

“MUJER EXTRANJERA Y VIOLENCIA DE GÉNERO”

María Dolores García Valverde
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

SUMARIO¹: 1. Introducción. 2. La mujer extranjera. 3. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. 3.1. Planteamiento general. 3.2. Cuestiones destacables a efectos laborales. 3.3. Crítica a la Ley 1/2004. 4. Incidencia de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres. 4.1. Referencia general. 4.2. Principales cambios introducidos.

1. Introducción

Las importantes transformaciones sociales y culturales acaecidas a lo largo de la segunda mitad del siglo pasado han originado profundos cambios en la vida de las personas, pero muy especialmente en la vida de las mujeres y en el papel que venían desempeñando en la familia y en la sociedad.

La mujer se ha incorporado a la vida política a través del reconocimiento de sus derechos electorales y también se ha incorporado al mundo laboral “reconocido”, más allá de las condiciones discriminatorias en que ello tuvo y aún tiene lugar. Todo ello ha hecho inevitable un reconocimiento de ciudadanía que aún hoy muchos obstruyen, pero nadie puede negar.

En España las mayores transformaciones han ido ligadas al desarrollo del sistema democrático que emana de la Constitución de 1978 y que nos ha proporcionado el período más largo de prosperidad y libertad de nuestra historia.

2. La mujer extranjera

Tradicionalmente la inmigración se ha caracterizado por su alto grado de masculinización. Hasta los años ochenta del Siglo XX no se incluye al género como categoría de análisis de los movimientos migratorios; así, las mujeres han permanecido invisibles ante el fenómeno de la inmigración.

Si los extranjeros, en general, deben padecer los efectos de una legislación orientada más sobre la base de formulaciones negativas, cuya finalidad es evitar nuevos flujos migratorios, las mujeres, en tanto que extranjeras, padecen una mayor discriminación como consecuencia de estereotipos desvalorizadas arraigados tanto en la sociedad de origen como en la sociedad de acogida.

En los últimos años, se ha promovido activamente el reconocimiento social de la mujer impulsando la investigación y la docencia en los temas que le afectan, incorporando en el ámbito universitario los cuestionamientos intelectuales del feminismo, potenciando la presencia activa de las mujeres en la elaboración y transmisión de conocimientos, apoyando su presencia e igualdad en todos los ámbitos sociales y combatiendo su invisibilidad. En este sentido, se debe traer a colación: primero, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre; y segundo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

¹ Este Trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto I+D+I, para el período: 2005-2008, denominado: “La aplicación de la Ley Integral de medidas contra la Violencia de Género. Un estudio multidisciplinar”, del Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Código: 86/05. Del que la autora es investigadora.

La mujer extranjera es el motor económico de las familias generadoras de divisas para los países de origen, es el puente entre culturas, cruce de integración familiar y de perseverancia de la cultura autóctona, es fuente de crecimiento demográfico y mantenedora de específicos sectores productivos y económicos de los países receptores. Pero también la mujer extranjera es objeto de explotación laboral, de abuso sexual, de discriminación de género, de exclusión social, víctima de violencia de familiar,...

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

3.1 Planteamiento general

Esta Ley 1/2004 se aprobó por unanimidad en el Parlamento Español el día 28 de diciembre de 2004, se publicó en el BOE al día siguiente y entró en vigor a los treinta días desde dicha fecha, es decir, el 28 de enero de 2005, excepto el Título IV (Tutela Penal) y el Título V (Tutela Judicial), que entraron en vigor a los seis meses (29 de junio de 2005)². Tanto el Gobierno como el Parlamento se han propuesto que la lucha contra la violencia de género sea una prioridad política. También, hay que resaltar que es la primera vez que se ha aprobado en España una ley de carácter integral, es decir, concentrando en un único texto legal todas aquellas soluciones que deben desplegarse desde distintos ámbitos de la sociedad, al ser este un problema multidisciplinar, que no se logrará erradicar solo con medidas penales o judiciales. Por ello, la Ley 1/2004 incorpora medidas de: ámbito educativo, de prevención, sanitario, contra la publicidad ilícita, medidas sociales, asistenciales, de recuperación psicológica de las víctimas, derechos laborales y económicos.

