

# La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León

Informe a Iniciativa Propia IIP 2/07



**CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL**  
COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

LA CONCILIACIÓN DE  
LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR  
EN CASTILLA Y LEÓN

**Informe a Iniciativa Propia IIP 2/07**

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL  
Comunidad de Castilla y León



# La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León

Informe a Iniciativa Propia  
IIP 2/07



**CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL**  
COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

Edición electrónica disponible en Internet:  
[www.cescyl.es/informes/iniciativapropia.php](http://www.cescyl.es/informes/iniciativapropia.php)

La reproducción de esta publicación está permitida citando su procedencia.

Edita: Consejo Económico y Social de Castilla y León  
Duque de la Victoria, 8, 3ª y 4ª planta - 47001 Valladolid  
Tlfs.: 983 394 200 - 983 394 355 - Fax: 983 396 538  
[cescyl@cescyl.es](mailto:cescyl@cescyl.es) • [www.cescyl.es](http://www.cescyl.es)

I.S.B.N.: 978-84-95308-35-5

Depósito Legal: S. 54/2008

Diseño y Arte final: dDC, Diseño y Comunicación

Imprime: Gráficas Varona

# COMPOSICIÓN DEL PLENO DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

A 20 DE DICIEMBRE DE 2007

*Presidente:* D. José Luis Díez Hoces de la Guardia  
*Vicepresidentes:* D. Jesús M.ª Terciado Valls. *Grupo Empresarial*  
D. Ángel Hernández Lorenzo. *Grupo Sindical*  
*Secretario General:* D. José Carlos Rodríguez Fernández

## Consejeros Titulares

### GRUPO I. ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS

#### • Unión General de Trabajadores. UGT

D.ª Luz Blanca Cosío Almeida  
D. Oscar Mario Lobo San Juan  
D. Manuel López García  
D. Agustín Prieto González  
D.ª Concepción Ramos Bayón  
D. Regino Sánchez Gonzalo

#### • Comisiones Obreras de Castilla y León. CCOO

D. Vicente Andrés Granado  
D. Saturnino Fernández de Pedro  
D.ª Bernarda García Córcoba  
D. Ángel Hernández Lorenzo  
D. Esteban Riera González  
D.ª Ana M.ª Vallejo Cimarra

### GRUPO II. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS

#### • Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León. CECALE

D. Santiago Aparicio Jiménez  
D. Pedro Bermejo Sanz  
D. Fernando Dal-Re Compaire  
D. José Elías Fernández Lobato  
D. Ángel Herrero Magarzo  
D. Avelino Fernández Fernández  
D. Juan Antonio Martín Mesonero  
D. Héctor García Arias  
D. Antonio Primo Sáiz  
D. Manuel Soler Martínez  
D. Roberto Suárez García  
D. Jesús M.ª Terciado Valls

### GRUPO III

#### • Expertos designados por la Junta de Castilla y León

D. Francisco Albarrán Losada  
D. José Luis Díez Hoces de la Guardia  
D. Juan Carlos Gamazo Chillón  
D. José Largo Cabrerizo  
D. Gonzalo Merino Hernández  
D.ª Asunción Orden Recio

#### • Organizaciones Profesionales Agrarias

- *Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores  
de Castilla y León. ASAJA*

D. Donaciano Dujo Caminero  
D. José María Llorente Ayuso

- *Unión de Campesinos de Castilla y León. UCCL*

D. José Manuel de las Heras Cabañas

- *Unión de Pequeños Agricultores  
de Castilla y León. UPA*

D. Julio López Alonso

• *Asociaciones o Federaciones de Asociaciones  
de Consumidores de Ambito Regional*

- *Unión de Consumidores de Castilla y León. UCE*  
D. Prudencio Prieto Cardo

#### • Cooperativas y Sociedades Laborales

- *Unión Regional de Cooperativas Agrarias  
de Castilla y León. URCACYL*  
D. Lucas Ferreras Zamora

## Consejeros Suplentes

### GRUPO I. ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS

#### • Unión General de Trabajadores. UGT

D. Miguel Álvarez García  
D.ª M.ª Luz Fernández García  
D. Modesto Chantre Pérez  
D.ª Francisca Ortega Lorenzo  
D. Roberto Rabadán Rodríguez  
D. Pablo Zalama Torres

#### • Comisiones Obreras de Castilla y León. CCOO

D.ª Elsa Caballero Sancho  
D. Luis Miguel Gómez Miguel  
D.ª Montserrat Herranz Sáez  
D. Carlos Julio López Inclán  
D.ª Yolanda Rodríguez Valentin  
D.ª Beatriz Sanz Parra

### GRUPO II. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS

#### • Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León. CECALE

D.ª Sofía Andrés Merchán  
D. Bernabé Cascón Nogales  
D. Luis de Luis Alfageme  
D.ª María Angeles Fernández Vicente  
D. Carlos Galindo Martín  
D.ª Sonia González Romo  
D.ª Mercedes Lozano Salazar  
D. José Luis Marcos Rodríguez  
D.ª Sonia Martínez Fontano  
D. José Antonio Sancha Martín  
D. José Luis de Vicente Huerta  
D. Jaime Villagrà Herrero

### GRUPO III

#### • Expertos designados por la Junta de Castilla y León

D. Carlos Manuel García Carbayo  
D.ª María del Rosario García Pascual  
D. José Carlos Jiménez Hernández  
D. Modesto Martín Cebrián  
D.ª María Jesús Maté García  
D. Joaquín Rubio Agenjo

#### • Organizaciones Profesionales Agrarias

- *Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores  
de Castilla y León. ASAJA*

D. Lino Rodríguez Velasco  
D. Vicente de la Peña Robledo

- *Unión de Campesinos de Castilla y León. UCCL*

D. Ignacio Arias Ubillos

- *Unión de Pequeños Agricultores  
de Castilla y León. UPA*

D.ª M.ª Luisa Pérez San Gerardo

• *Asociaciones o Federaciones de Asociaciones  
de Consumidores de Ambito Regional*

- *Unión de Consumidores de Castilla y León. UCE*  
D.ª Dolores Vázquez Manzano

#### • Cooperativas y Sociedades Laborales

- *Asociación de Empresas de Trabajo Asociado.  
Sociedades Laborales de Castilla y León. AEMTA*  
D. Jesús de Castro Córdoba

# COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES DEL CES

A 20 DE DICIEMBRE DE 2007

## COMISIÓN PERMANENTE

<b>Presidente</b>	D. José Luis Díez Hoces de la Guardia	EXPERTOS
<b>Vicepresidentes</b>	D. Jesús M.ª Terciado Valls D. Ángel Hernández Lorenzo	CECALE CCOO
<b>Consejeros</b>	D. Juan Carlos Gamazo Chillón D. Héctor García Arias D. Óscar Mario Lobo San Juan D. Prudencio Prieto Cardo D. Agustín Prieto González D. Roberto Suárez García	EXPERTOS CECALE UGT UCE UGT CECALE
<b>Secretario General</b>	D. José Carlos Rodríguez Fernández	

## COMISIONES DE TRABAJO

### I. DESARROLLO REGIONAL

<b>Presidente</b>
D. Ángel Herrero Magarzo CECALE
<b>Vicepresidente</b>
D. Manuel Soler Martínez CECALE
<b>Consejeros</b>
D. Donaciano Dujo Caminero ASAJA
D. Fernando Dal-Re Compaire CECALE
D. Saturnino Fernández de Pedro CCOO
D. Julio López Alonso UPA
D. Manuel López García UGT
D. José Largo Cabrerizo EXPERTOS
D.ª Ana María Vallejo Cimarra CCOO
<b>Secretaria</b> (por delegación del Secretario General)
D.ª Cristina García Palazuelos CES de Castilla y León

### II. ÁREA SOCIAL

<b>Presidenta</b>
D.ª Concepción Ramos Bayón UGT
<b>Vicepresidente</b>
D. Regino Sánchez Gonzalo UGT
<b>Consejeros</b>
D. Santiago Aparicio Jiménez CECALE
D.ª Bernarda García Corcoba CCOO
D. José Elías Fernández Lobato CECALE
D. Gonzalo Merino Hernández EXPERTOS
D. Lucas Ferreras Zamora URCACYL
D. José María Llorente Ayuso ASAJA
D. Antonio Primo Saíz CECALE
<b>Secretaria</b> (por delegación del Secretario General)
D.ª Beatriz Rosillo Niño CES de Castilla y León

### III. INVERSIONES E INFRAESTRUCTURAS

<b>Presidenta</b>
D.ª Asunción Orden Recio EXPERTOS
<b>Vicepresidente</b>
D. Francisco Albarrán Losada EXPERTOS
<b>Consejeros</b>
D. Vicente Andrés Granado CCOO
D. Pedro Bermejo Sanz CECALE
D.ª Luz Blanca Cosío Almeida UGT
D. J. Manuel de las Heras Cabañas UCCL
D. Avelino Fernández Fernández CECALE
D. Juan Antonio Martín Mesonero CECALE
D. Esteban Riera González CCOO
<b>Secretaria</b> (por delegación del Secretario General)
D.ª Susana García Chamorro CES de Castilla y León



# CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

## COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

### ÚLTIMAS PUBLICACIONES

#### Informes anuales

- Situación Económica y Social de Castilla y León en 2003
- Situación Económica y Social de Castilla y León en 2004
- Situación Económica y Social de Castilla y León en 2005
- Situación Económica y Social de Castilla y León en 2006

#### Informes a Iniciativa Propia del CES

- IIP 1/03 El Empleo de los Jóvenes en Castilla y León
- IIP 2/03 Repercusiones y Expectativas Económicas generadas por la Ampliación de la UE en los Sectores Productivos de Castilla y León
- IIP 3/03 Investigación, Desarrollo e Innovación en Castilla y León
- IIP 1/04 Las Mujeres en el Medio Rural en Castilla y León
- IIP 2/04 Crecimiento Económico e Inclusión Social en Castilla y León
- IIP 1/05 Las Empresas Participadas por Capital Extranjero en Castilla y León
- IIP 2/05 La Situación de los Nuevos Yacimientos de Empleo en Castilla y León
- IIP 1/06 La Inmigración en Castilla y León tras los procesos de regularización: aspectos poblacionales y jurídicos
- IIP 2/06 La Evolución de la Financiación Autonómica y sus repercusiones para la Comunidad de Castilla y León
- IIP 3/06 La Cobertura de la Protección por Desempleo en Castilla y León
- IIP 4/06 La Gripe Avar y su Repercusión en Castilla y León
- IIP 1/07 Incidencia y Expectativas Económicas para los Sectores Productivos de Castilla y León generadas por "la Ampliación a 27" y "el Programa de Perspectivas Financieras 2007-2013" de la Unión Europea
- IIP 2/07 La Conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León

#### Colección de Estudios

- N.º 6 Aspectos comerciales de los Productos Agroalimentarios de Calidad en Castilla y León
- N.º 7 El sector de Automoción en Castilla y León. Componentes e Industria Auxiliar
- N.º 8 Aplicación del Protocolo de Kyoto para Castilla y León
- N.º 9 Desarrollo Agroindustrial de Biocombustibles en Castilla y León
- N.º 10 Satisfacción de los Ciudadanos con el Servicio de las Administraciones Públicas

#### Revista de Investigación Económica y Social

- N.º 6 Premio de Investigación 2003  
*Valoración económica de bienes públicos en relación al patrimonio cultural de Castilla y León. Propuesta metodológica y aplicación empírica*
- N.º 7 Premio de Investigación 2004  
*Perfil económico y financiero de los cuidados de larga duración. Análisis de la situación en Castilla y León*  
Este número también publica el accésit y el trabajo seleccionado



## CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

### ÚLTIMAS PUBLICACIONES

#### Revista de Investigación Económica y Social

- N.º 8** Premio de Investigación 2005  
*Participación y representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Especial referencia a las previsiones al respecto contenidas en los convenios colectivos de Castilla y León*  
Este número también publica el accésit y el trabajo seleccionado
- N.º 9** Premio de Investigación 2006  
*Las disparidades territoriales en Castilla y León: Estudio de la convergencia económica a nivel municipal*  
Este número también publica el trabajo seleccionado
- N.º 10** Premio de Investigación 2007  
*Las Universidades de Castilla y León ante el reto del Espacio Europeo de Educación Superior. Un análisis de su competitividad y eficiencia.*  
Este número también publica el accésit

#### Memorias anuales de Actividades

- Memoria de Actividades 2003
- Memoria de Actividades 2004
- Memoria de Actividades 2005
- Memoria de Actividades 2006

### PRÓXIMAS PUBLICACIONES

#### Informe anual

Situación Económica y Social de Castilla y León en 2007

#### Informes a Iniciativa Propia del CES

- La Incidencia de los medios de comunicación en las decisiones económicas y sociales
- Repercusiones Económicas y Sociales derivadas de la situación geográfica del Área transfronteriza entre Castilla y León y Portugal
- Expectativas del sector de la bioenergía en Castilla y León
- El régimen impositivo de las empresas de Castilla y León y su relación con el de otras Comunidades Autónomas
- Perspectivas de envejecimiento activo en Castilla y León

#### Colección de Estudios

- N.º 11** El IRPF en Castilla y León desde la perspectiva de género  
*Convocado en BOCyL nº 231, de 28-11-2007*

#### Revista de Investigación Económica y Social

- N.º 11** Premio de Investigación 2007  
*Convocado en BOCyL nº 203, de 18-10-2007*

#### Memoria anual de Actividades

- Memoria de Actividades 2007

PARTE I  
INFORME A INICIATIVA PROPIA

**LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL  
Y FAMILIAR EN CASTILLA Y LEÓN**

INTRODUCCIÓN.....	27
<b>A. EL CONFLICTO ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA: IMPLICACIONES LABORALES</b> .....	28
A.1 La familia en el marco jurídico laboral .....	28
A.2 Responsabilidades familiares y contrato de trabajo .....	32
A.3 Actuaciones y medidas contra la violencia sexista .....	40
<b>B. RESPONSABILIDADES FAMILIARES, MATERNIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> .....	46
B.1 Trabajadores/as temporales y a tiempo parcial.....	46
B.2 Protección de la maternidad y la lactancia .....	46
B.3 Riesgos psicosociales vinculados a la doble jornada .....	50
<b>C. LA FAMILIA Y LA PROTECCIÓN SOCIAL COMO GARANTES DE LA CONCILIACIÓN</b> .....	51
C.1 La protección social de la familia en el sistema público de la Seguridad Social .....	51
C.2 Prestaciones por maternidad y paternidad .....	63
C.3 Prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y la lactancia .....	67
C.4 Bonificación en las cuotas empresariales.....	69
C.5 Prestaciones de muerte y supervivencia.....	70
<b>D. PROMOCIÓN DE CENTROS Y SERVICIOS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN EN EL MARCO AUTONÓMICO</b> .....	72
<b>E. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b> .....	82
E.1 Introducción .....	82
E.2 La interacción entre lucha contra la discriminación y mejora de la conciliación. Especial referencia a los planes de igualdad .....	87
E.3 Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Posibilidades convencionales .....	89
E.4 Regulación convencional de la violencia de género .....	105
<b>CONCLUSIONES</b> .....	109
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	125



PARTE II  
DOCUMENTO TÉCNICO

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR  
(especial referencia a la Comunidad Autónoma de Castilla y León)

PARTE PRIMERA

**El conflicto entre el trabajo y la familia: implicaciones laborales**

*Susana Rodríguez Escanciano*

CAPÍTULO PRIMERO

• <b>La familia en el marco jurídico-laboral: nuevas necesidades, nuevas propuestas</b> .....	145
1. LA EMERGENCIA DE NUEVAS FORMAS DE ESTRUCTURA FAMILIAR .....	146
2. LOS DIFERENTES "ROLES EN LA FAMILIA": CONSECUENCIAS DISCRIMINATORIAS .....	149
3. CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR Y POLÍTICAS LEGISLATIVAS AUTONÓMICAS SOBRE IGUALDAD .....	151
3.1 La promoción pública de la igualdad en el trabajo .....	152
3.2 La ansiada paridad entre sexos en materia de oportunidades de empleo y ocupación en el marco de la Comunidad Autónoma de Castilla y León .....	156
3.2.1 La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en Castilla y León .....	157
3.2.2 El IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León .....	158
3.2.3 El IV Plan Regional de Empleo (remisión) .....	161
3.2.4 El programa "Equal" .....	161
3.2.5 El Proyecto "Perla" .....	162
4. EL DENOSTADO "EFECTO BOOMERANG" .....	164

CAPÍTULO SEGUNDO

• <b>Responsabilidades familiares y contrato de trabajo</b> .....	175
1. LA INCIDENCIA DE LAS CARGAS FAMILIARES EN EL ACCESO AL EMPLEO .....	175
1.1 El fenómeno de la doble jornada y el trabajo a tiempo parcial .....	175
1.2 Incentivos (nacionales y autonómicos) a la contratación .....	179
1.2.1 Estímulos y subvenciones estatales .....	180
1.2.2 El Plan Regional de Empleo .....	188

