

Regulación actual y estrategias de la empresa en la conciliación de la vida profesional y familiar en la Comunidad Valenciana

Dra. Lourdes Canós Darós.

Dpto. Organización de Empresas, Economía Financiera y Contabilidad.

Escuela Politécnica Superior de Gandía.

Universidad Politécnica de Valencia.

E-mail: loucada@omp.upv.es

Dra. Francisca Ramón Fernández.

Departamento de Urbanismo.

Escuela Politécnica Superior de Ingenieros Agrónomos.

Universidad Politécnica de Valencia.

E-mail: frarafer@urb.upv.es

Resumen

Si ha habido un acontecimiento especialmente significativo en nuestra sociedad de los últimos años, ha sido la incorporación de la mujer al mundo laboral. Dicha incorporación ha producido uno de los cambios sociales más significativos, siendo en ocasiones equiparados con lo que significó la revolución industrial. Es por ello, que ha sido necesario realizar una adaptación de la legislación existente para que pueda lograrse dicha conciliación sobre todo en las personas que deben dedicarse a la familia, así como las necesarias adecuaciones de los horarios escolares con la actividad laboral de dichas personas.

En la presente comunicación pretendemos realizar un análisis del régimen jurídico aplicable para la conciliación de la vida personal y familiar, haciendo referencia a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el art. 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, a nivel nacional, y a la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a nivel autonómico, y al Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones del trabajo del personal al servicio de la administración del Consell. Nuestro objetivo es ver la aplicación de dichas normas y cómo se estructuran las ayudas que se convocan con el fin de conciliar la vida familiar y laboral, así como las estrategias empleadas por las empresas para conseguirlo.

Palabras clave: Ayudas económicas, Conciliación familiar y profesional, Estrategias empresariales, Legislación autonómica, Legislación nacional.

1.- El marco constitucional y estatutario de protección

El marco constitucional en el que se enmarca la protección de la familia destacan el art. 14 en el que se proclama el derecho a la igualdad ante la Ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición, así como el art. 39.1, que establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, y el art. 9.2, que atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y

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

En el caso de la Comunidad Autónoma Valenciana, la reciente Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su Título IX, introduce un precepto, el art. 80, en el que se indica que la Generalitat garantizará a todas las personas el derecho a un trabajo digno, bien remunerado, estable y en condiciones de igualdad y seguridad, que permita la conciliación de la vida laboral y familiar, así como el desarrollo humano y profesional de los trabajadores, en plena armonía con los preceptos constitucionales anteriormente indicados.

Del mismo modo, también es interesante hacer referencia al Título II del Estatuto de Autonomía, referente a “De los derechos de los valencianos y valencianas”, en su art. 8.1, que indica “Los valencianos y valencianas, en su condición de ciudadanos españoles y europeos, son titulares de los derechos, deberes y libertades reconocidos en la Constitución Española y en el ordenamiento de la Unión Europea y en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, individuales y colectivos, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos; en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en la Convención Europea de Derechos del Hombre y Libertades Fundamentales, y en la Carta Social Europea”. En el art. 10, “2. Mediante una Ley de Les Corts se elaborará la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana, como expresión del espacio cívico de convivencia social de los valencianos, que contendrá el conjunto de principios, derechos y directrices que informen la actuación pública de la Generalitat en el ámbito de la política social.

3. En todo caso, la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en los siguientes ámbitos: defensa integral de la familia; los derechos de las situaciones de unión legalizadas; protección específica y tutela social del menor; la no discriminación y derechos de las personas con discapacidad y sus familias a la igualdad de oportunidades, a la integración y a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública, social, educativa o económica; la articulación de políticas que garanticen la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural; participación y protección de las personas mayores y de los dependientes; asistencia social a las personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social; igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género y actos terroristas; derechos y atención social de los inmigrantes con residencia en la Comunitat Valenciana”.

Y, por último, en el art. 11 que precisa que: “La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones.

A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral”.

2.- La conciliación de la vida familiar y laboral en la legislación nacional

Vamos a analizar, en el ámbito nacional, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, observando en la misma las distintas medidas que se proponen para que empresa y trabajador puedan conciliar la actividad a desempeñar, así como las medidas de protección de la maternidad, distinguiendo las peculiaridades que se aplican a la

Función Pública, conforme estableció el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el art. 30.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

El necesario cambio legislativo se ha producido por la necesidad de configurar un sistema que permita la incorporación de las nuevas relaciones sociales, y también fomentar medidas que permitan la cooperación y compromiso entre las personas de ambos sexos, con la finalidad de poder compatibilizar el ámbito profesional con el familiar y personal.

