

Persevera

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

BLOQUE III · DERECHO ADMINISTRATIVO GENERAL

Tema 7

Políticas de igualdad y no discriminación

Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado

INGRESO LIBRE · EDICIÓN 2026

perseveraoposiciones.com

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

Estudiar una oposición ya cuesta bastante. Dinero, tiempo, esfuerzo. Lo que se ofrece habitualmente añade fricción: temarios caros y no redistribuibles, academias con horarios fijos y mensualidades que no todos pueden pagar.

Persevera publica los temarios enteros, en abierto. Lees, copias, imprimes y compartes con quien quieras.

Esta es la primera entrega. Los siguientes cuerpos los decidiremos contigo: nos cuentas qué oposición te interesa.

El temario es un producto vivo: hay erratas, hay matices que pueden afinarse, hay decisiones de redacción que pueden discutirse. Si encuentras algo que pueda mejorar, escríbenos. Lo leemos todo y publicamos las correcciones.

ÍNDICE

Epígrafe 1 — Políticas de igualdad y contra la violencia de género	5
1. Marco normativo de la igualdad de género	5
2. La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	7
3. Planes de igualdad en empresas y distintivo empresarial (arts. 45-50)	19
4. El principio de igualdad en el empleo público (Título V LO 3/2007)	24
5. La organización institucional del Título VIII (arts. 76-78 + DA 1. ^a)	26
6. La Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación	29
7. La Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género	44
8. Objeto y principios rectores de la LO 1/2004 (Título Preliminar, arts. 1-2)	44
9. Medidas de sensibilización, prevención y detección (LO 1/2004, Título I, arts. 3-16)	48
10. Derechos de las mujeres víctimas (LO 1/2004, Título II, arts. 17-28 ter)	50
11. Tutela institucional de la LO 1/2004 (Título III, arts. 29-30)	59
12. Tutela judicial (LO 1/2004, Título V) — Secciones de Violencia sobre la Mujer	61
Epígrafe 2 — Políticas de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI	69
1. Objeto y ámbito de aplicación (Título Preliminar, arts. 1-2)	69
2. Las diecisiete definiciones del artículo 3	70
3. Actuación de los poderes públicos: principios y arquitectura institucional (Título I, Cap. I, arts. 4-10)	75
4. Medidas sectoriales del Capítulo II del Título I	77
5. Rectificación registral del sexo (Título II, Cap. I, arts. 43-49)	80
6. Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans (art. 52)	85
7. Tutela civil y atención a víctimas (Título III, arts. 62-75)	87

8. Régimen de infracciones y sanciones (Título IV, arts. 76-82)	89
Epígrafe 3 — Discapacidad y dependencia: régimen jurídico	93
1. Marco normativo y reforma del artículo 49 CE	93
2. Objeto, definiciones y principios (Título Preliminar, arts. 1-3)	95
3. Titulares y ámbito (arts. 4-5)	100
4. Derechos del Título I — visión general	103
5. Vivienda y empleo (arts. 32, 37, 42, 43, 46)	105
6. Protección social y arquitectura institucional (arts. 51-56)	109
7. Igualdad de oportunidades y garantías (Título II, arts. 63-77)	111
8. Régimen de infracciones y sanciones (Título III, arts. 78-87)	114
9. La Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia	118
10. Objeto y naturaleza jurídica del SAAD (Ley 39/2006, art. 1)	118
11. Las ocho definiciones (Ley 39/2006, art. 2)	119
12. Los diecisiete principios (Ley 39/2006, art. 3)	122
13. Derechos, obligaciones y titularidad (Ley 39/2006, arts. 4-5)	124
14. Configuración del SAAD: niveles y Consejo Territorial (Ley 39/2006, arts. 6-8)	127
15. Cooperación interadministrativa (Ley 39/2006, arts. 9-12)	129
16. Prestaciones y Catálogo de servicios (Ley 39/2006, arts. 14-15)	130
17. Las tres prestaciones económicas (Ley 39/2006, arts. 17-20)	132
18. Régimen de incompatibilidad (Ley 39/2006, art. 25 bis)	134
19. Los grados de dependencia y su valoración (Ley 39/2006, arts. 26-27 y DA 17. ^a)	135
20. Reconocimiento del derecho y Programa Individual de Atención (Ley 39/2006, arts. 28-30)	139
21. Financiación, copago y órganos consultivos (Ley 39/2006, arts. 32, 33, 40-41)	140

TEMA 7

Epígrafe 1 — Políticas de igualdad y contra la violencia de género

1. Marco normativo de la igualdad de género

1.1 Marco internacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de alcance universal asumido por España hace décadas. El hito más relevante es la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, adoptada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. A la CEDAW se suman cuatro **Conferencias Mundiales de la ONU sobre la Mujer**: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995). La de Pekín consolidó dos ejes que han guiado las políticas posteriores: la **transversalidad** del principio de igualdad en todas las políticas públicas y la **representación equilibrada** de mujeres y hombres en la toma de decisiones.

RECUERDA

Marco internacional de la igualdad de género: CEDAW (1979, ratificada por España en 1983) y cuatro Conferencias Mundiales — México 1975 · Copenhague 1980 · Nairobi 1985 · **Pekín 1995** (transversalidad + representación equilibrada).

1.2 Marco de la Unión Europea

El **Tratado de Ámsterdam** (en vigor desde el 1 de mayo de 1999) elevó la igualdad entre mujeres y hombres a misión y objetivo de la Unión. La **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** la consagra en tres preceptos consecutivos: el **art. 20** (igualdad ante la ley), el **art. 21** (prohibición general de toda discriminación) y el

art. 23 (igualdad específica entre mujeres y hombres, con apertura expresa a las acciones positivas).

La **Ley Orgánica 3/2007** transpuso al Derecho español dos directivas de la Unión: la **Directiva 2002/73/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (modificación de la Directiva 76/207/CEE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo) y la **Directiva 2004/113/CE** del Consejo, de 13 de diciembre de 2004 (igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro).

MATIZ

Tres preceptos distintos en la Carta DDFE UE: art. 20 = igualdad ante la ley; art. 21 = prohibición general de discriminación; art. 23 = igualdad específica mujeres/hombres y apertura a acciones positivas. La prohibición general de discriminación está en el **art. 21**, no en el 23.

1.3 Fundamento constitucional español

La Constitución contiene dos preceptos base de toda política de igualdad. El **art. 14 CE** garantiza la igualdad formal: los españoles son iguales ante la ley sin discriminación por nacimiento, raza, sexo, religión u opinión. El **art. 9.2 CE** añade la dimensión material: los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Artículo 14 CE · Igualdad formal ante la ley

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

Artículo 9.2 CE · Igualdad material y promoción por los poderes públicos

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra

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

Las dos leyes troncales del epígrafe se anclan expresamente en estos preceptos:

- La **Ley Orgánica 3/2007**, en su art. 1.1, declara que su objeto se persigue «en el desarrollo de los **artículos 9.2 y 14** de la Constitución».
- La **Ley 15/2022**, en su art. 1.1, amplía el anclaje constitucional incorporando el art. 10 CE: su finalidad es promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación «en desarrollo de los **artículos 9.2, 10 y 14** de la Constitución».

MATIZ

Fundamento constitucional distinto para cada ley. La LO 3/2007 se apoya en los arts. **9.2 y 14 CE** (igualdad material e igualdad formal). La Ley 15/2022 añade el art. **10 CE** (dignidad de la persona como fundamento del orden político), de modo que su anclaje es **9.2, 10 y 14 CE**. La diferencia es exactamente el art. 10.

2. La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, fue la primera gran ley española de igualdad real entre mujeres y hombres y articula las políticas públicas de género en torno a un principio general (igualdad de trato y de oportunidades), una tutela frente a la discriminación y una serie de instrumentos sectoriales: empleo público, empleo privado, organización institucional, bienes y servicios, responsabilidad social, Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

2.1 Objeto y ámbito de aplicación (arts. 1-2)

Artículo 1 · Objeto de la Ley

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.
2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artículo 2 · Ámbito de aplicación

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

La ley actúa por tanto en un triple plano: principios de actuación de los poderes públicos, derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas (públicas y privadas), y medidas correctoras de la discriminación. Su ámbito subjetivo es el más amplio posible: alcanza

a toda persona en territorio español, con independencia de nacionalidad, domicilio o residencia.

2.2 El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación (Título I, arts. 3-13)

El Título I sostiene el régimen general de la ley sobre cuatro pilares: definición del principio, tipos de discriminación, consecuencias jurídicas y mecanismos de tutela.

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

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

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

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

El art. 4 eleva la igualdad a **principio informador** del ordenamiento jurídico: tiene función orientadora en la interpretación y aplicación de cualquier norma jurídica.

Artículo 5 · Igualdad en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación

en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

El art. 5 garantiza la igualdad en el ámbito del empleo en cinco órbitas concretas: acceso al empleo (incluido el trabajo por cuenta propia), formación profesional, promoción profesional, condiciones de trabajo (con expresa mención de las retributivas y de despido) y afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales.

2.3 Tipos de discriminación: directa, indirecta, acoso y embarazo (arts. 6-9)

Artículo 6 · Discriminación directa e indirecta

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

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7 · Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

MATIZ

Acoso sexual (art. 7.1) ≠ acoso por razón de sexo (art. 7.2). El primero exige un comportamiento de **naturaleza sexual** (verbal o físico). El segundo no necesita contenido sexual: basta con que el comportamiento se realice **en función del sexo** y atente contra la dignidad creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ambos son siempre discriminatorios (art. 7.3).

Artículo 8 · Discriminación por embarazo o maternidad

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

Artículo 9 · Indemnidad frente a represalias

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

MATIZ

El embarazo y la maternidad son siempre discriminación DIRECTA (art. 8). No cabe calificarlos como indirectos aunque la medida que cause el trato desfavorable parezca neutra: la ley los califica expresamente como modalidad de discriminación directa, sin excepciones.

2.4 Tutela judicial, acciones positivas y prueba (arts. 10-13)

Artículo 10 · Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

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

Artículo 11 · Acciones positivas

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

El art. 11 reconoce las **acciones positivas** como instrumento legítimo. Su rasgo característico es la **temporalidad**: son aplicables «en tanto subsistan» las situaciones patentes de desigualdad. La ley extiende expresamente esta posibilidad a las personas físicas y jurídicas privadas (apartado 2).

Artículo 12 · Tutela judicial efectiva

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

Artículo 13 · Prueba

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

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

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

MATIZ

La inversión de la carga de la prueba del art. 13.1 NO se aplica a los procesos penales (art. 13.2). Sí opera en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos. La razón es la presunción de inocencia del art. 24.2 CE, incompatible con la inversión probatoria.

MATIZ

Acoso (art. 12.3): única legitimada activa = persona acosada. En los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, la legitimación activa no se extiende a otras personas con interés legítimo, sino que queda reservada a la propia persona acosada. Es una regla especial de legitimación frente a la del art. 12.2 que rige en los demás procedimientos.

2.5 Los doce criterios generales de actuación de los Poderes Públicos (art. 14)

Artículo 14 · Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos

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

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

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

RECUERDA

Criterio 6.º — los siete colectivos de especial vulnerabilidad sobre los que los poderes públicos pueden adoptar medidas de acción positiva: (1) **mujeres pertenecientes a minorías**, (2) **mujeres migrantes**, (3) **niñas**, (4) **mujeres con discapacidad**, (5) **mujeres mayores**, (6) **mujeres viudas** y (7) **mujeres víctimas de violencia de género**. Son siete categorías cerradas en el orden literal del BOE.

2.6 Transversalidad, planificación y estadísticas (arts. 15-22)

Artículo 15 · Transversalidad del principio de igualdad

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

Artículo 17 · Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Artículo 19 · Informes de impacto de género

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Artículo 21 · Colaboración entre las Administraciones públicas

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la

Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Art.	Instrumento	Dato clave
15	Transversalidad	El principio de igualdad informa, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.
17	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades	Lo aprueba el Gobierno periódicamente sin plazo cerrado en la ley.
18	Informe periódico sobre igualdad	El Gobierno da cuenta a las Cortes Generales de sus actuaciones.
19	Informes de impacto de género	Obligatorios en proyectos de disposiciones de carácter general y planes de especial relevancia que se sometan al Consejo de Ministros.
20	Estadísticas y estudios	Los poderes públicos incluirán sistemáticamente la variable de sexo en estadísticas, encuestas y recogida de datos, y diseñarán los indicadores que permitan medir las desigualdades. El incumplimiento puntual exige informe motivado y aprobado.
21	Colaboración AGE-CC. AA.	Conferencia Sectorial de la Mujer como cauce de planes y programas conjuntos.
64	Plan de Igualdad en la AGE	Lo aprueba el Gobierno al inicio de cada legislatura cumplimiento evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

MATIZ

Plan Estratégico (art. 17) ≠ Plan de Igualdad AGE (art. 64). El Plan Estratégico es de competencia estatal y se aprueba **periódicamente**, sin plazo fijo. El Plan AGE se aprueba **al inicio de cada legislatura** y su cumplimiento se evalúa **anualmente** por el Consejo de Ministros. Son dos instrumentos distintos con temporalidades distintas.

3. Planes de igualdad en empresas y distintivo empresarial (arts. 45-50)

3.1 Quién está obligado a tener plan de igualdad (art. 45)

Artículo 45 · Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

La obligación formal de elaborar un plan de igualdad recae sobre tres grupos de empresas: las de **cincuenta o más** trabajadores (apartado 2), las que así lo prevea su convenio colectivo (apartado 3) y las que, como sustitutivo de sanciones accesorias en un procedimiento sancionador, así lo acuerde la autoridad laboral (apartado 4). Para el resto, la elaboración es voluntaria (apartado 5).

MATIZ

El umbral del art. 45.2 es «**cincuenta O MÁS** trabajadores», no «**más de cincuenta**». Una empresa con exactamente 50 trabajadores está obligada a elaborar plan de igualdad. La fórmula «más de 50» deja fuera a las que tienen exactamente 50 y por eso es la confusión más frecuente.

3.2 Concepto y diagnóstico previo: las nueve materias del art. 46

Artículo 46 · Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El art. 46.4 LO 3/2007 crea el **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas**, integrado en los Registros de convenios y acuerdos colectivos dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio competente en materia de trabajo y de las Autoridades Laborales de las comunidades autónomas. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes en él (art. 46.5). El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, desarrolla el

contenido, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes y el régimen de inscripción en el registro.

RECUERDA

Las nueve materias del diagnóstico (art. 46.2) en el orden literal del BOE:

a) selección y contratación · b) clasificación profesional · c) formación · d) promoción profesional · e) condiciones de trabajo (con auditoría salarial) · f) corresponsabilidad · g) infrarrepresentación femenina · h) retribuciones · i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3.3 El distintivo «Igualdad en la Empresa» (art. 50 + RD 1615/2009)

Artículo 50 · Distintivo para las empresas en materia de igualdad

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.
3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.
4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos

de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

El desarrollo reglamentario del art. 50 está en el **Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre**, que denomina el distintivo «**Igualdad en la Empresa**». Sus dos preceptos clave son los relativos a su vigencia y prórroga.

Artículo 15 RD 1615/2009 · Vigencia del distintivo

La concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» tendrá una vigencia inicial de cinco años, entendiéndose que la primera anualidad se cumplirá el último día hábil del mes de marzo siguiente debiendo haber transcurrido al menos un año desde la publicación de su concesión en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 16.4 RD 1615/2009 · Duración de la prórroga

4. Cada prórroga tendrá una duración igual a la vigencia indicada en el artículo 15, y estará sujeta a los requisitos y obligaciones establecidas en la última convocatoria publicada. El incumplimiento de cualquiera de los referidos requisitos impedirá que se prorrogue la vigencia del distintivo, con independencia de que la entidad o empresa interesada pueda presentarse en futuras convocatorias.

La convocatoria del procedimiento y la resolución de concesión corresponden al **Ministerio de Igualdad** la tramitación se canaliza a través del **Instituto de las Mujeres O.A.** (organismo autónomo). La prórroga se solicita antes de expirar la vigencia (art. 16.1) y, transcurridos seis meses desde la finalización del plazo de presentación sin resolución expresa, opera el **silencio administrativo positivo** (art. 16.5).

RECUERDA

Distintivo «Igualdad en la Empresa» (RD 1615/2009): vigencia inicial **5 años** (art. 15) · prórroga por igual plazo y a solicitud de la empresa (art. 16) · convocatoria y resolución por el Ministerio de Igualdad · tramitación a través del Instituto de las Mujeres O.A. · silencio positivo si la prórroga no se resuelve en seis meses.

4. El principio de igualdad en el empleo público (Título V LO 3/2007)

4.1 Los siete criterios de actuación de las Administraciones públicas (art. 51)

Artículo 51 · Criterios de actuación de las Administraciones públicas

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

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

4.2 El Plan de Igualdad en la Administración General del Estado (art. 64)

Artículo 64 · Plan de Igualdad en la AGE y en los organismos públicos vinculados o dependientes

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

MATIZ

Dos temporalidades distintas en el mismo art. 64. El Plan AGE se **aprueba al inicio de cada legislatura** (aprobación cuatrienal vinculada al ciclo parlamentario), pero su cumplimiento se **evalúa anualmente** por el Consejo de Ministros. Los plazos no se intercambian.

5. La organización institucional del Título VIII (arts. 76-78 + DA 1.^a)

El Título VIII LO 3/2007 articula tres órganos con funciones complementarias: la **Comisión Interministerial** (coordinación entre ministerios), las **Unidades de Igualdad** (red descentralizada en cada ministerio) y el **Consejo de Participación de la Mujer** (cauce de participación social). Cada uno tiene su propio desarrollo reglamentario.