1.2.3 Programas de fomento de empleo dirigidos a facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León .....	189
1.2.4 Programas autonómicos específicos destinados a fomentar la contratación de mujeres .....	192
1.3 Segregación ocupacional .....	193
1.4 La denominada "discriminación positiva". Especial referencia al programa autonómico "Óptima" .....	200
2. FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO: REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL. EN ESPECIAL, LAS AYUDAS AUTONÓMICAS .....	208
3. DISFRUTE DE PERMISOS Y LICENCIAS .....	218
3.1 Para urgencias familiares .....	219
3.1.1 Por alumbramiento de hijo a término, accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de familiares .....	219
3.1.2 Por nacimiento de hijo prematuro o que requiera hospitalización tras el parto .....	225
3.2 Por lactancia de un hijo menor de nueve meses .....	228
3.3 Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto .....	245
4. SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD .....	251
4.1 Maternidad biológica .....	253
4.1.1 Titularidad del derecho. Posibilidad de disfrute paterno .....	253
A. <i>Dificultades para el ejercicio del derecho de opción en favor del disfrute por el otro progenitor</i> .....	255
B. <i>Enfermedad intercurrente de la madre</i> .....	257
C. <i>Fallecimiento de la progenitora</i> .....	259
D. <i>Muerte del hijo</i> .....	261
E. <i>Interrupción del embarazo</i> .....	262
F. <i>Hacia un derecho de subjetividad indistinta</i> .....	264
G. <i>Subvenciones para el fomento del disfrute paterno del período de suspensión contractual por maternidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León</i> .....	265
4.1.2 Duración .....	266
A. <i>Distribución del período de asueto</i> .....	266
B. <i>Supuestos de ampliación</i> .....	268
a) Parto múltiple. Especial referencia a las ayudas autonómicas .....	268
b) Hijo discapacitado: auxilio autonómicos .....	273
c) Parto prematuro .....	274
C. <i>Intersección entre maternidad e incapacidad temporal</i> .....	276
D. <i>Compatibilidad entre la suspensión contractual por maternidad y las vacaciones</i> .....	279
E. <i>Disfrute a tiempo parcial</i> .....	282
4.1.3 Protección económica (remisión) .....	286
4.1.4 Previsión de mantenimiento de derechos .....	287
4.2 Filiación no biológica .....	290
4.2.1 Sujeto causante: la tutela del acogimiento simple .....	290
4.2.2 Extensión temporal .....	293
4.3 El permiso por paternidad .....	297

5. EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES .....	301
5.1 Excedencia por cuidado de los hijos .....	302
5.1.1 Naturaleza jurídica.....	302
5.1.2 La filiación (en sentido amplio) como causa de disfrute .....	304
5.1.3 Titularidad del derecho: la mujer como principal destinataria .....	306
5.1.4 Su limitada extensión temporal.....	309
5.1.5 Modalidades de ejercicio.....	311
5.1.6 Finalidad .....	313
5.1.7 Derechos derivados .....	314
5.1.8 Ayudas autonómicas de carácter económico a favor de los padres y/o madres que ejerciten el derecho de excedencia por nacimiento o adopción de hijo.....	318
5.1.9 Ayudas autonómicas para el fomento de la contratación de trabajadores en sustitución de quienes ejerciten el derecho de excedencia para el cuidado de los hijos (remisión) .....	320
5.2 Excedencia para el cuidado de otros familiares.....	320
5.3 Excedencia voluntaria .....	324
5.4 Las denominadas prestaciones familiares de naturaleza no económica.....	325
6. PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO .....	328
6.1 Los supuestos de nulidad en los despidos disciplinario y objetivo .....	329
6.1.1 Su limitado ámbito de aplicación .....	332
6.1.2 Su carácter simplemente declarativo o repositorio .....	336
6.1.3 Despido prohibido frente a despido discriminatorio .....	338
6.1.4 Principales novedades incorporadas por la LOIEMH.....	345
6.1.5 El embarazo como situación biológica conocida por el empresario.....	347
6.2 Irrelevancia de las faltas de asistencia al trabajo .....	349

## CAPÍTULO TERCERO

• Apoyo a las familias en cuyo seno se produce violencia de género .....	355
1. CONSIDERACIONES PREVIAS .....	355
2. LA DIMENSIÓN LABORAL DE LA VIOLENCIA SEXISTA .....	357
3. SUSPENSIÓN CONTRACTUAL .....	359
3.1 Requisitos del hecho causante .....	360
3.2 Disfrute de la prestación por desempleo.....	364
4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	372
4.1 Justificación de las faltas de asistencia o puntualidad .....	372
4.2 Nulidad del despido .....	374
4.3 Desistimiento unilateral.....	376
4.4 Infracción de las obligaciones empresariales .....	379
5. OTRAS MEDIDAS LABORALES ADOPTADAS EN FAVOR DE LAS MUJERES MALTRADAS.....	380
5.1 Reordenación del tiempo de actividad .....	381
5.2 Novación modificativa del lugar de la prestación.....	385
5.3 Diseño de programas estatales específicos de fomento del empleo .....	387
5.4 Bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social .....	389
5.5 Subvenciones sociales supletorias.....	391

5.6 Ayuda específica para trabajadoras autónomas.....	397
5.7 Restricciones de derechos a los condenados.....	399
6. PREVISIONES AUTONÓMICAS.....	401
6.1 Red de Asistencia a la Mujer en Castilla y León.....	403
6.2 II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León.....	404
6.3 El desarrollo del Plan "Dike".....	408
6.4 Ayuda económica para las víctimas.....	410
CAPÍTULO CUARTO	
• Apéndice bibliográfico.....	415

## PARTE SEGUNDA

### Responsabilidades familiares, maternidad y prevención de riesgos laborales

*Beatriz Agra Viforcós*

CAPÍTULO PRIMERO	
• Introducción.....	457
CAPÍTULO SEGUNDO	
• Riesgos psicosociales vinculados a la doble jornada.....	461
CAPÍTULO TERCERO	
• Vínculos laborales precarios y prevención de riesgos laborales....	465
1. PREVENCIÓN DE RIESGOS DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.....	465
2. PREVENCIÓN DE RIESGOS DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES.....	467
CAPÍTULO CUARTO	
• Protección de la maternidad y la lactancia.....	471
1. DEBER DE INCLUIR EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LOS RELATIVOS A MUJERES EMBARAZADAS O EN PERÍODO DE LACTANCIA.....	474
2. DEBER DE ADOPTAR LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.....	479
2.1 Protección del embarazo.....	480
2.1.1 Adaptación de las condiciones de trabajo.....	481
2.1.2 Traslado a un puesto exento de riesgo.....	484
A. <i>Supuesto de hecho habilitante del traslado</i> .....	486
B. <i>Procedimiento a seguir para efectuar el traslado y efectos sobre los derechos laborales de la trabajadora</i> .....	488
2.1.3 Dispensa del trabajo.....	490
2.2 Protección de la lactancia.....	496
CAPÍTULO QUINTO	
• Apéndice bibliográfico.....	501

## PARTE TERCERA

### La familia y la protección social como garantes de la conciliación

*M.ª de los Reyes Martínez Barroso*

#### CAPÍTULO PRIMERO

• La protección social de la familia en el sistema público de Seguridad Social. Las denominadas prestaciones familiares.....	517
1. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EL TERRITORIO AUTONÓMICO DE CASTILLA Y LEÓN COMO PUNTO DE PARTIDA .....	517
2. LAS CARGAS FAMILIARES COMO OBJETO DE PROTECCIÓN SOCIAL. EL EJEMPLO ESPAÑOL.....	523
3. EL CONCEPTO LEGAL DE PRESTACIÓN FAMILIAR Y SU INADECUACIÓN A LA REALIDAD SOCIAL .....	528
4. LAS MODALIDADES DE PROTECCIÓN Y TIPOS DE PRESTACIONES FAMILIARES .....	530
5. LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA: LA EXENCIÓN DE COTIZAR AL SISTEMA DURANTE PARTE DEL PERÍODO DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES Y SU EXTENSIÓN A LAS REDUCCIONES DE JORNADA Y A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	537
5.1 Ámbito subjetivo.....	540
5.2 Contenido de la acción protectora.....	541
5.3 Período computable.....	543
5.4 Alcance de la consideración como período de cotización efectiva en las situaciones de violencia de género .....	544
6. LA MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA: LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DIRECTAS.....	545
7. LA ASIGNACIÓN ECONÓMICA PERIÓDICA (SUBSIDIO) POR HIJO A CARGO .....	547
7.1 Requisitos para ser beneficiario.....	548
7.1.1 Residencia legal en España.....	548
7.1.2 Tenencia de hijos o menores acogidos a cargo .....	549
A. Dependencia económica.....	549
B. Edad o minusvalía.....	551
C. Residencia en territorio español del causante.....	552
7.1.3 Insuficiencia de recursos económicos .....	553
7.2 Incompatibilidad.....	556
7.3 Cuantía de las prestaciones .....	557
7.4 Coincidencia de causante y beneficiario.....	558
7.4.1 Huérfanos de padre y madre .....	559
7.4.2 Menores abandonados.....	561
7.4.3 Minusválido mayor de dieciocho años.....	562
8. LAS PRESTACIONES FAMILIARES ECONÓMICAS DE PAGO ÚNICO.....	563
8.1 Por nacimiento o adopción de hijos en familias numerosas, monoparentales o de madres discapacitadas.....	565
8.1.1 Supuesto de hecho protegido.....	565
8.1.2 Determinación del sujeto causante.....	568
8.1.3 Potenciales beneficiarios.....	569
8.1.4 Cuantía.....	573

8.2 Prestación económica por parto o adopción múltiple.....	575
8.2.1 Consideraciones generales.....	575
8.2.2 El concepto de parto o adopción múltiple .....	576
8.2.3 Beneficiarios .....	576
8.2.4 Contenido de la prestación .....	577
8.2.5 Diferencias entre la prestación económica de pago único y el subsidio especial por parto múltiple .....	578
8.3 Régimen jurídico del “bono-bebé” .....	579
8.3.1 Justificación legal y anomalías en su surgimiento.....	580
8.3.2 Controvertida naturaleza jurídica .....	581
8.3.3 Cuantía de la deducción o prestación social.....	582
8.3.4 Beneficiarios y cesión del derecho al cobro .....	583
8.3.5 Gestión y pago .....	583
8.3.6 Consideraciones críticas a propósito de la insuficiencia de la medida.....	585
9. GESTIÓN .....	586
9.1 Consideración de los períodos de excedencia como cotizados .....	586
9.2 Tramitación y gestión administrativa de las prestaciones familiares económicas.....	587
10. PRINCIPALES CRÍTICAS Y REPLANTEAMIENTO DE LA PROTECCIÓN FAMILIAR .....	591
11. EL APOYO A LAS FAMILIAS EN EL ÁMBITO DE CASTILLA Y LEÓN. AYUDAS COMPLEMENTARIAS DE CARÁCTER ASISTENCIAL.....	596
11.1 Las políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral como marco de referencia y su compatibilidad con las prestaciones de Seguridad Social.....	597
11.2 Las prestaciones autonómicas de pago único a los padres y/o madres por nacimiento o adopción de hijo.....	599
11.3 Prestación complementaria por parto múltiple y por adopción de dos o más hijos/as de forma simultánea.....	601
11.4 Subvenciones para cubrir los gastos derivados de los procesos de adopción.....	602

## CAPÍTULO SEGUNDO

• Prestaciones económicas por maternidad y paternidad.....	603
1. PLANTEAMIENTO GENERAL. LA REPERCUSIÓN DE LA LO 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES .....	603
2. MODIFICACIONES RECIENTES EN LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD .....	606
2.1 La prestación contributiva de la Seguridad Social por maternidad .....	609
2.2 La nueva prestación no contributiva de maternidad .....	614
3. PRESTACIÓN POR PATERNIDAD .....	619

## CAPÍTULO TERCERO

• Prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.....	623
1. PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO. PRINCIPALES NOVEDADES.....	623
1.1 Antecedentes normativos. Su consideración como riesgo común.....	623
1.2 Consecuencias derivadas de la novación de su naturaleza jurídica.....	627
1.3 Beneficiarias .....	628

1.4 Requisitos de acceso.....	630
1.5 Implicaciones empresariales de la nueva regulación.....	631
1.6 Dinámica de la prestación.....	632
1.7 Cuantía.....	632
1.8 Gestión y pago.....	633
2. PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.....	635
CAPÍTULO CUARTO	
• Bonificaciones en las cotizaciones sociales como medida de conciliación.....	641
CAPÍTULO QUINTO	
• El desempleo y la conciliación de la vida familiar y laboral.....	643
1. EFECTOS DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA SOBRE PRESTACIONES POR DESEMPLEO.....	643
2. CUESTIONES PENDIENTES. LA REDUCCIÓN DE JORNADA DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA COMO POSIBLE SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO.....	646
CAPÍTULO SEXTO	
• Prestaciones de muerte y supervivencia. Su escasa función conciliadora debida a la obsolescencia de su configuración normativa.....	649
1. LA PENSIÓN DE VIUDEDAD.....	649
1.1 El desfase de la configuración normativa de la pensión de viudedad.....	649
1.2 Matrimonio homosexual y pensión de viudedad.....	654
1.3 Configuración normativa del derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación y divorcio.....	656
1.4 Delimitación causal de la extinción o pérdida de efectos de la pensión de viudedad.....	660
1.5 Influencia de la convivencia <i>more uxorio</i> en el derecho expectante o ya adquirido a pensión de viudedad.....	662
1.6 Reforma de pensión de viudedad. El Acuerdo y la Ley sobre medidas en materia de Seguridad Social.....	667
2. LA PENSIÓN DE ORFANDAD.....	677
CAPÍTULO SÉPTIMO	
• Apéndice bibliográfico.....	683

## PARTE CUARTA

### Promoción de centros y servicios que faciliten la conciliación en el marco autonómico

*Susana Rodríguez Escalciano*

#### CAPÍTULO PRIMERO

• Las denominadas políticas públicas de acción social.....	705
--	-----

1. LA ASISTENCIA SOCIAL EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA: TRASPASO DE COMPETENCIAS A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN .....	707
2. LA ORDENACIÓN ACTUAL DE LOS SERVICIOS SOCIALES EN CASTILLA Y LEÓN: PRINCIPIOS GENERALES .....	712

## CAPÍTULO SEGUNDO

• <b>Prestaciones y servicios de inserción social</b> .....	717
1. SERVICIOS BÁSICOS O DE ATENCIÓN PRIMARIA .....	718
1.1 Centros de servicios sociales (CEAS) .....	718
1.2 Asistencia a domicilio .....	720
1.3 Otros servicios de apoyo a la convivencia .....	721
2. SERVICIOS ESPECÍFICOS .....	722
2.1 Características comunes .....	723
2.2 Infancia .....	725
2.2.1 Subvenciones para gastos de guardería .....	727
2.2.2 Ayudas destinadas a financiar gastos de mantenimiento de Guarderías Infantiles Laborales .....	728
2.2.3 Auxilios para sufragar gastos de creación y mantenimiento de centros cuya titularidad corresponde a las Entidades Locales .....	728
2.2.4 Otras medidas complementarias .....	730
2.3 Tercera edad .....	731
2.4 Discapacitados .....	733
2.5 Excluidos sociales .....	734
3. PRESTACIONES ASISTENCIALES DE TIPO ECONÓMICO .....	736
3.1 De carácter no periódico .....	737
3.2 De carácter periódico. Especial referencia a los ingresos mínimos de inserción .....	738
4. ORGANIZACIÓN, PLANIFICACIÓN Y CONTROL .....	743
5. LA PROTECCIÓN FRENTE A LA SITUACIÓN DE DEPENDENCIA .....	746
6. EL PAPEL DE LAS ENTIDADES LOCALES .....	750
7. LA COLABORACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA INICIATIVA PRIVADA .....	755

## CAPÍTULO TERCERO

• <b>Apendice bibliográfico</b> .....	761
---------------------------------------	-----

## PARTE QUINTA

### Negociación colectiva en materia de conciliación de vida laboral y familiar

*Beatriz Agra Viforcós*

## CAPÍTULO PRIMERO

• <b>Introducción</b> .....	769
1. ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL .....	769

2. CONSIDERACIONES GENERALES. PREMISAS DE PARTIDA.....	782
1. <i>La conciliación también reporta beneficios para las empresas</i> .....	782
2. <i>Las medidas de conciliación deben tener en cuenta variables como el tamaño de la empresa</i> .....	787
3. <i>La sistematización de las medidas de conciliación en planes específicos no debe olvidar la transversalidad de la materia y los riesgos y posibilidades anejos a la flexibilidad de las condiciones de trabajo</i> .....	790
4. <i>Para una mayor eficacia de las actuaciones resulta una opción óptima instituir en el seno de la empresa órganos específicos u otorgar competencias en la materia a los existentes</i> .....	794
5. <i>No es suficiente con tipificar medidas de conciliación, es preciso también instituir una cultura favorable al ejercicio por los trabajadores de sus derechos en la materia</i> .....	796
6. <i>Las actuaciones en pro de la conciliación deben tener en cuenta la necesidad de luchar también contra el rechazo de los trabajadores sin responsabilidades familiares</i> .....	798
7. <i>Debe fomentarse el disfrute paterno de los derechos de conciliación, pues en caso contrario su mejora únicamente servirá para incrementar el efecto boomerang en la contratación de mujeres</i> .....	800
8. <i>La remisión convencional a la ley o su transcripción cuenta con un importante valor pedagógico</i> .....	802