La violencia de género es la violencia que ejercen hombres contra mujeres, fruto de las relaciones de poder, de dominio, y de posesión que han ejercido históricamente aquellos sobre éstas, fundamentalmente, en el ámbito de la pareja. No se puede dejar de resaltar que el origen de este tipo de violencia, entre otros factores, se encuentra en la historia y en la cultura. En la historia de la estructura familiar patriarcal basada en la supuesta superioridad del hombre sobre la mujer. Un problema atávico que responde a una construcción social que ha potenciado un reparto desigual de las actividades productivas, creando unos roles sociales asignados en función del sexo. Es, precisamente, en el marco de la cultura patriarcal donde se ha desarrollado además la violencia masculina. Son los patrones culturales machistas –de discriminación hacia la mujer-, profundamente enraizados en la sociedad, los que explican la permisividad social durante décadas de la violencia masculina.

La violencia de género es parte de la violencia doméstica. Todo tipo de violencia es terrible, es execrable, y toda es perseguida por el Estado. Hay unos tipos de violencia que son todavía peores, porque además de atacarse la vida y la integridad física se atacan otros bienes jurídicos, se ataca a la igualdad. La mujer es agredida, porque el agresor, que es un hombre, considera que la mujer es de su propiedad. Por eso la ley protege más la violencia de género, porque además de la vida y de la integridad física, ataca a la igualdad.

Durante un largo período, la violencia que se ha venido ejerciendo en el seno de la familia y contra las mujeres, se ha considerado un problema de ámbito privado. Para modificar esta realidad fue preciso que la ONU en el año 1993 declarase que la violencia contra las mujeres es un grave problema para los Estados porque atenta a los derechos

² Son muy numerosos los comentarios que se han realizado de la Ley 1/2004, pero aquí se quiere destacar el realizado por VV. AA.: Violencia de Género: Perspectiva multidisciplinar y práctica forense. Directores: Pilar Rivas y Guillermo Barrios. Aranzadi, Pamplona, 2007.

humanos y obstaculiza el desarrollo de los pueblos. Todo ello, a pesar de que la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 ya proclamaba, cuarenta y cinco años antes, que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos sin distinción alguna de raza, color o sexo.

La violencia de género es un problema de carácter universal, afecta a todas las culturas. El Consejo de Europa ha publicado que cada dieciocho minutos una mujer es maltratada en todo el mundo. Y, en la franja de edad de 15 a 45 años es la primera causa de mortalidad. Por otro lado, UNICEF sitúa en un 20 % la población femenina que sufre algún tipo de violencia, incluyendo en este porcentaje además de las muertes y de los malos tratos físicos y psíquicos, las agresiones sexuales y las ablaciones de genitales.

En España en los últimos seis años, es decir desde el 2001 al 2006, han muerto en el ámbito familiar 50 menores y 414 mujeres de las cuales 344 han sido en el ámbito de la pareja o ex pareja, lo que supone una media por año de 56 mujeres asesinadas en el ámbito de las relaciones sentimentales entre hombre y mujer. O lo que es lo mismo cada cinco días muere una mujer asesinada. Además, muere en un ámbito, el de las relaciones sentimentales en la pareja que se inician, se supone por amor y que, sin embargo, para muchas mujeres pueden llegar a convertirse en un auténtico infierno: maltrato, violencia física y psíquica, miedos e indecisiones, soledad, dolor humano, terror psicológico,...

Por todo ello, este problema se ha convertido en un problema social de enorme envergadura, por los regueros de sangre y dolor que está causando desde hace décadas: mujeres que mueren brutalmente apuñaladas, golpeadas, tiroteadas, apedreadas, quemadas, lanzadas por el balcón, atropelladas, estranguladas,...

En España, la sociedad se ha ido concienciando de la grave situación existente; principalmente, por la importante labor desarrollada por las asociaciones de defensa de los derechos de la mujer, al trabajo de los medios de comunicación que han sacado del silencio estas situaciones y a las propias afectadas, que venciendo todos los miedos, denuncian la situación de maltrato físico y moral a la que están sometidas.

También desde los Poderes Públicos se han venido ofreciendo distintos planes de actuación encaminados a la prevención de los actos violentos, a sancionar las conductas violentas y a paliar los efectos que producen en las víctimas. Para conseguir esos objetivos se han: 1.Llevado a cabo reformas legislativas; 2.Medidas asistenciales y de intervención social a favor de las personas perjudicadas; y 3.Adoptado planes de actuación y la apertura de nuevas líneas de investigación para conocer con toda profundidad el problema y sus causas.

En este sentido, hay que destacar la actuación y la labor desarrollada por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, nace por impulso del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) el 27 de septiembre de 2002.

