - e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.
 - f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:
 - a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
 - b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.
 - c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesario para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.
3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 12

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y les asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 13

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

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

Artículo 14

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.
2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:
 - a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles.
 - b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia.

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

PARTE IV

Artículo 15

Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la Ley.

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

Artículo 16

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:
 - a) El mismo derecho para contraer matrimonio.
 - b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento.

- c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución.
 - d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos, en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial.
 - e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos.
 - f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto a la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional, en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial.
 - g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ello el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación.
 - h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de sus bienes, tanto a título gratuito como oneroso.
2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

PARTE V

Artículo 17

1. Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención, se establecerá un Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (denominado en adelante el Comité) compuesto, en el momento de la entrada en vigor de la Convención, de dieciocho y, después de su ratificación o adhesión por el trigésimo quinto Estado Parte, de veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención. Los expertos serán elegidos por los Estados Partes entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos.
2. Los miembros del Comité serán elegidos en votación secreta de una lista de personas designadas por los Estados Partes. Cada uno de los Estados Partes podrá designar una persona entre sus propios nacionales.
3. La elección inicial se celebrará seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Al menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes invitándolos a presentar sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará una lista por orden alfabético de todas las personas designadas de este modo, indicando los Estados Partes que las han designado, y la comunicará a los Estados Partes.
4. Los miembros del Comité serán elegidos en una reunión de los Estados Partes que será convocada por el Secretario General y se celebrará en la Sede de las Naciones Unidas. En esta reunión, para la cual formarán quórum dos tercios de los Es-

tados Partes, se considerarán elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.

5. Los miembros del Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección el Presidente del Comité designará por sorteo los nombres de esos nueve miembros.
6. La elección de los cinco miembros adicionales del Comité se celebrarán de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 2,3 y 4 del presente artículo, después de que el trigésimo quinto Estado Parte haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. El mandato de dos de los miembros adicionales elegidos en esta ocasión, cuyos nombres designará por sorteo el Presidente del Comité, expirará al cabo de dos años.
7. Para cubrir las vacantes imprevistas, el Estado Parte cuyo experto haya cesado en sus funciones como miembro del Comité designará entre sus nacionales a otro experto a reserva de la aprobación del Comité.
8. Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.
9. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud de la presente Convención.

Artículo 18

1. Los Estados Partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido:
 - a) En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate, y
 - b) En lo sucesivo por lo menos cada cuatro años y, además cuando el Comité lo solicite.
 - c) Se podrán indicar en los informes los factores y las dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Convención.

Artículo 19

1. El Comité aprobará su propio reglamento.
2. El Comité elegirá su Mesa para un período de dos años.

Artículo 20

1. El Comité se reunirá normalmente todos los años por un período que no exceda de dos semanas para examinar los informes que se le presentan de conformidad con el artículo 18 de la presente Convención.

2. Las reuniones del Comité se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en cualquier otro sitio conveniente que determine el Comité.

Artículo 21

1. El Comité, por conducto del Consejo Económico y Social, informará anualmente a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes. Estas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité junto con las observaciones, si las hubiere, de los Estados Partes.
2. El Secretario General transmitirá los informes del Comité a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer para su información.

Artículo 22

Los organismos especializados tendrán derecho a estar representados en el examen de la aplicación de las disposiciones de la presente Convención que correspondan a la esfera de sus actividades.

PARTE VI

Artículo 23

Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a disposición que sea más conducente al logro de la igualdad entre hombres y mujeres y que pueda formar parte de:

- a) La legislación de un Estado Parte; o
- b) Cualquier otra convención, tratado o acuerdo internacional vigente en ese Estado.

Artículo 24

Los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención.

Artículo 25

1. La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados.
2. Se designa al Secretario General de las Naciones Unidas depositario de la presente Convención.

3. La presente Convención está sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
4. La presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados. La adhesión se efectuará depositando un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 26

1. En cualquier momento, cualquiera de los Estados Partes podrá formular una solicitud de revisión de la presente Convención mediante comunicación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.
2. Las Asamblea General de las Naciones Unidas decidirá las medidas que, en su caso, hayan de adoptarse en lo que respecta a esa solicitud.