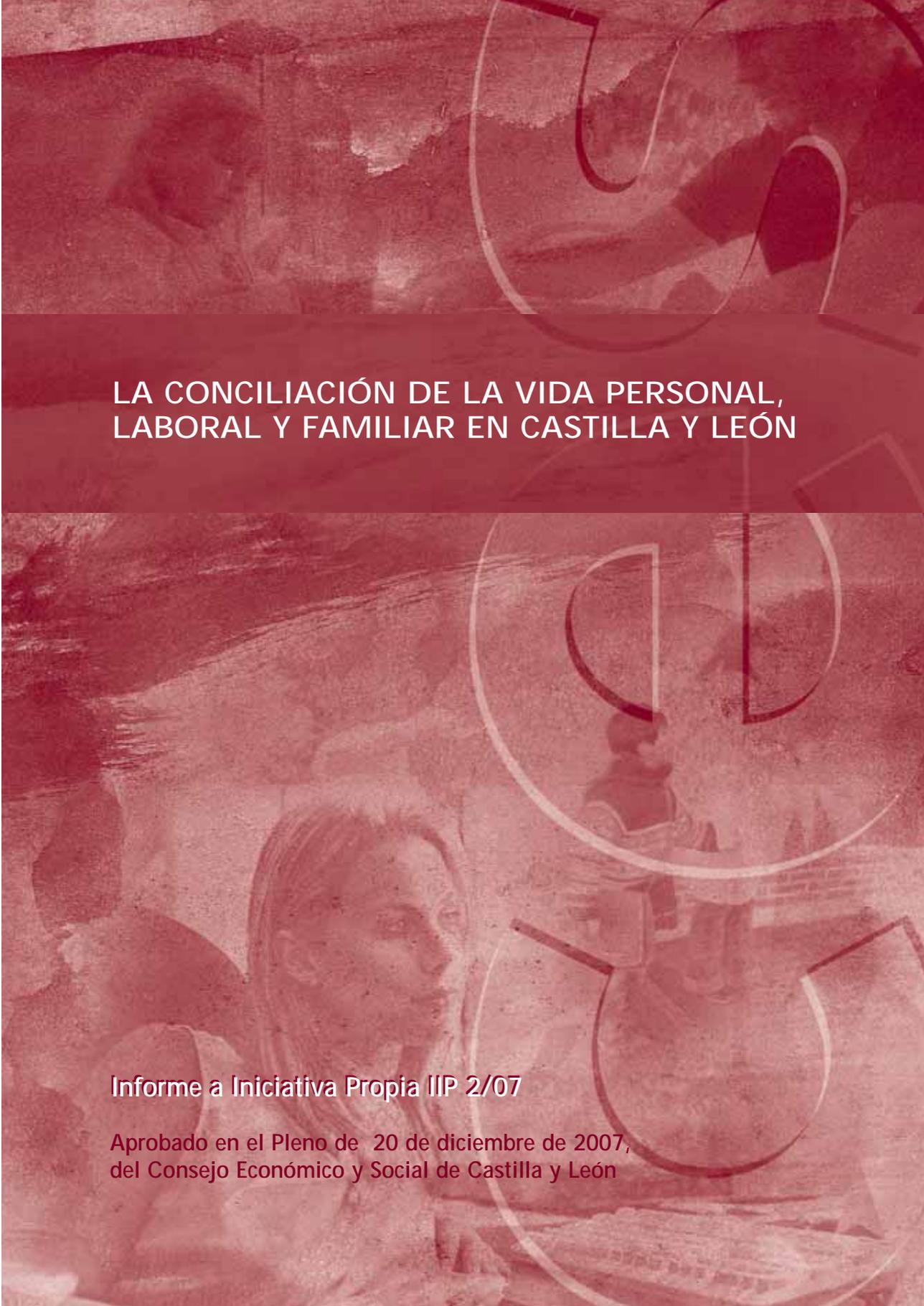
## CAPÍTULO SEGUNDO

• <b>La interacción entre lucha contra la discriminación y mejora de la conciliación. Especial referencia a los planes de igualdad</b> .....	805
1. TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA EN EL CONVENIO COLECTIVO.....	808
2. LOS PLANES DE IGUALDAD.....	830

## CAPÍTULO TERCERO

• <b>Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Posibilidades convencionales</b> .....	843
1. ACCESO AL EMPLEO.....	843
2. CONDICIONES DE TRABAJO. ANÁLISIS GENERAL.....	848
2.1 Tiempo de trabajo y descansos.....	848
2.2 Lugar de trabajo.....	864
2.3 Formación.....	868
2.4 Promociones y ascensos.....	871
2.5 Retribuciones.....	875
3. DERECHOS ESPECÍFICAMENTE VINCULADOS A LA CONCILIACIÓN.....	881
3.1 Permisos y licencias.....	881
3.1.1 Previstos en la ley.....	881
A. <i>Permisos por nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad u hospitalización de familiares</i> .....	883
B. <i>Permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto</i> .....	891
3.1.2 De origen convencional.....	893

3.2 Ausencia o reducción de jornada por lactancia .....	910
3.3 Ausencia o reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros .....	919
3.4 Reducción de jornada por guarda legal.....	920
3.5 Flexibilización de la jornada por necesidades de conciliación.....	923
3.6 La suspensión del contrato por maternidad.....	924
3.7 La suspensión del contrato por paternidad.....	931
3.8 La excedencia para el cuidado de hijos o familiares.....	934
4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	941
5. PROTECCIÓN SOCIAL.....	955
CAPÍTULO CUARTO	
• Regulación convencional de la violencia de género.....	965
CAPÍTULO QUINTO	
• Apéndice bibliográfico.....	973
CAPÍTULO SEXTO	
• Lista de convenios colectivos consultados.....	989



# LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR EN CASTILLA Y LEÓN

**Informe a Iniciativa Propia IIP 2/07**

Aprobado en el Pleno de 20 de diciembre de 2007,  
del Consejo Económico y Social de Castilla y León



PARTE I  
INFORME A INICIATIVA PROPIA

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL  
Y FAMILIAR EN CASTILLA Y LEÓN

INTRODUCCIÓN.....	27
A. EL CONFLICTO ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA: IMPLICACIONES LABORALES .....	28
A.1 La familia en el marco jurídico laboral .....	28
A.2 Responsabilidades familiares y contrato de trabajo .....	32
A.3 Actuaciones y medidas contra la violencia sexista .....	40
B. RESPONSABILIDADES FAMILIARES, MATERNIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	46
B.1 Trabajadores/as temporales y a tiempo parcial.....	46
B.2 Protección de la maternidad y la lactancia .....	46
B.3 Riesgos psicosociales vinculados a la doble jornada .....	50
C. LA FAMILIA Y LA PROTECCIÓN SOCIAL COMO GARANTES DE LA CONCILIACIÓN .....	51
C.1 La protección social de la familia en el sistema público de la Seguridad Social .....	51
C.2 Prestaciones por maternidad y paternidad .....	63
C.3 Prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y la lactancia .....	67
C.4 Bonificación en las cuotas empresariales.....	69
C.5 Prestaciones de muerte y supervivencia.....	70
D. PROMOCIÓN DE CENTROS Y SERVICIOS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN EN EL MARCO AUTONÓMICO .....	72
E. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR .....	82
E.1 Introducción .....	82
E.2 La interacción entre lucha contra la discriminación y mejora de la conciliación. Especial referencia a los planes de igualdad .....	87
E.3 Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Posibilidades convencionales .....	89
E.4 Regulación convencional de la violencia de género .....	105
CONCLUSIONES .....	109
RECOMENDACIONES .....	125



## INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida personal, laboral y familiar, tema de actualidad de toda la sociedad, como no podría ser de otra manera, preocupa especialmente al CES de Castilla y León.

Esta preocupación ya se reflejaba en el *Informe Previo 10/01 sobre el Proyecto de Decreto por el que se establecen líneas de apoyo a la familia y a la conciliación con la vida laboral en Castilla y León*, aprobado en la Comisión Permanente de 17 de diciembre de 2001, en el que se señalaba *“La necesidad social de conciliar el trabajo y la familia requiere, además de importantes reformas legislativas, la promoción adicional de otras líneas estratégicas, en el marco de una amplia política de familia”*.

En 2002 el Consejo Económico y Social de Castilla y León publicó en el número 4 de su Colección de Estudios, un estudio monográfico sobre *La Integración Laboral de la Mujer en Castilla y León*, haciendo de nuevo referencia a la importancia de esta materia en nuestra Comunidad.

Por otro lado, en 2004 se publicó en el número 7 de la *Revista de Investigación del CES*, el estudio titulado *“La conciliación de la vida laboral y familiar en Castilla y León”*.

Por todo ello no es de extrañar que esta Institución haya pretendido completar, a través de este Informe, el estudio sobre *La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León*, tras las últimas reformas legislativas, con el fin de contribuir a seguir avanzando en la igualdad de oportunidades y las mejoras en el mercado de trabajo a través de medidas que ayuden a dedicar tiempo a la vida familiar sin descuidar los aspectos laborales.

El presente informe es descriptivo, y no completo pues carece de una valoración económica y de la repercusión social que tienen las normas analizadas en este estudio. Por ello, se ha acordado en el CES la posibilidad de realizar un informe en un futuro que analice la capacidad económica y el esfuerzo social en las Comunidades Autónomas también en lo referente a la Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar.

## A. EL CONFLICTO ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA: IMPLICACIONES LABORALES

### A.1 La familia en el marco jurídico laboral

Los cambios sociodemográficos, económicos y culturales que caracterizan a las sociedades desarrolladas, y la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, han situado la cuestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el primer plano de las agendas políticas de los respectivos gobiernos. En España, el proceso de descentralización territorial ha conllevado un importante efecto añadido: que las diferentes Autonomías territoriales estén desarrollando un creciente número de políticas en el terreno de la conciliación. La Comunidad Autónoma de Castilla y León no es ajena a esta dinámica, puesto que en los últimos años ha venido diseñando y estableciendo un conjunto de planes y normas, que contienen actuaciones y medidas conciliatorias atendiendo a las peculiaridades propias de su territorio.

Tal y como reconoce la Estrategia Regional para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral (aprobada por *Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Junta de Castilla y León*), el trabajo, la familia y la vida personal son dimensiones fundamentales, irrenunciables y complementarias en el ser humano, pero no siempre es fácil armonizarlas, de ahí la importancia de establecer un conjunto de medidas que permitan compaginar el objetivo del pleno empleo con la decisión, desde la libertad y la responsabilidad de las personas, de formar una familia, incrementar sus miembros o atender a aquéllos que son dependientes o más lo necesitan.

Bajo tales premisas y a partir de la entrada en vigor del *Decreto 78/2003, de 17 de julio, la Dirección General de Familia de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades* asume las competencias correspondientes en materia de planificación, promoción, desarrollo y coordinación de iniciativas de apoyo a la institución familiar, apareciendo entre las funciones de implementación de dichas prerrogativas la relativa al impulso y coordinación de las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a las que seguidamente se hará referencia, sin perder tampoco de vista las previsiones estatales de pertinente aplicación existentes al respecto.

La incorporación de las mujeres al trabajo y los efectos que ello ha provocado en la sociedad marcan un nuevo rumbo en el modo de concebir la **familia**, provocando un cambio sustancial en su configuración, una verdadera *revolución sociofamiliar*, cuyo alcance se deja traslucir a partir del cuestionamiento del modelo de familia tradicional y la consiguiente emergencia de nuevas formas de estructura familiar, a las que la Comunidad Autónoma de Castilla y León tampoco es ajena.

En primer lugar, la desestructuración de muchas familias tiene su origen en una, cada vez más compleja, vida laboral. En segundo término, es notable el incremento de familias monoparentales claramente feminizadas.

Mención especial merecen, además, por su creciente incidencia en la Comunidad Autónoma castellano-leonesa, las nuevas realidades familiares derivadas del fenómeno migratorio, producido por la salida de numerosas personas de los países en vías de desarrollo y con graves carencias en términos políticos, económicos y sociales, que llegan a destino sin medios para subsistir, realizando en precario numerosos trabajos y tareas que no son deseadas por los nacionales y planteando nuevas necesidades de protección de las novedosas formas de convivencia que traen consigo.

El peso de la Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar recae sobre las mujeres, lo que imposibilita el acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones, puesto que se ve obligada, en ocasiones, a interrumpir su carrera profesional o a optar por jornadas más reducidas. Esto se refleja en que la parcialidad y la temporalidad sean mayoritariamente femeninas.

Los datos estadísticos son claramente ilustrativos a este respecto: España constituye el país europeo con menor tasa de actividad femenina en comparación con la tasa masculina, encontrándose aún muy lejos de los objetivos fijados en la Estrategia de Lisboa para el año 2010. El índice de paro femenino duplica al masculino, el de temporalidad también es superior y el salario medio mensual de las mujeres continúa por debajo del de los hombres.

En las mujeres españolas y castellano-leonesas tiene mayor incidencia el desempleo, desarrollan preferentemente su prestación de servicios en ocupaciones feminizadas que, debido precisamente a ello, se consideran como poco cualificadas y se caracterizan en muchos casos por su inestabilidad y escasa retribución. La diferencia retributiva con los empleados varones se mantiene en los empleos más cualificados a los que las mujeres llegan a acceder, y pocos puestos ubicados en lo más alto del sistema de clasificación profesional están ocupados por mujeres.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León no es ajena a un dato incuestionable que tiene lugar en todo el Estado español: la contratación temporal, la contratación a través de empresas de trabajo temporal y, sobre todo, a tiempo parcial, son las modalidades contractuales que presentan mayor utilización porcentual de mujeres que de hombres.

Además la atención de las personas dependientes (aquéllas que durante un período prolongado de tiempo requieren ayuda para realizar ciertas actividades cotidianas) normalmente se lleva a cabo por mano de obra femenina. Todo ello sin olvidar, de un lado, que la responsabilidad de atender a los hijos e hijas recae todavía principalmente sobre ellas (lo que a menudo conlleva dificultades para mantener su empleo y menores posibilidades para retomar tardíamente su carrera profesional), y, de otro, que, en algunas ocasiones, las agresiones físicas o psíquicas de sus parejas les impiden desarrollar una vida laboral activa con normalidad.

Es por ello por lo que, desde el Derecho Laboral se han empezado a articular mecanismos jurídicos capaces de armonizar el desarrollo de un trabajo asalariado o autónomo, fuera del hogar, con aquel que tradicionalmente ha sido asignado a la mujer, llevado a cabo en el entorno familiar.

Para cumplir tal objetivo son numerosas las **normas legales** (entre las cuales procede hacer referencia como la más emblemática a la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar*, en adelante LCVLF) que se han encargado de regular cuestiones como el descanso por maternidad, los permisos para el cuidado de hijos/as o familiares, las reducciones de jornada por la misma razón, las prestaciones de Seguridad Social destinadas a paliar el descenso de recursos económicos por estas causas, etc. A todo ello, procede añadir, de un lado, las novedades introducidas por la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la Violencia de Género* (en adelante LPIVG), que incorpora una serie de modificaciones tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley General de Seguridad Social para proteger la situación laboral y de Seguridad Social de una mujer maltratada por su cónyuge o su pareja, y, de otro, el diseño, de la mano de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* (LOIEMH), de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla en el marco del acceso al empleo, en la formación, en la promoción y en las condiciones laborales.

A todas estas iniciativas legales estatales, de aplicación en el territorio de nuestra Autonomía, hay que añadir, además, otra serie de importantes actuaciones ejecutadas por la Junta de Castilla y León en el marco de sus competencias con el fin de contribuir a conseguir la ansiada conciliación de la vida personal, laboral y familiar desde el punto de vista de la mentada corresponsabilidad.

Descendiendo al detalle de las **actuaciones de la Comunidad Autónoma de Castilla y León** sobre la materia, la puesta en práctica de políticas de igualdad presenta un punto de partida con la aprobación de la *Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León*. Con su entrada en vigor, se constituye el marco jurídico en el que se encuadran, de modo integral, todas las actuaciones en torno a dos ejes básicos: la promoción de la igualdad y la asistencia a las mujeres.

El *Consejo Regional de la Mujer de Castilla y León* (art. 25 Ley 1/2003) y el *Observatorio de Género de Castilla y León* (creado por Decreto 30/2005, de 21 de abril) pretenden cumplir con los objetivos de la Comunidad en materia de igualdad de oportunidades.

En el marco del Diálogo Social, se ha venido dando una participación activa y continuada de los agentes económicos y sociales (Cecale, CCOO y UGT) que, con la Administración Regional, han propiciado actuaciones e iniciativas en muchos ámbitos de interés para la Comunidad, entre otros, en los que vienen siendo objeto de este Informe.

Así, ya en 2004, se firmó el Acuerdo alcanzado en la mesa del diálogo social sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuya vigencia se extiende hasta 2007. En este Acuerdo se incluyen medidas de formación, empleo y empleabilidad de la mujer, medidas para la erradicación de la violencia de género y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Se ha llegado a un acuerdo de atención a personas mayores dependientes, con el objetivo de incrementar progresivamente los servicios sociales para dar mayor cobertura a esas personas dependientes.

A partir del Decreto 126/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprobó el Reglamento del IMI (Ingresos Mínimos de Inserción), que fue precedido de un Acuerdo alcanzado en las mesas de Diálogo Social, el IMI pasó de ser una prestación netamente asistencial a ser instrumento de inserción, con proyectos individualizados, que están suponiendo un importante apoyo a las mujeres que, en datos del último ISSES del CES, suponen el 56,3% (frente al 43,7% de los hombres) de sus beneficiarios. De ellas, el 29,6% eran mujeres con personas dependientes, y el 20,6% mujeres solas (frente al 17,5% de hombres solos y el 0,9% de hombres con personas dependientes).

El *Observatorio de Género* es otro de los logros del diálogo social dentro del acuerdo de igualdad de oportunidades (pendiente de que entre en un funcionamiento real) como órgano permanente con representación de los agentes sociales, con capacidad de información y propuestas en materias de situación de las mujeres en el empleo, violencia de género, imagen de la mujer, entre otras.

Los Planes Regionales de Empleo, son otra oportunidad de participar en la política regional de empleo a través de este instrumento básico que se acuerda también en el Diálogo Social. En el último de estos planes 2007-2010, se recogen medidas específicas destinadas a mujeres desempleadas, a la conciliación de la vida familiar y laboral, estableciendo prioridades y medidas de discriminación positiva.