Artículo 76 · Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad. Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 77 · Las Unidades de Igualdad

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

- a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.

d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Artículo 78 · Consejo de Participación de la Mujer

1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

2. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

Órgano	Función esencial	Naturaleza	Norma de desarrollo
Comisión Interministerial de Igualdad (art. 76)	Coordinación de políticas y medidas entre departamentos ministeriales.	Órgano colegiado interministerial.	RD 1370/2007, de 19 de octubre.
Unidades de Igualdad (art. 77)	Desarrollo interno por Ministerio: estadísticas, estudios, informes de impacto de género, formación, vigilancia del cumplimiento (5 funciones a-e).	Órgano directivo de cada Ministerio; existe en todos los Ministerios.	RD 259/2019, de 12 de abril.
Consejo de Participación de la Mujer (art. 78)	Consulta y asesoramiento cauce de par-	Órgano colegiado con AAPP + asociaciones	RD 1791/2009, de 20 de noviembre.

	ticipación de las mujeres.	de mujeres de ámbito estatal.	
--	----------------------------	-------------------------------	--

MATIZ

Comisión, Unidades y Consejo: tres figuras con funciones distintas. La **Comisión Interministerial** coordina entre departamentos ministeriales. Las **Unidades de Igualdad** son la red descentralizada del principio de igualdad: hay una en **cada** ministerio, encomendada a un órgano **directivo**, con cinco funciones internas (a-e del art. 77). El **Consejo de Participación de la Mujer** es órgano de consulta y cauce de participación de las mujeres, no de coordinación.

Disposición adicional primera · Presencia o composición equilibrada

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

RECUERDA

Composición equilibrada (DA 1.ª LO 3/2007) = 60/40 referido al CONJUNTO. Ninguno de los sexos puede superar el 60 % ni ser inferior al 40 % en el conjunto del órgano considerado. La regla no exige paridad exacta del 50 % y no se aplica a cada nombramiento individual sino al conjunto del órgano.

MATIZ

La LO 2/2024, de 1 de agosto, **NO modifica la DA 1.^a LO 3/2007**. Esta Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada refuerza la paridad en otros ámbitos (LOREG, TREBEP, art. 16 LOTC, Ley de Sociedades de Capital...) y añade a la LO 3/2007 una **nueva disposición adicional 32.^a** sobre acceso a la profesión de agentes de igualdad (disposición final sexta de la LO 2/2024). La DA 1.^a LO 3/2007 sigue vigente sin alteración: el umbral del **60 %/40 %** es el aplicable.

6. La Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

La Ley 15/2022, de 12 de julio, complementa la LO 3/2007 ampliando la tutela frente a la discriminación a un catálogo abierto de causas y reconociendo modalidades nuevas de conducta discriminatoria. Mientras la LO 3/2007 protege específicamente frente a la discriminación por razón de sexo, la Ley 15/2022 protege frente a la discriminación por cualquier motivo del art. 2.1.

6.1 Objeto, ámbito subjetivo y objetivo (arts. 1-3)

Artículo 1 · Objeto de la ley

1. La presente ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.
2. A estos efectos, la ley regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

Artículo 2.1 · Ámbito subjetivo: causas tasadas de discriminación

1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 3.1 · Ámbito objetivo: dieciséis ámbitos de aplicación

1. Esta ley se aplicará en los siguientes ámbitos:
 - a) Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.
 - b) Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.
 - c) Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.
 - d) Educación.
 - e) Sanidad.
 - f) Transporte.
 - g) Cultura.
 - h) Seguridad ciudadana.
 - i) Administración de Justicia.

- j) La protección social, las prestaciones y los servicios sociales.
- k) Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios a disposición del público, incluida la vivienda, que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar.
- l) Acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público, así como el uso de la vía pública y estancia en la misma.
- m) Publicidad, medios de comunicación y servicios de la sociedad de la información.
- n) Internet, redes sociales y aplicaciones móviles.
- ñ) Actividades deportivas, de acuerdo con la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- o) Inteligencia Artificial y gestión masiva de datos, así como otras esferas de análoga significación.

El art. 3 enumera **dieciséis ámbitos a-o** (la letra «ñ» está incluida). Las letras **n)** y **o)** son novedosas en el ordenamiento español: la **n)** declara aplicable el régimen antidiscriminatorio a internet, redes sociales y aplicaciones móviles, y la **o)** lo extiende expresamente a la **inteligencia artificial y gestión masiva de datos**, anticipándose al fenómeno de la discriminación algorítmica.

RECUERDA

Causas tasadas del art. 2.1 (catorce expresas + cláusula abierta): nacimiento · origen racial o étnico · sexo · religión · convicción u opinión · edad · discapacidad · orientación o identidad sexual · expresión de género · enfermedad o condición de salud · estado serológico y/o predisposición genética · lengua · situación socioeconómica · cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La cláusula final («cualquier otra condición») hace que el catálogo sea **abierto**, no cerrado.

6.2 El catálogo de modalidades de conducta del artículo 6

Artículo 6 · Definiciones

1. Discriminación directa e indirecta.

a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

2. Discriminación por asociación y discriminación por error.

a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.

b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

3. Discriminación múltiple e interseccional.

a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

4. Acoso discriminatorio.

Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

6. Represalias.

A los efectos de esta ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.

7. Medidas de acción positiva.

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

8. Segregación escolar.

Se entiende por segregación toda práctica, acción u omisión que tiene el efecto de separar al alumnado por motivos socioeconómicos o sobre la base de cualquiera de los motivos enumerados en el artículo 2.1 de la presente ley sin una justificación objetiva y razonable.

Modalidad (art. 6)	Apartado	Clave	¿Existía en LO 3/2007?
Discriminación directa	1.a	Trato menos favorable en situación análoga, por razón de alguna de las causas del art. 2.1. Incluye la denega-	Sí (art. 6.1, solo por sexo)

		ción de ajustes razonables a personas con discapacidad.	
Discriminación indirecta	1.b	Disposición, criterio o práctica aparentemente neutra que ocasiona desventaja particular sin justificación objetiva.	Sí (art. 6.2, solo por sexo)
Por asociación	2.a	Discriminación derivada de la relación con otra persona sobre la que concurre alguna causa del art. 2.1.	No (figura nueva)
Por error	2.b	Funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona discriminada.	No (figura nueva)
Múltiple	3.a	Persona discriminada de forma simultánea o consecutiva por dos o más causas.	No (figura nueva)
Interseccional	3.b	Concurren o interactúan varias causas generando una forma específica de discriminación cualitativamente distinta.	No (figura nueva)
Acoso discriminatorio	4	Conducta por razón de alguna causa del art. 2.1 que atenta contra la dignidad y crea entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.	Parcialmente (LO 3/2007 sólo regula acoso sexual y por razón de sexo)
Inducción, orden o instrucción de discriminar	5	Toda inducción concreta, directa y eficaz para que otra persona realice una actuación discriminatoria.	Limitada (art. 6.3 LO 3/2007 solo cita la orden)

Represalias	6	Trato adverso por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento destinado a impedir la discriminación. Excluye los supuestos constitutivos de ilícito penal.	Sí (art. 9 LO 3/2007, en términos similares)
Segregación escolar	8	Práctica, acción u omisión que separa al alumnado por motivos socioeconómicos o por alguna causa del art. 2.1, sin justificación objetiva y razonable.	No (figura nueva)

El apartado 7 del art. 6 no es una modalidad discriminatoria, sino la definición de las **medidas de acción positiva**: diferencias de trato lícitas, temporales y proporcionadas, dirigidas a prevenir, eliminar y compensar la discriminación.

MATIZ

Discriminación múltiple ≠ interseccional. La **múltiple** (art. 6.3.a) es la suma de varias discriminaciones que operan en paralelo (mujer + migrante = dos causas distintas que concurren). La **interseccional** (art. 6.3.b) es una **interacción**: las causas se combinan generando una **forma específica** de discriminación cualitativamente nueva (mujer migrante con discapacidad, no como suma sino como categoría propia).

MATIZ

La denegación de ajustes razonables a personas con discapacidad es discriminación DIRECTA (art. 6.1.a, párrafo 2). No es indirecta aunque la regla general parezca neutra. La calificación expresa de la ley conecta con el art. 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con el RDLeg 1/2013.

6.3 La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (art. 34)

Artículo 34 · Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación

1. La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es el instrumento principal de colaboración territorial de la Administración del Estado para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales de su competencia establecidos en esta ley, sin perjuicio y respetando las competencias del marco estatutario de las comunidades autónomas.
2. Corresponde a la Conferencia Sectorial de Igualdad su preparación, seguimiento y evaluación, garantizándose la participación de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados en cada una de estas fases. La aprobación de la Estrategia corresponderá al Consejo de Ministros.
3. La Estrategia tendrá carácter cuatrienal. Se procederá a su evaluación al término de su duración o cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas que hagan conveniente su modificación.

El Ministerio de Igualdad elaborará un informe de evaluación acerca del grado de cumplimiento, impacto y eficacia de la Estrategia del que dará traslado al Consejo de Ministros, a los Consejos de Gobierno de las comunidades autónomas y a la Comisión competente del Congreso de los Diputados y el Senado.

MATIZ

Tres actores con tres roles distintos en la Estrategia Estatal. El Consejo de Ministros la aprueba. La Conferencia Sectorial de Igualdad la prepara, sigue y evalúa. El Ministerio de Igualdad elabora el informe de evaluación y lo traslada al Consejo de Ministros, a los Consejos de Gobierno autonómicos y a la Comisión competente del Congreso y del Senado. La Estrategia es cuatrienal.

6.4 La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (arts. 40-41)**Artículo 40 · Creación de la Autoridad Independiente (párrafo introductorio)**

Se crea, en el ámbito de la Administración del Estado, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, como autoridad independiente encargada de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de las causas y en los ámbitos competencia del Estado previstos en esta ley, tanto en el sector público como en el privado.

Artículo 41 · Naturaleza, régimen jurídico, organización y funcionamiento

1. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es una entidad de derecho público, de las previstas en el artículo 109 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada, que actúa para el cumplimiento de sus fines con plena independencia y autonomía funcional respecto de las administraciones públicas.
2. La actuación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se regirá, en el ejercicio de sus funciones públicas, por la presente ley y las normas que la desarrollen, por la Ley 40/2015,

de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, así como el resto de las normas de derecho administrativo general y especial que le sean de aplicación y por su propio Estatuto. A estos efectos, se entenderá que sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

4. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación estará dirigida y representada por la persona que ocupe su presidencia, que será nombrada por el Gobierno mediante Real Decreto, entre personalidades de reconocido prestigio en la defensa y promoción de la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación. Este nombramiento deberá hacerse efectivo previa comparecencia ante las comisiones correspondientes del Congreso de los Diputados y del Senado en los términos previstos en los Reglamentos de dichas Cámaras. El Congreso, a través de la Comisión competente y por acuerdo adoptado por mayoría absoluta, podrá aprobar o rechazar el nombramiento del candidato propuesto en el plazo de un mes natural a contar desde la recepción de la correspondiente comunicación. En el caso de que la propuesta fuera rechazada, el Gobierno presentará a la Cámara un nuevo candidato en el plazo de tres meses.

Su mandato será de cinco años sin posibilidad de renovación. Con anterioridad a la expiración de este mandato, su cese únicamente podrá producirse por renuncia, por estar incurso en alguna causa de incompatibilidad, por incapacidad permanente para el ejercicio del cargo, por causa de condena en

sentencia firme por delito doloso o por incumplimiento grave de los deberes de su cargo.

La Autoridad ejerce funciones de **asistencia y orientación a las víctimas**, de **mediación o conciliación** entre las partes (con su consentimiento expreso y excluyendo expresamente las materias **penales y laborales**), de **investigación de oficio**, de **ejercicio de acciones judiciales**, de emisión de **dictámenes preceptivos** sobre la Estrategia Estatal y de **informe anual** que se remite al Congreso, al Gobierno y al Defensor del Pueblo. Es entidad de derecho público del art. 109 de la Ley 40/2015, con personalidad jurídica propia, plena capacidad pública y privada e independencia funcional respecto de las administraciones públicas. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

MATIZ

Mandato de la Presidencia: cinco años SIN posibilidad de renovación.

No cabe prórroga ni renovación bajo ninguna fórmula. El cese anticipado solo procede por las causas tasadas del art. 41.4: renuncia, incompatibilidad, incapacidad permanente, condena por delito doloso en sentencia firme o incumplimiento grave de los deberes del cargo (en este último supuesto, tras instrucción de expediente).

MATIZ

Sólo el Congreso puede rechazar el nombramiento. El Senado tiene comparecencia previa pero no poder de veto. El rechazo del Congreso requiere mayoría absoluta de la Comisión competente, en el plazo de un mes natural; rechazado el candidato, el Gobierno presentará uno nuevo en tres meses.

MATIZ

La mediación de la Autoridad Independiente excluye las materias penales y laborales. En el resto de ámbitos puede actuar como órgano de mediación o conciliación entre las partes, siempre con el **consentimiento expreso** de éstas. Las exclusiones penal y laboral son tasadas y vienen del propio art. 40.

6.5 Régimen de infracciones y sanciones (arts. 47-49)**Artículo 47 · Infracciones**

1. Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación se calificarán como leves, graves o muy graves.
2. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, en el ámbito de sus competencias, tendrán la consideración de infracciones leves las conductas que incurran en irregularidades formales por la inobservancia de lo establecido en la presente ley y en su normativa de desarrollo, siempre que no generen o contengan un efecto discriminatorio, ni estén motivadas en una razón discriminatoria en los términos previstos en esta ley.
3. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, en el ámbito de sus competencias, tendrán la consideración de infracciones graves:
 - a) Los actos u omisiones que constituyan una discriminación, directa o indirecta, por asociación, por error, así como los que constituyan inducción, orden o instrucción de discriminar a una persona por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley, en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

- b) Toda conducta de represalia en los términos previstos en el artículo 6 de la presente ley.
 - c) El incumplimiento de un requerimiento administrativo específico, que no constituya una exigencia formal, formulado por el órgano administrativo al que corresponda el ejercicio de las competencias necesarias para dar cumplimiento a las previsiones de esta ley.
 - d) La comisión de una tercera o más infracción leve, siempre que en el plazo del año anterior el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones leves mediante resolución administrativa firme.
4. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, en el ámbito de sus competencias, tendrán la consideración de infracciones muy graves:
- a) Los actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple.
 - b) Las conductas de acoso discriminatorio reguladas en el artículo 6.
 - c) La presión grave ejercida sobre la autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público, en el ejercicio de las potestades administrativas para la ejecución de las medidas previstas en la presente ley, y en sus normas de desarrollo.
 - d) La comisión de una tercera o más infracción grave, siempre que en el plazo de los dos años anteriores el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones graves mediante resolución administrativa firme.

Artículo 48 · Sanciones

1. Las infracciones establecidas en la presente ley serán sancionadas con multas que irán de 300 a 500.000 euros, de acuerdo con la siguiente graduación:

- a) Infracciones leves entre 300 y 10.000 euros.
 - b) Infracciones graves entre 10.001 y 40.000 euros.
 - c) Infracciones muy graves entre 40.001 y 500.000 euros.
3. La recaudación obtenida del cobro de las multas contempladas en el punto 1 de este artículo, será invertida en la promoción de sensibilización para la igualdad de trato y no discriminación y lucha contra la intolerancia.

Artículo 49.3 · Funcionario público en el ejercicio del cargo

3. Si la infracción se comete por funcionario público en el ejercicio de su cargo, la sanción se aplicará en su grado máximo.

Calificación	Cuantía de la multa	Conducta típica (art. 47)
Leve	300 - 10.000 €	Irregularidad formal sin efecto discriminatorio y sin razón discriminatoria.
Grave	10.001 - 40.000 €	Discriminación directa, indirecta, por asociación, por error · inducción, orden o instrucción · represalia · incumplimiento de requerimiento administrativo específico · acumulación de tres leves en un año.
Muy grave	40.001 - 500.000 €	Discriminación múltiple · acoso discriminatorio del art. 6 · presión grave sobre autoridad o personal en el ejercicio de potestades administrativas · acumulación de tres graves en dos años.

RECUERDA

Cuantías de la Ley 15/2022 (mnemotécnico 3 · 10 · 40 · 500). Leves de 300 € a 10.000 € · graves de 10.001 € a 40.000 € · muy graves de 40.001 € a 500.000 €. La recaudación se destina a sensibilización para la igualdad de trato (art. 48.3). Si el infractor es **funcionario público en el ejercicio de su cargo**, la sanción se aplica siempre en grado **máximo** (art. 49.3).

7. La Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género es la primera norma española que aborda la violencia contra las mujeres en el ámbito de la pareja desde un enfoque transversal: educativo, sanitario, mediático, laboral, asistencial, institucional, penal y procesal. Su carácter orgánico se justifica por el desarrollo del derecho fundamental a la integridad física y moral del art. 15 CE y por las medidas penales y procesales que articula.

La ley está estructurada en un **Título Preliminar** (objeto y principios rectores), **cinco Títulos** sustantivos (sensibilización · derechos de las víctimas · tutela institucional · tutela penal · tutela judicial) y un cierre con **21 disposiciones adicionales · 2 transitorias · 1 derogatoria · 7 finales**.

8. Objeto y principios rectores de la LO 1/2004 (Título Preliminar, arts. 1-2)

8.1 Objeto y ámbito subjetivo (art. 1)

Artículo 1 · Objeto de la Ley

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las rela-

ciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.
3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.
4. La violencia de género a que se refiere esta Ley también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

El concepto legal de violencia de género de la LO 1/2004 tiene tres elementos cumulativos:

- **Sujeto activo:** quien sea o haya sido cónyuge de la víctima, o quien esté o haya estado ligado a ella por relación similar de afectividad. Cubre relaciones presentes y pasadas, tanto matrimoniales como análogas.
- **Sujeto pasivo:** la mujer en esa relación, no cualquier persona ni cualquier mujer.
- **Vínculo:** relación de afectividad equivalente al matrimonio, **aun sin convivencia**. La convivencia no es requisito, ni actual ni pasada.