Artículo 27

1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado en poder del Secretario General de las Naciones Unidas el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión.
2. Para cada Estado que ratifique la Convención o se adhiera a ella después de haber sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o adhesión.

Artículo 28

1. El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicará a todos los Estados el texto de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la ratificación o de la adhesión.
2. No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención.
3. Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento por medio de una notificación a estos efectos dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, quien informará de ello a todos los Estados. Esta notificación surtirá efecto en la fecha de su recepción.

Artículo 29

1. Toda controversia que surja entre dos o más Estados Partes con respecto a la interpretación o aplicación de la presente Convención que no se solucione mediante negociaciones se someterá al arbitraje a petición de uno de ellos. Si en el plazo de seis meses contados a partir de la fecha de presentación de solicitud de arbitraje las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la forma del mismo, cualquiera de las partes podrá someterse la controversia a la Corte Internacional de Justicia, mediante una solicitud presentada de conformidad con el Estatuto de la Corte.

2. Todo Estado Parte, en el momento de la firma o ratificación de la presente Convención o de su adhesión a la misma, podrá declarar que no se considera obligado por el párrafo 1 del presente artículo. Los demás Estados Partes no estarán obligados por ese párrafo ante ningún Estado Parte que haya formulado esa reserva.
3. Todo Estado Parte que haya formulado la reserva prevista en el párrafo 2 del presente artículo podrá retirarla en cualquier momento notificándolo al Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 30

La presente Convención, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, se depositará en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

En testimonio de lo cual, los infrascritos, debidamente autorizados, firman la presente Convención.

COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER

43° período de sesiones

Grupo de Trabajo de composición abierta encargado de elaborar un proyecto de protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

1° a 12 de marzo de 1999

Proyecto de protocolo facultativo revisado presentado por la Presidenta sobre la base de consultas celebradas en relación con el texto de recopilación que figura en el informe de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer sobre su 42° período de sesiones

(E/1998/27)

Los Estados Partes en el presente Protocolo,

Señalando que en la Carta de las Naciones Unidas se reafirma la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

Señalando que la Declaración Universal de Derechos Humanos dice que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades en ella proclamados sin distinción alguna, inclusive las basadas en el sexo.

Recordando que los pactos internacionales de derechos humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos prohíben la discriminación por motivos de sexo.

Recordando asimismo la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ("La Convención"), en la que los Estados Partes en ella condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

Reafirmando su decisión de asegurar a la mujer el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y todas las libertades fundamentales, y de adoptar medidas eficaces para evitar las violaciones de esos derechos y esas libertades.

Acuerdan lo siguiente:

Artículo 1

Un Estado Parte en el presente Protocolo ("Estado Parte") reconoce la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ("el Comité") para recibir y considerar comunicaciones presentadas de conformidad con el artículo 2.

Artículo 2

Las comunicaciones podrán ser presentadas por particulares o grupos de particulares, o a nombre de éstos, sujetos a la jurisdicción de un Estado Parte que aleguen ser víctimas de una violación de cualquiera de los derechos enunciados en la Convención por ese Estado Parte. Cuando se presente una comunicación en nombre de particulares o grupos de particulares, ello será con su consentimiento a menos que el autor pueda justificar el actuar en su nombre sin su consentimiento.

Artículo 3

Las comunicaciones se presentarán por escrito y no deberán ser anónimas. El Comité no examinará comunicación alguna que se refiera a un Estado Parte en la Convención que no es parte en el presente Protocolo.

Artículo 4

1. El Comité no examinará una comunicación sin antes haber determinado que se han agotado todos los recursos internos disponibles, salvo que esos recursos sean de tramitación indebidamente prolongada o difícilmente puedan brindar un remedio efectivo.
2. El Comité declarará inadmisibles toda comunicación que:
 - i) Se refiera a una cuestión que ya ha sido examinada por el Comité y ha sido o está siendo examinada con arreglo a otro procedimiento de investigación o solución internacional.
 - ii) Sea incompatible con las disposiciones de la Convención.
 - iii) Sea manifiestamente infundada o esté insuficientemente corroborada.
 - iv) Constituya un abuso del derecho a presentar una comunicación.
 - v) Los hechos objeto de la comunicación hayan sucedido antes de la fecha de entrada en vigor del presente Protocolo para el Estado Parte interesado, salvo que esos hechos continúen produciéndose después de esa fecha.