De un reciente estudio sobre los casos reales enjuiciados ante nuestros tribunales, presentado por un Grupo de Expertos en violencia de género del CGPJ, cabe extraer dos conclusiones. Primera: la extraordinaria brutalidad ejercida en general por los autores contra las víctimas, junto con el carácter sorpresivo de la agresión en la mayoría de casos y el aprovechamiento de la situación de indefensión de las víctimas en la comisión de los hechos. Y segunda: el escaso porcentaje (un 17 %) de los casos en los que se aprecia que el autor actúa a consecuencia de una enfermedad o alteración mental o a causa de su adicción al consumo del alcohol o de las drogas. Con ello se rompe uno de los mitos más extendidos en nuestra sociedad, de que los maltratadores homicidas matan a su pareja porque estén locos o alcoholizados.

Hay que recordar que desde 29 de junio de 2005 está funcionando en España unos Juzgados especializados: Juzgados de Violencia sobre la Mujer. Ante dichos órganos se sustancian todo lo relacionado con la violencia de género. Hay que destacar los numerosos

y relevantes actos violentos que no finalizan con resultado de muerte, diariamente se violan derechos constitucionales y humanos de miles de mujeres: el derecho a la integridad física, a la libertad, a la igualdad. De los resultados que se producen en estos juzgados hay que destacar que el porcentaje más alto de absoluciones se produce por falta de prueba en el juicio, problema que guarda relación con la dificultad probatoria en este tipo de delitos que se comenten intramuros de los domicilios sin otra prueba testifical que la declaración de la propia víctima perjudicada.

Desde la aprobación del Anteproyecto de Ley de Violencia de Género se ha suscitado un gran debate jurídico, social y político. Hay opiniones en todos los sentidos. Así, algunas opiniones jurídicas, las más extremas, consideran que esta opción legislativa es sexista porque discrimina a los hombres. Por otro lado, se dice que el plus de protección a favor de la mujer que se introduce en esta norma, no se basa exclusivamente en el hecho de ser el sujeto pasivo mujer, sino por el hecho de que los atentados que padece tienen lugar en el ámbito de la relación de la pareja, dentro de la cual algunos hombres utilizan la violencia para mantener situaciones de poder, aprovechándose de la situación de subordinación en la que se encuentra la mujer.

En cualquier caso los temas más controvertidos son los que afectan a la reforma del Código Penal. Ante el Tribunal Constitucional se han interpuesto más de 100 cuestiones de inconstitucionalidad, sólo han sido admitidas a trámite 22 de las cuestiones.

Algunos sectores sociales y políticos critican a la Ley 1/2004 por no haber conseguido aun reducir el número de mujeres asesinadas. Crítica que se considera injusta y excesiva, pues ninguna ley modifica en tan poco tiempo una realidad social tan sangrante y a la vez tan compleja de resolver, al estar anclada en hondas raíces culturales.

Por último, es interesante resaltar que el Consejo de Europa ha elegido a España, por ser el país que tiene la legislación más avanzada en violencia de género, para iniciar la “campana para combatir la violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica”. Dicha campaña fue presentada en Madrid el 27 de noviembre de 2006 y se seguirá presentando por toda Europa, durante los próximos dos años.

3.2. Cuestiones destacables a efectos laborales

Antes de la Ley 1/2004 contra la violencia de género existían determinados programas de fomento de empleo dirigidos a mujeres víctimas de la violencia de género, así, principalmente, se les facilitaba que accedieran al mercado laboral. La Ley 1/2004 lo que hace es dirigirse a las personas que tienen su puesto de trabajo y les plantea una serie de medidas para impedir que las despidan y para evitar esos riesgos de agresión, con reducción de jornada laboral, trasladarse a otra ciudad,... Eso es lo que tiene que hacer el empresario, para que la mujer trabajadora-empleada que tenga problemas pueda solucionarlos. Además hay otra medida, estrella, en la Ley 1/2004, es que cuando una mujer está sufriendo maltrato y no puede cumplir con sus obligaciones laborales, puede pedir la suspensión del contrato de trabajo y cobrar las prestaciones por desempleo, sin perder el puesto de trabajo.

La justificación de las medidas laborales que incorpora la Ley está en el hecho de que el estatuto laboral puede interferir en ocasiones con una protección eficaz de la víctima de una situación de violencia de género. Esta interferencia puede producirse porque, en ocasiones, el cumplimiento de los deberes básicos que tiene la mujer como trabajadora puede suponer un obstáculo para la protección que se le debe proporcionar y, en ocasiones, puede llegar a facilitar las agresiones por parte del maltratador. Por este motivo, las medidas laborales de protección se centran en aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, con la movilidad geográfica y con la suspensión y extinción de la relación laboral.