El art. 1.4 —añadido por la LO 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia— extiende la cobertura de la ley a la **violencia vicaria**: la violencia ejercida sobre familiares o allegados menores de edad con el objetivo de causar perjuicio o daño a la mujer.

MATIZ

La LO 1/2004 sólo cubre la violencia en el ámbito de la pareja o expareja. No abarca toda la violencia doméstica del art. 173.2 CP (ascendientes, hermanos, otros convivientes), ni la violencia ejercida por cualquier hombre sobre cualquier mujer fuera de ese vínculo. Tampoco exige convivencia: basta con que exista o haya existido relación de afectividad análoga al matrimonio, **aun sin convivir nunca**.

8.2 Los once principios rectores (art. 2)**Artículo 2 · Principios rectores**

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

- a) Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.
- b) Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.
- c) Reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.
- d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.

- e) Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.
- f) Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administración General del Estado, a través de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en colaboración con el Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer, impulse la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de la violencia contemplada en la presente Ley.
- g) Fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protección integral, desde las instancias jurisdiccionales, a las víctimas de violencia de género.
- h) Coordinar los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes públicos para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género y, en su caso, la sanción adecuada a los culpables de los mismos.
- i) Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde la sociedad civil actúan contra la violencia de género.
- j) Fomentar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de información, atención y protección a las víctimas.
- k) Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

RECUERDA

Los 11 principios rectores del art. 2 (a-k) se agrupan en tres bloques: **sensibilización y servicios** (a, b, c) · **derechos de las víctimas** (d, e) · **tutela institucional, judicial y coordinación** (f, g, h, i, j, k). El art. 2.k) es la cláusula transversal: las medidas se aplican atendiendo a las necesidades específicas de cada mujer víctima.

MATIZ

Desfase de denominaciones dentro de la propia LO 1/2004. El art. 2.f) sigue citando literalmente la «Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer» (denominación de 2004). En cambio, el art. 29 —modificado por la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual— ya emplea la denominación vigente: «**Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género**». La denominación vigente es la del art. 29; la del art. 2.f) sólo subsiste como literal residual del texto consolidado.

9. Medidas de sensibilización, prevención y detección (LO 1/2004, Título I, arts. 3-16)

9.1 El Plan Estatal de Sensibilización y Prevención (art. 3)

Artículo 3 · Planes de sensibilización

1. Desde la responsabilidad del Gobierno del Estado y de manera inmediata a la entrada en vigor de esta ley, con la consiguiente dotación presupuestaria, se pondrá en marcha un Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con carácter permanente que como mínimo recoja los siguientes elementos:

a) Que introduzca en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género.

b) Dirigido tanto a hombres como a mujeres, desde un trabajo comunitario e intercultural, incluyendo el ámbito de las tecnologías de la información y el digital.

c) Que contemple un amplio programa de formación complementaria y de reciclaje de los profesionales que intervienen en estas situaciones.

d) Controlado por una Comisión de amplia participación, que se creará en un plazo máximo de un mes, en la que se ha de asegurar la presencia de las víctimas y su entorno, las instituciones, los profesionales y de personas de reconocido prestigio social relacionado con el tratamiento de estos temas.

La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, oída la Comisión a la que se refiere el párrafo anterior, elaborará el Informe anual de evaluación del Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género y lo remitirá a las Cortes Generales.

9.2 Ámbito educativo (arts. 4-9)

El sistema educativo integra la formación en igualdad y la prevención de la violencia de género en todos los niveles, adaptando los objetivos a cada etapa: la **resolución pacífica de conflictos** en Educación Infantil y Primaria, el respeto a la igualdad de oportunidades en la ESO y el **análisis crítico de las desigualdades de sexo** en Bachillerato y Formación Profesional. Las Universidades incluirán y fomentarán la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal (art. 4.7).

El **art. 5** garantiza la **escolarización inmediata** de los hijos e hijas afectados por un cambio de residencia derivado de actos de violencia de género. El **art. 7** exige formación específica del profesorado para la **detección precoz** de la violencia en el ámbito familiar.

9.3 Publicidad y medios de comunicación (arts. 10-14)

El **art. 10** declara ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio. La **acción de cesación** de esa publicidad la pueden ejercer cuatro sujetos legitimados (art. 12):

Legitimado para la acción de cesación de publicidad ilícita (art. 12)
La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer (denominación literal de 2004; vigente en el art. 29: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).
El Instituto de la Mujer u órgano equivalente de cada comunidad autónoma.
El Ministerio Fiscal.
Las asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer.

9.4 Ámbito sanitario (arts. 15-16)

El **art. 16** ordena constituir, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la ley, una **Comisión contra la Violencia de Género en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud (CISNS)**. La Comisión apoya técnicamente las medidas sanitarias, evalúa el protocolo sanitario y emite un **informe anual** que se remite al Observatorio Estatal y al Pleno del CISNS.

MATIZ

La Comisión sanitaria del art. 16 está dentro del CISNS, no es un órgano independiente. Está compuesta por representantes de todas las CC. AA. con competencia en la materia y produce un **informe anual** que se remite al Observatorio Estatal y al Pleno del propio CISNS. No hay que confundirla con el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (art. 30), que es un órgano colegiado adscrito al Ministerio competente en materia de igualdad.

10. Derechos de las mujeres víctimas (LO 1/2004, Título II, arts. 17-28 ter)

El Título II reconoce un catálogo cerrado de derechos exigibles ante las Administraciones públicas: información, asistencia social integral, asistencia jurídica gratuita, derechos

laborales y de Seguridad Social, derechos económicos, acceso a vivienda y derecho a la reparación.

10.1 Garantía de los derechos y servicios esenciales (art. 17)

Artículo 17 · Garantía de los derechos de las víctimas

1. Todas las mujeres víctimas de violencia de género tienen garantizados los derechos reconocidos en esta ley, sin que pueda existir discriminación en el acceso a los mismos.
2. La información, la asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género, en los términos regulados en este capítulo, contribuyen a hacer reales y efectivos sus derechos constitucionales a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.
3. Los servicios de información y orientación, atención psicosocial inmediata, telefónica y en línea, asesoramiento jurídico 24 horas, los servicios de acogida y asistencia social integral, consistentes en orientación jurídica, psicológica y social destinadas a las víctimas de violencias contra las mujeres tendrán carácter de servicios esenciales.

RECUERDA

Cuatro servicios esenciales del art. 17.3: (1) información y orientación · (2) atención psicosocial inmediata, telefónica y en línea · (3) asesoramiento jurídico 24 horas · (4) servicios de acogida y asistencia social integral (orientación jurídica, psicológica y social). Su carácter esencial obliga a la Administración a garantizar su normal funcionamiento incluso en situaciones excepcionales que dificulten el acceso.

10.2 Información, atención integral y atención sanitaria (arts. 18, 19 y 19 bis)

El art. 18 garantiza el derecho a recibir plena información y asesoramiento adaptado a la situación personal de la víctima, en formato accesible para mujeres con discapacidad (lengua de signos y otros sistemas alternativos y aumentativos) y en la lengua oficial del territorio para quienes desconozcan el castellano.

Artículo 19.2 · Atención multidisciplinar – siete elementos

2. La atención multidisciplinar implicará especialmente:
 - a) Información a las víctimas.
 - b) Atención psicológica.
 - c) Apoyo social.
 - d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
 - e) Apoyo educativo a la unidad familiar.
 - f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
 - g) Apoyo a la formación e inserción laboral.

El art. 19.5 extiende la asistencia social integral a los **menores** que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la víctima, o que convivan en contextos familiares con violencia de género, y exige profesionales de **psicología infantil** para atender a hijos e hijas menores víctimas de violencia vicaria.

Artículo 19 bis · Derecho a la atención sanitaria

1. El Sistema Público de Salud garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijos e hijas, el derecho a la atención sanitaria, con especial atención psicológica y psiquiátrica, y al seguimiento de la evolución de su estado de salud hasta su total recuperación, en lo concer-

niente a la sintomatología o las secuelas psíquicas y físicas derivadas de la situación de violencia sufrida. Asimismo, los servicios sanitarios deberán contar con psicólogos infantiles para la atención de los hijos e hijas menores que sean víctimas de violencia vicaria.

MATIZ

El art. 19 bis fue añadido por la LO 10/2022, de 6 de septiembre. No existía en el texto original de 2004. Es un derecho subjetivo del Título II distinto de las obligaciones del sistema sanitario en la detección precoz (arts. 15-16, Título I). Incluye expresamente la atención **psiquiátrica** —no sólo psicológica— y la cobertura de la **violencia vicaria** sobre hijos e hijas menores.

10.3 Asistencia jurídica gratuita (art. 20)

Las víctimas tienen derecho a **asesoramiento jurídico gratuito** en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia y a **defensa y representación gratuitas** por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida. Una **misma dirección letrada** asume la defensa en todos los procesos. El derecho asiste también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima, siempre que no fueran partícipes en los hechos.

MATIZ

Asistencia jurídica gratuita para todas las víctimas, sin condición de recursos. A diferencia del régimen general de la Ley 1/1996, de Asistencia Jurídica Gratuita, que sí exige insuficiencia de recursos, el art. 20 LO 1/2004 reconoce el derecho a **toda víctima de violencia de género que lo solicite**, con independencia de su nivel de ingresos. La especialización del letrado y la inmediatez de la asistencia están garantizadas (art. 20.4).

10.4 Derechos laborales y de Seguridad Social (art. 21)

Artículo 21.1 · Derechos laborales de la trabajadora víctima

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Derecho laboral del art. 21.1 (seis)
Reducción o reordenación del tiempo de trabajo.
Movilidad geográfica.
Cambio de centro de trabajo.
Adaptación del puesto de trabajo y apoyos por razón de discapacidad.
Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
Extinción del contrato de trabajo.

El **art. 21.3** reconoce a las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a víctimas de violencia de género una **bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social** por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión o durante seis meses en los supuestos de movilidad o cambio de centro de trabajo.

El **art. 21.5** suspende durante **seis meses** la obligación de cotización de las **trabajadoras autónomas** víctimas que cesen su actividad para hacer efectiva su protección, considerándose ese período como **cotización efectiva** y la situación como **asimilada al alta**.

10.5 Derechos de las funcionarias públicas (arts. 24-25)

Artículo 24 · Ámbito de los derechos

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

Artículo 25 · Justificación de las faltas de asistencia

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

MATIZ

Régimen distinto entre trabajadora (art. 21) y funcionaria (arts. 24-25). La **trabajadora** tiene **seis derechos** del art. 21.1, incluida la **extinción** del contrato. La **funcionaria** sólo tiene **tres** del art. 24: reducción/reordenación, movilidad geográfica y excedencia. La extinción no opera para la funcionaria — tiene plaza fija— y la justificación de sus ausencias del art. 25 es **directa**, sin necesidad de informe de servicios sociales o de salud (a diferencia del régimen laboral del art. 21.4, que sí lo exige).

10.6 Acreditación de la situación de violencia de género (art. 23)

Artículo 23 · Acreditación de situaciones de violencia de género

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia

condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

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

MATIZ

No es necesaria sentencia condenatoria para acceder a los derechos de la ley. El art. 23 prevé **cinco vías** de acreditación: (1) sentencia condenatoria, (2) orden de protección u otra medida cautelar a favor de la víctima, (3) informe del Ministerio Fiscal con indicios, (4) informe de servicios sociales, especializados o de acogida de la Administración pública, y (5) cualquier otro título previsto en las disposiciones sectoriales. La sentencia es **una de las cinco**, no la única.

10.7 Ayudas sociales y vivienda (arts. 27-28)

Artículo 27 · Ayudas sociales (selección de apartados 1, 2 y 4)

1. Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.
2. El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo.
4. En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.

Situación de la víctima (art. 27)	Importe (meses de subsidio por desempleo)
Caso general (rentas ≤ 75 % SMI sin pagas extras + difícil empleabilidad)	6 meses
Víctima con discapacidad ≥ 33 %	12 meses
Víctima con responsabilidades familiares	18 meses

Víctima con responsabilidades familiares + víctima o algún familiar conviviente con discapacidad $\geq 33\%$	24 meses
---	-----------------

MATIZ

Esquema 6 · 12 · 18 · 24 (sin caso de 9 meses). El **umbral de renta** es el **75 % del SMI** sin las pagas extras (no el 100 %). La cifra de **24 meses** del art. 27.4 no exige que la víctima sea quien tenga la discapacidad $\geq 33\%$: basta con que la **víctima o alguno de los familiares que conviven con ella** la tenga reconocida oficialmente, siempre que concurra responsabilidad familiar.

El **art. 28** sitúa a las mujeres víctimas como **colectivo prioritario** en el acceso a viviendas protegidas y a residencias públicas para mayores, en los términos de la legislación aplicable. Es una vía complementaria —no alternativa— a las ayudas económicas del art. 27.

10.8 Derecho a la reparación (arts. 28 bis y 28 ter – añadidos por LO 10/2022)**Artículo 28 bis · Alcance y garantía del derecho**

Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la reparación, lo que comprende la compensación económica por los daños y perjuicios derivados de la violencia, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social, las acciones de reparación simbólica y las garantías de no repetición.

El **art. 28 ter** desarrolla las medidas concretas para garantizar el derecho a la reparación, exigiendo que la indemnización cubra al menos cinco partidas: el daño físico y psicológico (incluido el moral y a la dignidad) · la pérdida de oportunidades (educación, empleo, prestaciones sociales) · los daños materiales y la pérdida de ingresos (lucro cesante) · el daño social (proyecto de vida) · el tratamiento terapéutico, social y de salud sexual y reproductiva.

11. Tutela institucional de la LO 1/2004 (Título III, arts. 29-30)

La LO 1/2004 articula la tutela institucional sobre dos órganos de naturaleza distinta: la **Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género** (órgano administrativo de impulso y coordinación) y el **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer** (órgano colegiado de asesoramiento y evaluación).

Artículo 29 · La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

1. La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, adscrita al Ministerio de Igualdad o al departamento con competencias en la materia, formulará las políticas públicas en relación con la violencia de género a desarrollar por el Gobierno y elaborará la Macroencuesta de Violencia contra las Mujeres. Asimismo, coordinará e impulsará cuantas acciones se realicen en dicha materia, trabajando en colaboración y coordinación con las administraciones con competencia en la materia.
2. La persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género estará legitimada ante los órganos jurisdiccionales para intervenir en defensa de los derechos y de los intereses tutelados en esta ley en colaboración y coordinación con las administraciones con competencias en la materia.

Artículo 30 · Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (selección de apartados 1 y 2)

1. Se constituirá el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como órgano colegiado adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, al que corresponderá el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género. Estos informes, estudios y propuestas considerarán de forma especial la situación de las mujeres con mayor

riesgo de sufrir violencia de género o con mayores dificultades para acceder a los servicios. En cualquier caso, los datos contenidos en dichos informes, estudios y propuestas se consignarán desagregados por sexo.

2. El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer remitirá al Gobierno y a las Comunidades Autónomas, con periodicidad anual, un informe sobre la evolución de la violencia ejercida sobre la mujer en los términos a que se refiere el artículo 1 de la presente Ley, con determinación de los tipos penales que se hayan aplicado, y de la efectividad de las medidas acordadas para la protección de las víctimas. El informe destacará asimismo las necesidades de reforma legal con objeto de garantizar que la aplicación de las medidas de protección adoptadas puedan asegurar el máximo nivel de tutela para las mujeres.

Disposición adicional vigesimoprimera · Macroencuesta de violencia contra la mujer

La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género realizará y publicará los resultados de la Macroencuesta de violencia contra la mujer prevista en el artículo 29 de esta ley con una periodicidad mínima trienal.

Órgano	Función esencial	Producto periódico
Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (art. 29)	Formula las políticas públicas, elabora la Macroencuesta y coordina las actuaciones de las administraciones.	Macroencuesta de violencia contra las mujeres con periodicidad mínima trienal (DA 21. ^a , añadida por LO 10/2022).
Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (art. 30)	Órgano colegiado de asesoramiento, evaluación y propuesta.	Informe anual al Gobierno y a las CC. AA. sobre la evolución de la violencia y la efectividad de las medidas.

MATIZ

Dos órganos, dos productos, dos periodicidades. La Macroencuesta la elabora la **Delegación del Gobierno** —no el Observatorio—, con **periodicidad mínima trienal** (DA 21.^a LO 1/2004). El **informe sobre la evolución de la violencia** lo emite el **Observatorio Estatal**, con **periodicidad anual** (art. 30.2). No se intercambian.

12. Tutela judicial (LO 1/2004, Título V) — Secciones de Violencia sobre la Mujer

El Título V (arts. 43-72 LO 1/2004) construye el modelo español de tutela judicial especializada en violencia de género. La denominación literal del texto consolidado de la LO 1/2004 sigue siendo «**Juzgados de Violencia sobre la Mujer**». Sin embargo, tras la **Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia**, los arts. **87 bis, 87 ter y 87 quáter LOPJ** —donde la propia LO 1/2004 había adicionado en su día la regulación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer— han sido **suprimidos**, y el régimen operativo se ha trasladado al **art. 89 LOPJ**, que articula las **Secciones de Violencia sobre la Mujer** integradas dentro del nuevo **Tribunal de Instancia**.

12.1 Organización territorial: del Juzgado a la Sección de Violencia sobre la Mujer

Artículo 43 LO 1/2004 · Organización territorial (literal vigente del texto consolidado)

Se adiciona un artículo 87 bis en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, con la siguiente redacción:

«1. En cada partido habrá uno o más Juzgados de Violencia sobre la Mujer, con sede en la capital de aquél y jurisdicción en todo su ámbito territorial. Tomarán su designación del municipio de su sede.

2. No obstante lo anterior, podrán establecerse, excepcionalmente, Juzgados de Violencia sobre la Mujer que extiendan su jurisdicción a dos o más partidos dentro de la misma provincia.»