Como precisa la Exposición de Motivos de la norma, «la necesidad de conciliación de trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

En este sentido, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebradas en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al

Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia de trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres».

Mediante la Ley de 1999 se traspone a la legislación española las directrices comunitarias que indicaba la normativa internacional y comunitaria , superando los niveles mínimos de protección contemplados en ellas.

Se introducen una serie de cambios legislativos en el ámbito laboral que permiten que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Del mismo modo, intenta conseguir un equilibrio para favorecer los permisos de maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. También se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia, como después veremos con más detalle al analizar las distintas medidas conempladas.

3.- La conciliación de la vida familiar y laboral en la legislación autonómica

El Decreto 120/2003, de 11 de julio, del Consell de la Generalitat, aprobó el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Bienestar Social, mediante el que le atribuía la función de elaborar, promover y ejecutar las medidas para hacer efectivo el principio de igualdad del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural, social y laboral de la Comunitat Valenciana.

Tal y como indicó en su momento el Decreto 7/2003, de 21 de junio, del Presidente de la Generalitat, se asignó a la Consellería de Bienestar Social las

competencias en materia de políticas de prestación sociosanitaria, inmigración, servicios sociales, discapacitados, familia, menor y adopciones, mujer y juventud.

La Dirección General de la Mujer es el centro directivo, dependiente de la Secretaría Autonómica de Prestaciones Sociosanitarias, al que corresponde elaborar, promover y ejecutar las medidas para hacer efectivo el principio de igualdad del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural, social y laboral de la Comunidad Valenciana. Entre las principales funciones destaca el estudio y propuesta de programas, medidas y normas que tengan por objeto promover el ejercicio efectivo de los derechos de la mujer; incrementar su participación en la vida económica, laboral, política, social y cultural, y eliminar las discriminaciones existentes entre los sexos.

Posteriormente se dictó la Orden de 23 de junio de 2006, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se desarrolla el Decreto 120/2003, de 11 de julio, del Consell de la Generalitat Valenciana, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Bienestar Social, en la que se hace referencia en cuanto al Servicio de Gestión de Programas, con las funciones de coordinar la prestación de servicios dirigidos específicamente a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

Fruto de todo ello y para la consecución de los objetivos de las Políticas de Igualdad de Oportunidades del Gobierno de la Generalitat mediante la adecuación y creación de servicios sociocomunitarios que permitan a las mujeres y a los hombres compatibilizar su actividad familiar y profesional, incentivando la organización de actividades extraescolares en los centros educativos, para atender a las niñas y niños fuera del horario escolar y en periodos vacacionales.

Una de dichas actividades es la convocatoria de ayudas para financiar actividades complementarias y extraescolares, realizadas por los alumnos/as de los Centros Educativos de Educación Infantil y Educación Primaria, sostenidos con fondos públicos de la Generalitat, que tengan como fin la conciliación de la vida familiar y laboral, que se suelen convocar periódicamente.

1. El Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, PIO 2001-2004

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, PIO 2001-2004, que desarrolla la Dirección General de la Mujer, contiene 10 Áreas de Actuación. Nos centraremos en el Área VI, referente a la Conciliación de la vida familiar y laboral.

Por lo que se refiere a la conciliación, indica que:

«El modelo denominado “familia simétrica”; aquél en el que hombres y mujeres trabajan extradomésticamente durante toda o la mayor parte de su vida laboral, está reemplazando en nuestra sociedad actual al tradicional modelo de familia en el cual los hombres trabajaban fuera de casa y las mujeres en la casa.

A pesar del avance experimentado y de la incorporación de la mujer al mercado laboral, no se ha producido el abandono total de las viejas funciones desempeñadas en el hogar, es decir, no se ha producido la necesaria redistribución de tareas en el seno familiar. Nos encontramos así con un importante foco de desigualdad entre hombres y mujeres.

La doble presencia de la mujer dificulta el equilibrio entre identidad personal e integración social.

El informe de Las Mujeres en Cifras, realizado por el Instituto de la Mujer, señala que “se aprecia...una progresión significativa, aunque lenta, hacia una distribución más paritaria de las tareas del hogar”.

Los resultados revelan que los hombres dedican más tiempo que las mujeres a las tareas de mantenimiento y las mujeres emplean bastante más tiempo en el cuidado de la familia.