Los derechos laborales y de Seguridad Social que prevé la Ley 1/2004 son, en efecto, medidas complementarias o de acompañamiento, que en ciertos supuestos pueden desempeñar un papel positivo en la protección y ayuda a la víctima, pero que por sí mismos no garantizan dicha protección ni evitan el recurso a otro tipo de actuaciones.

Es oportuno a estos efectos analizar, someramente, las medidas adoptadas por la Ley para proteger a la víctima de violencia de género desde el punto de vista del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El primer grupo de medidas que se van a analizar están recogidas en el artículo 21 de la Ley 1/2004.

El titular de los derechos laborales y de protección social es la “trabajadora víctima de violencia de género”. Esta expresión se repite sistemáticamente en todas las reformas que se introducen en el Estatuto de los Trabajadores. Y si se está en el sector público, se hablará de “funcionaria pública víctima de la violencia de género”.

Una vez más hay que resaltar que la atribución de la titularidad del derecho a la protección exclusivamente a la mujer, consecuencia de la opción de política legislativa de abordar la violencia ejercida sobre la mujer como un fenómeno con raíces y características específicas y distinto de otras manifestaciones de la violencia en la sociedad ha sido, un tema extremadamente polémico y conflictivo durante el proceso de elaboración y de discusión de la Ley.

Por otro lado, el sujeto obligado al reconocimiento de los derechos laborales es el empresario. Ahora bien, la Ley 1/2004 ha procurado que el disfrute de los nuevos derechos que reconoce a la trabajadora víctima de la violencia de género no suponga costes económicos directos para el empresario, pero no puede desconocerse que la decisión de reducir o reordenar el tiempo de trabajo, de cambiar de centro de trabajo, o la obligación de conservar el puesto de trabajo en el supuesto de suspensión del contrato supone incomodidades organizativas que obligan al empresario a efectuar ajustes en la organización del trabajo y que son percibidas por éste como verdaderas cargas que dificulten el normal desarrollo del trabajo y de la producción. Esto es lo que justifica que el legislador haya previsto mecanismos específicos para resolver las discrepancias que pueden suscitarse con motivo del disfrute de estos derechos o haya introducido medidas para reducir el coste laboral indirecto del trabajador que sustituya en su caso a la víctima de la violencia de género que se ausente de la empresa o del centro de trabajo por esta circunstancia.

El segundo grupo de medidas la fija la Ley 1/2004, en el artículo 22. El mismo prevé que en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluya un programa de acción específico para las víctimas de la violencia de género inscritas como demandantes de empleo, en el que se incluyen medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

En tercer lugar las medidas de Seguridad Social afectan casi todas ellas a la normativa en materia de protección por desempleo. Además, la Ley 1/2004 contiene determinadas previsiones relativas a la percepción de las pensiones de viudedad y orfandad con el objetivo de evitar que el que hubiera cometido delitos relacionados con la violencia de género o sus hijos se beneficien de las prestaciones del sistema de pensiones que pudiera causar la víctima.

3.3. Crítica a la Ley 1/2004

No cabe duda que la violencia, no sólo la de género, sino en general la que se produce dentro de los hogares familiares, existe y constituye una lacra social, difícil de combatir, pues el entorno en que se produce dificulta la probanza de su existencia, la adopción de medidas preventivas y de medidas represivas. Estas últimas medidas pueden

tener un doble efecto: 1. Sancionar y castigar al que genera violencia; 2. Indirectamente pueden castigar en buena medida a otros miembros de la familia, especialmente a los hijos menores de edad, a veces receptores de esa violencia y otras veces totalmente ajenos a la misma; que en su caso pueden verse privados de su fuente de ingresos económicos, si se interna al padre en un centro penitenciario.

Ante esta realidad, se nos presenta una Ley Orgánica, elaborada por el trámite de urgencia; como la panacea para resolver esa situación. Y realmente, tras leer detenidamente su exposición de motivos y su articulado puede concluirse que la Ley va a conseguir: 1. Mejorar levemente la situación laboral de algunas mujeres maltratadas. 2. Mejorar sensiblemente la prevención en las salas de urgencia médicas. Y 3. Obtener unas penas mas graves para determinados casos de violencia realizados por el hombre contra la mujer. Ahora bien, en última instancia, y aunque sea arriesgado decirlo, la Ley refuerza la desigualdad entre hombre y mujer; y se pierde una gran oportunidad de regular todas las medidas necesarias (preventivas y represivas) en relación a todos los supuestos de violencia familiar.