Artículo 89.1-4 LOPJ · Organización territorial de las Secciones de Violencia sobre la Mujer

1. El Consejo General del Poder Judicial, previo informe de las Salas de Gobierno, podrá acordar que, en aquellos Tribunales de Instancia donde no hubiere una Sección de Violencia sobre la Mujer y sea conveniente por razón de la carga de trabajo existente, el conocimiento de los asuntos referidos en este artículo corresponda a uno de los jueces o juezas de la Sección de Instrucción, o de Civil y de Instrucción que constituya una Sección Única, determinándose en esta situación que ese juez o jueza conozca de todos estos asuntos dentro del partido judicial, ya sea de forma exclusiva o conociendo también de otras materias.
2. Cuando se estime conveniente, en función de la carga de trabajo, se creará en el Tribunal de Instancia una Sección de Violencia sobre la Mujer, que extenderá su jurisdicción a todo el partido judicial.
3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá establecer por real decreto, a propuesta del Consejo General del Poder Judicial y, en su caso, con informe de la comunidad autónoma con competencias en materia de Justicia, Secciones de Violencia sobre la Mujer que extiendan su jurisdicción a dos o más partidos dentro de la misma provincia.
4. En los partidos judiciales en que exista un Tribunal de Instancia con Sección Única integrada por una sola plaza judicial, el juez o jueza que la ocupe será quien asuma el conocimiento de los asuntos a que se

refiere este artículo, cuando ninguna Sección de Violencia sobre la Mujer extienda su jurisdicción a ese partido judicial.

MATIZ

Desfase de denominaciones tras la LO 1/2025. La LO 1/2004 sigue denominando «Juzgados de Violencia sobre la Mujer» a los órganos especializados (arts. 43-44, no reformados). Los arts. 87 bis, 87 ter y 87 quáter LOPJ — que esos preceptos adicionaron en 2004 y que servían de regulación operativa— han sido **suprimidos** por el art. 1.26 de la LO 1/2025. La regulación operativa vigente está en el art. 89 LOPJ, que articula las **Secciones de Violencia sobre la Mujer** dentro del **Tribunal de Instancia** la denominación de la LO 1/2004 subsiste como literal residual.

12.2 Competencias de la Sección de Violencia sobre la Mujer

El art. 89 LOPJ (tras la LO 1/2025) amplía sustancialmente las competencias respecto del literal del art. 44 LO 1/2004. La regulación operativa vigente es la del art. 89 LOPJ. La atribución expresa de la **violencia sexual** a estas Secciones (letra h del apdo. 5) entró en vigor el **3 de octubre de 2025**, conforme a la disposición final 38.3 de la LO 1/2025.

Orden	Letras	Competencia (art. 89 LOPJ vigente)
Penal (89.5)	a-h	Instrucción de procesos por homicidio, aborto, lesiones, libertad, integridad moral, libertad e indemnidad sexuales, intimidad y propia imagen, honor o cualquier delito con violencia o intimidación contra pareja/expareja o descendientes/menores que convivan con el agresor (a) · delitos contra las relaciones familiares (b) · órdenes de protección (c) · delitos leves del a) (d) · sentencia de conformidad (e) · ejecución de instrumentos

		UE de reconocimiento mutuo (f) · quebrantamientos del art. 468 CP (g) · delitos contra la libertad sexual del Tít. VIII Libro II CP, mutilación genital femenina, matrimonio forzado, acoso con connotación sexual y trata con fines de explotación sexual cuando la víctima sea mujer (h, en vigor desde el 3 de octubre de 2025).
Civil (89.6)	a-k	Matrimonio y régimen económico matrimonial, modificación de medidas y crisis matrimoniales o de uniones de hecho (a) · guarda y custodia o alimentos de menores (b) · modificación de medidas anteriores (c) · maternidad, paternidad, filiación y adopción (d) · relaciones paternofiliales (e) · protección del menor (caps. IV bis y V Tít. I Libro IV LEC) (f) · jurisdicción voluntaria en personas y familia (g) · liquidación del régimen económico matrimonial instado por herederos de la mujer víctima de VG (h) · eficacia civil de resoluciones eclesíásticas (i) · reconocimiento y ejecución de resoluciones extranjeras civiles sobre menores y familia (j) · efectividad de los derechos del art. 160 CC (k).
Civil exclusiva (89.7)	4 requisitos cumulativos	(a) Que el proceso civil tenga por objeto alguna materia del 89.6 · (b) que alguna de las partes sea víctima de violencia de género o de violencia sexual del 89.5.h · (c) que alguna de las partes esté imputada como autora, inductora o cooperadora necesaria de esos actos · (d) que se hayan iniciado actuaciones

		penales en la Sección o se haya adoptado orden de protección.
Vedada en todos los casos	—	La utilización de los medios adecuados de solución de controversias (art. 89.9 LOPJ vigente). En la redacción literal del art. 44.5 LO 1/2004 la fórmula es la equivalente «vedada la mediación»; la LO 1/2025 ha generalizado el lenguaje.

MATIZ

La competencia civil de la Sección de Violencia sobre la Mujer NO es automáticamente exclusiva. Sólo lo es cuando concurren **simultáneamente los cuatro requisitos** del art. 89.7 LOPJ. Si alguno falta —por ejemplo, no se ha iniciado actuación penal en la Sección ni se ha adoptado orden de protección—, la competencia civil pasa al órgano civil ordinario.

MATIZ

Vedada cualquier vía de solución alternativa de controversias en VG. El art. 89.9 LOPJ vigente cierra el paso no sólo a la mediación, sino a cualquier «medio adecuado de solución de controversias» (mediación, conciliación, arbitraje familiar...). En todos los casos de violencia de género o de violencia sexual del art. 89.5.h, la respuesta es jurisdiccional sin alternativa.

12.3 Medidas judiciales de protección y seguridad (arts. 64-67 LO 1/2004)

Las medidas judiciales de protección y seguridad son compatibles con cualquier otra medida cautelar civil o penal y pueden acordarse de oficio o a instancia de parte. La distinción crítica entre potestativas e imperativas se mantiene en la redacción literal del texto consolidado.

Artículo 64 · Medidas de salida del domicilio, alejamiento o suspensión de las comunicaciones (selección de apartados 1, 3 y 5)

1. El Juez podrá ordenar la salida obligatoria del inculcado por violencia de género del domicilio en el que hubiera estado conviviendo o tenga su residencia la unidad familiar, así como la prohibición de volver al mismo.
3. El Juez podrá prohibir al inculcado que se aproxime a la persona protegida, lo que le impide acercarse a la misma en cualquier lugar donde se encuentre, así como acercarse a su domicilio, a su lugar de trabajo o a cualquier otro que sea frecuentado por ella.
5. El Juez podrá prohibir al inculcado toda clase de comunicación con la persona o personas que se indique, bajo apercibimiento de incurrir en responsabilidad penal.

Artículo 65 · Medidas de suspensión de la patria potestad o la custodia de menores

El Juez podrá suspender para el inculcado por violencia de género el ejercicio de la patria potestad, guarda y custodia, acogimiento, tutela, curatela o guarda de hecho, respecto de los menores que dependan de él.

Artículo 66 · Medida de suspensión del régimen de visitas, estancia, relación o comunicación con los menores

El Juez ordenará la suspensión del régimen de visitas, estancia, relación o comunicación del inculcado por violencia de género respecto de los menores que dependan de él. Si, en interés superior del menor, no acordara la suspensión, el Juez deberá pronunciarse en todo caso sobre la forma en que se ejercerá el régimen de estancia, relación o comunicación del inculcado por violencia de género respecto de los menores que dependan del mismo.

Artículo 67 · Medida de suspensión del derecho a la tenencia, porte y uso de armas

El Juez podrá acordar, respecto de los inculpados en delitos relacionados con la violencia a que se refiere esta Ley, la suspensión del derecho a la tenencia, porte y uso de armas, con la obligación de depositarlas en los términos establecidos por la normativa vigente.

Medida	Carácter	Artículo
Salida del domicilio, alejamiento, prohibición de comunicaciones	Potestativo (el Juez podrá ordenar / prohibir)	Art. 64
Protección de datos e intimidad	Potestativo	Art. 63
Suspensión de la patria potestad , guarda, custodia, tutela, curatela	Potestativo (el Juez podrá suspender)	Art. 65
Suspensión del régimen de visitas, estancia, relación o comunicación con menores	Imperativo (el Juez ordenará la suspensión, salvo que el interés superior del menor justifique no acordarla, en cuyo caso debe pronunciarse motivadamente)	Art. 66
Suspensión del derecho a tenencia, porte y uso de armas	Potestativo	Art. 67

MATIZ

Patria potestad (art. 65) ≠ régimen de visitas (art. 66) en su carácter procesal. El art. 65 es **potestativo**: «el Juez **podrá suspender**» la patria potestad. El art. 66 es **imperativo**: «el Juez **ordenará** la suspensión» del régimen de visitas, salvo que el interés superior del menor justifique no acordarla. La diferencia se justifica en que la suspensión del contacto directo del menor con el agresor (visitas) es la medida que más directamente protege al menor, mientras que la patria potestad —que mantiene el vínculo jurídico— se preserva como regla salvo decisión judicial en contrario.

TEMA 7

Epígrafe 2 — Políticas de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es la primera ley estatal española que aborda de manera integral los derechos del colectivo LGTBI. Se ancla constitucionalmente en los arts. 14 y 9.2 CE y combina dos ejes complementarios: (i) la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en su conjunto y (ii) la regulación específica del **derecho a la rectificación registral del sexo** sin necesidad de informes médicos ni de modificación corporal previa.

Es **ley ordinaria**, no orgánica: la rectificación registral no afecta al núcleo de derechos fundamentales de los arts. 15-29 CE en términos que exijan reserva de ley orgánica. Su tramitación parlamentaria se efectuó por procedimiento ordinario.

1. Objeto y ámbito de aplicación (Título Preliminar, arts. 1-2)

Artículo 1 · Objeto

1. Esta Ley tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.
2. A estos efectos, la Ley establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación; así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación

de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

3. Asimismo, la Ley regula el procedimiento y requisitos para la rectificación registral relativa al sexo y, en su caso, nombre de las personas, así como sus efectos, y prevé medidas específicas derivadas de dicha rectificación en los ámbitos público y privado.

Artículo 2 · Ámbito de aplicación

Esta Ley será de aplicación a toda persona física o jurídica, de carácter público o privado, que resida, se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuera su nacionalidad, origen racial o étnico, religión, domicilio, residencia, edad, estado civil o situación administrativa, en los términos y con el alcance que se contemplan en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

MATIZ

El ámbito subjetivo del art. 2 cubre a quien «resida, se encuentre o actúe» en territorio español. No se exige residencia: una persona extranjera de paso protegida por la ley si sufre discriminación en España. La **situación administrativa irregular tampoco es obstáculo** para la aplicación.

2. Las diecisiete definiciones del artículo 3

El art. 3 es el núcleo técnico de la ley: contiene **17 definiciones (letras a-p, incluida la letra ñ)** que sirven de base a los tipos infractores, los instrumentos de protección y el régimen sancionador. Las modalidades de discriminación se construyen por remisión a las causas tasadas: **orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.**

Artículo 3 · Definiciones

A los efectos de esta ley, se entiende por:

a) **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) **Discriminación múltiple e interseccional:**

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

MATIZ

Identidad sexual (i) ≠ expresión de género (j). La **identidad sexual** es la **vivencia interna e individual** del sexo tal y como cada persona lo siente y auto-define. La **expresión de género** es la **manifestación externa** que cada persona hace de su identidad sexual. Son letras contiguas del art. 3 con definiciones que se confunden con frecuencia. Persona trans (k) es aquella cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

MATIZ

Discriminación múltiple ≠ interseccional (art. 3.c). La **múltiple** es la **suma** de causas que actúan de forma simultánea o consecutiva. La **interseccional** es la **interacción** de causas que generan una forma específica de discriminación cualitativamente distinta a la suma. La diferencia es la misma que se establece en el art. 6 de la Ley 15/2022.

MATIZ

El sexilio NO está en el art. 3, sino en la Disposición Adicional Tercera. Se entiende por sexilio el abandono de las personas LGTBI de su lugar de residencia por sufrir rechazo, discriminación o violencia, dándose especialmente en zonas rurales. Su tratamiento legal incluye su consideración como causa de despoblación y la articulación, a través del Consejo de Participación de las personas LGTBI, de mecanismos para recabar datos sobre la migración de las personas LGTBI dentro de España.

3. Actuación de los poderes públicos: principios y arquitectura institucional (Título I, Cap. I, arts. 4-10)

Los arts. 4-8 fijan los criterios generales que orientan la actuación de los poderes públicos: deber de protección (4), reconocimiento y apoyo institucional (5), divulgación y sensibilización (6), estadísticas y estudios desagregados con tratamiento de datos conforme al RGPD y la LO 3/2018 (7), y colaboración entre Administraciones a través de la Conferencia Sectorial de Igualdad (8). El núcleo institucional lo constituyen los arts. 9 y 10: el Consejo de Participación de las Personas LGTBI y la Estrategia estatal LGTBI.

Artículo 9 · Consejo de Participación de las Personas LGTBI

1. El Consejo de Participación de las Personas LGTBI es el órgano de participación ciudadana en materia de derechos y libertades de las personas LGTBI, y tiene por finalidad institucionalizar la colaboración y fortalecer el diálogo permanente entre las Administraciones públicas y la sociedad civil en materias relacionadas con la igualdad de trato, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales; y de reforzar la participación en todos los ámbitos de la sociedad de las personas LGTBI y sus familias.

2. El Consejo de Participación de las Personas LGTBI se constituye como órgano colegiado de los previstos en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
3. El Consejo dependerá del Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

El Consejo presentará una memoria con carácter semestral, detallando su actividad, reuniones y actuaciones conforme a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. La presidenta del Consejo remitirá esta memoria a las Cortes Generales para su examen por parte de las Comisiones de Igualdad del Congreso de los Diputados y del Senado.

MATIZ

Memoria del Consejo: SEMESTRAL, no anual. Y se remite a las **Comisiones de Igualdad de AMBAS Cámaras** (Congreso y Senado), no sólo al Congreso. El Consejo es órgano colegiado del art. 22.3 LRJSP y depende del Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

Artículo 10 · Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI (selección de apartados 1 a 3)

1. La Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI es el instrumento principal de colaboración territorial para el impulso y desarrollo de las políticas básicas y los objetivos generales establecidos en esta ley.
2. Corresponde al Ministerio de Igualdad su elaboración, garantizándose la participación de los departamentos ministeriales cuyas actuaciones inci-

dan especialmente en las personas LGTBI, de las comunidades autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, así como de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados. La aprobación de esta Estrategia se realizará mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, previo informe favorable de la Conferencia Sectorial de Igualdad.

3. La Estrategia tendrá carácter cuatrienal. Se procederá a su evaluación al término de su duración o cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas que hagan conveniente su modificación. A efectos de seguimiento, las distintas Administraciones públicas que desarrollen actuaciones en el marco de la Estrategia remitirán al Ministerio de Igualdad la información sobre su ejecución, que la incluirá en el informe anual a presentar a la Conferencia Sectorial de Igualdad. El informe podrá incluir recomendaciones sobre las medidas consideradas convenientes para asegurar la óptima ejecución de la Estrategia.

RECUERDA

Ciclo de la Estrategia LGTBI (art. 10): elabora **Ministerio de Igualdad** → **informe favorable de la Conferencia Sectorial de Igualdad** → **aprueba el Consejo de Ministros** → **carácter cuatrienal** → seguimiento por **informe anual** a la Conferencia Sectorial.

4. Medidas sectoriales del Capítulo II del Título I

El Capítulo II articula medidas en once ámbitos. Los preceptos con mayor densidad normativa son el art. 15 (empresas), el art. 17 (terapias de conversión) y el art. 19 (intersexuales menores).

4.1 Empresas (art. 15)

Artículo 15.1 · Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

MATIZ

Umbral del art. 15: «más de cincuenta personas trabajadoras». A diferencia del art. 45.2 LO 3/2007 («cincuenta o más»), la Ley 4/2023 emplea «**más de cincuenta**»: una empresa con exactamente 50 trabajadores **no** queda obligada por el art. 15. El plazo de implantación es de **doce meses** desde la entrada en vigor de la ley.

4.2 Prohibición absoluta de las terapias de conversión (art. 17)

Artículo 17 · Prohibición de terapias de conversión

Se prohíbe la práctica de métodos, programas y terapias de aversión, conversión o contracondicionamiento, en cualquier forma, destinados a modificar la orientación o identidad sexual o la expresión de género de las personas, incluso si cuentan con el consentimiento de la persona interesada o de su representante legal.

MATIZ

Prohibición absoluta sin excepción de consentimiento. El consentimiento de la persona interesada o de su representante legal **no levanta la prohibición**: las terapias de conversión están prohibidas en cualquier forma, lo que incluye los métodos psicológicos, físicos y los que utilicen fármacos, las nuevas tecnologías y los medios de comunicación. Su comisión es infracción muy grave (art. 79.4.d).

4.3 Atención sanitaria a personas intersexuales menores (art. 19)**Artículo 19.2 · Prohibiciones en personas menores**

- Se prohíben todas aquellas prácticas de modificación genital en personas menores de doce años, salvo en los casos en que las indicaciones médicas exijan lo contrario en aras de proteger la salud de la persona. En el caso de personas menores entre doce y dieciséis años, solo se permitirán dichas prácticas a solicitud de la persona menor siempre que, por su edad y madurez, pueda consentir de manera informada a la realización de dichas prácticas.

Edad	Régimen de la modificación genital
Menores de 12 años	Prohibida , salvo cuando indicaciones médicas exijan lo contrario para proteger la salud de la persona.
12-16 años	Sólo a solicitud de la persona menor, siempre que por su edad y madurez pueda consentir de manera informada .