Al comparar la población femenina y masculina observamos que se produce una segmentación interna determinada por la edad, el nivel de instrucción, el estado civil y la situación laboral.

Constatamos que conforme aumenta la edad de las mujeres se reduce la cifra de las que dedican más del 75% de su tiempo a la actividad laboral, lo que es debido tanto a la incorporación creciente de las mujeres al mercado laboral, como al hecho de que las mujeres más jóvenes el no haber formado aún una familia, les permite una dedicación mayor al trabajo.

Las mujeres de más de 60 años son las que menos tiempo destinan a la atención de su familia, sobre todo porque muchas de ellas son receptoras de cuidados.

En los hombres el comportamiento es diferente, no apreciándose una asociación evidente entre edades y dedicación laboral; son los grupos con edades intermedias donde se aprecia un incremento del tiempo dedicado al trabajo.

El tiempo destinado a la unidad de convivencia adopta una distribución inversa con respecto al trabajo. Las mujeres con estudios

universitarios invierten más tiempo en la familia que las que tienen formación secundaria; nos hallamos ante el grupo de mujeres más sobrecargadas. Respecto a los hombres, el aumento de instrucción actúa en detrimento de los cuidados y atención a su familia.

Al cruzar el uso del tiempo con el estado civil de la población, se manifiestan pautas diferentes según el sexo; en las mujeres los tiempos son muy variables; siendo las que conviven en pareja el colectivo que más horas invierte en el trabajo doméstico –seguido de las solteras-, y las casadas las que más horas destinan a la familia. En los hombres las diferencias no son tan significativas, siendo los separados o divorciados son los que más horas dedican al trabajo y menos a su familia.

Más del 50% de las mujeres ocupadas dedican a su trabajo más de la mitad de la jornada, frente a cerca de un 15% entre las inactivas.

La atención a la familia es inferior en las mujeres activas, de las que un 40% invierte menos del 25% de su tiempo diario. La desigualdad con los varones activos es evidente, siendo excepcional dedicar más 50% de horas de la jornada, la mayoría dedica el mínimo de horas.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres contempla acciones dirigidas a la sensibilización y concienciación de la sociedad valenciana sobre el uso diferenciado del tiempo.

El uso del tiempo es una dimensión más de las desigualdades ligadas al sistema sexo/género. El uso del tiempo es una variable

afectada fundamentalmente por el sexo, junto a otras como el status familiar, la presencia o no de hijos, la situación laboral y el tipo de día - laboral o festivo-.

Así las mujeres que tienen hijos y realizan un trabajo remunerado, son el grupo que de menos tiempo libre dispone.

Todos los días de la semana, las mujeres destinan más tiempo a las tareas domésticas, actividad que apenas varía su dedicación cuando llega el fin de semana, y que se sitúa entre 3,7 y 3,8 horas diarias, lo que triplica la dedicación masculina en un día laborable.

Es el trabajo retribuido la actividad en la que emplean más tiempo los hombres, en especial durante la semana laboral (5,3 horas), y siempre con cifras superiores a las mujeres, aunque las distancias se acortan durante el fin de semana.

Por último, y durante todo el periodo semanal, el tiempo libre o de ocio es claramente superior en los hombres, aumentándose la diferencia durante el fin de semana».

2. La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Nos vamos a detener en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la que se indica que la Administración autonómica ampliará la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los períodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años de edad y en período de vacaciones a los mayores de tres años.

Como indica el Preámbulo de la Ley, «la desigualdad existente entre las mujeres y los hombres es un hecho indiscutible. A pesar de los avances producidos en los últimos años, todavía sigue existiendo un nivel de desigualdad intolerable desde la perspectiva de los valores que inspiran el orden democrático, y es por ello que los estados y los organismos internacionales han tomado medidas en el sentido de erradicar la desigualdad de género.

La Unión Europea consolida en el Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 17 de junio de 1997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1999, la política iniciada en los años setenta acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres y, por ello, insiste en la no discriminación por razón de sexo desde diferentes aspectos, proclamando que una de las misiones de la Comunidad es la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 2 del Tratado).

En el ámbito internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979, que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, adopta medidas con la finalidad de contribuir al establecimiento de la igualdad real entre las mujeres y los hombres, a la vez que otorga legitimidad a las acciones positivas para superar la discriminación de las mujeres. Esta convención permite a los estados establecer medidas legislativas que tengan por finalidad alcanzar la igualdad real.