De acuerdo con las previsiones de esta Ley, la Administración de la Comunidad de Castilla y León y el resto de Administraciones Públicas en su ámbito territorial se regirán, en materia de igualdad de oportunidades, por los principios de transversalidad, coordinación y planificación, entendida esta última como instrumento de ordenación estable en la materia que garantice la coherencia, continuidad y optimización de los recursos asignados estableciendo los objetivos y acciones positivas a desarrollar por el Gobierno de la Comunidad.

Bajo tales premisas nace el *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León*, aprobado por Decreto 1/2007, de 12 de enero, con vigencia para el período 2007-2011.

Centrando la atención en el área número dos (de las siete que integran este plan), relativa al empleo y formación, por su relación directa o indirecta con el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar, el Plan pretende llevar a cabo programas de formación y ocupación que aumenten la empleabilidad de las mujeres en Castilla y León, que las capaciten para adaptarse a las condiciones que impone el mercado de trabajo, que favorezcan su acceso a puestos de responsabilidad y que contribuyan eficazmente a resolver los problemas de discriminación y de segregación profesional por razón de género. El objetivo último de este apartado es lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el trabajo, así como el control de los recursos económicos. No en vano todo ello va a contribuir a compatibilizar de la mejor manera posible las responsabilidades familiares, asumidas mayoritariamente por las mujeres, y los requerimientos de la actividad productiva.

Con todo, en el intento de lograr que las obligaciones de tipo familiar no obstaculicen la proyección profesional de las personas con responsabilidades familiares (normalmente mujeres), las normas protectoras (estatales y autonómicas) pueden verse acompañadas en la práctica por un contraproducente *efecto boomerang*, no en vano, aun partiendo del interés de proteger a las mujeres, terminan por retraer su contratación por los empresarios. Por tal razón, aun admitiendo que las normas tuitivas tienen una finalidad del todo lícita, un exceso de protección puede conducir a una posición alejada del objetivo deseado, incrementando el coste de la mano de obra femenina y, a la postre, traduciéndose en una clara preferencia por el trabajo masculino y una mayor dificultad de la mujer de acceder al empleo.

## A.2 Responsabilidades familiares y contrato de trabajo

Descrito el panorama normativo general, cabe reseñar también que en la Comunidad de Castilla y León se han llevado a cabo una serie de actuaciones más específicas tendentes a conseguir la tan ansiada conciliación de la vida personal, laboral y familiar, incidiendo sobre los *tres aspectos* más importantes de la relación laboral: el momento de acceso al empleo, el desarrollo de la prestación de trabajo y la extinción del vínculo contractual.

- I. Empezando por el primero, el momento de **selección de personal**, procede poner el cuidado necesario en los procedimientos de selección, en el

tipo de pruebas a realizar por los candidatos y en el contenido de las mismas, sin utilizar procedimientos selectivos que excluyan a un número mayor de mujeres que de hombres, salvo si encuentran justificación bajo los juicios objetivos de necesidad e idoneidad para la empresa. Todo ello sin olvidar la importancia de destinar estímulos públicos a la contratación de mujeres si lo que se pretende es reducir al mínimo los costes a soportar por la empresa derivados de las interrupciones de la actividad profesional de quien opta por asumir personal y directamente ciertas responsabilidades familiares.

La legislación estatal y autonómica ha empezado a recorrer este camino. De este modo, la Comunidad Autónoma de Castilla y León, a través de su *Servicio Público de Empleo* (ECyL) creado por la Ley 10/2003, de 8 de abril, en virtud del traspaso a la Comunidad de Castilla y León de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, efectuado en virtud del Real Decreto 1187/2001, de 2 de noviembre, se ha esforzado en diseñar una serie de ayudas destinadas a fomentar la contratación de trabajadoras complementarias de las estatales, recogidas estas últimas fundamentalmente en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de Mejora del crecimiento y del empleo. La concertación social ha dado importantes frutos a estos efectos, pues bajo el amparo del *IV Plan Regional de Empleo*, cabe hacer referencia, en primer lugar, a la Resolución de 22 de marzo de 2007, sobre fomento de empleo estable de mujeres y jóvenes, en virtud de la cual la celebración de contratos de duración indefinida a jornada completa se subvencionará con una cuantía de 4.500 euros si se celebran con mujeres menores de veinticinco años y la transformación de contratos temporales en indefinidos a tiempo completo se subvencionará con 2.600 euros si se formaliza con mujeres que en el momento de la novación contractual fueran menores de dicha edad.

Además, como consecuencia del desarrollo del Plan Regional de Empleo acordado por los agentes económicos y sociales más representativos con la Junta de Castilla y León se han diseñado dos programas específicos de fomento de empleo dirigidos a facilitar la compatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares, programas recogidos y regulados por la Resolución de 22 de marzo de 2007:

- > Programa I, " *de fomento de la contratación, en régimen de interinidad, para sustituir a trabajadores en los supuestos de riesgo durante el embarazo y durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, excedencia por cuidado de hijos o familiares*

*o reducción de jornada para cuidado de hijos o familiares”, trata de incentivar la realización de contratos de interinidad, por un período mínimo de noventa días, celebrados para sustituir a trabajadores/as por cuenta ajena en los supuestos de riesgo durante el embarazo y durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y excedencia por cuidado de hijos o familiares, así como en los supuestos de reducción de jornada por cuidado de familiares. Además pretende fomentar la realización de contratos de interinidad celebrados, por un período mínimo de noventa días, para sustituir a trabajadores/as autónomos, a socios/as trabajadores o a socios/as de trabajo de sociedades cooperativas, en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.*

- > Programa II, *“conciliación de la vida laboral con la familiar de las trabajadoras que se establecen por cuenta propia”,* tiene como finalidad facilitar la compatibilidad de la vida laboral con la familiar de las trabajadoras desempleadas que se establecen en régimen de auto-organización o se integran como socias trabajadoras o de trabajo en una cooperativa o sociedad laboral, mediante el establecimiento de una subvención a fondo perdido y una ayuda adicional cuando éstas contratan, además, a una empleada de hogar.

Por otro lado, y siguiendo con la fase de acceso al empleo, cabe mencionar también una serie de iniciativas autonómicas cuyo fin inmediato es la mejora de las oportunidades de colocación de la mano de obra femenina:

1. El programa *“Innova”*, a través del cual se pretende no sólo facilitar sino diversificar la incorporación de mujeres desempleadas al mercado de trabajo.
2. La oferta de  *cursos de formación profesional ocupacional*, que va a suponer la concesión de importantes subvenciones, por parte de la Dirección General de la Mujer, a las Corporaciones Locales de más de 20.000 habitantes y a las entidades privadas sin ánimo lucro para la celebración de este tipo de cursos con la finalidad de potenciar la inserción laboral de la mujer, especialmente en el medio rural, y su reciclaje y perfeccionamiento profesional.
3. La  *formación para emprendedoras y empresas*, mediante una serie de cursos ofertados por el *Instituto de la Mujer* en colaboración con la *Dirección General de la Mujer*; como el Curso con el que se pretende

lograr la creación y consolidación de su propia empresa, contando con la colaboración del *Instituto Cameral para la Creación y Desarrollo de la Empresa* (INCYDE) o el Curso de gestión empresarial, realizado con la colaboración de la Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI).

4. La *Red Mujer Empleo en Castilla y León*, la cual constituye un servicio específico de información y orientación creado con la finalidad de lograr la incorporación, promoción y estabilidad de las mujeres en el empleo y facilitar la participación de éstas en la actividad empresarial. Este servicio va a dirigido a aquellas mujeres que se encuentran en alguna de estas situaciones: desempleo, con deseo de mejora del empleo actual, con iniciativa empresarial o que hayan creado su empresa.

II. Entrando ya en el segundo momento de la relación laboral, el relativo al **desarrollo de la prestación laboral**, procede tener en cuenta el hecho de que el *Estatuto de los Trabajadores* (ET), dedica varios de sus preceptos a hacer posible que el trabajo no sea un obstáculo para atender las necesidades de la familia y, al contrario, que la vida familiar no signifique una cortapisa en el desarrollo profesional presente y futuro de la persona. Dejando a un lado el debate sobre la escasa duración de los permisos, son manifiestas ciertas situaciones de desprotección de las nuevas realidades familiares:

1. La posibilidad de reducir la jornada por motivos familiares brindada por el art. 37.5 ET, constituye un medio eficaz para contribuir a resolver los problemas familiares en ciertas etapas de la vida de los empleados y empleadas, en las cuales precisamente por los cuidados que requieren los menores, personas minusválidas o parientes más próximos, les resulta difícil compatibilizar los deberes profesionales y familiares. El problema que tal medida puede plantear es la consecuente minoración salarial que conlleva, pues como es lógico la empresa no debe cargar con los costes derivados de una situación personal del trabajador/a.

Existe una ayuda autonómica por reducción de jornada para el cuidado de hijos/as y otros miembros de la familia, establecida en el art. 14 de la *Ley 1/2007, de 7 de marzo, por la que se establecen normas reguladoras de medidas de apoyo a las familias de la Comunidad de Castilla y León*, y regulada, por el momento, en la Orden 2144/2006, de 29 de diciembre. Esta ayuda, cuyo importe asciende a 3.000 euros, está dirigida a aquellos trabajadores/as por cuenta ajena que, residiendo en el territo-

rio de la Comunidad Autónoma, reduzcan su tiempo de actividad profesional en un 50% durante un período mínimo de un año, siempre y cuando la unidad familiar en la que se integran carezca de rentas superiores a los 30.000 euros en cómputo anual. Además deben concurrir dos requisitos: que los trabajadores/as, que ejerciten el derecho a la reducción de la jornada laboral, estuvieran trabajando a tiempo completo en la misma empresa durante los seis meses anteriores a la solicitud, y, que las posibles personas beneficiarias tengan a su cargo hijos o hijas menores de seis años (se deberá elevar a ocho si se atiende a la LOIEMH) por razones de guarda legal o tengan a su cuidado una persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida y con un grado de minusvalía como mínimo del 33%. En el supuesto de que más de uno de los miembros de la unidad familiar ejerza el derecho a la reducción de jornada, sólo uno de ellos podrá ser beneficiario de esta ayuda.

2. Es preciso tener en cuenta que la lactancia o la suspensión del contrato en caso de parto, siguen haciendo del cuidado de los hijos e hijas una tarea principalmente femenina. Sería necesario, que en supuestos como la lactancia o la suspensión del contrato por nacimiento de un hijo/a biológico, la norma ofreciese una protección equivalente como mínimo a la dispensada en los casos de permiso por nacimiento de un hijo/a prematuro o con necesidades de hospitalización tras el parto o de la suspensión del contrato por adopción o acogimiento, en los cuales la atribución de la titularidad del derecho es indistinta, situando al hombre y la mujer en un plano de igualdad.
3. Es necesario potenciar la corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado de menores y personas dependientes, fomentando el acceso a los permisos en situación de igualdad para hombres y mujeres y el reforzamiento de la protección de situaciones como el embarazo y la lactancia.
4. La desprotección del padre, en especial en los supuestos de nacimiento de un hijo biológico, ya que, al margen del permiso de dos días naturales y del permiso por paternidad previstos en el ET, la posibilidad de disfrutar de un período más amplio de dedicación al niño durante sus primeros meses de vida sin ver mermados sus ingresos queda mediatizada por la decisión de la madre de cederle parte de las semanas de suspensión del contrato por maternidad.

Quizá para paliar, en parte, todas las dificultades que la legislación plantea al disfrute paterno de la suspensión contractual por materni-

dad, el art. 10 de la *Ley 1/2007, de 7 de marzo, por la que se establecen normas reguladoras de medidas de apoyo a las familias de la Comunidad de Castilla y León*, establece la obligatoriedad de diseñar una convocatoria autonómica anual con el fin de otorgar una subvención dirigida a fomentar la corresponsabilidad parental, pues es realmente escaso el número de supuestos de disfrute por el padre de la suspensión por maternidad en el marco de nuestra autonomía territorial. Así la Orden 2140/2006, de 29 de diciembre, reconoce un auxilio económico de 750 euros para aquellos padres que disfruten de la totalidad del permiso por maternidad permitida por la ley (es decir, diez de las dieciséis semanas en el caso de parto, adopción o acogimiento únicos). Si el periodo de suspensión disfrutado por el padre fuera inferior al máximo permitido, la subvención se obtendrá proporcionalmente en función de su duración. Tras la entrada en vigor de la LOIEMH, deviene necesario que una nueva Orden regule esta cuestión con el fin de incluir no sólo el acogimiento preadoptivo y permanente sino también el simple cuando su extensión temporal sea superior a un año.

Además en el territorio de Castilla y León se han implementado medidas destinadas a incrementar las tasas de natalidad. En primer lugar, la previsión incorporada al art. 44 de la *Ley 1/2007*, en virtud de la cual se establece el derecho a una ayuda por parto múltiple o adopción simultánea. El desarrollo reglamentario de tal disposición normativa se encuentra en la Orden 1974/2004, de 23 de diciembre, en la cual se prevé un complemento del 50% de la cuantía inicialmente prevista para cada nacimiento hijo/a o nueva adopción (601 euros para el primer nacimiento, 1.202 para el segundo y 1.803 para el tercero o sucesivos, siempre y cuando el o los solicitantes tengan rentas inferiores o iguales a 21.035 euros; para rentas superiores a 21.035 euros la cuantía de la subvención ascenderá a 300 euros para el primer hijo/a, 601 para el segundo y 901 para el tercero y sucesivos) si el parto o la adopción simultánea es de dos hijos/as. En los supuestos de parto o adopción múltiple de tres o más hijos o hijas, el complemento asignado para el tercero/a y sucesivos supondrá un 100% de la cuantía anteriormente referida. En segundo término, la ayuda autonómica que la Orden 1974/2004, de 23 de diciembre, establece para los supuestos en los cuales el neonato o adoptado sufra un grado de minusvalía igual o superior al 33%, pues se duplica la cuantía de la prestación autonómica prevista por nacimiento o adopción simple anteriormente referenciada.

5. Por otra parte, la Ley parte de la idea de que el acogimiento simple de duración inferior a un año queda excluido de muchos de los derechos concedidos por el Estatuto de los Trabajadores para el cuidado de la descendencia, aunque en su caso corresponda igualmente a los acogedores el desempeño de todas las funciones de compañía, alimentación o educación que integran el aspecto personal de la patria potestad. Incluso la posibilidad de disfrute de una excedencia por cuidado de hijo o hija no biológico se limita a los supuestos de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente sin admitirse el acogimiento simple. Tampoco se han incluido el interés de los abuelos y abuelas respecto a los nietos del hijo en prisión, gravemente enfermo, en el extranjero o en otras circunstancias que le impidieran ocuparse temporalmente del menor o, de otro, el de parejas de hecho con descendencia anterior. Sólo la filiación biológica o adoptiva legitiman la utilización del permiso por lactancia. La Junta de Castilla y León no puede arbitrar medidas en este sentido, pues carece de competencias para ello.
6. La protección estatutaria del disfrute de una excedencia para el cuidado de hijo o de otros familiares próximos (hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad), es susceptible de ser valorada teniendo en cuenta la desprotección social de tipo económico que rodea a la excedencia, que supone una opción para la pareja por el no mantenimiento de la renta salarial de uno de ellos, frecuentemente la madre. Así pues, nuestro régimen de protección social fomenta de hecho el mantenimiento del reparto tradicional de los roles atribuidos a cada cónyuge en el seno de la familia y contribuye a perpetuarlo.

La titularidad de la excedencia para el cuidado de familiares se reconoce como “un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres”, aunque la mujer sigue siendo en este caso la verdadera protagonista, razón por la cual cobra especial relevancia potenciar la figura del cuidador a efectos laborales, fiscales y de Seguridad Social como elemento promocional indirecto de empleo, en la línea esbozada por la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*.

En virtud del art. 13 de la Ley 1/2007, la Administración de la Comunidad de Castilla y León convocará anualmente subvenciones dirigidas a quienes ejerciten el derecho de excedencia para el cuidado de hijos o de menores en acogimiento, teniendo en cuenta para su concesión, entre otros aspectos, el nivel de renta familiar y el número de miembros de cada familia. Por el momento, la Orden 2143/2006, de 29 de

diciembre, se encarga de convocar para el ejercicio 2007, ayudas económicas para los padres o madres que ejercitan el derecho a la excedencia para el cuidado de hijos, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo. Estas ayudas se destinarán a compensar la disminución de ingresos que conlleva el ejercicio de la excedencia al permanecer suspendido el contrato de trabajo sin derecho a retribución por parte de la empresa ni a prestación de Seguridad Social.

La ayuda, una vez cumplidos los requisitos se abonará de una sola vez por el importe equivalente al 100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) en cómputo anual. En el supuesto de familias monoparentales, familias numerosas o familias con parto o adopción múltiple, cuyo nivel de renta familiar sea igual o inferior a 18.000 euros anuales, el importe de la ayuda ascenderá al 125% del parámetro anterior. En todo caso, el montante de la ayuda no podrá exceder del salario neto que hubiera percibido en el año anterior a la fecha en que se inicia el período de descanso por maternidad. Para aquellos supuestos en los cuales la persona trabajadora no hubiera prestado servicios durante el año completo, el cálculo vendrá determinado por el importe estimado de sus retribuciones netas anuales.

7. Desde el punto de vista de la conciliación de la vida laboral y familiar, las familias monoparentales, claramente feminizadas, no cuentan con regulaciones específicas por el legislador laboral estatal, si bien no falta alguna excepción, como ocurre con el fallecimiento de la madre en la suspensión del contrato por maternidad.
8. La convivencia no matrimonial (heterosexual u homosexual) tampoco cuenta con una protección expresa por el Estatuto de los Trabajadores, salvo en la medida en que los componentes de la pareja de hecho se conviertan en los progenitores de una familia nuclear, no en vano el legislador estatutario no realiza más concesiones a estas uniones que las derivadas estrictamente de las exigencias constitucionales contenidas en el art. 39.2: proteger a las madres con independencia de su estado civil y a los hijos con independencia de su filiación.