4.4 Educación (art. 20)

El art. 20 ordena al Gobierno incluir entre los aspectos básicos del currículo, en el marco de la LO 2/2006 de Educación y del art. 27 CE, **el principio de igualdad de trato y**

no discriminación por las causas previstas en la ley y el conocimiento y respeto de la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI.

5. Rectificación registral del sexo (Título II, Cap. I, arts. 43-49)

El derecho a la rectificación registral del sexo se construye sobre el principio de **autodeterminación**: el procedimiento descansa en la libre declaración de la persona legitimada, sin exigencia de informe médico o psicológico ni de modificación previa de la apariencia o función corporal (art. 44.3). El régimen modula el principio por razón de edad, generando un sistema de **cuatro franjas** que estructura el epígrafe.

Artículo 43 · Legitimación

1. Toda persona de nacionalidad española mayor de dieciséis años podrá solicitar por sí misma ante el Registro Civil la rectificación de la mención registral relativa al sexo.
2. Las personas menores de dieciséis años y mayores de catorce podrán presentar la solicitud por sí mismas, asistidas en el procedimiento por sus representantes legales.

En el supuesto de desacuerdo de las personas progenitoras o representantes legales, entre sí o con la persona menor de edad, se procederá al nombramiento de un defensor judicial de conformidad con lo previsto en los artículos 235 y 236 del Código Civil.

3. Las personas con discapacidad podrán solicitar, con las medidas de apoyo que en su caso precisen, la rectificación registral de la mención relativa al sexo.
4. Las personas menores de catorce años y mayores de doce podrán solicitar la autorización judicial para la modificación de la mención registral del

sexo en los términos del capítulo I bis del título II de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de Jurisdicción Voluntaria.

Franja de edad	Régimen	Particularidad
Mayor de 16 años	Solicitud por sí misma , sin asistencia	Plena autonomía.
14 a 16 años	Solicitud por sí misma, asistida por sus representantes legales	Si hay desacuerdo entre progenitores o con la persona menor → defensor judicial (arts. 235 y 236 CC).
12 a 14 años	Mediante autorización judicial	Procedimiento del capítulo I bis del título II de la Ley 15/2015 de Jurisdicción Voluntaria .
Personas con discapacidad	Con las medidas de apoyo que en cada caso precisen	Aplicable a cualquier edad.

MATIZ

Franja 14-16 ≠ franja 12-14. Entre los 14 y los 16 años, la persona menor solicita **por sí misma** la rectificación, **asistida** por sus representantes legales (no en solitario). Entre los 12 y los 14 años, la persona menor **no puede solicitarla directamente**: necesita **autorización judicial** por la vía de la Ley 15/2015 de Jurisdicción Voluntaria. Dos regímenes muy distintos para edades muy próximas.

Artículo 44 · Procedimiento (selección de apartados 2, 3, 4, 8, 9 y 10)

- La solicitud de iniciación de procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo podrá presentarse por la persona legitimada ante la persona encargada de cualquier Oficina del Registro Civil.
- El ejercicio del derecho a la rectificación registral de la mención relativa al sexo en ningún caso podrá estar condicionado a la previa exhibición

de informe médico o psicológico relativo a la disconformidad con el sexo mencionado en la inscripción de nacimiento, ni a la previa modificación de la apariencia o función corporal de la persona a través de procedimientos médicos, quirúrgicos o de otra índole.

4. Recibida la solicitud se citará a la persona legitimada para que comparezca, asistida por sus representantes legales en el supuesto del artículo 43.2 de esta ley. En dicha comparecencia, la persona encargada del Registro Civil recogerá su manifestación de disconformidad con el sexo mencionado en su inscripción de nacimiento y su solicitud de que, en consecuencia, se proceda a la correspondiente rectificación.

En la comparecencia se deberá incluir la elección de un nuevo nombre propio, salvo cuando la persona quiera conservar el que ostente y ello sea conforme a los principios de libre elección del nombre propio previstos en la normativa reguladora del Registro Civil.

8. En el plazo máximo de tres meses desde la comparecencia inicial reiterando la solicitud de rectificación inicial, la persona encargada del Registro Civil deberá citar a la persona legitimada para que comparezca de nuevo y ratifique su solicitud, aseverando la persistencia de su decisión.
9. Reiterada y ratificada nuevamente la solicitud, la persona encargada del Registro Civil, previa comprobación de la documentación obrante en el expediente, dictará resolución sobre la rectificación registral solicitada dentro del plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la segunda comparecencia.

10. La resolución será recurrible en los términos previstos en la normativa reguladora del Registro Civil, mediante la interposición de recurso de alzada ante la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.

RECUERDA

Procedimiento de rectificación registral en cuatro hitos: (1) **comparecencia inicial** — manifestación de disconformidad y elección de nuevo nombre · (2) **plazo máximo de tres meses** para citar a la **comparecencia de ratificación** · (3) **segunda comparecencia** — la persona ratifica su solicitud · (4) **plazo máximo de un mes** para que la persona encargada del Registro Civil dicte resolución. Recurso de **alzada** ante la **Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública**. La solicitud puede presentarse en **cualquier Oficina del Registro Civil** (no necesariamente la del lugar de nacimiento).

Artículo 46 · Efectos

1. La resolución que acuerde la rectificación de la mención registral del sexo tendrá efectos constitutivos a partir de su inscripción en el Registro Civil.
2. La rectificación registral permitirá a la persona ejercer todos los derechos inherentes a su nueva condición.
3. La rectificación de la mención registral relativa al sexo y, en su caso, el cambio de nombre, no alterarán el régimen jurídico que, con anterioridad a la inscripción del cambio registral, fuera aplicable a la persona a los efectos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
4. La persona que rectifique la mención registral del sexo pasando del sexo masculino al femenino podrá ser beneficiaria de medidas de acción positiva adoptadas específicamente en favor de las mujeres en virtud del

artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, para aquellas situaciones generadas a partir de que se haga efectivo el cambio registral, pero no respecto de las situaciones jurídicas anteriores a la rectificación registral. No obstante, la persona que rectifique la mención registral pasando del sexo femenino al masculino conservará los derechos patrimoniales consolidados que se hayan derivado de estas medidas de acción positiva, sin que haya lugar a su reintegro o devolución.

Artículo 47 · Reversibilidad

Transcurridos seis meses desde la inscripción en el Registro Civil de la rectificación de la mención registral relativa al sexo, las personas que hubieran promovido dicha rectificación podrán recuperar la mención registral del sexo que figuraba previamente a dicha rectificación en el Registro Civil, siguiendo el mismo procedimiento establecido en este Capítulo para la rectificación registral.

En el caso de que, tras haberse rectificado la modificación inicial, se quisiese proceder a una nueva rectificación, habrá de seguirse el procedimiento establecido en el capítulo I ter del título II de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria.

MATIZ

Efectos constitutivos desde la **INSCRIPCIÓN**, no desde la solicitud ni desde la resolución (art. 46.1). La rectificación **no altera** el régimen de la **LO 1/2004 de Violencia de Género** aplicable antes de la inscripción del cambio (art. 46.3). Quien rectifica de masculino a femenino puede beneficiarse de las acciones positivas del art. 11 LO 3/2007 sólo para situaciones **posteriores** al cambio registral; quien rectifica en sentido inverso conserva los **derechos patrimoniales consolidados** sin obligación de reintegro.

MATIZ

Reversibilidad y nueva rectificación tienen procedimientos distintos. La **primera reversión** se hace por el procedimiento ordinario del Capítulo I del Título II tras los **seis meses** desde la inscripción. Una **segunda rectificación posterior** ya no se hace por este procedimiento ordinario: requiere acudir al capítulo I ter del título II de la **Ley 15/2015 de Jurisdicción Voluntaria**.

6. Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans (art. 52)

Artículo 52 · Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans (selección, apartado 1)

1. La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans será el instrumento principal para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales establecidos en este título en el ámbito de la Administración General del Estado.

La Estrategia tendrá carácter cuatrienal, y su elaboración, seguimiento y evaluación corresponderá al Ministerio de Igualdad, garantizándose la participación de los departamentos ministeriales cuyas actuaciones incidan especialmente en las personas trans y de las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de los derechos de las personas trans. La aprobación de esta Estrategia corresponderá al Consejo de Ministros.

2. La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans incorporará de forma prioritaria medidas de acción positiva en los ámbitos laboral, educativo, sanitario y de vivienda.
4. El Ministerio de Igualdad elaborará y elevará al Gobierno un informe de evaluación intermedia sobre la ejecución de la Estrategia, una vez transcurridos dos años desde su aprobación, y un informe de evaluación final al cumplirse su período de vigencia. De estos informes se dará cuenta a las Cortes Generales.

Elemento	Estrategia LGTBI (art. 10)	Estrategia Trans (art. 52)
Elaboración	Ministerio de Igualdad	Ministerio de Igualdad
Requisito previo	Informe favorable de la Conferencia Sectorial de Igualdad	Sin informe previo
Aprobación	Consejo de Ministros	Consejo de Ministros
Periodicidad	Cuatrienal	Cuatrienal
Ámbitos prioritarios	Discriminaciones múltiples e interseccionales	LESV: Laboral, Educativo, Sanitario, Vivienda
Rendición de cuentas	Informe anual a la Conferencia Sectorial	Informe a los 2 años + informe final → Cortes Generales

RECUERDA

Mnemotécnico LESV — los cuatro ámbitos prioritarios de la Estrategia Trans: Laboral · Educativo · Sanitario · de Vivienda. La Estrategia LGTBI requiere **informe favorable previo** de la Conferencia Sectorial de Igualdad antes del Consejo de Ministros; la Estrategia Trans va directa al Consejo de Ministros, sin informe sectorial previo.

7. Tutela civil y atención a víctimas (Título III, arts. 62-75)

El Título III concentra los mecanismos de protección frente a la discriminación y la violencia basada en la LGTBIfobia. Tres preceptos son particularmente densos: la regla de la **carga de la prueba** (art. 66), la **atención integral a las víctimas de violencia LGTBIfóbica** (art. 68) y el régimen de las **personas intersexuales recién nacidas** (art. 74).

Artículo 66 · Reglas relativas a la carga de la prueba

1. De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o la persona interesada alegue discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Artículo 74 · Personas intersexuales

1. Las personas intersexuales tienen derecho:

- a) A recibir una atención integral y adecuada a sus necesidades sanitarias, laborales y educativas, entre otras, en igualdad efectiva de condiciones y sin discriminación con el resto de la ciudadanía.
 - b) Al honor, intimidad personal y familiar y a la propia imagen, sin injerencias arbitrarias o ilegales en su privacidad.
2. Al inscribir el nacimiento de las personas intersexuales, en el caso de que el parte facultativo indicara la condición intersexual de la persona recién nacida, las personas progenitoras, de común acuerdo, podrán solicitar que la mención del sexo figure en blanco por el plazo máximo de un año. Transcurrido el plazo máximo de un año, la mención del sexo será obligatoria y su inscripción habrá de ser solicitada por las personas progenitoras.

MATIZ

Mención del sexo «en blanco» para personas intersexuales recién nacidas: plazo máximo UN AÑO. Transcurrido el año, la mención del sexo es **obligatoria**, no discrecional, y su inscripción habrá de ser solicitada por las personas progenitoras. La solicitud inicial requiere el común acuerdo de los progenitores.

MATIZ

Carga de la prueba (art. 66): la víctima APORTA INDICIOS, la persona demandada PRUEBA la justificación objetiva. No al revés. Es la regla común en el sistema antidiscriminatorio español (LO 3/2007, Ley 15/2022, Ley 4/2023): basta con que la víctima aporte **indicios fundados** para trasladar a la otra parte la carga de demostrar que la diferencia de trato es objetiva, razonable y proporcional.

8. Régimen de infracciones y sanciones (Título IV, arts. 76-82)

El Título IV cierra la ley con el régimen sancionador. El régimen es supletorio respecto al orden social (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, RDLeg 5/2000) y al régimen disciplinario de funcionarios (TREBEP, RDLeg 5/2015), y se aplica también de forma supletoria a la Ley 15/2022 (Disposición adicional cuarta).

Artículo 77.2 · Competencia en la Administración General del Estado

- En el ámbito de la Administración General del Estado, el procedimiento se iniciará siempre de oficio, correspondiendo la instrucción a la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI, y el órgano competente para resolver el procedimiento será la persona titular del Ministerio de Igualdad. No obstante, cuando se trate de infracciones muy graves y el importe de la sanción propuesta exceda los 100.000 euros, será competente el Consejo de Ministros.

Artículo 78 · Plazo de resolución

El plazo máximo en que deberá notificarse la resolución del procedimiento sancionador será de seis meses.

MATIZ

El umbral que desplaza la competencia al Consejo de Ministros tiene dos requisitos cumulativos. No basta con que la infracción sea muy grave: además, la sanción propuesta debe exceder los 100.000 €. Si la sanción propuesta es inferior, aunque la infracción sea muy grave, la competencia se queda en el Ministerio de Igualdad.

Infracciones – síntesis (art. 79)

Gravedad	Letras	Conducta tipificada
----------	--------	---------------------

Leves (art. 79.2)	a, b, c	a) Expresiones vejatorias en la prestación de servicios públicos o privados · b) Negativa parcial a colaborar con la inspección · c) Daños o deslucimiento en bienes muebles o inmuebles LGTBI (centros, monumentos, placas) cuando no sean delito.
Graves (art. 79.3)	a, b, c	a) No retirar las expresiones vejatorias de webs o redes sociales una vez con conocimiento efectivo · b) Trato menos favorable en negocios jurídicos por razón LGTBI · c) Obstrucción o negativa absoluta a la inspección.
Muy graves (art. 79.4)	a-i (nueve)	a) Acoso discriminatorio (cuando no sea delito) · b) Represalias · c) Negativa a atender o asistir a quien haya sufrido discriminación, por quien tenga obligación de hacerlo · d) Promoción o práctica de terapias de conversión (con o sin consentimiento) · e) Elaboración, utilización o difusión en centros educativos de libros de texto y materiales que presenten a las personas como superiores o inferiores por razón LGTBI · f) Convocatoria de espectáculos públicos o actividades recreativas que inciten a conductas graves o muy graves · g) Denegación de acceso a establecimientos, bienes y servicios disponibles para el público, incluida la vivienda (cuando no sea delito) · h) Vulneración de la prohibición de modificación genital en menores de doce años (art. 19.2) · i) Victimización secundaria – incumplimiento por las Administraciones de las obligaciones de atención que da lugar a un

		nuevo daño psicológico para la víctima.
--	--	---

Sanciones – cuantías (art. 80)

Gravedad	Multa	Sanciones accesorias
Leves	Apercibimiento o multa de 200 a 2.000 €	Sin sanciones accesorias previstas.
Graves	Multa de 2.001 a 10.000 €	Hasta 1 año : supresión/suspensión de subvenciones · prohibición de ayudas públicas · prohibición de contratar con la Administración.
Muy graves	Multa de 10.001 a 150.000 €	Hasta 3 años : supresión/suspensión de subvenciones · prohibición de ayudas públicas · prohibición de contratar con la Administración · cierre del establecimiento · cese de la actividad económica o profesional.

RECUERDA

Escala de multas Ley 4/2023: Leves 200 – 2.000 € · Graves 2.001 – 10.000 € · Muy graves 10.001 – 150.000 €. Cada nivel aproximadamente **multiplica por cinco** el límite inferior del anterior. Las accesorias de las graves duran **hasta 1 año** las de las muy graves **hasta 3 años** (con cierre del establecimiento o cese de la actividad). La **DA 1.ª** permite actualizar las cuantías por real decreto, a propuesta del Ministerio de Igualdad, en función de la evolución del IPC.

Artículo 81 · Prescripción

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los nueve meses.
2. Las sanciones impuestas por infracciones muy graves prescribirán a los dos años, las graves al año y las leves a los seis meses.

Gravedad	Prescripción de la infracción	Prescripción de la sanción
Muy grave	3 años	2 años
Grave	2 años	1 año
Leve	9 meses	6 meses

RECUERDA

Mnemotécnico de la prescripción Ley 4/2023: infracciones 3 · 2 · 9 (años, años, meses) // sanciones 2 · 1 · 6 (años, año, meses). La sanción siempre prescribe **antes** que la infracción correspondiente, y las **leves** se distinguen por estar en **meses** (9 meses la infracción, 6 meses la sanción), no en años.

Artículo 82 · Prohibición de ayudas a quienes cometan, inciten o promocionen LGTBIfobia

No se concederán, proporcionarán, u otorgarán subvenciones, recursos ni fondos públicos de ningún tipo, ni directa ni indirectamente, a ninguna persona física o jurídica, pública, privada o de financiación mixta que cometa, incite o promueva LGTBIfobia, incluyendo la promoción o realización de terapias de conversión.

MATIZ

Prohibición absoluta de subvenciones, recursos y fondos públicos del art. 82. Alcanza a personas físicas y jurídicas, públicas, privadas o de financiación mixta, y se aplica tanto a la concesión directa como a la indirecta. Incluye expresamente la promoción o realización de **terapias de conversión** dentro del concepto de LGTBIfobia.

TEMA 7

Epígrafe 3 — Discapacidad y dependencia: régimen jurídico

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, aprueba el **Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social** (TRLGDPD). Es texto refundido del art. 82 CE: el Gobierno regulariza, aclara y armoniza tres leyes anteriores en un único cuerpo normativo, sin innovar el ordenamiento más allá del mandato delegante.

1. Marco normativo y reforma del artículo 49 CE

1.1 La evolución de la legislación española

El tratamiento jurídico de la discapacidad en España se refunde en el TRLGDPD a partir de tres normas anteriores:

Norma refundida	Año	Aportación principal
Ley 13/1982 (LISMI)	1982	Primera ley española de discapacidad: prestaciones, integración laboral, accesibilidad.
Ley 51/2003 (LIONDAU)	2003	Énfasis en la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.
Ley 49/2007	2007	Régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.
RDLeg 1/2013 (TRLGDPD)	2013	Texto refundido que regulariza, aclara y armoniza las tres anteriores.

