

Por su parte, las disposiciones adicionales contienen otras normas de contenido tributario.

Así, además de lo indicado más arriba en relación con las cuotas participativas de las Cajas de Ahorro, se dispone la exención en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de las ayudas públicas por daños personales causados por las lluvias torrenciales acaecidas a finales de marzo de 2002 en la isla de Tenerife.

También se modifica la Ley sobre régimen fiscal de cooperativas en relación con las organizaciones de productores en los sectores de frutas y hortalizas y de materias grasas y se incorpora la regulación de los beneficios fiscales aplicables en relación con los «XV Juegos del Mediterráneo. Almería 2005».

### III

El título II de la ley tiene por objeto el establecimiento de medidas relacionadas con el orden social.

Comienza el título con la inclusión de reformas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Así, se recoge expresamente la mención al subsidio de riesgo durante el embarazo para su cómputo a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones. Se modifica la limitación a la posibilidad de acumular pensiones de viudedad y orfandad, que en la actualidad únicamente opera en relación con la concurrencia de pensiones de viudedad y orfandad, pero no así respecto de las pensiones a favor de otros familiares, estableciendo un único límite a todo el conjunto de las pensiones correspondientes, si bien estableciendo unas prioridades o preferencias respecto de ellas, con excepción de la pensión de viudedad.

En lo referente a los regímenes especiales de Seguridad Social, se modifica el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio. Se reduce de cinco a cuatro años el plazo para el derecho a devolución de cuotas indebidamente ingresadas al Instituto Social de las Fuerzas Armadas y se regula la obligación de comunicación de datos al ISFAS, a fin de garantizar el obligado control respecto a los afiliados y las repercusiones que, en orden a su cotización a este instituto, tienen las modificaciones de sus situaciones administrativas.

Dentro del título II, mediante un capítulo específico, se establecen diversas medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, medidas que vienen a reforzar y complementar las numerosas normas que ya conforman nuestro ordenamiento jurídico en todos los ámbitos en materia de no discriminación por todas las causas amparadas por el artículo 14 de la Constitución.

Con la base jurídica del artículo 13 del Tratado de la Comunidad Europea, se aprobaron en 2000 dos directivas: en primer lugar, la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que aborda tal principio en diversos ámbitos; en segundo lugar, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

Mediante las medidas incluidas en este Capítulo se adecua la legislación española a estas dos directivas procediendo a su transposición a nuestro derecho. Además, se establece un marco legal general para combatir la discriminación por el origen racial o étnico de las per-

sonas en todos los ámbitos, se aborda la definición legal de la discriminación, directa e indirecta, y se moderniza la regulación de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo, modificándose, entre otros, determinados preceptos del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, de la Ley de Procedimiento Laboral, de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y de la legislación en materia de función pública, si bien estas últimas modificaciones por razones sistemáticas se integran en el título III.

Además se aprueba el programa de fomento del empleo para el año 2004 y se introducen diversas modificaciones en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y se modifica un precepto de naturaleza no orgánica de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, incluyendo entre las asociaciones de utilidad pública las de promoción y protección de la familia.

En lo atinente a las ayudas a los afectados por delitos de terrorismo, se amplía el ámbito temporal de aplicación de la Ley 31/1999, de 8 de octubre, de Solidaridad con las Víctimas del Terrorismo, hasta el 31 de diciembre de 2004.

### IV

El título III de la ley contiene diversas medidas que afectan al personal al servicio de las Administraciones públicas y del sector público estatal.

En cuanto al régimen general del personal funcionario y estatutario, se modifican diversos preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.

Así se fija expresamente qué elementos se estiman como características esenciales del puesto de trabajo que deben figurar en la relación de puestos de trabajo para la Administración General del Estado y para el conjunto de las Administraciones públicas.

Se armoniza el fomento de la promoción interna con los procesos de cambio de adscripción que actualmente se llevan a cabo fruto de la política global de recursos humanos y se prevé la posibilidad para los funcionarios, prevista para el personal laboral en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, de solicitar reducción de jornada cuando precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, así como la fijación reglamentaria de la disminución de la jornada y la reducción de retribuciones correspondientes a dicha jornada. Por último, se declaran a extinguir determinados cuerpos y escalas.

Se modifica el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, especificando que a los funcionarios en prácticas que ya estuvieran prestando servicios remunerados en la Administración, como funcionarios de carrera o interinos, se les concederá licencia por estudios, llenando de esta forma un vacío actualmente existente en esta materia.