En la medida en que en términos jurídicos tradicionales la expresión “parientes” o “familiares” se extiende únicamente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, las uniones de hecho quedarían excluidas del disfrute de los permisos retribuidos por accidente u hospitalización de familiares, de la reducción de jornada para su cuidado y de la excedencia por el mismo motivo.

- III. La legislación prohíbe la **extinción** del vínculo contractual cuando la persona trabajadora se encuentre disfrutando alguno de los derechos reconocidos en la LCVLF y en la LOIEMH.

Estas leyes introducen modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, en lo que se refiere al despido por causas objetivas nulo y al despido disciplinario nulo.

En tales previsiones se reconoce la nulidad en el caso de aquellos despidos (bien sean por causas objetivas o disciplinarios) que afectan a personas trabajadoras con suspensión del contrato por maternidad, por adopción o acogimiento o por riesgo durante el embarazo, trabajadoras embarazadas, trabajadores/as que han solicitado permiso por lactancia o por nacimiento de hijo o hija prematuro o que han solicitado la reducción de su jornada por cuidado de familiares o por nacimiento de hijo/a prematuro/a, y trabajadores/as excedentes por cuidado de hijos o familiares.

Además la LOIEMH ha incluido entre las extinciones y despidos protegidos la presunción de nulidad, en caso de actuaciones discriminatorias, por lo que para acabar con dicha presunción es necesario acreditar suficientemente la decisión extintiva. En estos casos se produce la inversión de la carga de la prueba.

En la LCVLF se establece que no se computarán las faltas de asistencia, no solo aquellas por razón de maternidad, sino también las ausencias durante el embarazo o por enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia, así como aquellas ausencias por razones de violencia de género.

### A.3 Actuaciones y medidas contra la violencia sexista

La violencia ejercida sobre las mujeres por parte de quienes han mantenido o sostienen con ellas una relación afectiva es un problema necesitado de soluciones eficaces. Por ello han merecido especial atención, tanto en la legislación estatal como en el ámbito territorial de Castilla y León, los problemas sufridos por las familias en cuyo seno tiene lugar violencia de género.

Las situaciones de violencia en el seno de las parejas o unidades de convivencia no se circunscriben a ciertos sectores, a determinadas áreas geográficas, grupos de edad o niveles de renta. Se manifiesta como un fenómeno transversal, que ha cobrado protagonismo en las agendas políticas de nuestro país, abandonando el carácter privado con el que tradicionalmente se había encubierto, y adquiriendo la dimensión social que le corresponde.

Resulta indudable la oportunidad y el valor de la LPIVG (*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la Violencia de Género*), cuestión largamente demandada desde el mundo sindical, las asociaciones de mujeres, etc. y cuya virtualidad radica fundamentalmente en su punto de partida: pretende atacar el problema desde sus orígenes y para ello adopta medidas integrales y radicales en todos los ámbitos jurídicos y sociales.

Tal y como define la LPIVG en su Exposición de Motivos, *" la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión"*.

La violencia de género se enfoca en dicha Ley de un modo integral y multidisciplinar, pues la LPIVG abarca aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención a las víctimas. Dicha respuesta multidisciplinar que introduce la Ley pasa por el establecimiento de una serie de medidas de sensibilización, prevención y detección (Título I), por la consagración de una serie de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género (Título II) y por la regulación de una específica tutela institucional (Título III), penal (Título IV), y judicial (Título V).

En ese intento de dar una respuesta global a la violencia de género, era necesaria la valoración de los efectos que esta lacra produce en todos los aspectos de la vida de la víctima, incluida su relación laboral. La mujer víctima de este tipo de violencia necesita mantener su independencia económica. El hecho de tener que renunciar a su trabajo o ver extinguida su relación laboral agravaría injustamente las consecuencias de la situación vivida.

Resulta, por tanto, muy acertado que una Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género aborde aspectos laborales y de protección social modificando el ET y la LGSS, con el fin de facilitar a las trabajadoras afectadas la posibilidad de continuar su relación laboral, conciliándola además con su derecho a la asistencia social integral y a la efectividad de la orden de protección, reconociendo para ello el derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de actividad, suspensión de la relación laboral, y en último término, extinción voluntaria del vínculo contractual.

La LPIVG introduce una nueva causa de suspensión del contrato, en el caso de que la mujer víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente su puesto de trabajo, que requiere la acreditación de su condición de víctima de violencia de género.

La duración de esta suspensión es de seis meses prorrogables hasta un máximo de dieciocho meses, durante los cuales la mujer víctima de violencia de género podrá

acceder a las prestaciones contributivas o asistenciales correspondientes, según reúna los requisitos para ello.

En la LPIVG se otorga un trato especial a las faltas de asistencia al trabajo o faltas de puntualidad imputables a una situación de violencia de género, considerándolas justificadas a efectos de un despido objetivo.

Por otro lado la LPIVG reconoce la nulidad del despido disciplinario carente de causa cuando se produzca respecto de mujeres víctimas de violencia de género que hayan ejercido reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de actividad o suspensión de la relación laboral, ya que la LPIVG establece, todas estas medidas de protección en el ámbito social.

La LPIVG introduce medidas para atenuar los costes económicos de las entidades productivas en caso de suspensión del contrato o movilidad geográfica de las mujeres víctimas de violencia de género, a través de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. Se establecen además ayudas económicas para mujeres víctimas de violencia de género (con requisito de nivel de renta) y ayudas específicas para trabajadoras autónomas mediante la suspensión de la obligación de cotizar durante un periodo determinado.

Durante el año 2007 se ha puesto en marcha en cada Delegación del Gobierno, una *Unidad de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer* y, en todas las Subdelegaciones del Gobierno, una *Unidad de Violencia sobre la Mujer*, con el fin de garantizar el seguimiento y coordinación de las actuaciones en materia de violencia de género.

Las nuevas Unidades de Violencia sobre la mujer desarrollan las siguientes funciones: apoyo a la protección integral de las víctimas de violencia de género, seguimiento de las situaciones de violencia de género, informe trimestral de seguimiento de la violencia de género y la respuesta institucional y protocolos suscritos entre la Administración General del Estado y otras entidades, instituciones y administraciones públicas para apoyar a las víctimas.

En el ámbito de Comunidad Autónoma de Castilla y León existen abundantes previsiones destinadas a tutelar las situaciones de violencia de género acaecidas en su territorio. A la espera de la promulgación de una Ley autonómica de tutela de la violencia de género, cabe citar, de momento, los dos siguientes ámbitos direccionales: de un lado, la inserción de medidas de lucha contra el fenómeno, como principio general, en una norma de igualdad genérica, cual es la *Ley 1/2003, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Comunidad de Castilla y León*; de otro la elaboración de planes específicos de acción concreta en favor de las víctimas y contra la violencia de género propiamente dicha.

Como notas comunes a ambas iniciativas, procede mencionar las tres siguientes fundamentales:

- En primer lugar, parten de un concepto de violencia más amplio que el recogido en la LPIVG, en la medida en que no se limitan a la violencia de género, sino que abarcan también los abusos sexuales, el tráfico sexual, el acoso de tipo libidinoso, la mutilación sexual femenina, el maltrato económico y, en general, cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad e integridad de la mujer en todas sus manifestaciones.
- En segundo término, la normativa autonómica ha tenido muy presente los aspectos preventivos en el ámbito laboral, por ejemplo, reforzando las obligaciones del personal sanitario de denunciar supuestos de malos tratos físicos.
- En tercer lugar, se han establecido medidas destinadas a mantener un seguimiento del camino de integración laboral diseñado por la Administración laboral para cada mujer víctima de violencia sexista, cuya finalidad ha sido favorecer la inserción laboral a través de subvenciones a las empresas que contraten a trabajadoras víctimas de violencia de género, así como.

Entrando al detalle de los instrumentos autonómicos específicos para la tutela de la violencia de género, procede hacer mención, como más significativos, a los cuatro siguientes:

1. La *Ley 1/2003* garantiza la asistencia integral y el asesoramiento jurídico para las mujeres víctimas de malos tratos o agresiones sexuales, que incluye el acompañamiento de la mujer desde el momento de la agresión, lo cual se llevará a cabo mediante una *Red de Asistencia a la Mujer en Castilla y León*, configurada como un conjunto de recursos y centros mediante los cuales se ofrece una atención integral a mujeres con problemas de malos tratos y, cuando proceda, a los menores que tengan a su cargo.

La atención que ofrece la Red de Asistencia a la mujer con problemas de malos tratos se prestará fundamentalmente a través de dos vías: de un lado, una atención general (mediante el alojamiento temporal en centros en los que se ofertarán los servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades físicas, psíquicas y sociales de las usuarias); de otro, una atención específica (a través de la programación de servicios especializados de carácter jurídico, psicológico, social o de cualquier otra índole, que vayan dirigidos a la consecución de la autonomía personal y la plena integración de las mujeres con problemas de malos tratos).

2. Adoptando un concepto amplio de violencia sexista, con el fin de dar respuesta a las diversas manifestaciones de violencia contra las mujeres existentes en todos los ámbitos (tanto doméstico y familiar como social), el *II Plan contra la Violencia de Género* (aprobado por Decreto 2/2007, de 12 de enero, con la participación, entre otros, de los agentes sociales), diseña

cuatro áreas fundamentales de actuación: Prevención y sensibilización, Formación, Acción integral y Coordinación institucional.

Cada una de estas áreas de actuación se definen a través de una serie de objetivos específicos que se concretan en un total de ochenta y dos medidas, de entre las cuales procede hacer mención a las relacionadas en el área tercera por su incidencia directa en la conciliación de la vida laboral y familiar. Así, tal y como el propio Plan reconoce, la Red de Asistencia a la Mujer tiene como finalidad proporcionar una atención integral a aquellas mujeres que han sufrido violencia de género y a los menores que tengan a su cargo, garantizando sus derechos a través de un entramado de centros y recursos especializados. Se facilita a las víctimas la información más adecuada a su situación personal, así como el asesoramiento y la asistencia jurídica precisa en todos los procesos judiciales que tengan como origen el maltrato. Simultáneamente, se ofrece una asistencia social integral que comprende atención psicológica, formación y orientación laboral especializada, para conseguir la inserción sociolaboral de las mujeres, así como ayudas sociales que fomenten la autonomía personal y la plena integración de la mujer maltratada.

Se presta protección también frente a las amenazas y actos de violencia, para garantizar su propia seguridad, la de las personas a su cargo y la de sus bienes, y la asistencia necesaria para poder seguir con su vida y su trabajo. Para ello, se prevén medidas que garanticen la adecuada tutela institucional, tanto desde los diferentes órganos de las Administraciones públicas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, como desde los órganos judiciales. La coordinación entre las diferentes instituciones y organismos implicados en la asistencia y atención de las víctimas es crucial para lograr la máxima eficacia posible.

Es notoria la importancia de la *Comisión Regional contra la Violencia hacia la Mujer* (Decreto 133/2003, de 20 de noviembre, modificado por Decreto 87/2005, de 17 de noviembre) para el cumplimiento de todos estos objetivos, ya que su finalidad principal es la erradicación de la violencia doméstica, así como la de todo acto de violencia.

3. Para la consecución de “facilitar la inserción social y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, así como incentivar y garantizar su autonomía personal”, el *II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León* hace referencia al conocido como Plan “*Dike*”, el cual pretende proporcionar un incentivo económico a aquellas empresas que contraten a las mujeres residentes en Castilla y León víctimas de violencia de género, ofreciendo, además, servicios de orientación y asesoramiento laboral a esas mujeres.

Como consecuencia de tales previsiones y en desarrollo de las mismas, la Orden 150/2007, de 23 de enero, procede a convocar, para el ejercicio 2007, una serie de subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a sufragar los gastos de aquellas contrataciones superiores a seis meses, temporales e indefinidas, a tiempo completo o a jornada parcial, de mujeres víctimas de violencia de género. La condición de víctima de violencia de género se deberá acreditar documentalmente.

4. El art. 27 de la LPIVG garantiza a las víctimas que carezcan de recursos económicos una ayuda social en aquellos supuestos en los que se estime que, debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, vayan a tener especiales dificultades para obtener un empleo, no participando por dicha causa en los programas de empleabilidad establecidos para su inserción profesional. Se establece que estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, serán concedidas por las Administraciones competentes en materia de servicios sociales.

En consecuencia, el RD 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula esta ayuda económica, establece los aspectos sustantivos de la misma, preceptuando que ésta será concedida y abonada en un pago único por las Administraciones competentes en materia de servicios sociales, de conformidad con sus normas de procedimiento. El *Estatuto de Autonomía de Castilla y León* (aprobado por Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero, modificada por la Ley Orgánica 4/1999, de 8 de enero) establece en su artículo 32.1.19ª que la Comunidad Autónoma de Castilla y León tiene competencia exclusiva en materia de asistencia social, servicios sociales y desarrollo comunitario, así como en materia de prevención, atención e inserción social de los colectivos afectados por la discapacidad o la exclusión social.

La *Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León*, establece, en el apartado 5 de su art. 2, como uno de sus objetivos generales, prestar atención integral a las mujeres con problemas de violencia de género. Atendiendo a tales títulos competenciales, la Orden 785/2006, de 4 de mayo, establece el procedimiento de concesión y pago de la ayuda económica.

## B. RESPONSABILIDADES FAMILIARES, MATERNIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### B.1 Trabajadores/as temporales y a tiempo parcial

Respecto a las modalidades de trabajo temporal y a tiempo parcial, en la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales* (en adelante, LPRL) para los trabajadores/as parciales no se recoge ninguna previsión expresa, de forma tal que la cuestión se reconduce a la tradicional dicotomía entre equiparación y proporcionalidad, procediendo sentar que, en principio, el ámbito preventivo constituye ejemplo típico de aplicación de la regla de igualdad entre trabajadores/as a tiempo parcial y a jornada completa.

Los trabajadores/as temporales, en cambio, sí son objeto de atención en la LPRL, lo cual es lógico desde el momento en que los datos muestran la influencia de la temporalidad en la generación de siniestros. Estos empleados especialmente sensibles a los riesgos, cuentan con una Directiva específica (D. 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio), con reflejo en el art. 28 LPRL, que establece una serie de reglas dirigidas tanto a temporales como a contratados con intermediación de una ETT y otras destinadas sólo a estos últimos. Sin embargo, las respuestas ofrecidas respecto a este tipo de contratación se limitan a reproducir mediante diversas fórmulas el principio de igualdad con respecto a los fijos, a matizar las obligaciones de información y formación, haciendo especial hincapié en la necesidad de tomar en cuenta la-cualificación y experiencia profesional del trabajador, y a reiterar el derecho a la vigilancia de la salud.

### B.2 Protección de la maternidad y la lactancia

La conexión conciliación/prevención se aprecia en la debida protección a la situación de **embarazo y puerperio** (período que transcurre desde el parto hasta que la mujer vuelve al estado ordinario anterior a la gestación) ante los peligros que puedan emanar del medioambiente laboral, cuestión afrontada de forma decidida por el legislador.

En lo referente al análisis de la protección preventiva otorgada al embarazo y la lactancia, podemos sentar como punto de partida la existencia de una perspectiva “tradicional” que se ciñe a los riesgos físicos y olvida cuestiones como la morbilidad psiquiátrica puerperal. La carencia deriva, del propio origen de la normativa, a situar en la Directiva 92/85, de 19 de octubre, cuyo traslado al ordenamiento interno tiene lugar a través del art. 26 LPRL, donde se contienen las actuaciones a

adoptar por la empresa para salvaguardar debidamente la salud de estas trabajadoras especialmente sensibles y sus hijos nacidos o no.

La LCVLF (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) subsanó algunos de los defectos existentes en la regulación, y través de la LOIEMH se ha procedido a una nueva labor correctora que, sin embargo, tampoco alcanza el grado de óptima en algunos puntos.

1. En la regulación el elemento clave de todo el proceso tutelar viene dado por la **evaluación de riesgos**, en cuyo seno debe incorporarse “la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto” (art. 26.1 LPRL).
2. El **conocimiento de la efectiva situación de gestación o puerperio** de una mujer implicará la necesidad de actuar en determinado sentido marcado por la norma. El comienzo de la protección no coincide con aquél en que biológicamente resulta necesario, pues en los momentos iniciales de la gestación es probable que ni tan siquiera la mujer sea consciente de su situación; es más, aun cuando conozca el embarazo, en modo alguno está obligada a comunicarlo a la empresa. Ahora bien, éste no puede ampararse siempre y en todo caso en la falta de comunicación por parte de la afectada para omitir la puesta en práctica de las medidas tutelares reclamadas por la norma, antes al contrario, también vendrá obligado a actuar cuando sea un tercero quien le informe del proceso de gestación de una trabajadora o cuando el estado de gravidez resulte evidente.