El TRLGDPD se ancla constitucionalmente en los arts. **9.2, 10, 14 y 49 CE** y en la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

(Nueva York, 2006), que España ratificó en 2008. La Convención consagra el modelo social de la discapacidad: las personas con discapacidad son sujetos titulares de derechos —no destinatarios de políticas asistenciales— y los poderes públicos deben garantizar el ejercicio pleno y efectivo de esos derechos.

1.2 La reforma del artículo 49 CE (2024)

El art. 49 CE, en su redacción original de 1978, empleaba un lenguaje desfasado («disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos») y un enfoque asistencial. La **Reforma constitucional de 15 de febrero de 2024** (BOE-A-2024-3099, en vigor 17/02/2024) actualizó el precepto al modelo social de la discapacidad. Es la **tercera reforma de la Constitución** desde 1978, tras la del art. 13.2 CE (1992, sufragio pasivo de extranjeros) y la del art. 135 CE (2011, estabilidad presupuestaria).

Artículo 49 CE · Personas con discapacidad (redacción vigente tras la Reforma de 15 de febrero de 2024)

1. Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio.
2. Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad.

RECUERDA

Tercera reforma de la CE: art. 49 CE, 15 de febrero de 2024. Es la tercera reforma constitucional desde 1978 — tras los arts. 13.2 (1992) y 135 (2011). El nuevo art. 49 CE tiene **dos apartados** y emplea ya el término «personas con discapacidad», con mención específica a las mujeres y los menores con discapacidad.

2. Objeto, definiciones y principios (Título Preliminar, arts. 1-3)

Artículo 1 · Objeto

Esta ley tiene por objeto:

- a) Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.
- b) Establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Artículo 2 · Quince definiciones (a-o)

A efectos de esta ley se entiende por:

- a) Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- b) Igualdad de oportunidades: es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva.
- c) Discriminación directa: es la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad.
- d) Discriminación indirecta: existe cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.
- e) Discriminación por asociación: existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad.
- f) Acoso: es toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

g) Medidas de acción positiva: son aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.

h) Vida independiente: es la situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad.

i) Normalización: es el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida en igualdad de condiciones, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.

j) Inclusión social: es el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás.

k) Accesibilidad universal: es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. En la accesibilidad universal está incluida la accesibilidad cognitiva para permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas. La accesibilidad cognitiva se despliega y hace efectiva a través de la lectura fácil, sistemas alternativos y aumenta-

tivos de comunicación, pictogramas y otros medios humanos y tecnológicos disponibles para tal fin. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

l) Diseño universal o diseño para todas las personas: es la actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal o diseño para todas las personas» no excluirá los productos de apoyo para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando lo necesiten.

m) Ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

n) Diálogo civil: es el principio en virtud del cual las organizaciones representativas de personas con discapacidad y de sus familias participan, en los términos que establecen las leyes y demás disposiciones normativas, en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas oficiales que se desarrollan en la esfera de las personas con discapacidad, las cuales garantizarán, en todo caso, el derecho de los niños y las niñas con discapacidad a expresar su opinión libremente sobre todas las cuestiones que les afecten y a recibir asistencia apropiada con arreglo a su discapacidad y edad para poder ejercer ese derecho.

o) Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad: es el principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones Públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

Artículo 3 · Trece principios (a-m)

Los principios de esta ley serán:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- b) La vida independiente.
- c) La no discriminación.
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
- e) La igualdad de oportunidades.
- f) La igualdad entre mujeres y hombres.
- g) La normalización.
- h) La accesibilidad universal.
- i) Diseño universal o diseño para todas las personas.
- j) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- k) El diálogo civil.
- l) El respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad, y, en especial, de las niñas y los niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

m) La transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

RECUERDA

Art. 2 = 15 definiciones (a-o); art. 3 = 13 principios (a-m). El art. 2 **define** los conceptos; el art. 3 **enumera** los principios sin volver a definirlos (las definiciones de h-o coinciden con principios del art. 3 h-m). El principio 1) menciona expresamente a las **niñas y niños** con discapacidad y su derecho a preservar su identidad.

3. Titulares y ámbito (arts. 4-5)

Artículo 4 · Titulares de los derechos

1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Las disposiciones normativas de los poderes y las Administraciones públicas, las resoluciones, actos, comunicaciones y manifestaciones de estas y de sus autoridades y agentes, cuando actúen en calidad de tales, utilizarán los términos «persona con discapacidad» o «personas con discapacidad» para denominarlas.

2. Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de la sección 1.^a del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

3. El reconocimiento del grado de discapacidad deberá ser efectuado por el órgano competente en los términos desarrollados reglamentariamente.

La acreditación del grado de discapacidad se realizará en los términos establecidos reglamentariamente y tendrá validez en todo el territorio nacional.

MATIZ

La equiparación automática al 33 % del art. 4.2 está limitada a tres bloques de la ley. Sólo opera para los efectos de la sección 1.^a del capítulo V (vivienda)

1. capítulo VIII del título I

(participación en asuntos públicos)

1. todo el título II

(igualdad de oportunidades y no discriminación). Para el resto de la ley, las personas pensionistas con incapacidad permanente o jubilación por incapacidad necesitan reconocimiento administrativo del grado de discapacidad como cualquier otra persona.

MATIZ

La incapacidad permanente parcial **NO** está equiparada al 33 % del art. 4.2. Sólo lo están las pensiones de incapacidad permanente **total, absoluta o gran invalidez**. En clases pasivas, la equiparación opera con la **jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad**, no con cualquier jubilación. El desarrollo reglamentario está en el RD 888/2022.

Artículo 5 · Ámbito de aplicación en igualdad, no discriminación y accesibilidad

Las medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal, conforme a lo estipulado en la letra k) del artículo 2, se aplicarán, además de a los derechos regulados en el título I, en los ámbitos siguientes:

- a) Telecomunicaciones y sociedad de la información.
- b) Espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación.
- c) Transportes.
- d) Bienes y servicios a disposición del público.
- e) Relaciones con las administraciones públicas, incluido el acceso a las prestaciones públicas y a las resoluciones administrativas de aquellas.
- f) Administración de justicia.
- g) Participación en la vida pública y en los procesos electorales.
- h) Patrimonio cultural, de conformidad con lo previsto en la legislación de patrimonio histórico, siempre con el propósito de conciliar los valores de protección patrimonial y de acceso, goce y disfrute por parte de las personas con discapacidad.
- i) Empleo.

4. Derechos del Título I — visión general

El Título I despliega los derechos en nueve capítulos. Los preceptos con mayor densidad normativa son los relativos a la igualdad como punto de partida (art. 7), la prevención de deficiencias (art. 11), la educación inclusiva (art. 18), la vivienda (art. 32) y el empleo (arts. 35-47).

Artículo 7 · Derecho a la igualdad

1. Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos conforme a nuestro ordenamiento jurídico.
2. Para hacer efectivo este derecho a la igualdad, las administraciones públicas promoverán las medidas necesarias para que el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos de las personas con discapacidad sea real y efectivo en todos los ámbitos de la vida.
4. Asimismo, las administraciones públicas protegerán de manera singularmente intensa a aquellas personas o grupo de personas especialmente vulnerables a la discriminación múltiple como las niñas, niños y mujeres con discapacidad, mayores con discapacidad, mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, personas con pluridiscapacidad u otras personas con discapacidad integrantes de minorías.

Artículo 11.1 · Prevención de deficiencias e intensificación

1. La prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades constituye un derecho y un deber de todo ciudadano y de la sociedad en su conjunto y formará parte de las obligaciones prioritarias del Estado en el campo de la salud pública y de los servicios sociales. La prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades atenderá a la diversidad de las personas con discapacidad, dando un tratamiento diferenciado según las necesidades específicas de cada persona.

RECUERDA

La prevención del art. 11 es derecho y deber del ciudadano y de la sociedad en su conjunto, no sólo obligación administrativa. El art. 11.2 hace remisión expresa al art. 21 de la Ley 39/2006 de Dependencia: ambas leyes se coordinan en materia de prevención. Los planes de prevención prestan especial atención a la orientación y planificación familiar, consejo genético, atención prenatal y perinatal, detección y diagnóstico precoz, asistencia pediátrica y geriátrica, seguridad y salud en el trabajo, seguridad vial y control higiénico-sanitario, con previsiones específicas para zonas rurales.

Artículo 18 · Contenido del derecho (selección de apartados 1 y 2)

1. Las personas con discapacidad tienen derecho a una educación inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás.
2. Corresponde a las administraciones educativas asegurar un sistema educativo inclusivo en todos los niveles educativos así como la enseñanza a lo largo de la vida y garantizar un puesto escolar a los alumnos con discapacidad en la educación básica, prestando atención a la diversidad de necesidades educativas del alumnado con discapacidad, mediante la regulación de apoyos y ajustes razonables para la atención de quienes precisen una atención especial de aprendizaje o de inclusión.

MATIZ

Centros de educación especial: excepcionales, no ordinarios. La escolarización en centros de educación especial sólo procede cuando, **de forma excepcional**, las necesidades del alumnado no puedan ser atendidas en centros ordinarios y tomando en consideración la opinión de los padres o tutores legales. La regla general es la educación inclusiva en centros ordinarios; los centros de educación especial son la excepción tasada.

5. Vivienda y empleo (arts. 32, 37, 42, 43, 46)

Dos medidas de acción positiva con datos numéricos críticos: la **reserva de viviendas protegidas** (4 %) y la **cuota laboral** (2 %). No deben confundirse: son medidas en ámbitos distintos con porcentajes distintos.

Artículo 32.1 · Reserva de viviendas para personas con discapacidad

1. En los proyectos de viviendas protegidas, se programará un mínimo de un cuatro por ciento con las características constructivas y de diseño adecuadas que garanticen el acceso y desenvolvimiento cómodo y seguro de las personas con discapacidad.

Artículo 37.2 · Tipos de empleo (tres modalidades)

2. Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:
 - a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.
 - b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.
 - c) Empleo autónomo.

MATIZ

Empleo con apoyo (art. 37.2.a) ≠ empleo protegido. Los servicios de empleo con apoyo son una modalidad del empleo ordinario, prestada en empresas del mercado ordinario con orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo. Los centros especiales de empleo y los enclaves laborales sí son empleo protegido (art. 37.2.b). El empleo autónomo es la tercera modalidad.

Artículo 42.1 · Cuota de reserva del 2 % en empresas de 50 o más trabajadores

1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83.2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que

en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

MATIZ

El umbral del art. 42 es «50 O MÁS trabajadores» y se computa sobre la **PLANTILLA TOTAL**. Una empresa con exactamente 50 trabajadores ya está obligada (igual que el art. 45.2 LO 3/2007). El cómputo se hace sobre la **plantilla total**, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación. Cuentan también los **trabajadores de ETT** prestando servicios en virtud de contratos de puesta a disposición. La exención no es automática: requiere convenio colectivo o comunicación voluntaria a la autoridad laboral, y en ambos casos exige medidas alternativas reglamentarias.

Reserva	Porcentaje	Ámbito
Viviendas protegidas (art. 32.1)	4 % mínimo	Proyectos de viviendas protegidas.
Empleo (art. 42.1)	2 % mínimo	Empresas públicas y privadas de 50 o más trabajadores.

Artículo 43.2 · Centros especiales de empleo (CEE)

2. La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Artículo 43.4 · CEE de iniciativa social

4. Tendrán la consideración de Centros Especiales de Empleo de iniciativa social aquellos que cumpliendo los requisitos que se establecen en los apartados 1.º y 2.º de este artículo son promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social.

MATIZ

CEE: 70 % mínimo de plantilla con discapacidad, no máximo. El personal sin discapacidad dedicado a los **servicios de ajuste personal y social** queda **excluido del cómputo**. La relación laboral de los trabajadores con discapacidad en CEE es de **carácter especial** (art. 2.1.g del ET).

MATIZ

CEE de iniciativa social: dos requisitos cumulativos. Promovidos y participados en **más del 50 %** por entidades sin ánimo de lucro o con carácter social en sus Estatutos **Y** obligación de **reversión íntegra** de los beneficios en creación de empleo para personas con discapacidad. Falta cualquiera de los dos requisitos y el CEE no es de iniciativa social, aunque siga siendo CEE.

Artículo 46 · Enclaves laborales

Para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo, se pueden constituir enclaves laborales, cuyas características y condiciones se establecen reglamentariamente.

Los enclaves laborales son grupos de trabajadores de un CEE que prestan servicios temporalmente en una empresa ordinaria. Su finalidad última es facilitar el tránsito al empleo ordinario, pero formalmente son **empleo protegido** (art. 37.2.b).

6. Protección social y arquitectura institucional (arts. 51-56)

Clases de servicios sociales – síntesis (art. 51)

Los servicios sociales del art. 51 se estructuran en **ocho categorías**: (1) **apoyo familiar** · (2) **orientación e información** · (3) **prevención de deficiencias y promoción de la autonomía personal** · (4) **atención domiciliaria** · (5) **servicios de vivienda** (residencias, viviendas tuteladas y otros alojamientos de apoyo) · (6) **centros de día y de noche** · (7) **actividades deportivas, culturales, de ocio y tiempo libre** (con principio de accesibilidad universal) · (8) derecho a residir en **establecimiento especializado** cuando la especificidad y necesidad de apoyos lo requiera.

Artículo 52 · Centros ocupacionales

1. Los centros ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad con el objeto de lograr su máximo desarrollo personal y, en los casos en los que fuera posible, facilitar su capacitación y preparación para el acceso al empleo.

MATIZ

Centro ocupacional ≠ centro especial de empleo. En los **centros ocupacionales no existe relación laboral**: prestan servicios de **terapia ocupacional y ajuste personal y social** orientados al desarrollo personal y, cuando es posible, a la capacitación para el acceso al empleo. En los **centros especiales de empleo** sí hay relación laboral (de carácter especial, art. 2.1.g ET) y la actividad es **productiva** y de mercado.

Artículo 55 · Consejo Nacional de la Discapacidad

El Consejo Nacional de la Discapacidad es el órgano colegiado interministerial, de carácter consultivo, en el que se institucionaliza la colaboración del movimiento asociativo de las personas con discapacidad y sus familias y la Administración General del Estado, para la definición y coordinación de las políticas públicas que garanticen los derechos de las personas con discapacidad. Su composición y funciones se establecerán reglamentariamente.

En particular, corresponderá al Consejo Nacional de la Discapacidad la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.

El desarrollo reglamentario está en el **Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre**. Su art. 3 fija la composición:

Componente del Consejo Nacional de la Discapacidad (art. 3 RD 1855/2009)	Número
Presidencia	1
Vicepresidencias	3
Vocalías	44
Personas asesoras expertas	4
Persona representante de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)	1
Secretaría	1

Artículo 56 · Oficina de Atención a la Discapacidad

La Oficina de Atención a la Discapacidad es el órgano del Consejo Nacional de la Discapacidad, de carácter permanente y especializado, encargado de promover la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

7. Igualdad de oportunidades y garantías (Título II, arts. 63-77)

Artículo 63 · Vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades

Se entenderá que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, definidas en el artículo 4.1, cuando, por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas.

Artículo 73 · Observatorio Estatal de la Discapacidad

1. Se considera al Observatorio Estatal de la Discapacidad como un instrumento técnico de la Administración General del Estado que, a través de la Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, se encarga de la recopilación, sistematización, actualización, generación de información y difusión relacionada con el ámbito de la discapacidad.
2. Con carácter anual, el Observatorio Estatal de la Discapacidad confeccionará un informe amplio e integral sobre la situación y evolución de la discapacidad en España elaborado de acuerdo con datos estadísticos recopilados, con especial atención al género, que se elevará al Consejo Nacional de la Discapacidad, para conocimiento y debate.

Artículo 74 · Arbitraje

1. Previa audiencia de los sectores interesados y de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, el Gobierno establecerá un sistema arbitral que, sin formalidades especiales, atienda y resuelva con carácter vinculante y ejecutivo para ambas partes, las quejas o reclamaciones de las personas con discapacidad en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, siempre que no existan indicios racionales de delito, todo ello sin perjuicio de la protección administrativa y judicial que en cada caso proceda.
2. El sometimiento de las partes al sistema arbitral será voluntario y deberá constar expresamente por escrito.

MATIZ

Cinco notas del arbitraje del art. 74. Sin formalidades especiales · voluntario (consta por escrito) · **vinculante** para ambas partes · **ejecutivo** · sólo procede **cuando no haya indicios racionales de delito**. Se vehiculiza por órganos integrados por sectores interesados, organizaciones representativas y administraciones públicas.

Artículo 75 · Tutela judicial y protección contra represalias

1. La tutela judicial del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad comprenderá la adopción de todas las medidas que sean necesarias para poner fin a la violación del derecho y prevenir violaciones ulteriores, así como para restablecer al perjudicado en el ejercicio pleno de su derecho.
2. La indemnización o reparación a que pueda dar lugar la reclamación correspondiente no estará limitada por un tope máximo fijado «a priori». La indemnización por daño moral procederá aun cuando no existan perjuicios de carácter económico y se valorará atendiendo a las circunstancias de la infracción y a la gravedad de la lesión.

Artículo 77 · Criterios especiales sobre la prueba

1. En aquellos procesos jurisdiccionales en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por motivo de o por razón de discapacidad, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la conducta y de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. Lo establecido en el apartado anterior no es de aplicación a los procesos penales ni a los contencioso-administrativos interpuestos contra resoluciones sancionadoras.

MATIZ

La inversión de la carga de la prueba del art. 77.1 NO se aplica a dos órdenes. No opera en los procesos penales (presunción de inocencia del art. 24.2 CE) ni en los procesos contencioso-administrativos interpuestos contra resoluciones sancionadoras (la Administración debe probar los hechos típicos para sancionar, no es la persona sancionada quien debe demostrar su inocencia). Sí opera en los demás órdenes (civil, social y contencioso-administrativo no sancionador).