Artículo 5

1. En cualquier momento después de recibir una comunicación y antes de llegar a una conclusión sobre sus fundamentos, el Comité podrá dirigir al Estado Parte interesado, a los fines de su examen urgente, una solicitud a fin de que adopte las medidas provisionales necesarias para evitar posibles daños irreparables para la víctima o las víctimas de la supuesta violación.
2. La discrecionalidad que el párrafo 1 contiene al Comité no supone una decisión sobre la admisibilidad o el fondo de la comunicación.

Artículo 6

1. A menos que el Comité considere inadmisibles una comunicación con independencia del Estado Parte interesado, y siempre que el particular o los particulares interesados consientan en que se revele su identidad a dicho Estado Parte, el Co-

mité señalará a la atención de ese Estado Parte, de forma confidencial, toda comunicación que reciba con arreglo al presente Protocolo.

2. En un plazo de seis meses, el Estado Parte que recibe la información presentará al Comité explicaciones o declaraciones por escrito en que se aclare la cuestión y se indiquen las medidas correctivas que hubiese dispuesto el Estado Parte, de haberlas.

Artículo 7

1. El Comité examinará las comunicaciones que reciba en virtud del presente Protocolo a la luz de toda la información puesta a su disposición por los particulares o grupos de particulares o en su nombre y por el Estado Parte interesado, siempre y cuando esa información se transmita a las Partes interesadas.
2. El Comité examinará en sesiones privadas las comunicaciones que reciba en virtud del presente Protocolo.
3. Tras examinar una comunicación el Comité hará llegar sus opiniones sobre la comunicación, conjuntamente con sus recomendaciones, si las hubiere, a las partes interesadas.
4. El Estado Parte dará la debida consideración a las opiniones del Comité, así como a sus recomendaciones, si las hubiere, y presentará al Comité en un plazo de seis meses, una respuesta por escrito en que se incluya información sobre toda medida que se haya adoptado en función de las opiniones del Comité.
5. El Comité podrá invitar al Estado Parte a que presente más información sobre cualesquiera medidas que el Estado Parte haya adoptado en respuesta a las opiniones o recomendaciones del Comité, si las hubiere, incluso, si el Comité lo considera apropiado, en los informes que presente más adelante el Estado Parte de conformidad con el artículo 18 de la Convención.

Artículo 8

1. Si el Comité recibe información fidedigna en la que se indique una violación grave o sistemática por el Estado Parte del Protocolo de los derechos enunciados en las Convención, el Comité invitará al Estado Parte a colaborar en el examen de la información y, a esos efectos, a presentar observaciones sobre dicha información.
2. Tomando en consideración las observaciones que haya presentado el Estado Parte interesado, así como toda información fidedigna que esté a disposición suya, el Comité podrá encargar a uno o más de sus miembros a que realice una investigación y presente un informe con carácter urgente al Comité. Cuando se justifique y con el consentimiento del Estado Parte, la investigación podrá incluir una visita a su territorio.
3. Tras examinar las conclusiones de la investigación, el Comité los transmitirá al Estado Parte interesado junto con las observaciones y recomendaciones que estime oportunas.
4. En un plazo de seis meses después de recibir las conclusiones, observaciones y recomendaciones que el transmita el Comité, el Estado Parte interesado presentará sus propias observaciones al Comité.
5. La investigación será de carácter confidencial y en todas sus etapas se solicitará la colaboración de ese Estado Parte.

Artículo 9

1. El Comité podrá invitar al Estado Parte interesado a que incluya en el informe que ha de presentar con arreglo al artículo 18 de la Convención pormenores sobre cualesquiera medidas que hubiere adoptado en respuesta a una investigación efectuada con arreglo al artículo 8 del presente Protocolo.
2. El Comité podrá, si es necesario, invitar al Estado Parte interesado a que, después de concluir el período de seis meses indicado en el párrafo 4 del artículo 8, le informe sobre cualquiera medida adoptada de resultas de la investigación.