En fin, conocida por vía directa o indirecta la circunstancia, comienza su andadura el iter tipificado en el art. 26 LPRL, que se estructura en torno a tres niveles sucesivos (adaptación de condiciones, cambio de puesto y dispensa del trabajo):

En primer lugar, como manifestación del principio de adaptación del trabajo a la persona, la LPRL establece que, “si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada”, teniendo en cuenta que tales medidas podrán consistir en la no realización de trabajo nocturno o a turnos, sin que la referencia pueda ser confundida con tradicionales limitaciones al trabajo femenino con las que no guarda ninguna relación; se trata simplemente de la recepción en la normativa preventiva de las teorías científicas

que vinculan tales modalidades de prestación de servicios con la producción de abortos o partos prematuros. La norma, genera sin embargo importantes problemas en los derechos de conciliación de la mujer que, al verse sometida a tal medida, corre el riesgo de sufrir el detrimento salarial derivado de la pérdida de los complementos vinculados al puesto de trabajo de origen. La solución vendría dada por la tipificación de mecanismos de sostenimiento financiero público destinados a satisfacer el porcentaje de sueldo correspondiente a las condiciones de trabajo de las cuales la trabajadora se ve temporalmente exonerada.

El segundo nivel de protección se contempla en el art. 26.2 LPRL, en virtud del cual el fracaso del primer peldaño de tutela obliga a proporcionar a la mujer “un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado”. A tal fin, la empresa deberá haber elaborado “la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo”, que debiera incluirse en la evaluación de riesgos; para tal operación, habrá de consultar previamente a los representantes de los trabajadores/as, sin perjuicio de su posible inclusión en convenio, instrumento idóneo a tal fin aun cuando hoy día tal alternativa continúe siendo más hipotética que real.

El supuesto de hecho que habilita el traslado previsto en la norma es, en realidad, doble. Por un lado, tendrá lugar cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible. La imposibilidad habrá de identificarse como técnica y objetiva, correspondiendo a la representación de los trabajadores/as fiscalizar lo justificado de la medida, y la imperatividad de ésta queda sujeta a las exigencias de la proporcionalidad, pues al titular de la explotación no cabe exigirle llegar al extremo de poner en peligro su propio proyecto económico para crear un puesto acorde con las condiciones de la trabajadora gestante. Por otro lado, cuando “a pesar de tal adaptación las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos públicos o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora”.

En uno y otro caso, subsistiendo el riesgo, será preciso proceder a la movilidad funcional, recurriendo de forma prioritaria a la ordinaria y, subsidiariamente, a la extraordinaria, que sólo podrá tener cabida cuando no existiere puesto de trabajo o función compatible dentro del grupo profesional o categoría equivalente. Las dudas que se ciernen sobre esta regulación y su incidencia en los derechos de conciliación de los

trabajadores/as son muy numerosas; destacan, entre otras, las dos siguientes: la valoración de la existencia o no de puestos compatibles debe entenderse circunscrita a los existentes en la localidad, pues en caso contrario la finalidad tuitiva del precepto se vería desvirtuada; por consiguiente, de ser preciso desplazamiento, tal no tendría lugar, debiendo acceder al tercer nivel de protección. En segundo término, cuando tenga lugar la movilidad extraordinaria, pese a que el precepto consagra el derecho a conservar el salario del puesto de origen, es preciso coordinar la disposición con los términos del art. 39 ET para concluir que tal efecto únicamente tendrá lugar si el traslado es a una categoría inferior y peor retribuida, pero no si lo es a uno superior con un salario más elevado, en cuyo caso la trabajadora cobrará el correspondiente a las funciones efectivamente desempeñadas.

Como último peldaño para garantizar la protección de la situación biológica analizada, la LCVLF procedió a incorporar la posibilidad de dispensa del trabajo por riesgo durante el embarazo cuando el cambio de puesto no resulte "técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados". Salvó así la carencia de un art. 26 LPRL que, en su redacción original, omitía tal posibilidad pese a su previsión en la norma comunitaria de la que procede.

Con esta medida se pretende satisfacer los dos objetivos de la normativa en la materia: evitar todo riesgo a la salud de la gestante y el feto y salvaguardar los ingresos de la trabajadora, para lo cual se contempla la suspensión del contrato con derecho a acceder, bajo determinadas condiciones, a la correspondiente prestación de Seguridad Social.

Conforme ha sido indicado, la situación de riesgo durante el embarazo produce efectos tanto en el vínculo laboral como en el sistema público de protección social: de un lado, implica la suspensión del contrato durante el período necesario para la protección de la seguridad o salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporación al puesto anterior o a otro puesto compatible con el estado de la trabajadora; de otro, durante este período la trabajadora accederá a una protección de Seguridad Social (cuyo régimen jurídico ha sido mejorado con la LOIEMH, que supera su configuración como contingencia común, con el menoscabo económico que ello implicaba, y le otorga el estatus de profesional, elevando el subsidio del 75% al 100% de la base reguladora).

3. En lo que se refiere a la situación de **lactancia**, pese a la reforma de la LPRL operada en el año 1999 para ajustar la regulación interna a la comunitaria, tal intervención no fue suficiente para lograr el objetivo, y ha debido

ser la LOIEMH la que actúe para aquilatar este régimen jurídico al marcado por la organización supranacional.

Merced al tenor del art. 26.4 LPRL, las obligaciones relativas a la adaptación de las condiciones de trabajo y a la movilidad funcional resultan también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la mujer o el hijo o hija. Esta previsión, continúa vigente tras la LOIEMH, pero con algunas alteraciones en sus términos: especifica que la tutela únicamente alcanza a la lactancia natural y su prolongación temporal queda en la indeterminación, poniendo en manos de las instancias pertinentes la competencia para determinar hasta cuando se prolonga el riesgo.

Si bajo la regulación precedente para acreditar la subsistencia del riesgo bastaba el certificado del facultativo público que asistiera a la trabajadora, tras la reforma de 2007 es preciso certificado de los servicios médicos públicos o de las Mutuas, en su caso, con el informe del citado facultativo. Las exigencias para acceder a esta protección se equiparan, por tanto, a las establecidas para la movilidad funcional de las mujeres embarazadas.

En cualquier caso, el principal punto de novedad de la regulación precedente de la LOIEMH es salvar la omisión de sus precedentes respecto a la posibilidad de dispensa. Bajo el régimen jurídico ya vigente, se instituye la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia de hijos e hijas menores de nueve meses y la consiguiente protección de Seguridad Social. Las circunstancias que habilitan la medida suspensiva son idénticas a las contempladas durante el embarazo y la protección social plasmada en la nueva versión de la LGSS viene a equipararse a la prevista durante tal período; por ello, procede remitirse al análisis de tales cuestiones, sin perjuicio de apuntar que la doctrina critica la restricción en la edad del menor.

### B.3 Riesgos psicosociales vinculados a la doble jornada

La interrelación conciliación/prevención se aprecia también en los **riesgos psicosociales** derivados de la doble jornada de cuantos afrontan las necesidades de compatibilizar trabajo y familia. Esta acumulación de funciones puede generar un conflicto entre ambos roles cuando el sujeto encuentre dificultades para satisfacer adecuadamente uno y otro, lo cual previsiblemente generará padecimientos físicos y psicológicos que pueden degenerar en enfermedades psicosomáticas.

La consideración al género en materia preventiva y la atención a las consecuencias no físicas de los riesgos han resultado meramente marginales, cuando no inexistentes, en la normativa española. Sin embargo, las últimas reformas muestran una

decidida apertura en el sentido indicado: la referencia al acoso ha adquirido refrendo legal en diversos textos del orden social, mostrando el progresivo interés hacia la salud psíquica de los trabajadores/as; igualmente, la LOIEMH aboga por considerar las variables relacionadas con el sexo, al exigir a las Administraciones Públicas su consideración tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia preventiva.

## C. LA FAMILIA Y LA PROTECCIÓN SOCIAL COMO GARANTES DE LA CONCILIACIÓN

### C.1 La protección social de la familia en el sistema público de la Seguridad Social

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral no es un problema femenino. La familia, no es sólo una carga que corresponda a las mujeres, por lo que es a la pareja a la que debe posibilitarse la conciliación de la vida familiar y laboral y además, las medidas de protección familiar deben ir acompañadas, para que sean efectivas, de campañas o programas de corresponsabilización o reparto de responsabilidades.

La necesidad de conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras en la Comunidad Autónoma de Castilla y León se pone de manifiesto al tener en cuenta que ésta en particular, mantiene un elevado porcentaje de atención *informal* de las personas dependientes en el seno de la familia y, al tiempo, la población autonómica considera que influye bastante la falta de centros de atención a personas dependientes en el entorno de residencia, en el hecho de que no haya un mayor número de mujeres trabajando fuera del hogar en la Comunidad.

La gran dificultad que supone compatibilizar el trabajo con la familia, en España en general y en Castilla y León en particular, incide en que se reduzca la tasa de natalidad, pues a falta de medidas adecuadas que concilien trabajo y familia, las parejas resuelven esta alternativa teniendo menos hijos.

La realidad social demuestra además que, tanto la reproducción como el cuidado de los hijos y la atención del hogar, son funciones sociales que recaen normalmente sobre la mujer, que debe optar entre renunciar a sus expectativas profesionales y atender exclusivamente las responsabilidades familiares o tratar de compaginar trabajo y familia.

Por ello, tanto o más importante que la oferta de prácticas flexibles y familiarmente responsables por parte de las empresas y las Administraciones Públicas, lo es la adopción de medidas de concienciación social frente a la infravaloración ante la propia empresa y ante la sociedad de quienes se acogen a las prácticas flexibles y familiarmente responsables.

Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral (convertidas en un asunto prioritario en el diseño de las políticas de igualdad y empleo en el territorio autonómico, fundamentalmente a través de la sensibilización social o del apoyo fiscal a las familias) son medidas tendentes a alcanzar la igualdad, puesto que permiten incrementar las tasas de actividad femenina a través del fomento de la contratación, incentivos para los trabajadores/as que se acojan a licencias por motivos familiares o promoción de planes de acción positiva en las empresas relativos a la conciliación.

Buena parte de los Estados del entorno geográfico y socioeconómico más cercano aparecen caracterizados por el diseño de políticas públicas de protección a la familia traducidas en el apoyo económico a los hogares que soportan obligaciones financieras adicionales como consecuencia de tener hijos a cargo y, precisamente, es éste el principal bien de carácter familiar protegido.

Dicha protección se articula por parte de los diversos ordenamientos nacionales a través de heterogéneas fórmulas que manifiestan plurales concepciones sobre aquella necesidad de protección y, desde luego, sobre las técnicas utilizadas para superarla. Existen sistemas que consideran esencial y prioritario el apoyo a las familias a través de la política fiscal, mientras otros ordenamientos, como es el español, expresan la tutela a través del sistema público de protección social, mediante técnicas diversas que atienden a diferentes hechos causantes: viudedad, orfandad, tenencia de hijos/as u otros familiares a cargo, condicionadas por reglas de acreditación de un estado de necesidad. Por último, otros sistemas reclaman la máxima abstención estatal, argumentando que la conformación de la familia pertenece a la esfera estrictamente privada, frente a la que debe permanecer ajena cualquier política pública. Resultado de tan dispares planteamientos es el heterogéneo grado de protección a la familia que muestran los países del entorno próximo en el sistema de protección social.

En España, los objetivos básicos de la política de protección familiar son: compensación de cargas y redistribución de la renta, política demográfica, conciliación de responsabilidades laborales y familiares y reconocimiento constitucional de la obligación de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.

Al establecer su catálogo de contingencias protegidas y de prestaciones, la Seguridad Social toma en consideración las circunstancias familiares del asegurado, partiendo de la idea de que la unidad de convivencia es también una fuente de necesidades sociales, pues en su seno es donde se plantean efectivamente esas necesidades de sustento, de cuidado de la salud y de acompañamiento.

El sistema de protección social de la Seguridad Social parte de un concepto de familia tradicional. Sin embargo, las nuevas estructuras de familia generan nuevas

situaciones de necesidad reales que la legislación debe proteger en situación de igualdad.

Los cambios sociales, culturales o incluso morales, la proliferación de parejas que, con o sin hijos, conviven al margen del matrimonio, del mismo o distinto sexo, ha llevado a que distintas leyes de algunas Comunidades Autónomas (singularmente Galicia, Cataluña o Castilla y León) hayan considerado la necesidad de evolucionar para proporcionar cobertura a tales situaciones.

Para este estudio vamos a considerar la familia en cuanto se refiere susceptible de protección social, económica y jurídica. Es necesario recordar que el artículo 39 CE no contiene un derecho concreto sino un principio rector de la política que debe concretarse en diversas medidas.

Al margen de las medidas contempladas en el Capítulo IX del *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social* (en adelante, LGSS), existen otras prestaciones públicas que tienden igualmente al cuidado de los hijos. Así, y aun dentro del entramado institucional de la Seguridad Social, cabe citar las pensiones de orfandad (art. 175 LGSS) que, atendiendo a distinta causa, constituyen también una fórmula de atención a los hijos. Fuera del marco de la Seguridad Social, pero con repercusión sobre sus prestaciones, existen diversas técnicas de ayuda por hijos, como las previstas en la *Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas*, u otras de carácter asistencial, complementarias de las anteriores, que dispensan las Administraciones autonómica y local, cuya finalidad está íntimamente relacionada con la protección otorgada por la Seguridad Social.

En el análisis de la protección otorgada por el sistema público procede partir de un concepto amplio de **prestaciones familiares**, desbordando la protección prevista exclusivamente en favor de los hijos a cargo, para abarcar todas cuantas tienen por beneficiarios a los integrantes del núcleo de convivencia unidos por determinados vínculos de parentesco e, incluso, los asimilados a ellos. Sin embargo, sólo la primera aparece recogida en la LGSS, bajo el título expreso reseñado; mientras, las segundas aparecen formuladas bajo el rótulo de “muerte y supervivencia”.

Las prestaciones familiares en el ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social aparecen configuradas como atribuciones de carácter patrimonial o jurídico, con el fin de satisfacer las situaciones de necesidad surgidas en razón de los hijos /as nacidos o incorporados en su seno.

El concepto de prestaciones familiares incluye cualquier ayuda, económica o no, que provenga de los poderes públicos y dirigida a compensar tales cargas.

El fundamento de la atención dispensada radica en la existencia de una “carga familiar”, pues su finalidad es precisamente compensar esa onerosidad sobrevenida.

El problema se centra en valorar si tal peso constituye o no una situación individualizada evaluable económicamente y susceptible de ser cubierto por la Seguridad Social.

La evolución del sistema evidencia un claro proceso de asistencialización, sobre todo desde la Ley de Pensiones no contributivas de 1990, hasta el punto de transformar su justificación, inicialmente consistente en el mero hecho de tener familiares dependientes, en la necesidad de acreditar una situación de carencia genérica derivada del incremento de los gastos originados por la presencia de miembros dependientes (fundamentalmente los hijos e hijas).

Las familias siempre han sido objeto de garantías derivadas de la realización de un trabajo asalariado, pero la articulación del Estado del Bienestar, requiere también de prestaciones que no aparezcan vinculadas a una previa cotización, sino a una carencia económica y patrimonial objetiva.

Resulta oportuna, por tanto, la creación por los sistemas de SS de indemnizaciones o subsidios destinados a dicho fin.

En el Ordenamiento Jurídico Español, las cargas subsidiadas son las relacionadas con el mantenimiento de los hijos/as menores de edad o de las personas mayores incapacitadas. En ambos casos la valoración del riesgo dependerá del número de aquellos y de los recursos económicos del hogar, pero siempre teniendo en cuenta que el objeto de cobertura no es la familia, sino la mayor onerosidad derivada de los mayores costes.

En la regulación previa a la Ley 52/2003 existían dos elementos de crítica fundamentales: El hecho de que los causantes quedaran reducidos a los hijos/as a cargo, y el montante de la ayuda y su eficacia ciertamente limitada por no decir testimonial.

La Ley 52/2003 persigue, en este sentido, cuatro objetivos fundamentales:

- Ampliar el ideal de cobertura, tratando de clarificar su naturaleza jurídica, reconociendo el carácter no contributivo de todas las que tienen contenido económico.
- Agrupar toda su regulación en una norma única, la LGSS.
- Extender la cobertura a otros supuestos, ampliando las prestaciones a tanto alzado a los supuestos de adopción, y haciendo extensiva la única prestación contributiva en vigor a la excedencia por cuidado de otros familiares distintos a los hijos/as.
- La especial cobertura de las familias numerosas.

La mayor importancia que la Ley 52/2003 confiere al nivel asistencial, proclama la intención del legislador de lograr la progresiva plenitud del principio de cobertura universal, frente al tradicionalmente predominante nivel contributivo.

En este contexto, una de las principales funciones del RD 1335/2005 ha sido la adecuación de las normas a las nuevas formas de convivencia aceptadas social y legalmente en un concepto amplio de familia, como merecedoras de igual atención en el seno de las políticas sociales.

En este continuo proceso de modificación de la Seguridad Social, el 13 de Julio de 2006 se firmó el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social dirigido a introducir nuevas modificaciones. Este pacto sólo fija las líneas generales de intervención normativa, pero no concreta su texto.

Resaltar por su importancia la mejora de las deducciones por hijo/a a cargo en materia de IRPF para incrementar la protección de las familias con menos ingresos, ya en vigor desde el 1 de enero de 2007.

Otra novedad a destacar es la contenida en el Proyecto de Ley de Pago Único por nacimiento o adopción de hijo/a aprobado por el Consejo de Ministros y cuya entrada en vigor se espera para noviembre de 2007. En este texto se articula una prestación que consistirá en un pago único de 2500 € por cada nacimiento o adopción que tenga o haya tenido lugar en territorio español desde el día 1 de Julio de 2007. La beneficiaria será la madre, con carácter general, y el único requisito para poder acogerse a esta nueva prestación, es que la beneficiaria, tanto española como extranjera haya residido de forma efectiva y continuada en territorio español.

Como puede observarse la protección analizada no es materia exclusiva de Seguridad Social, pudiendo intervenir otras ramas del Ordenamiento Jurídico para coadyuvar a conseguir idénticos objetivos.