RECUERDA

Indemnización por discriminación: sin tope a priori (art. 75.2). A diferencia de otras materias, la reparación no tiene techo máximo prefijado. El **daño moral** es indemnizable incluso cuando no haya perjuicio de carácter económico, valorándose las circunstancias de la infracción y la gravedad de la lesión.

8. Régimen de infracciones y sanciones (Título III, arts. 78-87)

Infracciones – síntesis (art. 81)

Gravedad	Letras	Conducta tipificada
Leves (art. 81.2)	–	Cualquier incumplimiento que afecte a obligaciones meramente formales .
Graves (art. 81.3)	a, b, c, d	a) Actos discriminatorios u omisiones que supongan trato menos favorable · b) Incumplimien-

		to de las exigencias de accesibilidad o negativa a adoptar ajustes razonables · c) Incumplimiento de un requerimiento administrativo específico · d) Cualquier forma de presión sobre la persona con discapacidad o sobre otras personas que hayan entablado o pretendan entablar acción legal.
Muy graves (art. 81.4)	a, b, c	a) Conductas de acoso relacionadas con la discapacidad · b) Incumplimiento reiterado de los requerimientos administrativos específicos · c) Cualquier forma de presión sobre las autoridades en el ejercicio de potestades administrativas.

MATIZ

Presión sobre la **PERSONA** que litiga = grave (art. 81.3.d). Presión sobre las **AUTORIDADES** = muy grave (art. 81.4.c). El **acoso** es siempre **muy grave**. La **discriminación directa o indirecta** es **grave**, no muy grave. El incumplimiento del requerimiento es grave si es ocasional (81.3.c) y muy grave si es reiterado (81.4.b).

Artículo 83 · Sanciones (cuantías)

1. Las infracciones serán sancionadas con multas que irán desde un mínimo de 301 euros hasta un máximo de 1.000.000 de euros.
2. Para las infracciones leves, la sanción no excederá en ningún caso de los 30.000 euros.
3. Para las infracciones graves, la sanción no excederá en ningún caso de los 90.000 euros.

Gravedad	Multa mínima	Multa máxima
Leves	301 €	30.000 €
Graves	301 €	90.000 €
Muy graves	301 €	1.000.000 €

RECUERDA

Mnemotécnico de cuantías RDLeg 1/2013: «301 — 30K — 90K — 1M».
El suelo es siempre 301 €, sin importar la gravedad. Los techos son 30.000 € (leves), 90.000 € (graves) y 1.000.000 € (muy graves). Sólo las muy graves alcanzan el techo del millón.

Artículos 82 y 87 · Prescripción de infracciones y sanciones

Art. 82. Las infracciones a que se refiere este Título calificadas como leves prescribirán al año, las calificadas como graves a los tres años y las calificadas como muy graves a los cuatro años.

Art. 87. Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al año, las impuestas por faltas graves a los cuatro años y las impuestas por faltas muy graves a los cinco años.

Gravedad	Prescripción de la infracción (art. 82)	Prescripción de la sanción (art. 87)
Leve	1 año	1 año
Grave	3 años	4 años
Muy grave	4 años	5 años

MATIZ

En el RDLeg 1/2013 las sanciones **GRAVES** y **MUY GRAVES** prescriben **DESPUÉS** que las infracciones correspondientes (4 años > 3 años · 5 años > 4 años). Sólo coinciden en las leves (1 año en ambos casos). Es la regla **opuesta** a la que rige en otras normas como la Ley 4/2023 LGTBI, donde la sanción siempre prescribe antes que la infracción. No se intercambian.

Artículo 85 · Sanciones accesorias

1. Cuando las infracciones sean graves o muy graves, los órganos competentes propondrán, además de la sanción que proceda, la prohibición de concurrir en procedimientos de otorgamiento de ayudas oficiales, consistentes en subvenciones o cualesquiera otras ayudas en el sector de actividad, en cuyo ámbito se produce la infracción, por un período máximo de un año, en el caso de las graves, y de dos, en el caso de las muy graves.
2. Cuando las infracciones sean muy graves, además los órganos competentes propondrán la supresión, cancelación o suspensión total o parcial de ayudas oficiales, consistentes en subvenciones y cualesquiera otras que la persona sancionada tuviese reconocidos en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.
3. La comisión de una infracción muy grave por las instituciones que presten servicios sociales podrá conllevar la inhabilitación para el ejercicio de las actividades de cuidado, tanto para personas físicas como jurídicas, por un plazo máximo de cinco años.
3. La comisión de una infracción muy grave por las instituciones que presten servicios sociales podrá conllevar la inhabilitación para el ejercicio de las actividades de cuidado, tanto para personas físicas como jurídicas, por un plazo máximo de cinco años.

RECUERDA

Sanciones accesorias del art. 85 escaladas según gravedad. Las graves: prohibición de concurrir a ayudas oficiales por **hasta 1 año**. Las muy graves: prohibición de concurrir a ayudas oficiales por **hasta 2 años + supresión, cancelación o suspensión total o parcial de las ayudas oficiales ya reconocidas**. Las muy graves cometidas por instituciones que presten servicios sociales pueden conllevar **inhabilitación para el ejercicio de actividades de cuidado por hasta 5 años**.

9. La Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia es la respuesta del legislador español al envejecimiento poblacional y al aumento de la esperanza de vida. Crea el **Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)** y configura la atención a la dependencia como **derecho subjetivo de ciudadanía** —exigible ante los tribunales—, no como prestación graciable o asistencial.

10. Objeto y naturaleza jurídica del SAAD (Ley 39/2006, art. 1)

Artículo 1 · Objeto de la Ley

1. La presente Ley tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en los términos establecidos en las leyes, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas y la garantía por la Administración General del Estado de un contenido

mínimo común de derechos para todos los ciudadanos en cualquier parte del territorio del Estado español.

2. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia responderá a una acción coordinada y cooperativa de la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, que contemplará medidas en todas las áreas que afectan a las personas en situación de dependencia, con la participación, en su caso, de las Entidades Locales.

RECUERDA

Naturaleza dual del SAAD. Es un **derecho subjetivo de ciudadanía** — exigible ante tribunales, no graciable— y, simultáneamente, un sistema que **garantiza un contenido mínimo común** en todo el territorio del Estado a cargo de la AGE. Cualquier persona que cumpla los requisitos tiene derecho a la prestación o servicio que le corresponde con independencia de la comunidad autónoma de residencia.

El SAAD se configura como una **red de utilización pública** que integra de forma coordinada centros y servicios, **públicos y privados** (art. 6.2). La integración no altera el régimen jurídico de titularidad, administración, gestión ni dependencia orgánica de los centros (art. 6.3).

11. Las ocho definiciones (Ley 39/2006, art. 2)

Artículo 2 · Definiciones

A efectos de la presente Ley, se entiende por:

1. **Autonomía:** la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas

y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

2. Dependencia: el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.
3. Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD): las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas.
4. Necesidades de apoyo para la autonomía personal: las que requieren las personas que tienen discapacidad intelectual o mental para hacer efectivo un grado satisfactorio de autonomía personal en el seno de la comunidad.
5. Cuidados no profesionales: la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada.
6. Cuidados profesionales: los prestados por una institución pública o entidad, con y sin ánimo de lucro, o profesional autónomo entre cuyas finalidades se encuentre la prestación de servicios a personas en situación de dependencia, ya sean en su hogar o en un centro.
7. Asistencia personal: servicio prestado por un asistente personal que realiza o colabora en tareas de la vida cotidiana de una persona en situación

de dependencia, de cara a fomentar su vida independiente, promoviendo y potenciando su autonomía personal.

8. Tercer sector: organizaciones de carácter privado surgidas de la iniciativa ciudadana o social, bajo diferentes modalidades que responden a criterios de solidaridad, con fines de interés general y ausencia de ánimo de lucro, que impulsan el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales.

MATIZ

La dependencia es un estado de carácter **PERMANENTE** (art. 2.2). No es una situación transitoria ni rehabilitadora. Las situaciones de recuperación temporal —convalecencia, post-operatorio, rehabilitación— no entran en el SAAD por sí solas.

MATIZ

Cuidados no profesionales (art. 2.5) \neq voluntariado. Son los prestados por familia o entorno, en el domicilio y sin vinculación a un servicio de atención profesionalizada. Generan, excepcionalmente, derecho a la **prestación económica del art. 18** y obligan al cuidador a ajustarse a las normas de **afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social**.

MATIZ

Los cuidados profesionales (art. 2.6) pueden serlo por entidades **CON** y **SIN ánimo de lucro**. No es requisito el ánimo de lucro: cabe que sean prestados por una institución pública, una entidad sin ánimo de lucro o un profesional autónomo, en el hogar o en un centro.

12. Los diecisiete principios (Ley 39/2006, art. 3)

Artículo 3 · Principios de la Ley

Esta Ley se inspira en los siguientes principios:

- a) El carácter público de las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.
- b) La universalidad en el acceso de todas las personas en situación de dependencia, en condiciones de igualdad efectiva y no discriminación, en los términos establecidos en esta Ley.
- c) La atención a las personas en situación de dependencia de forma integral e integrada.
- d) La transversalidad de las políticas de atención a las personas en situación de dependencia.
- e) La valoración de las necesidades de las personas, atendiendo a criterios de equidad para garantizar la igualdad real.
- f) La personalización de la atención, teniendo en cuenta de manera especial la situación de quienes requieren de mayor acción positiva como consecuencia de tener mayor grado de discriminación o menor igualdad de oportunidades.
- g) El establecimiento de las medidas adecuadas de prevención, rehabilitación, estímulo social y mental.
- h) La promoción de las condiciones precisas para que las personas en situación de dependencia puedan llevar una vida con el mayor grado de autonomía posible.
- i) La permanencia de las personas en situación de dependencia, siempre que sea posible, en el entorno en el que desarrollan su vida.
- j) La calidad, sostenibilidad y accesibilidad de los servicios de atención a las personas en situación de dependencia.

- k) La participación de las personas en situación de dependencia y, en su caso, de sus familias y entidades que les representen en los términos previstos en esta Ley.
- l) La colaboración de los servicios sociales y sanitarios en la prestación de los servicios a los usuarios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia que se establecen en la presente Ley y en las correspondientes normas de las Comunidades Autónomas y las aplicables a las Entidades Locales.
- m) La participación de la iniciativa privada en los servicios y prestaciones de promoción de la autonomía personal y atención a la situación de dependencia.
- n) La participación del tercer sector en los servicios y prestaciones de promoción de la autonomía personal y atención a la situación de dependencia.
- ñ) La cooperación interadministrativa.
- o) La integración de las prestaciones establecidas en esta Ley en las redes de servicios sociales de las Comunidades Autónomas, en el ámbito de las competencias que tienen asumidas, y el reconocimiento y garantía de su oferta mediante centros y servicios públicos o privados concertados.
- p) La inclusión de la perspectiva de género, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres.
- q) Las personas en situación de gran dependencia serán atendidas de manera preferente.

RECUERDA

El art. 3 enumera 17 principios, de la letra a a la q (incluyendo la letra ñ). Los más singulares son la **letra i)** —permanencia en el entorno habitual— ; la **letra p)** —perspectiva de género—; y la **letra q)** —atención preferente al **Grado III** (gran dependencia)—. Las letras i, p y q condensan tres opciones de política social: domiciliación frente a institucionalización, género e intensidad.

13. Derechos, obligaciones y titularidad (Ley 39/2006, arts. 4-5)

El art. 4 reconoce un catálogo cerrado de **doce derechos especiales** (a-l) y, en su apartado 4, las **obligaciones del beneficiario** y de sus familiares. El art. 5 fija los **tres requisitos cumulativos** de la titularidad.

Artículo 4.2 · Doce derechos especiales

2. Asimismo, las personas en situación de dependencia disfrutarán de todos los derechos establecidos en la legislación vigente, y con carácter especial de los siguientes:
 - a) A disfrutar de los derechos humanos y libertades fundamentales, con pleno respeto de su dignidad e intimidad.
 - b) A recibir, en términos comprensibles y accesibles, información completa y continuada relacionada con su situación de dependencia.
 - c) A ser advertido de si los procedimientos que se le apliquen pueden ser utilizados en función de un proyecto docente o de investigación, siendo necesaria la previa autorización, expresa y por escrito, de la persona en situación de dependencia o quien la represente.

- d) A que sea respetada la confidencialidad en la recogida y el tratamiento de sus datos, de acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- e) A participar en la formulación y aplicación de las políticas que afecten a su bienestar, ya sea a título individual o mediante asociación.
- f) A decidir, cuando tenga capacidad de obrar suficiente, sobre la tutela de su persona y bienes, para el caso de pérdida de su capacidad de autogobierno.
- g) A decidir libremente sobre el ingreso en centro residencial.
- h) Al ejercicio pleno de sus derechos jurisdiccionales en el caso de internamientos involuntarios, garantizándose un proceso contradictorio.
- i) Al ejercicio pleno de sus derechos patrimoniales.
- j) A iniciar las acciones administrativas y jurisdiccionales en defensa del derecho que reconoce la presente Ley en el apartado 1 de este artículo. En el caso de los menores o personas incapacitadas judicialmente, estarán legitimadas para actuar en su nombre quienes ejerzan la patria potestad o quienes ostenten la representación legal.
- k) A la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, en cualquiera de los ámbitos de desarrollo y aplicación de esta Ley.
- l) A no sufrir discriminación por razón de orientación o identidad sexual.

Artículo 4.4 · Obligaciones del beneficiario y de sus familiares

4. Las personas en situación de dependencia y, en su caso, sus familiares o quienes les representen, así como los centros de asistencia, estarán obligados a suministrar toda la información y datos que les sean requeridos por las administraciones competentes para la valoración de su grado de dependencia, a comunicar todo tipo de ayudas personalizadas que reciban,

a aplicar las prestaciones económicas a las finalidades para las que fueron otorgadas y a cualquier otra obligación prevista en la legislación vigente.

Artículo 5.1 · Titulares de derechos

1. Son titulares de los derechos establecidos en la presente Ley los españoles que cumplan los siguientes requisitos:
 - a) Encontrarse en situación de dependencia en alguno de los grados establecidos.
 - b) Para los menores de 3 años se estará a lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera.
 - c) Residir en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Para los menores de cinco años el periodo de residencia se exigirá a quien ejerza su guarda y custodia.

MATIZ

Residencia del art. 5.1.c: 5 años en total, de los cuales 2 deben ser INMEDIATAMENTE anteriores a la solicitud. No vale cualquier combinación de dos años: deben ser los dos años continuos previos a la fecha de presentación de la solicitud. La cifra global son 5 años de residencia total. Para menores de 5 años, el período se exige a la persona que ejerza la guarda y custodia, no al menor.

14. Configuración del SAAD: niveles y Consejo Territorial (Ley 39/2006, arts. 6-8)

Artículo 7 · Tres niveles de protección

La protección de la situación de dependencia por parte del Sistema se prestará en los términos establecidos en esta Ley y de acuerdo con los siguientes niveles:

- 1.º El nivel de protección mínimo establecido por la Administración General del Estado en aplicación del artículo 9.
- 2.º El nivel de protección que se acuerde entre la Administración General del Estado y la Administración de cada una de las Comunidades Autónomas a través de los Convenios previstos en el artículo 10.
- 3.º El nivel adicional de protección que pueda establecer cada Comunidad Autónoma.

Nivel	Quién lo fija	Financiación	Artículo
1.º Mínimo	Gobierno, oído el Consejo Territorial	AGE íntegramente (PGE de cada año)	Art. 9
2.º Convenios	Convenio bilateral AGE + cada CA, en el seno del Consejo Territorial	AGE + CA conjuntamente; la CA aporta al menos igual que la AGE (art. 32.3)	Art. 10
3.º Adicional	Cada CA de forma autónoma	CA íntegramente con cargo a sus presupuestos	Art. 7.3.º + art. 11.2

RECUERDA

Mnemotécnico E-C-A para los tres niveles del art. 7. Estado (mínimo, art. 9) · Convenio AGE-CA (art. 10) · Adicional CA (art. 7.3.º). Regla clave del art. 32.3: **la aportación de la CA al nivel de Convenio es, para cada año, al menos igual a la de la AGE.** La CA puede aportar más, pero **nunca menos.**

Artículo 8 · Consejo Territorial de Servicios Sociales y del SAAD

1. Se crea el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia como instrumento de cooperación para la articulación de los servicios sociales y la promoción de la autonomía y atención a las personas en situación de dependencia.

Este Consejo estará adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, y estará constituido por la persona titular de dicho Ministerio, que ostentará su presidencia, y por los Consejeros competentes en materia de servicios sociales y de dependencia de cada una de las comunidades autónomas, recayendo la Vicepresidencia en uno de ellos. Adicionalmente, cuando la materia de los asuntos a tratar así lo requiera, podrán incorporarse al Consejo otros representantes de la Administración General del Estado o de las comunidades autónomas, como asesores especialistas, con voz pero sin voto. En la composición del Consejo Territorial tendrán mayoría los representantes de las comunidades autónomas.

MATIZ

Mayoría autonómica + presidencia ministerial + vicepresidencia autonómica en el Consejo Territorial. La **presidencia** la ostenta la persona titular del Ministerio competente. La **vicepresidencia** recae en **uno de los Consejeros autonómicos**. La **mayoría** en el Consejo la tienen los representantes de las CC. AA., no la AGE. Las Entidades Locales pueden participar en la forma y condiciones que el propio Consejo disponga (art. 12.2), pero no son miembros nacidos de la ley.

Las funciones del Consejo Territorial (art. 8.2) más relevantes son: acordar el **Marco de cooperación interadministrativa** y el **baremo de valoración** · establecer los criterios de **intensidad de protección** de los servicios del Catálogo · acordar las **condiciones y cuantía de las prestaciones económicas** · adoptar los **criterios de copago** · aprobar **planes, proyectos y programas conjuntos** · servir de cauce de **cooperación, comunicación e información** entre Administraciones · **informar la normativa estatal** de desarrollo en materia de dependencia.