La situación de las mujeres en la Comunidad Valenciana ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Sin embargo, todavía persiste un nivel de desigualdad que pone en entredicho los valores que fundamentan el orden democrático. En este sentido, la participación política de las mujeres, teniendo en cuenta todos los órganos de decisión, se mantiene con índices inferiores a los recomendados por la Unión Europea. El salario medio que perciben las mujeres es inferior al salario medio

que perciben los hombres, las mujeres soportan frecuentemente la acumulación de su jornada laboral al trabajo doméstico no remunerado, y éste es mayoritariamente la única actividad que realizan las mujeres. En el caso de las familias monoparentales, éstas tienen generalmente como cabeza de familia a las madres, que a su vez representan el porcentaje más alto de parados en esta situación. Finalmente, las mujeres son las principales beneficiarias de pensiones asistenciales o de viudedad que son las económicamente más bajas.

La necesidad de eliminar las diferencias existentes entre mujeres y hombres requiere la adopción de medidas razonables y adecuadas que, partiendo de los desequilibrios que caracterizan las actuales relaciones de género, se encaminen a la superación de la discriminación por razón de sexo tanto desde una perspectiva individual como colectiva, con la finalidad de garantizar el derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres».

La aplicación del principio de igualdad, como señala la propia Ley en su Preámbulo, se traduce en el acceso al empleo y las acciones que fomenten ese acceso, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar.

4.- Principales ayudas contempladas en la legislación para la conciliación y estrategias de la empresa a nivel nacional y autonómico

A) A nivel nacional:

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, introdujo una serie de modificaciones, a lo largo de sus ocho capítulos, en diversas normas:

-Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referente a los permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares, suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, excedencia por cuidado de familiares, suspensión con reserva de puesto de trabajo, suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo y en la extinción del contrato de trabajo.

Se contienen modificaciones relativas a los permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares, suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, suspensión con reserva de puesto de trabajo, excedencia por cuidado de familiares, suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo, extinción del contrato de trabajo.

Se introducen modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo referente a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social, como indica la Ley de 1999.

Se concuerdan los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.

Se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.

Como novedad, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de

diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

Se introducen modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo. Frente a la legislación actual en la que la duración del permiso depende de la edad del menor, concediéndose distintos períodos de tiempo, según el niño o niña sea menor de nueve meses o de cinco años, la Ley no hace distinción en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años.

Se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores.

Las modificaciones relativas a la extinción del contrato de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores son la declaración expresa de nulidad de la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.

Se amplían supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral, entre ellos se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

-Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, referente a la extinción del contrato de trabajo

y la modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.

Se introducen modificaciones para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente. Se contienen modificaciones relativas a la extinción del contrato de trabajo, modalidad procesal en materia de permisos por lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.

-Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, relativa a la protección de la maternidad.

Se cubre una laguna existente, previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social. Se contienen modificaciones en materia de protección de la maternidad.

-Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en cuanto a la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, la duración de la obligación de cotizar, las situaciones protegidas, la prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo, así como las adaptaciones en la Ley General de la Seguridad Social, y las normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales.

La novedad reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

Con la finalidad de que no recaigan sobre los empresarios los costes sociales de estos permisos, lo que podría acarrear consecuencias negativas en el acceso al empleo,

especialmente de la población femenina, y como medida de fomento del empleo, se prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Se contienen modificaciones en materia de acción protectora del sistema de la Seguridad Social, duración de la obligación de cotizar, situaciones protegidas, prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo, adaptaciones en la Ley General de la Seguridad Social, y normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales.

-Disposición adicional decimocuarta del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

-Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con las personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

-Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Se producen modificaciones en materia de excedencia por cuidado de familiares y permiso por maternidad y paternidad.

Permiso por maternidad y paternidad en la Función Pública. El Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el art. 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la

Función Pública. La modificación se traduce en la posibilidad de flexibilizar el disfrute del permiso en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, potenciando el reparto de las responsabilidades familiares entre madres y padres, la mejora en el cuidado de los hijos por los progenitores, así como posibilitar que los funcionarios mantengan vinculación con su puesto de trabajo, de forma que la maternidad no suponga un obstáculo en la trayectoria laboral.

Este disfrute del permiso a tiempo parcial incluidos en la indicada normativa se sujetarán a las condiciones siguientes:

-Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso. En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

-El periodo durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para los citados permisos.