Tras la entrada en vigor de la Ley 52/2003 se produce la simplificación legal de esta materia en un solo precepto: el artículo 180 LGSS.

Se trata de una sola prestación contributiva, que no constituye una partida económica directa, sino una ventaja jurídica, y que responde a la necesidad de conciliación entre la vida personal y laboral en términos de igualdad entre mujeres y hombres. Ventaja que consiste en considerar efectivamente cotizados los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijo/a menor para permitir su compatibilidad con la suspensión del contrato. Esta posibilidad se abre también a la atención de otros parientes, aunque solo durante el primer año.

Esta reforma viene acompañada por la introducción de dos nuevos apartados (3º y 4º) del artículo 180, que mejoran la situación de quienes se acogen a la reducción de jornada por cuidado de un o una menor. La mejora consiste en que, si la regla general es que, a efectos de la determinación de la base de cotización en el periodo de excedencia, se tenga en cuenta el promedio de las bases correspondientes a los seis meses anteriores a la excedencia, el apartado 4 del artículo 180, prevé que si dichos periodos vienen precedidos de un periodo de reducción de jornada, por cuidado de

menor o persona con discapacidad, las cotizaciones efectuadas en el periodo de reducción se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido, si se hubiera realizado la jornada de trabajo completa, a los efectos de prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Desde la entrada en vigor de la LOIEMH, esta protección se extiende además, a los periodos de reducción de jornada en razón de cuidado de menor o de personas con discapacidad, con efecto en las prestaciones de Seguridad Social mencionadas (independientemente de que antecedan a periodos de excedencia). Los periodos a los que afecta este último beneficio son los dos primeros años de reducción en el caso de menores, y el primer año en los demás supuestos.

Con respecto a los sujetos beneficiarios, destacar que el artículo 4 RD 1335/2005 hace referencia expresa a los “trabajadores por cuenta ajena” descartando con ello a los pensionistas y subsidiados, y a las personas que estén empleadas por cuenta propia.

Además, la redacción del artículo 180 LGSS confirma que el derecho a la prestación surgirá tanto si el hijo/a es natural como adoptado, y lo extiende además al acogimiento preadoptivo, permanente o simple y a la excedencia por cuidado de familiares.

En concreto, el reglamento reconoce como posibles causantes de esta protección también a los parientes hasta el segundo grado, siempre y cuando la atención venga justificada por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que les impidan valerse por sí mismos. Además, no deben desempeñar actividad retribuida.

Un trato equiparable al descrito se observa para el caso de las trabajadoras que hayan sido declaradas víctimas de violencia de género, para el caso de que se vean en la necesidad de hacer uso de la suspensión de su contrato de trabajo por causa de la situación en la que se encuentran.

Esta es una de las medidas laborales establecidas por la LPIVG y que modificó los artículos 45.1.n y 48.6 ET. La especial protección en estos casos consiste en que los seis meses de suspensión del contrato, ampliables hasta dieciocho por decisión judicial, son considerados a efectos de prestaciones futuras, como periodo cotizado

En lo que respecta a la especial protección de las familias numerosas, uno de los tres grandes objetivos de la Ley 52/2003, la duración del periodo asimilado ha sido ampliado, llegando a ser de 30 meses en caso de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses en caso de ser de categoría especial. En el supuesto de que estos periodos no llegasen a ser completados, se considerarán los que hayan sido efectivamente disfrutados.

Sin embargo, este trato de favor para con las familias numerosas se limita a los supuestos en los cuales el sujeto causante de la excedencia sea un hijo/a a cargo, lo que constituye una aplicación restrictiva del artículo 46.3 ET.

Frente a la pérdida de peso sufrida por la vertiente contributiva, la **modalidad asistencial** aparece potenciada, lo cual parece chocar frontalmente con el *Informe de la comisión no permanente para la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo*, pues el mismo reitera la conveniencia de seguir reforzando el principio de contributividad como elemento básico para la preservación del equilibrio financiero del sistema.

Las partidas no contributivas en favor de las *unidades familiares* constituyen el grueso del contenido del Capítulo IX del Título II de la LGSS (*Prestaciones familiares*). Doce preceptos cuyo conjunto trae causa en la profunda reordenación de todo el referente operada por la Ley 52/2003.

Según ocurre en la modalidad contributiva, también cabe aludir aquí a “sujetos causantes” y “beneficiarios”, exigiendo a estos últimos el cumplimiento del requisito común de *residir legalmente en territorio español*. Y, como en aquella, también en lo referente a la protección de las “unidades familiares”, a través de ayudas económicas diversas (financiadas por los Presupuestos Generales del Estado y gestionadas por el INSS), ha resultado insuficiente, razón por la cual está en fase de tramitación parlamentaria su ampliación.

A tenor de la regulación vigente, cabe dar cuenta de tres prestaciones diferentes, si bien todas ellas vinculadas a una misma situación de necesidad: la presencia de responsabilidades derivadas de la existencia de hijos/as:

1. Por cada hijo/a menor de dieciocho años o minusválido a cargo (o cuantos acogidos cumplan tal requisito), una asignación económica, siempre y cuando la correspondiente unidad familiar no supere un determinado nivel de rentas o ingresos;
2. Por nacimiento del tercero o los sucesivos, una cantidad a tanto alzado, de nuevo sometida al mismo condicionante reseñado en la anterior;
3. Por parto o adopción múltiple, otra partida fija (que oscila entre cuatro veces el importe del salario mínimo interprofesional, si nacen o se adoptan dos, y doce veces tal cuantía de referencia, si son cuatro o más), otorgada con independencia del nivel de renta de la unidad familiar.

Cabe destacar cómo (salvo la última enunciada) van a depender, fundamentalmente, de la carencia de ingresos, habiéndose producido con la última reforma un incremento importante del límite máximo de los anuales llamados a actuar de tope para el acceso, siendo especialmente importante la cuantía establecida en caso de

familias numerosas. Evidentemente esta revisión al alza facilitará el acceso a un mayor número de personas beneficiarias, paliando así el carácter excesivamente restrictivo de la regulación anterior en este punto.

La asignación económica por hijo/a o menor acogido a cargo se extiende a quien resida en territorio español y acredite unos ingresos anuales, cualquiera que sea su naturaleza, inferiores a 9.273,83 euros, incrementados en un 15% por cada hijo/a a partir del segundo, todo ello salvo en las asignaciones por hijos/as minusválidos, eximidas de tal límite. Las novedades legislativas más importantes respecto al texto antiguo se centran en una mejor atención a las familias numerosas, a través del incremento del mencionado límite: 15.810,64 euros anuales, en los supuestos de concurrir tres hijos/as a cargo, siendo incrementado en 2.560,88 euros por cada uno a partir del cuarto, éste incluido

El requisito de la edad, en combinación, cuando proceda, con el grado de discapacidad de quien genera el subsidio, viene a quedar concretado en la Ley por referencia a la minoría de edad (18 años), o bien, de superar la mayoría, exigiendo una minusvalía mínima del 65%, sea cual fuere la naturaleza legal de la filiación.

Para 2007, la cuantía de las asignaciones económicas por hijos/as o menores acogidos a cargo será de 3.727,20 euros anuales (cantidad equivalente, en cómputo mensual, al importe de la pensión de invalidez en su modalidad no contributiva), cuando aquéllos tengan 18 o más años y un grado de minusvalía igual o superior al 65%, y de 5.590,80 euros anuales (al añadir a la partida anterior el complemento por necesidad del concurso de tercera persona) si el causante es mayor de edad, está afectado de una discapacidad en un grado igual o superior al 75% y necesita el concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida. En los demás casos, será de 291 euros anuales (24,25 euros mensuales), incrementados a 581,66 si el hijo/a o menor acogido a cargo es menor de 18 años y está afectado por una minusvalía igual o superior al 33%.

Los mecanismos de tutela bajo la modalidad de pago único vienen a mejorar el nivel no contributivo de las prestaciones familiares tras la Ley 52/2003, si bien su novedosa importancia no reside tanto en su régimen jurídico, cuanto en su ubicación sistemática en el nivel no contributivo.

Estas ayudas tienen como finalidad compensar, en parte, los mayores gastos acaecidos por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos/as, si de familias con menores recursos se trata, o cuando de forma simultánea, los miembros de aquéllas han de cuidar de varios vástagos por el hecho de concurrir un parto o adopción múltiples. Precisamente, el tener (al menos en el primer caso) como destinatarias a las unidades familiares con menores recursos exige fijar un límite máximo de ingresos para poder ser beneficiarios (el mismo establecido para serlo de las asignaciones económicas por hijo/a a cargo no minusválido).

En lo que se refiere a las situaciones protegidas se detecta que, mientras en prestación por hijo/a a cargo se establecen como situaciones a proteger la existencia de un hijo/a a cargo, biológico o adoptado, incluyendo además a los menores acogidos; en las otras dos (por nacimiento de tercer hijo/a y por parto múltiple) se constata la mención a hijos/a (biológicos o adoptivos) pero no a los acogidos.

La Ley 52/2003 ubica sistemáticamente la prestación económica por nacimiento o adopción de tercer o sucesivos hijos/as dentro de la LGSS, junto al resto de las familiares de carácter económico, teniendo todas ellas naturaleza no contributiva, si bien tal consideración no impide que muchas Comunidades Autónomas, entre ellas, la de Castilla y León hayan previsto ayudas similares, formalmente consideradas materia de asistencia social.

A través suyo se reconoce una cuantía económica a aquellas familias que tienen la consideración de numerosas (al abonarse a partir del tercer o sucesivos hijos/as), para lo cual procederá tener en cuenta aquéllos hijos/a, adoptivos o naturales, con independencia de su filiación, comunes o no, que convivan y estén a cargo de los padres, computando el doble aquéllos con minusvalía igual o superior al 33%.

Para ser beneficiarios, las personas progenitoras deben cumplir los requisitos de la prestación por hijo/a a cargo y el parto del tercer o sucesivos hijos/as ha de producirse en España, salvo que el nacido/a o adoptado/a vaya a integrarse, de manera inmediata, en el núcleo familiar de quien reside en este Estado.

Esta medida se engloba en el conjunto de las destinadas a proteger a las familias numerosas, pues sólo a partir de este tercer hijo/a es cuando el sistema público de Seguridad Social actúa para compensar *en parte* los mayores gastos derivados de ese nacimiento. En el ámbito autonómico de Castilla y León, en *Ley 1/2007, de 7 de marzo, de medidas de apoyo a las familias de la Comunidad*, se prevé expresamente que a las familias numerosas con cuatro o más hijos/as se les concederá una subvención anual por cada hijo/a menor de 18 años, a partir del cuarto inclusive, siempre que cumplan los límites de renta así como el resto de requisitos que se establezcan reglamentariamente.

El sistema público concede una ayuda cifrada en un pago único por cada hijo/a, natural o adoptado, a partir del tercero, éste inclusive. Para el ejercicio 2007 la cuantía de dicho pago no se ha modificado, por lo cual equivale a 450,76 euros. Ahora bien, de reconocer la condición de beneficiario a pesar de exceder del tope legal de ingresos establecido, pero no el resultante de sumar a aquél el importe de la prestación por tercer o sucesivo hijo/a, consistirá en la diferencia entre los ingresos percibidos por el beneficiario y el indicado importe conjunto.

No obstante, no procederá tal reconocimiento cuando esa diferencia sea inferior al importe de dividir por doce la asignación por hijo/a o menor a cargo no minusvá-

lido prevista en el art. 182 bis. 1 LGSS (291 euros); es decir, si su importe calculado de ese modo es inferior a 24,25 euros, no se reconocerá.

Por cuanto se refiere a la prestación económica por parto o adopción múltiple se ha pretendido hacer la prestación lo más universal posible por la vía de no establecer como requisito la carencia de renta, lo cual simplifica el acceso a la misma.

Su cuantía, se determina teniendo en cuenta el salario mínimo interprofesional mensual fijado para cada año; de este modo, automáticamente y a la par que se revisa anualmente dicho referente, resulta indirectamente incrementado su importe.

Además, según el Proyecto de Ley de pago único por nacimiento o adopción de hijo/a que se está tramitando en las Cortes Generales, a partir del 16 de julio de 2007, los españoles/as y la ciudadanía con residencia legal en España que hayan tenido o adoptado un hijo/a podrán comunicar los datos para el cobro de la nueva prestación de 2.500 euros en las oficinas de la *Agencia Tributaria* y en los *Centros de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS)*.

La prestación, aplicable con carácter retroactivo, consistirá en un pago único de 2.500 euros por cada nacimiento o adopción (si bien en caso de parto o adopción múltiple, cada hijo/a generará el derecho a la percepción de la ayuda) que tenga lugar en territorio español desde las cero horas del pasado 1 de julio.

La beneficiaria será la madre, con carácter general, tanto en caso de parto como de adopción. Ésta podrá ceder al padre el cobro y, en caso de fallecimiento sin haber solicitado la prestación, también podrá reclamarla el padre. En cualquier caso, si de adopciones y parejas del mismo sexo se tratara, el beneficiario de la ayuda será el que se determine por acuerdo entre sus miembros.

El único requisito para poder acogerse a esta nueva prestación es que la persona beneficiaria, tanto español como extranjero haya residido de forma efectiva y continuada en territorio español durante al menos los dos años inmediatamente anteriores al hecho del nacimiento o la adopción.

La cobertura económica aparece articulada de dos maneras: como prestación no contributiva o como deducción en la cuota del IRPF, y en este último caso, también se podrá anticipar el cobro previamente a la declaración de la renta.

El apoyo a las familias a través del reconocimiento de prestaciones en el marco de la Seguridad Social no supone, desde luego, el único ingrediente de las actuales políticas de acción social, aun teniendo una singular relevancia.

En virtud del mandato constitucional según el cual todos los poderes públicos deben asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, también otros poderes públicos, en concreto las Comunidades Autónomas tienen, dentro de sus competencias, obligación de proteger a la familia, para lo cual han creado sistemas propios de asistencia social y servicios sociales dirigidos específicamente a las mismas.

Las políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral suponen una respuesta a una demanda, y por tanto a una necesidad social de primer orden, ofreciendo el marco autonómico unas potencialidades indudables, en tanto que el modelo diseñado a este nivel (centrado en planes) está basado en las peculiaridades de cada territorio. Dichos planes constituyen, por tanto, un instrumento que gana protagonismo y puede ser de gran utilidad, siempre y cuando se encuentren acompañados de determinados factores, como la oportuna dotación presupuestaria, la coordinación entre los distintos organismos encargados de su elaboración y la oportuna participación de los diversos agentes sociales.

Entre esas medidas autonómicas de protección familiar aparecen cada vez con mayor frecuencia ayudas económicas destinadas a proteger los mismos supuestos de hecho que son objeto de protección por las prestaciones familiares del sistema de Seguridad Social, con lo cual se viene a producir una serie de concurrencia de sistemas protectores para una misma circunstancia familiar.

El reglamento de prestaciones familiares de la Seguridad Social establece una regla general en virtud de la cual las prestaciones familiares son incompatibles con la percepción, por su titular, de cualquier otra análoga en los restantes Regímenes públicos de protección social; procediendo optar, en tal caso, por una de ellas.

El problema reside en interpretar cuáles pueden ser esos otros *Regímenes públicos de protección social* y qué entender por prestación análoga, pues el primero de los conceptos sirve para expresar unitariamente toda la gran variedad de medidas destinadas a satisfacer la necesidad de servicios esenciales, incluyendo, por supuesto, y entre otras, al propio sistema de Seguridad Social y a la asistencia social, tanto estatal como autonómica.

Desde tal punto de partida, procedería integrar las ayudas económicas a las familias establecidas en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas, las cuales habrían de ser declaradas incompatibles con todas las partidas analizadas. Sin embargo, para ratificar tal parecer inicial aún debería concurrir el requisito de analogía exigido por la norma; y es ahí precisamente donde radica el argumento fundamental para admitir la plena compatibilidad.

La mayoría de las normas autonómicas que regulan estas medidas de protección familiar establecen ayudas económicas para los supuestos de nacimiento de hijo/a, parto múltiple y, en su caso, adopción y acogimientos múltiples.

En el ámbito de Castilla y León la *Orden FAM 1974/2004, de 23 de diciembre, por la que se regulan las prestaciones económicas de pago único a los padres y/o madres por nacimiento o adopción de hijo*, en desarrollo del *Decreto 292/2001, de 20 de diciembre, por el que se establecen Líneas de apoyo a la Familia y a la Conciliación de la Vida Laboral en Castilla y León*, es la encargada de regular las

prestaciones económicas de pago único a los padres y/o madres por nacimiento o adopción de hijo/a. A través de estas ayudas, que, por cierto, se declaran compatibles con otras para la misma finalidad concedidas por el Estado o por otras Administraciones Públicas, se pretende la reactivación de la natalidad.

La regulación vigente, tiene por objeto contribuir a paliar los gastos ocasionados por el nacimiento o adopción de hijo/a, así como la situación generada en la familia como consecuencia de un parto múltiple o una adopción simultánea de dos o más hijos/as, y, por otra parte, la financiación de los costes generados por la elaboración de los informes psicosociales preceptivos para la expedición del Certificado de Idoneidad en los procesos de adopción internacional.

Actualmente, tras la reestructuración de Consejerías efectuada por el Decreto 2/2003, de 3 de julio, es en la de Familia e Igualdad de Oportunidades en la cual se concentran todas las competencias relacionadas con la política familiar para aquellos que teniendo la vecindad administrativa en cualquiera de los municipios integrados en el territorio de la Comunidad de Castilla y León, acrediten además su residencia en los mismos con una antelación mínima de nueve meses a la presentación de la solicitud.