En materia de cuerpos y escalas, se modifica la denominación del Grupo A de Vigilancia Aduanera que pasa a denominarse Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera, se regula la integración del personal del Instituto de Salud Carlos III en las Escalas de Investigadores Titulares y de Técnicos Superiores Especialistas, y de Técnicos Especialistas de grado medio, Ayudantes de

5. El Instituto de Migraciones y Servicios Sociales prestará al Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico el apoyo necesario para el desempeño de sus funciones.

6. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de las competencias del Defensor del Pueblo establecidas por la Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril.

El Defensor del Pueblo podrá establecer con el Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico los mecanismos de cooperación y colaboración que se consideren oportunos.

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

#### Artículo 34. *Ámbito de aplicación de la Sección 3.<sup>a</sup>*

1. Esta sección tiene por objeto establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en el acceso al empleo, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional y la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

Las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con cualquiera de las causas a que se refiere el párrafo anterior no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

#### Artículo 35. *Medidas de acción positiva.*

Para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o se adopten medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten relativas a las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección.

#### Artículo 36. *Carga de la prueba.*

En aquellos procesos del orden jurisdiccional civil y del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de las personas respecto de las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

#### Artículo 37. *Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*

Uno. El párrafo c) del apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

«c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.»

Dos. El párrafo e) del apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos:

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.»

Tres. El apartado 2 del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

«2. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El servicio público de empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda modificado de la siguiente manera:

«1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

Cinco. Se introduce un nuevo párrafo g) en el apartado 2 del artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con la siguiente redacción:

«g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

**Artículo 38. *Modificaciones de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.***

Uno. El artículo 37 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, queda redactado de la siguiente forma:

«1. Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo 41.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa e indirecta basada en la discapacidad.

3. Existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.

Existirá discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, o salvo que el empresario venga obligado a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta y de acuerdo con el artículo 37 bis de esta ley, para eliminar las desventajas que supone esa disposición, cláusula, pacto o decisión.»

Dos. Se introduce un nuevo artículo 37 bis en la Ley 13/1982, de 7 de abril, con la siguiente redacción:

«1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad.

2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente

mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.»

**Artículo 39. *Modificaciones de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.***

El párrafo c) del apartado 1 del artículo 3 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, queda redactado de la siguiente forma:

«c) La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.»

**Artículo 40. *Modificaciones del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.***

Uno. El artículo 96 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 96.

En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.»

Dos. El artículo 181 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 181.

Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.»

**Artículo 41. *Modificaciones del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.***

Uno. El apartado 12 del artículo 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social queda redactado de la siguiente forma:

«12. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen,

incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

Dos. Se añade un apartado 13 bis al artículo 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que queda redactado de la siguiente forma:

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.»

Tres. El apartado 2 del artículo 16 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social queda redactado en los siguientes términos:

«2. Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.»

#### Artículo 42. *Fomento de la igualdad en la negociación colectiva.*

Los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

#### Artículo 43. *Fomento de planes de igualdad.*

Los poderes públicos fomentarán la adopción por las empresas y por las organizaciones sindicales y empresariales de planes de igualdad a favor de las personas con discapacidad, mediante los incentivos y medidas de apoyo establecidos para ello.

### CAPÍTULO IV

#### Otras normas en materia social

#### Artículo 44. *Programa de fomento del empleo para el año 2004.*

Uno. *Ámbito de aplicación.*

1. Podrán acogerse a las bonificaciones establecidas para el programa de fomento de empleo:

1.1 Las empresas que contraten indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos y de acuerdo con los requisitos y condiciones que se señalan en esta norma, a trabajadores desempleados, inscritos en la oficina de empleo e incluidos en algunos de los colectivos siguientes:

- a) Mujeres desempleadas, entre 16 y 45 años.
- b) Mujeres desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- c) Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante seis o más meses.
- d) Desempleados mayores de 45 años y hasta 55.
- e) Desempleados mayores de 55 años y hasta 65.
- f) Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- g) Desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social, así como a los perceptores de la renta agraria.
- h) Desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.
- i) Mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.

1.2 Los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen especial de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos, dados de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2003, que contraten indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo incluidos en alguno de los colectivos definidos en el apartado anterior.

1.3 Las empresas y las entidades sin ánimo de lucro que contraten, indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, o temporalmente, trabajadores desempleados en situación de exclusión social, podrán acogerse a las bonificaciones previstas en esta norma en los términos que en la misma se indican. La situación de exclusión social se acreditará por los servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada comunidad autónoma.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1.<sup>a</sup> Falta de periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.

2.<sup>a</sup> Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores.

d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

1.4 Las cooperativas o sociedades laborales a las que se incorporen desempleados incluidos en alguno de los colectivos establecidos en los apartados 1.1 y 1.3 de este número uno, como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y siempre que la entidad