-El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante un nuevo acuerdo entre el órgano competente para la concesión de permisos y el funcionario afectado, a iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

-Durante el periodo del disfrute del permiso a tiempo parcial, el funcionario no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.

-Ley de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

Se introducen modificaciones en licencia por riesgo durante el embarazo.

-Ley 28/1975, de 27 de junio, sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

-Ley 29/1975, de 27 de junio, de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

Se introducen modificaciones en la situación de riesgo durante el embarazo en el mutualismo administrativo.

B) A nivel autonómico:

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece en los arts. 17 a 20 diversas medidas a adoptar por las empresas y la Administración para lograr la conciliación de la vida familiar y laboral:

-Ampliación, por parte de la Administración Autonómica, de la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los períodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años y en período de vacaciones a los mayores de tres años.

-Flexibilidad de los horarios. Las Administraciones Públicas incentivarán a las empresas que faciliten la inclusión, en los convenios colectivos de empresa y de ámbito superior, de acuerdos sobre la flexibilidad de horarios en función de las necesidades familiares del personal a su servicio.

-Permisos parentales. Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, la Administración Autonómica pondrá en marcha campañas de sensibilización y tomará medidas que incentiven a las empresas y al personal a su servicio.

-Planes de Igualdad en las empresas. La Administración Autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las

desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.

Se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la Administración de la Generalitat Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.

-Ampliación de horarios de apertura de centros de educación. El Consell de la Generalitat adoptará las medidas necesarias para garantizar la ampliación del horario de apertura de todos los centros públicos que impartan educación infantil y educación primaria, con el fin de atender las necesidades de las familias que lo precisen por el horario laboral de la madre y el padre.

-Incentivación de la organización de actividades extraescolares en los centros educativos, para atender a las niñas y a los niños fuera del horario escolar y en periodos vacacionales. Se distinguen diversas ayudas para la consecución de dicho objetivo:

a) Ayudas para la financiación de actividades complementarias y extraescolares, se conceden a asociaciones de madres y padres de alumnos de centros educativos infantiles y primarios sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Valenciana, que

realicen actividades extraescolares y complementarias dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral (Orden de 8 de junio de 2006, para el año 2006).

b) Ayudas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral a través de la atención a la primera infancia, de cero a tres años, en centros de titularidad municipal. Para la solicitud de dicha ayuda se necesita contar con una autorización administrativa, además de un proyecto educativo en el que se detalle el tiempo y el espacio dedicado a participación de los padres y madres, estar ubicados los centros en barrios desfavorecidos socialmente, en zonas rurales o en zonas de fuerte crecimiento demográfico, y que se haya iniciado la actividad antes de la fecha de la convocatoria, así como el cumplimiento de la normativa vigente relativa al personal, espacios e instalaciones relativas a los centros de atención a la primera infancia, y que la totalidad del personal docente y no docente de la institución dedicada a la atención de los menores se halle de alta en el régimen de la Seguridad Social.

Los centros de atención a la primera infancia, que no hayan sido objeto de subvención en años anteriores, deberán ser de nueva creación y/o mejorar algunos de los siguientes servicios: ampliación de horario, de número de plazas, y del grupo de edad hasta cubrir de cero a tres años; transformación de servicios en régimen temporal en régimen permanente; y tratarse de servicios públicos ya existentes que precisan cambios para adecuarse a los requisitos establecidos, siempre que se mejoren las condiciones de la atención para los niños menores de tres años (Orden de 2 de agosto de 2006, para el año 2006).

c) Ayudas destinadas a la creación de nuevas plazas de atención a la primera infancia, comprendiendo los niños y niñas de cero a tres años. Comprenden tanto la construcción de nuevos centros, la remodelación de los que ya existen, así como el equipamiento. Las condiciones para la solicitud son que deben estar en posesión de la

Resolución de la Dirección General de Enseñanzas de la Consellería de Cultura, Educación y Deporte, de aprobación de instalaciones y uso educativo de los espacios para la creación de centros de primer ciclo de educación infantil, estar ubicados los centros en barrios desfavorecidos socialmente, en zonas rurales o en zonas de fuerte crecimiento demográfico, y que el inicio de las obras se realice durante el año 2006, tal y como precisa la Orden de 30 de junio de 2006 para dicha convocatoria.

-Medidas de fomento del empleo. Se establecerán y activarán programas integrales de formación profesional, de fomento de empleo y conciliación de vida familiar y laboral, para la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo, profesionales y sectores de la economía valenciana en los que estén infrarrepresentadas.