Resulta oportuno destacar de cada parte de la Ley 1/2004 lo más relevante a nuestros efectos.

****De la Exposición de motivos:**

-Se ha buscado una terminología que fragmenta y limita al máximo el concepto de violencia que pretende combatir esta norma.

-Aunque se habla de violencia de género, rápidamente de su contenido se deduce que lo que va a regular la Ley son sólo algunos aspectos de la violencia que sufren las mujeres.

-Se habla de una serie de mejoras en los derechos de las víctimas de esta violencia de género (sanitaria, económica, publicidad, asistencia, laboral, etc). Ahora bien, lo realmente necesario hubiera sido que se aplicaran y se cumplieran las normas existentes en esos campos, donde claramente se regulaba desde hace bastante tiempo la igualdad de sexos y la plena igualdad de derechos y deberes del hombre y la mujer.

-Se menciona escuetamente, en la Exposición, de una Ley para la prevención, pero luego en su articulado se echa de menos esas medidas de prevención.

-Se crean nuevos juzgados, a los que se denomina de Violencia sobre la Mujer; cuando en realidad y según el título de la Ley, deberían llamarse de Violencia de Género.

****Título Preliminar:**

-Pese a la clara intención del legislador, esta ley no contempla todos los supuestos de violencia del hombre contra la mujer. (Ver el contenido del artículo 1.1 Ley 1/2004)

-Ya se ha aprobado una Ley que permite el “matrimonio” de personas del mismo sexo. Hay que preguntarse ¿Qué va a ocurrir con la violencia que se genere en estas parejas?

-Otra pregunta que nos hacemos es ¿porqué se ha perdido la oportunidad de regular los casos de violencia con personas mayores, o con familias extensas? En este último caso nos estamos refiriendo a los supuestos de violencia que el esposo realice con su cuñada, suegra, etc, que conviven en el hogar familiar.

****Además de este Título Preliminar la Ley 1/2004 tiene cinco títulos (Título I: Medidas de sensibilización, prevención y detección. Título II: Derechos de la mujeres víctimas de violencia de género. Título III: Tutela institucional. Título IV: Tutela penal. Título V: Tutela judicial) y un conjunto de disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales.**

4. Incidencia de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres

4. 1. Referencia general

Con esta Ley 3/2007 se transpone al ordenamiento interno español la Directiva comunitaria 2002/73/CE, de igualdad de trato entre hombres y mujeres. De esta transposición derivan la definición de discriminación directa e indirecta y de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la protección de la maternidad, la posibilidad de poner en práctica acciones positivas y las especialidades de la protección jurisdiccional del derecho a la igualdad, incluidas las que facilitan la prueba de la discriminación.

La Ley 3/2007 tiene como objetivo principal hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer. Con el fin de conseguir este objetivo recoge un conjunto de medidas que afectan a todos los ámbitos de la vida; por tanto, contempla un conjunto de medidas transversales en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social.

La Ley incide directamente en la realidad social para derribar todos los obstáculos que impiden a las mujeres ser realmente iguales que los hombres, eliminar cualquier tipo de discriminación. Y erradicar de nuestra sociedad prejuicios, estereotipos y diferencias de trato que nunca debieron existir porque nunca tuvieron ningún fundamento.

La Ley modifica todas las leyes estatales afectadas por la inclusión del principio de igualdad real, contempla un conjunto de medidas de carácter transversal, en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, dirigidas a: la actuación de los poderes públicos; la política educativa y de salud; la acción de los medios de comunicación públicos o privados; el acceso a las nuevas tecnologías y la sociedad de la información; la política de desarrollo rural y de vivienda; la política cultural, de creación artística, deporte y cooperación al desarrollo; la contratación y la concesión de subvenciones públicas; la política laboral, de empleo y de Seguridad Social; la función pública y cuerpos y fuerzas de seguridad; el acceso a los bienes y servicios; y la organización de la Administración General del Estado.

4.2. Principales cambios introducidos

De todos los cambios que introduce la Ley 3/2007, es preciso destacar los que afectan a los campos laboral y de la Seguridad Social. Todas las medidas laborales y de Seguridad Social son resultado del acuerdo básico al que se llegó con las centrales sindicales CC. OO y UGT, tienen como finalidad específica conseguir la igualdad en un ámbito donde, hasta ahora, son más visibles las desigualdades entre mujeres y hombres.