Artículo 10

1. Todo Estado Parte podrá, al momento de la firma o ratificación del presente Protocolo, o de adhesión a él, declarar que no reconoce la competencia del Comité establecida en los artículos 8 y 9.
2. Todo Estado Parte que haya hecho una declaración con arreglo al párrafo 1 del presente artículo podrá retirar esa declaración en cualquier momento, previa notificación al Secretario General.

Artículo 11

Un Estado Parte adoptará todas las medidas necesarias para garantizar que las personas que se hallen bajo su jurisdicción no sean objeto de malos tratos ni de intimidación como consecuencia de comunicarse con el Comité de conformidad con el presente Protocolo.

Artículo 12

En su informe anual presentado con arreglo al artículo 21 de la Convención, el Comité incluirá una síntesis de sus actividades en virtud del presente Protocolo.

Artículo 13

Cada Estado Parte se compromete a dar a conocer ampliamente y a dar publicidad a la Convención y al presente Protocolo, así como a facilitar el acceso a información acerca de las opiniones y recomendaciones del Comité, en particular respecto de las cuestiones que guarden relación con ese Estado Parte.

Artículo 14

El Comité elaborará su propio reglamento, que aplicará en ejercicio de las funciones que le confiere el presente Protocolo.

Artículo 15

1. El presente Protocolo estará abierto a la firma de cualquier Estado que haya firmado la Convención, la haya ratificado o se haya adherido a ella.

2. El presente Protocolo estará sujeto a ratificación por cualquier Estado que haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
3. El presente Protocolo quedará abierto a la adhesión de cualquier Estado que haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella.
4. La adhesión se efectuará mediante el depósito del instrumento correspondiente en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 16

1. El presente Protocolo entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que haya sido depositado el décimo instrumento de ratificación o de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
2. Respecto de cada Estado que ratifique el presente Protocolo o se adhiera a éste después de su entrada en vigor, este Protocolo entrará en vigor una vez transcurridos tres meses a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su propio instrumento de ratificación o de adhesión.

Artículo 17

No se permitirá reserva alguna al presente Protocolo.

Artículo 18

1. Todo Estado Parte podrá proponer enmiendas al presente Protocolo y presentarlas al Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General comunicará a los Estados Partes las enmiendas propuestas y solicitará que le informen si están a favor de que se convoque una conferencia de los Estados Partes para examinar las propuestas y votar sobre ellas. En el caso de que por lo menos un tercio de los Estados Partes estén a favor de la conferencia, el Secretario General convocará la conferencia bajo los auspicios de las Naciones Unidas.
2. Las enmiendas entrarán en vigor cuando hayan sido aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas y aceptadas por una mayoría de dos tercios de los Estados Partes en el presente Protocolo de conformidad con sus respectivos procesos constitucionales.
3. Una vez que las enmiendas entren en vigor, serán de cumplimiento obligatorio para los Estados Partes que las hayan aceptado, mientras que otros Estados Partes seguirán obligados a cumplir las disposiciones del presente Protocolo y de enmiendas anteriores que hayan aceptado.

Artículo 19

1. Cualquier Estado Parte podrá denunciar el presente Protocolo en cualquier momento mediante una notificación por escrito dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas. La denuncia tendrán efecto seis meses después de la fecha en que el Secretario General haya recibido la notificación.

2. La denuncia se hará sin perjuicio de la continua aplicación de las disposiciones del presente Protocolo a toda comunicación presentada con arreglo al artículo 2 o cualquier investigación iniciada con arreglo al artículo anterior a la fecha efectiva de la denuncia.

Artículo 20

El Secretario General de las Naciones Unidas comunicará a todos los Estados:

- a) Las firmas, ratificaciones y adhesiones relativas al presente Protocolo.
- b) La fecha en que entre en vigor el presente Protocolo y cualquier enmienda en virtud del artículo 18.
- c) Cualquier denuncia en virtud del artículo 19.

Artículo 21

1. El presente Protocolo, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, será depositado en los archivos de las Naciones Unidas.
2. El Secretario General de las Naciones Unidas enviará copias certificadas del presente Protocolo a todos los Estados mencionados en el artículo 25 de la Convención.

Este Protocolo Facultativo a la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), entró en vigor el 22 de diciembre de 2000 y España lo ratificó el 6 de julio de 2001.