No podemos dejar de mencionar el Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell.

La primera norma que reglamentó la jornada y el horario de trabajo, permisos y vacaciones del personal de la Generalitat que prestase sus servicios en régimen de Derecho Administrativo fue el Decreto 50/1989, de 18 de abril, del Consell. El Decreto 34/1999, de 9 de marzo, del Consell, modificado parcialmente por el Decreto 80/2004, de 14 de mayo, fue la norma que en ejecución del art. 47 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, aprobado por Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995, del Consell, unificó las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la Administración del Consell.

El más reciente Decreto de 2006 se aplica al personal funcionario y laboral que preste sus servicios en la Administración del Consell y sus organismos autónomos, con excepción del personal docente, del personal de los cuerpos de la Administración de

Justicia y del personal que conste en el Registro de Personal Sanitario y sea gestionado por la Consellería competente en materia de sanidad.

Entre las principales novedades en la regulación podemos destacar las relativas a los permisos de paternidad de los trabajadores y la reducción de jornada, que será de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones para el personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, con la consiguiente elevación de edad, ya que la anterior regulación la fijaba hasta los seis años, o familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la Administración sanitaria; el personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 por ciento, acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional; el personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

Otra de las novedades es la incorporación de medidas destinadas específicamente a las mujeres víctimas de maltrato de género, entre las que destaca la reducción de jornada, para que puedan hacer efectivo su derecho a la asistencia social íntegra. Esta reducción será con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según procedan, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

Por lo que se refiere al permiso de paternidad, se amplía a quince días en los que se incluye el nacimiento, acogimiento y adopción, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la

resolución judicial por la que se constituya la adopción. Previa renuncia del padre este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre. Se incluye el permiso relativo a la adopción internacional de hasta dos meses de duración para el personal laboral que tenga que realizar un desplazamiento al país de origen de la persona adoptada.

Del mismo modo, se puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule jornadas en completas. El personal, por lactancia de un menor de 12 de meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero, en cualquier caso, sólo por uno de ellos. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

También se regulan las licencias retribuidas por asuntos propios, por cursos externos y por estudios. En el caso de los días por asuntos propios anuales, podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda. Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

Referencias

Alarcón Castellanos, M.: 1999, "Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Permisos,

reducción de jornada y excedencia por razones familiares tras la Ley 39/1999”, en *Aranzadi Social*, 1139-1160.

Aragón Medina, J. et alii: 2005, *Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las comunidades autónomas*, Madrid.

Argüelles Blanco, A.R., Martínez López, C. y Menéndez Sebastián, P.: 2004, *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares: estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)*, Madrid.

Ballester Pastor, M.A.: 2000, *La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*, Valencia.

Casado Aparicio, E. et alii: 2006, *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*, Madrid.

Díaz Gorfinkiel, M. et alii: 2003, *Las mujeres inmigrantes y la conciliación de la vida familiar y profesional*, Madrid.

García Echevarría, S.: 2006, *Exigencias corporativas y estratégicas de la empresa en la conciliación de la vida laboral y familiar*, Alcalá de Henares.

García Murcia, J.: 2000, “La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, en *Justicia Laboral*, 7-36.

García Sáinz, C.: 2004, *Relaciones laborales y relaciones de género: el empresario madrileño ante la conciliación de la vida laboral y la vida doméstica*, Madrid.

Martín Jiménez, R.: 1999, “Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Disposiciones extravagantes y otras cuestiones reguladas en la Ley 39/1999”, en *Aranzadi Social*, 1197-1210.

Martínez Lucas, J.A.: 1999, “La nueva Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, en *La Ley*, 1878-1879.

Melendez Morillo-Velázquez, L.: 1999, “Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. La prestación por riesgo durante el embarazo”, en *Aranzadi Social*, 1187-1196.

Molina González-Pumariega, R.: 1999, “Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. El permiso parental por maternidad y a la protección frente al despido tras la Ley 39/1999”, en *Aranzadi Social*, 1161-1176.

Molina Navarrete, C.: 2000, “La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral: puntos críticos”, en *La Ley*, 1633-1648.

Morgado Panadero, P.: 2002, “La suspensión del contrato de trabajo como medida de conciliación de la vida familiar y laboral”, en *Relaciones Laborales*, 505-541.

Piza Granados, J.: 1999, “Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Maternidad y prevención de los riesgos laborales en la Ley 39/1999”, en *Aranzadi Social*, 1177-1186.