****En el ámbito laboral las principales medidas adoptadas serán enunciadas en los puntos siguientes.**

Primera: Posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezca el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo.

Segunda: Se incluye la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo como objetivos prioritarios de la política de empleo.

Tercera: Reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. En este sentido, se señala: 1. El derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. 2. El derecho a reducir la jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad. 3. El derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos

de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad y a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses. Y 4. La posibilidad del disfrute fraccionado del periodo de excedencia de dos años para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.

Cuarta: Reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo. En relación con el permiso en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo también se puntualiza: 1. La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo. 2. La ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado. Este derecho podrá ejercerlo la madre o el padre. 3. Ampliación de hasta 13 semanas del permiso de maternidad en caso de partos prematuros y en los que el neonato necesite hospitalización. 4. Reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo del de la madre de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento (que se suma al permiso de 2 días ya vigente o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo). Este derecho se ampliará en 2 días en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Podrá ejercerse por el padre a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo con el empresario, y durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido el mismo (transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso de paternidad será de 4 semanas).

Quinta: Establecimiento de un deber de negociar planes de igualdad en los convenios de ámbito empresarial y supra-empresarial. Ello da lugar al deber de negociar: 1. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Y 2. Planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores. Se ha de tener presente que el plan de igualdad es el conjunto de medidas de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo.

Sexta: Fijación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Séptima: La creación de un distintivo, concedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para empresas que se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad.

Y octava: reconocimiento de acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

**Los cambios introducidos en el ámbito de la Seguridad Social pretenden ampliar el derecho a la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones familiares.

En este trabajo no se van a analizar cada uno de los cambios introducidos, pero sí que se van a enunciar las notas más relevantes reflejadas por los cambios introducidos en la Ley General de Seguridad Social (LGSS).

Primero: Se modifica el régimen jurídico de la cotización con la finalidad de incorporar las novedades en materia de paternidad y riesgo durante la lactancia natural (artículo 106.4 LGSS) y, en consecuencia, se amplían los supuestos en los que se pueden disfrutar las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.

Segundo: Ahora computa el período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la

prestación por desempleo, como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (artículo 124.6 LGSS).

Tercero: Los beneficiarios de la prestación contributiva por maternidad se amplían, pues se establecen nuevos períodos de carencia o períodos previos de cotización para tener derecho a esta prestación (artículo 133 ter LGSS).

Cuarto: Del artículo 133 sexies LGSS se deduce que se crea un nuevo subsidio no contributivo por maternidad para las trabajadoras que no reúnan el período de cotización mínima para acceder a la prestación contributiva por maternidad.

Quinto: La acción protectora del sistema de la Seguridad Social se amplía, así se crean dos nuevas prestaciones: las prestaciones contributivas por paternidad (artículo 133 octies LGSS) y riesgo durante la lactancia (artículo 135 bis LGSS).

Sexto: El artículo 180 LGSS es ampliamente reformado. Así se cambian los apartados 1 y 2, de tal forma que se amplía el período de cotización efectiva de los trabajadores que disfruten de excedencia en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido a los dos primeros años, incluyéndose los casos de acogimiento provisional, y de los trabajadores que disfruten de excedencia en razón del cuidado de familiares al primer año, a los efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. También, se cambian los apartados 3 y 4, pues en los casos de excedencia por cuidado de hijos o familiares posteriores a una reducción de jornada o en los casos de reducción por cuidado de hijos o familiares, se considera como cotizada la totalidad de la jornada laboral.

Séptimo: La prestación por desempleo se ve ampliamente afectada. Aumento de la cuantía del subsidio de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial (artículo 217.1 LGSS), la omisión del descuento de la prestación desempleo del tiempo de permiso por paternidad (artículo 222.2 LGSS) y la suspensión de la prestación por desempleo cuando el trabajador pase a la situación de maternidad o paternidad, reanudándose una vez extinguidas estas situaciones (artículo 222.3 LGSS).

Octavo: Los contratos formativos siempre “martirizados” en protección, ahora se incluye en dichos contratos la protección por paternidad y riesgo durante la lactancia natural (disposición adicional 6 LGSS).

Y noveno: Se reconoce a todos los trabajadores de los Regímenes Especiales, incluidos los autónomos, las prestaciones por paternidad y el subsidio no contributivo por maternidad (disposición adicional 11 bis LGSS).