15. Cooperación interadministrativa (Ley 39/2006, arts. 9-12)

El **art. 9** atribuye a la AGE la determinación del **nivel mínimo**, oído el Consejo Territorial. La asignación a las CC. AA. se calcula con tres variables simultáneas: **número de beneficiarios + grado de dependencia + prestación reconocida**. La financiación corre íntegramente a cargo de la AGE (art. 32.2).

El **art. 10** prevé que, en el seno del Consejo Territorial, AGE y cada CA acuerden objetivos, medios y recursos mediante **Convenios bilaterales**, con criterios de reparto que tengan en cuenta la población dependiente, la dispersión geográfica, la insularidad, los emigrantes retornados y otros factores.

El **art. 11.1** atribuye a las **Comunidades Autónomas** ocho funciones (a-h): planificar y ordenar los servicios en su territorio · gestionar los recursos para la valoración y atención · establecer los procedimientos de coordinación sociosanitaria · crear y actualizar el **Registro de Centros y Servicios** · asegurar la elaboración de los **Programas Individuales de**

Atención (PIA) · inspeccionar y sancionar los incumplimientos · evaluar periódicamente el funcionamiento del Sistema · aportar a la AGE la información necesaria para los criterios de financiación.

El **art. 12** reconoce a las **Entidades Locales** la participación en la gestión de los servicios conforme a la normativa de su comunidad autónoma y dentro de las competencias que la legislación vigente les atribuye, así como la posibilidad de participar en el Consejo Territorial.

16. Prestaciones y Catálogo de servicios (Ley 39/2006, arts. 14-15)

Artículo 14.2 · Prioridad de los servicios

2. Los servicios del Catálogo del artículo 15 tendrán carácter prioritario y se prestarán a través de la oferta pública de la Red de Servicios Sociales por las respectivas Comunidades Autónomas mediante centros y servicios públicos o privados concertados debidamente acreditados.

Artículo 14.8 · Inembargabilidad de las prestaciones económicas

8. Las prestaciones económicas establecidas en virtud de esta Ley son inembargables, salvo para el supuesto previsto en el artículo 608 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

MATIZ

Las prestaciones económicas son **INEMBARGABLES**, con **UNA** sola excepción. El art. 608 LEC permite el embargo cuando se trate de **condena al pago de alimentos**. Fuera de ese único supuesto la inembargabilidad es absoluta. La regla es la inembargabilidad; la excepción, la deuda alimenticia.

Artículo 15.1 · Catálogo de servicios

1. El Catálogo de servicios comprende los servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia, en los términos que se especifican en este capítulo:
 - a) Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal.
 - b) Servicio de Teleasistencia.
 - c) Servicio de Ayuda a domicilio:
 - (i) Atención de las necesidades del hogar.
 - (ii) Cuidados personales.
 - d) Servicio de Centro de Día y de Noche:
 - (i) Centro de Día para mayores.
 - (ii) Centro de Día para menores de 65 años.
 - (iii) Centro de Día de atención especializada.
 - (iv) Centro de Noche.
 - e) Servicio de Atención Residencial:
 - (i) Residencia de personas mayores en situación de dependencia.
 - (ii) Centro de atención a personas en situación de dependencia, en razón de los distintos tipos de discapacidad.

RECUERDA

El Catálogo del art. 15 tiene cinco categorías (a-e) y subtipos cerrados. Centro de Día y de Noche: cuatro subtipos (mayores · menores 65 · especializado · Noche). Atención Residencial: dos subtipos (mayores · discapacidad). El servicio de **ayuda a domicilio** comprende dos modalidades: atención de necesidades del hogar y cuidados personales; los servicios del hogar **prestados solos** sólo proceden de **forma justificada y excepcional** cuando así se disponga en el PIA y la Administración motive la excepción en la resolución (art. 23).

17. Las tres prestaciones económicas (Ley 39/2006, arts. 17-20)

Prestación económica	Carácter	Requisitos clave
PE vinculada al servicio (art. 17)	Subsidiaria , periódica y personal	Sólo cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado. Vinculada a la adquisición del servicio del PIA en una entidad o centro acreditado . Las AAPP supervisan el destino de la prestación.
PE para cuidados en el entorno familiar (art. 18)	Excepcional	El beneficiario está siendo atendido por su entorno familiar en condiciones adecuadas de convivencia y habitabilidad y así lo establezca su PIA. El cuidador no profesional debe ajustarse a las normas de afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social.
PE de asistencia personal (art. 19)	Para cualquier grado de dependencia	Contribuye a la contratación del asistente personal por horas, facilitando el acceso a la educación y al trabajo y una vida más autónoma en las ABVD.

Artículo 18.1 · Carácter excepcional de la prestación por cuidados familiares

1. Excepcionalmente, cuando el beneficiario esté siendo atendido por su entorno familiar, y se reúnan las condiciones establecidas en el artículo 14.4, se reconocerá una prestación económica para cuidados familiares.

Artículo 20 · Cuantía de las prestaciones económicas

La cuantía de las prestaciones económicas reguladas en los artículos de esta Sección se acordará por el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, para su aprobación posterior por el Gobierno mediante Real Decreto.

MATIZ

La PE por cuidados familiares es **EXCEPCIONAL** (art. 18.1). El régimen general son los servicios del Catálogo (art. 14.2); las prestaciones económicas son subsidiarias o excepcionales. La PE de **asistencia personal** del art. 19 está disponible para la dependencia en **cualquiera de sus grados**, no sólo para el Grado III.

MATIZ

La cuantía de las PE: la acuerda el Consejo Territorial y la aprueba el **Gobierno mediante Real Decreto** (art. 20). No la fija directamente el Ministerio de forma autónoma. Es decisión bilateral AGE-CC. AA. en el Consejo Territorial seguida de Acuerdo del Consejo de Ministros formalizado en RD.

18. Régimen de incompatibilidad (Ley 39/2006, art. 25 bis)

Artículo 25 bis · Régimen de incompatibilidad de las prestaciones

1. Las prestaciones económicas serán incompatibles entre sí y con los servicios del catálogo establecidos en el artículo 15, salvo con los servicios de prevención de las situaciones de dependencia, de promoción de la autonomía personal y de teleasistencia.
2. Los servicios serán incompatibles entre sí, a excepción del servicio de teleasistencia que será compatible con el servicio de prevención de las situaciones de dependencia, de promoción de la autonomía personal, de ayuda a domicilio y de centro de día y de noche.
3. No obstante lo anterior, las administraciones públicas competentes podrán establecer la compatibilidad entre prestaciones para apoyo, cuidados y atención que faciliten la permanencia en el domicilio a la persona en situación de dependencia, de tal forma que la suma de estas prestaciones no sea superior, en su conjunto, a las intensidades máximas reconocidas a su grado de dependencia. A los efectos de la asignación del nivel mínimo establecido en el artículo 9, estas prestaciones tendrán la consideración de una única prestación.

Regla	Contenido	Excepciones
Art. 25 bis.1 (prestaciones económicas)	Las PE son incompatibles entre sí y con los servicios del Catálogo.	Compatibles con prevención de la dependencia, promoción de la autonomía personal y teleasistencia .
Art. 25 bis.2 (servicios)	Los servicios son incompatibles entre sí .	La teleasistencia es compatible con prevención, promoción de la autonomía, ayuda a domicilio y centro de día/noche (incompatible sólo con la atención residencial).

<p>Art. 25 bis.3 (compatibilidad domiciliaria)</p>	<p>Las AAPP competentes pueden ampliar compatibilidades para facilitar la permanencia en el domicilio.</p>	<p>La suma de prestaciones no puede superar las intensidades máximas reconocidas al grado; a efectos del nivel mínimo del art. 9, se computan como una sola.</p>
---	--	---

MATIZ

La teleasistencia es la excepción transversal del art. 25 bis. Tanto las PE (apdo. 1) como los servicios (apdo. 2) son incompatibles entre sí, pero la teleasistencia funciona como excepción general: compatible con casi todo, incompatible sólo con la atención residencial. El apdo. 3 añade que las AAPP pueden ampliar compatibilidades para facilitar la permanencia en el domicilio sin superar las intensidades máximas del grado.

19. Los grados de dependencia y su valoración (Ley 39/2006, arts. 26-27 y DA 17.^a)

Artículo 26 · Grados de dependencia

1. La situación de dependencia se clasificará en los siguientes grados:
 - a) Grado I. Dependencia moderada: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.
 - b) Grado II. Dependencia severa: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no quiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.

c) Grado III. Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

Grado	Nombre	Frecuencia de ayuda	Conector con la condición de apoyo	Condición adicional
I	Dependencia moderada	Al menos 1 vez al día	O (basta una de las dos)	Apoyo intermitente o limitado .
II	Dependencia severa	2 o 3 veces al día , sin apoyo permanente de cuidador	O (basta una)	Apoyo extenso .
III	Gran dependencia	Varias veces al día	Y (frecuencia + condición de apoyo)	(Pérdida total de autonomía + apoyo indispensable y continuo) O apoyo generalizado para la autonomía personal.

MATIZ

El Grado III usa el conector «Y» entre frecuencia y condición de apoyo, mientras que los Grados I y II usan «O». En el Grado III hay que cumplir **simultáneamente** la frecuencia de varias veces al día y una de las dos condiciones alternativas (pérdida total + apoyo indispensable y continuo, o apoyo generalizado para la autonomía personal). Las dos condiciones alternativas internas se enlazan con un «O», pero el conector principal del Grado III sigue siendo un «Y» frente al «O» de los Grados I y II.

Disposición adicional decimoséptima · Grado III+ de dependencia extrema

Régimen jurídico de las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible.

1. Se crea un nuevo Grado III+ de dependencia extrema, que incluye a las personas que, teniendo reconocido el Grado III de dependencia están diagnosticadas con Esclerosis Lateral Amiotrófica en aquella fase avanzada de la enfermedad que determina una dependencia completa para actividades básicas de la vida diaria, así como asistencia instrumental y personal derivada de problemas respiratorios y disfagia. También se incluye a las personas que, teniendo reconocido el Grado III de dependencia, están diagnosticadas con otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible, conforme a los criterios establecidos en el reglamento que determine el ámbito de aplicación de la Ley 3/2024, de 30 de octubre, conforme a lo establecido en su disposición final séptima.
2. A este Grado III+ de dependencia extrema se le asignará un nivel mínimo de protección específico, garantizado por la Administración General del Estado, en función de la prestación o servicio que se disfrute.

Las personas que tengan reconocido un Grado III+ de dependencia extrema tendrán reconocido el acceso a una prestación económica vinculada al servicio, de conformidad con el artículo 17, que únicamente podrá ser destinada a ayuda a domicilio, o a una prestación económica de asistencia personal, en los términos previstos en el artículo 19.

La DA 17.^a fue añadida por el art. 1 del **Real Decreto-ley 11/2025, de 21 de octubre** (en vigor desde el 23 de octubre de 2025) y crea un **Grado III+ de dependencia extrema** como categoría adicional al art. 26: no sustituye los tres grados de la Ley 39/2006, sino

que se superpone al Grado III para personas con **ELA en fase avanzada** o con otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. La cobertura material se limita a **dos prestaciones**: la prestación económica vinculada al servicio (PEVS, art. 17), únicamente destinada a **ayuda a domicilio**, o la prestación económica de asistencia personal (art. 19).

MATIZ

El art. 26 mantiene los **TRES** grados de dependencia; la DA 17.^a añade un **Grado III+ por encima**. El Grado III+ no es un cuarto grado autónomo dentro del baremo del art. 26: presupone tener ya reconocido el Grado III y se reserva a personas con ELA en fase avanzada o con otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible (Ley 3/2024). Se introdujo por el RD-ley 11/2025, no por modificación del art. 26.

Artículo 27.2 · Exclusividad del baremo

No será posible determinar el grado de dependencia mediante otros procedimientos distintos a los establecidos por este baremo.

El baremo de valoración (acordado por el Consejo Territorial y aprobado por el Gobierno mediante Real Decreto — actualmente RD 174/2011) es el **único procedimiento válido** para la valoración del grado. Toma como referente la **Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF-OMS)**. Los órganos de valoración los determinan las CC. AA. y, en todo caso, tienen **carácter público**.

20. Reconocimiento del derecho y Programa Individual de Atención (Ley 39/2006, arts. 28-30)

Artículo 28.6 · Indelegabilidad de la valoración y prescripción

6. Los servicios de valoración de la situación de dependencia, la prescripción de servicios y prestaciones y la gestión de las prestaciones económicas previstas en la presente Ley, se efectuarán directamente por las Administraciones Públicas no pudiendo ser objeto de delegación, contratación o concierto con entidades privadas.

MATIZ

La valoración y la prescripción son competencia exclusiva e indelegable de las AAPP. No pueden contratarse ni concertarse con entidades privadas. El **Catálogo de servicios** del art. 15, en cambio, sí se presta mediante centros públicos o privados concertados debidamente acreditados (art. 14.2). No mezclar los dos regímenes: la valoración es siempre pública; la ejecución del servicio puede estar concertada.

Artículo 29.1 · Programa Individual de Atención (PIA)

1. En el marco del procedimiento de reconocimiento de la situación de dependencia y las prestaciones correspondientes, los servicios sociales correspondientes del sistema público establecerán un programa individual de atención en el que se determinarán las modalidades de intervención más adecuadas a sus necesidades de entre los servicios y prestaciones económicas previstos en la resolución para su grado, con la participación, previa consulta y, en su caso, elección entre las alternativas propuestas

por parte del beneficiario y, en su caso, de su familia o entidades tutelares que le representen.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la determinación de la prestación económica por cuidados en el entorno familiar corresponderá a la Administración competente, a propuesta de los servicios sociales.

MATIZ

PIA: el beneficiario elige entre alternativas, SALVO la PE por cuidados en el entorno familiar. En el régimen general, el beneficiario participa y elige entre las alternativas del PIA. La excepción es la **PE de cuidados familiares (art. 18)**: la decide la Administración a propuesta de los servicios sociales, no el beneficiario.

El **art. 30** prevé la **revisión** del grado por (a) mejoría o empeoramiento de la situación o (b) error de diagnóstico o en la aplicación del baremo. El PIA puede revisarse a instancia del interesado, de oficio por la CA con la periodicidad que su normativa establezca o con motivo de cambio de residencia a otra comunidad autónoma (art. 29.2).

21. Financiación, copago y órganos consultivos (Ley 39/2006, arts. 32, 33, 40-41)

Artículo 32 · Financiación del Sistema por las Administraciones Públicas (selección, apartado 3)

1. La financiación del Sistema será la suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que correspondan a las Administraciones Públicas competentes y se determinará anualmente en los correspondientes Presupuestos.

2. La Administración General del Estado asumirá íntegramente el coste derivado de lo previsto en el artículo 9.
3. En el marco de cooperación interadministrativa previsto en el artículo 10, los Convenios que se suscriban entre la Administración General del Estado y cada una de las administraciones de las Comunidades Autónomas determinarán las obligaciones asumidas por cada una de las partes para la financiación de los servicios y prestaciones del Sistema. Dichos Convenios, que podrán ser anuales o plurianuales, recogerán criterios de reparto teniendo en cuenta la población dependiente, la dispersión geográfica, la insularidad, emigrantes retornados y otros factores, y podrán ser revisados por las partes.

La aportación de la Comunidad Autónoma será, para cada año, al menos igual a la de la Administración General del Estado como consecuencia de lo previsto en este apartado y en el anterior.

Artículo 33.4 · Garantía de cobertura universal

4. Ningún ciudadano quedará fuera de la cobertura del Sistema por no disponer de recursos económicos.

El art. 33 regula la **participación del beneficiario en el coste**: capacidad económica personal + tipo y coste del servicio. El Consejo Territorial fija los criterios. Para fijar la participación, se distingue entre **servicios asistenciales** y **servicios de manutención y hoteleros**.

Comité Consultivo del SAAD (art. 40)

El **Comité Consultivo** es el órgano asesor del SAAD. Su composición es **tripartita** (Administraciones, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales) y **paritaria** entre las Administraciones por una parte y las organizaciones sociales por otra.

Componente	Número de representantes
------------	--------------------------

Administración General del Estado	6
Comunidades Autónomas	6
Entidades Locales	6
Organizaciones empresariales más representativas	9
Organizaciones sindicales más representativas	9
Total	36

Los acuerdos del Comité se adoptan por **mayoría de los votos emitidos en cada una de las partes**: requieren simultáneamente la mayoría de los votos de las Administraciones públicas y la mayoría de los votos de las organizaciones sindicales y empresariales.

Artículo 41 · Cuatro órganos consultivos

Serán órganos consultivos de participación institucional del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia los siguientes:

El Comité Consultivo del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

El Consejo Estatal de Personas Mayores.

El Consejo Nacional de la Discapacidad.

El Consejo Estatal de Organizaciones no Gubernamentales de Acción Social.

RECUERDA

Comité Consultivo: tripartito y paritario · 6 + 6 + 6 = 18 administraciones · 9 + 9 = 18 organizaciones · 36 miembros en total. Los acuerdos exigen mayoría simultánea en cada una de las dos partes (administraciones / organizaciones sociales). Órganos consultivos del SAAD del art. 41: **4 en total** — **Comité Consultivo + Personas Mayores + Discapacidad + ONG de Acción Social.**

TRES FORMAS DE EMPEZAR

La app Persevera complementa este temario con las herramientas para estudiarlo:

tests · flashcards con repaso espaciado · supuestos
simulacros · mindmaps · tutor IA · planificador

Suscripción mensual sin permanencia. Cancelas cuando quieras desde la app.



WEB

perseveraoposiciones.com



IOS

iPhone / iPad



ANDROID

Google Play