La prestación principal consiste en una ayuda económica de pago único por nacimiento o adopción de hijo o hija cuyos beneficiarios/as serán conjuntamente las personas progenitoras o adoptantes del niño/a titulares del Libro de Familia, en el que figuren registrados tales acontecimientos.

La cuantía de la prestación por nacimiento o adopción se determina con carácter general teniendo en cuenta el nivel de renta de los solicitantes, a partir de las sumas de las bases imponibles, en su parte general y especial, previa a la aplicación del mínimo personal y familiar, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de cada uno de los progenitores referido al período impositivo correspondiente a dos años anteriores a la fecha de nacimiento o adopción del hijo/a. Para rentas inferiores o iguales a 21.035 euros la cuantía asciende a 601 euros para el primer hijo/a, 1.202 euros para el segundo y 1.803 para el tercer y sucesivos. Para rentas superiores a 21.035 euros la cuantía será de 300 euros para el primer hijo/a, 601 para el segundo y 901 para el tercer y sucesivos. A estos efectos se tiene en cuenta el orden que en el Libro de Familia ocupe el recién nacido/a o adoptado/a y en el supuesto de que alguno de las personas beneficiarias tenga asignada la custodia de los hijos o hijas habidos en relaciones anteriores, éstos serán computados para determinar el número de orden del recién nacido o adoptado.

Además de ésta, el legislador autonómico establece una prestación complementaria por discapacidad, consistente en duplicar las cantidades anteriores, cuando la persona neonata o adoptada acredite un grado de minusvalía igual o superior al

33%, una vez reconocida la misma y durante un período máximo que abarcará los cinco primeros años de vida del niño/a.

Se crea también una prestación complementaria por parto múltiple y por adopción de dos o más hijos/as de forma simultánea cuya cuantía queda determinada por lo siguiente. Para partos o adopciones simultáneas de dos hijos/as, la prestación se complementa con un 50% de la cantidad inicialmente prevista para cada hijo/a y de tratarse de partos o adopciones múltiples de tres hijos/as o más, el complemento asignado para el tercer hijo/a y sucesivos supondrá un 100% de la cuantía inicialmente asignada.

Por último, para cubrir los gastos generados por la elaboración de los informes psicosociales necesarios para la expedición del Certificado de Idoneidad, de aquellos solicitantes de adopción que hayan utilizado servicios autorizados ajenos a la Administración para este fin, se establece una única cuantía de 708 euros, sin perjuicio de la disposición prevista en el art. 7 de la *Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León*, que prevé la convocatoria anual de subvenciones dirigidas a compensar a las familias que adopten parte de los gastos derivados de los procesos de adopción internacional, que serán compatibles con la anterior.

## C.2 Prestaciones por maternidad y paternidad

Además de las prestaciones familiares mencionadas, la Seguridad Social tiene presente el hecho familiar en relación con otras contingencias. En este contexto, la LOIEMH, recoge un conjunto de medidas que afectan a todos los ámbitos de la vida y, entre ellos, a la Seguridad Social con la finalidad de ampliar el derecho a la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones familiares. Tienen especial importancia las mejoras del permiso de **maternidad**, tanto en su ampliación temporal en caso de partos prematuros y de nacimientos de hijos/as con discapacidad, como en la ampliación de las mujeres que pueden disfrutar del permiso (autónomas o pertenecientes a Regímenes Especiales de la Seguridad Social) o el valor de un nuevo subsidio de maternidad para mujeres jóvenes que no han cotizado o no lo han hecho suficientemente.

Los derechos de conciliación cobran así un singular protagonismo, elevándose a principios sociales de primer orden. Sin embargo, lo que aún queda por conseguir es que esos derechos de conciliación dejen de estar feminizados y de provocar efectos no deseados en el desarrollo profesional del trabajador o trabajadora, mediante una eficaz y correcta aplicación de las garantías de indemnidad (en el ámbito retributivo y en los derechos a la promoción y a la protección social) con que ya cuen-

tan los ordenamientos comunitario e internos más cercanos y a cuya consecución puede contribuir inestimablemente tanto la negociación colectiva como la propia autonomía individual.

La LOIEMH ha incorporado todo un conjunto de medidas que tienden a flexibilizar y racionalizar la suspensión del contrato por razón de la maternidad con las pertinentes consecuencias respecto de la prestación de Seguridad Social (facilitando los requisitos de acceso a la acción protectora, y estableciendo una prestación de naturaleza asistencial en favor de quienes no pueden acceder a la prestación contributiva) con el objetivo de lograr una mejor protección del recién nacido y de fomentar que el otro progenitor participe en su cuidado con la misma extensión y condiciones que los contemplados en los supuestos de adopción.

La LOIEMH destina a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral el art. 44, ubicado en el Título IV, limitándose a establecer que “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. A ello se añade que “el permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”. Finalmente el precepto concluye con el reconocimiento del derecho al permiso y a la prestación por paternidad, que, probablemente, constituye la mayor novedad de las incorporadas por la Ley en materia de conciliación.

El disfrute de los derechos vinculados a la maternidad, asumidos casi en exclusiva por las mujeres, actúan en algunos casos como elemento determinante de su expulsión del mercado de trabajo. A su vez, la dificultad de compatibilizar la actividad laboral o profesional y las responsabilidades familiares constituyen una causa de abandono del mercado de trabajo que afecta mayoritariamente a las mujeres, haciendo en ocasiones inservibles e inútiles las medidas que persiguen la igualdad en las condiciones de trabajo. Es evidente que la efectiva igualdad en el empleo requiere que el trabajo no constituya un obstáculo insalvable e incompatible con la maternidad o con otras responsabilidades familiares pero, a la vez, precisa de medidas y fórmulas que atribuyan esas responsabilidades en iguales condiciones y con idénticas consecuencias a trabajadores y trabajadoras.

El supuesto de hecho de la prestación de maternidad está relacionado con otras prestaciones de Seguridad Social y con determinadas vicisitudes propias del régimen laboral como son las suspensiones contractuales ligadas a la maternidad, permisos y protección específica de la misma frente a actos discriminatorios en el ámbito laboral. Sin embargo, como la suspensión contractual por maternidad opera independientemente del derecho a la prestación, pudiera darse el caso de que la trabajadora, cuyo contrato de trabajo estuviera en suspenso como consecuencia de

su maternidad (biológica o adoptiva), no percibiera subsidio alguno por no reunir el período de cotización legalmente exigido. De ahí que insistentemente la doctrina pidiera la supresión del período de carencia y el nuevo régimen jurídico resulta de aplicación a hechos causantes (parto, adopción o acogimiento) producidos a partir de su entrada en vigor, es decir, del 24 de marzo de 2007 acoge tales consideraciones.

En primer término, resultan ampliadas las situaciones dignas de protección, haciéndolas coincidir con las que originan la suspensión del contrato de trabajo, si bien tal protección no es predicable únicamente de los trabajadores/as por cuenta ajena sino que se hace extensiva a los trabajadores/as por cuenta propia, conforme a las previsiones de la disp. ad. 11ª bis LGSS, con la novedad de que también estos últimos pueden percibir la correspondiente prestación económica en régimen de jornada parcial, si bien se difiere su disfrute a los requisitos y términos que se establezcan en el ulterior desarrollo reglamentario.

En segundo lugar, se mejora la regulación de la prestación económica a través de la reducción del período de cotización previo exigible. Así, frente a un período fijo de 180 días dentro de los 5 años anteriores al inicio de la suspensión, se fija un período variable en función de la edad de la madre o del otro progenitor, los adoptantes o acogedores en los siguientes términos: beneficiario menor de 21 años, 0 días cotizados; entre 21 y 26 años, 90 días cotizados (o 180 a lo largo de la vida laboral) y mayores de 26 años, 180 días cotizados (o 360 a lo largo de toda la vida laboral) dentro de los 7 años anteriores al inicio del descanso.

Esta mejora en los requisitos de cotización será de aplicación tanto a la madre como al padre en los supuestos de maternidad adoptiva y acogimiento, pero no en el caso de maternidad biológica, pues en tal caso únicamente la progenitora podrá beneficiarse de tal posibilidad, debiendo acreditar el varón que se proponga disfrutar del permiso de maternidad (previa cesión), que ha cotizado efectivamente 180 días dentro de los 7 años anteriores, con lo cual parece que, indirectamente, se está reconduciendo al padre al disfrute del permiso y la prestación por paternidad (mucho más reducido) y abandonando la tan anhelada corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.

Por último, el cómputo del período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, contabilizará como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

La LOIEMH establece también un nuevo supuesto especial de prestación por maternidad en favor de las trabajadoras que no acceden a la prestación contributiva o general. Es decir, no se establece una prestación universal protectora de la

maternidad, sino que se trata de una prestación ligada a la existencia de una actividad previa por cuanto, son beneficiarias de la misma las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período de carencia, cobertura que se extiende también a las trabajadoras por cuenta propia.

A la hora de determinar su naturaleza jurídica el legislador la cataloga de *no contributiva* a los efectos del art. 86 LGSS, aunque se dirige exclusivamente a trabajadoras que estén en alta.

Así, para los trabajadores/as menores de 21 años, la no exigencia del requisito de carencia asegura la cobertura puramente contributiva una vez cumplido tal supuesto profesional, y no resulta por tanto operativo este supuesto especial. Únicamente será a partir de los 21 años (si bien con una exigencia menor de cotización) o a partir de los 26 (con una mayor exigencia de carencia en los términos vistos), cuando el no cumplimiento de los períodos de cotización exigidos en cada caso den paso, a través del cumplimiento del presupuesto profesional, a este supuesto especial creado para evitar desprotección en estos casos. Finalmente, la cuantía ha quedado establecida en el 100% del IPREM vigente en cada momento (para el año 2007, equivale a 499,20 euros/mes), salvo que la base reguladora calculada fuese de cuantía inferior, en cuyo caso la cuantía es esta última.

Su duración es de 42 días naturales a contar desde el parto, esto es, un período coincidente con el de descanso obligatorio por maternidad. Con independencia de la duración de la prestación, la interesada tiene derecho a suspender su actividad durante 16 semanas (o el período que corresponda en función de las circunstancias del nacido o del número de los mismos), sin perjuicio de su derecho de reincorporación a la actividad, una vez agotado el período de descanso obligatorio, y de la subsistencia de la obligación de cotizar durante el período de suspensión contractual. Este subsidio se restringe a los supuestos de parto sin extenderse a los casos de adopción y acogimiento.

Por último, dentro de las medidas asistenciales de protección de la maternidad habría que situar la nueva consistente en considerar como período cotizado (a efectos de las futuras prestaciones de la Seguridad Social por jubilación e incapacidad permanente) un período de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo/a y de 14 días más por cada hijo/a a partir del segundo, estos incluidos, si el parto fuera múltiple, salvo que, en razón de la actividad desarrollada por la madre en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo correspondiente.

Como se ha venido insistiendo, un aspecto singular de la consideración de la igualdad en la reciente LOIEMH es el referente a los derechos de conciliación de la vida

personal, familiar y laboral. En este punto, la Ley no se limita a reconocer permisos, sino que trata de fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y a tal fin ha reconocido a los padres el derecho a un permiso y a una prestación por **paternidad**, reformando al respecto la normativa laboral y de Seguridad Social, yendo más allá de la LCVLF.

En el supuesto de nacimiento de hijo/a es titular de este derecho el progenitor que no ha dado a luz y es un derecho no transferible entre progenitores. Constituye un derecho originario y de titularidad individual, que por lo tanto no se condiciona al desarrollo o no de actividad profesional o asalariada por parte de la madre, o a su derecho o no a percibir la prestación por maternidad.

Su contenido consiste en la posibilidad de suspender el contrato de trabajo durante 13 días ininterrumpidos, ampliables si el parto ha sido múltiple en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo, constituyendo ésta la única posibilidad de ampliación del permiso. Se trata, por tanto, de un periodo complementario y acumulativo con respecto a los ya analizados, y que pese a hacer alusión sólo a la paternidad, en realidad, puede llegar a ser disfrutado por la madre o por el denominado otro progenitor.

La efectividad del permiso de paternidad, como instrumento para alcanzar una mayor igualdad entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, depende del uso que se haga del mismo. Su configuración como derecho individual, añadido al que ya tenían los progenitores, y con cobertura económica suficiente, favorece una eficacia práctica mayor que otras medidas anteriores (como la cesión de parte del permiso de maternidad al padre).

Si bien su cuantía se calcula del mismo modo que la prestación de maternidad (100% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior), los requisitos exigidos a los beneficiarios no son idénticos. Mientras la prestación por maternidad contempla varias reglas que modulan el periodo mínimo de cotización en función de la edad, la prestación por paternidad sólo incluye una regla, que coincide con la prevista en el art. 133 ter c) para los trabajadores mayores de 26 años, y que exige al menos 180 días de cotización en un periodo de 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión, o alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral, y con anterioridad a tal fecha.

### C.3 Prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y la lactancia

El hecho biológico de la gestación, parto y lactancia natural justifica un trato específico desde el ordenamiento jurídico de seguridad social o prevención de riesgos

laborales que no constituye discriminación alguna, a pesar de que diseña prestaciones exclusivamente para las mujeres.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece, como ya se ha mencionado, una serie de medidas con la finalidad de proteger la seguridad y salud de las mujeres gestantes y del feto, cuya tutela culmina con la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo. No se protege a la trabajadora en cuanto tal, sino como embarazada y se protege al hijo/a y a la madre durante el periodo de lactancia.

En correspondencia con la suspensión del contrato de trabajo a causa del riesgo durante el embarazo, la LCVLF incorporó en el ordenamiento interno de la Seguridad Social la prestación económica por la misma contingencia con la finalidad de otorgar una renta de sustitución del salario dejado de percibir por la trabajadora. El desplazamiento de la carga de la situación de riesgo hacia el sistema público de la Seguridad Social, supone un ahorro económico total para la empresa, ya que ni viene obligado a retribuir a la trabajadora embarazada apartada del trabajo, ni asume el pago de prestación alguna, ni siquiera (si recurre al incentivo de la bonificación de las cuotas empresariales) paga cotizaciones por el trabajador o trabajadora que sustituya a la trabajadora embarazada, mientras dure la suspensión contractual, derivada del riesgo.

En la actualidad, si bien en el ámbito laboral las modificaciones sobre la regulación de la situación de riesgo durante el embarazo originadas por la LOIEMH son escasas, no ocurre lo mismo en relación con el régimen jurídico de la prestación de la Seguridad Social, ya que la nueva redacción afecta a su configuración, a la cuantía o a la propia gestión de la misma. Como consecuencia de su asimilación como prestación derivada de contingencia profesional, le resultan de aplicación, en el nuevo diseño protector, las reglas de la incapacidad temporal por contingencias profesionales.

El cambio también pasa a tener trascendencia en cuanto a beneficiarias de la misma se refiere, dado que la prestación no se circunscribe a las trabajadoras por cuenta ajena, sino que se extiende a las autónomas incluidas en los Regímenes Especiales del Mar, Agrario y RETA.

Los requisitos exigidos por la norma para que la trabajadora por cuenta ajena pueda ser beneficiaria de la prestación podrían resumirse del siguiente modo. Es preciso estar de alta o situación asimilada y desaparece la exigencia de período previo de cotización. Si de una trabajadora autónoma se tratase, se precisa además que la interesada se encuentre al corriente del pago de sus obligaciones en materia de Seguridad Social.

Por último, el sistema público de salud o, en su caso, a la correspondiente Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social haya certificado la existencia de riesgo en la continuación de la realización de la actividad, previo informe del médico del sistema nacional de salud que atienda a la trabajadora.

En cuanto a la gestión y pago sitúa las facultades de gestión indistintamente en la Entidad Gestora o en la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, en función del previo concierto de la cobertura de los riesgos.

Con todo, la novedad fundamental en materia de Seguridad Social en este ámbito, conectando con las introducidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es el diseño de una nueva prestación de Seguridad Social que la LOIEMH introduce el capítulo IV LGSS, bajo la rúbrica riesgo "durante la lactancia natural", con la finalidad de recoger el régimen jurídico de esta nueva prestación pública, que tiene por objeto cubrir la pérdida de ingresos producida cuando la trabajadora es declarada en suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. Asimismo se reitera la naturaleza de riesgo profesional de esta situación, por lo que serán el INSS o las Mutuas, dependiendo de quien cubra la contingencia profesional, quienes habrán de certificar la necesidad de suspender el contrato por riesgo durante la lactancia natural.

Además, para la empresa rigen las mismas bonificaciones previstas para las situaciones de riesgo durante el embarazo que materializan el *coste cero*, tanto en lo relativo a los costes de Seguridad Social de la trabajadora en situación de lactancia natural cuanto en lo relativo a los costes derivados de la contratación interina de una persona que sustituya a dicha trabajadora.

Dicha prestación se reconoce a partir del 24 de marzo de 2007, aunque el parto se haya producido con anterioridad, siempre que el lactante no haya cumplido los 9 meses y consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y puede sufrir alteraciones durante el periodo de percibo de la misma. Su comienzo se produce desde el día siguiente al de la baja y dura hasta el momento en que se produzca el cese en la situación protegida, es decir, el día anterior a aquel en que el lactante cumpla los 9 meses, salvo que con anterioridad al mismo se haya producido una causa de extinción de la prestación (por ejemplo, que se opte por un sistema de lactancia artificial).

## C.4 Bonificación en las cuotas empresariales

Las novedades legislativas expuestas van acompañadas de las correspondientes modificaciones en el *RDL 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 personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los*

*períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento* (o trabajadoras con su contrato suspendido por causa de riesgo durante el embarazo), y en la *Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*. Ambas modificaciones tienen por finalidad, respectivamente, ampliar la bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de recaudación conjunta, a los contratos de interinidad celebrados para sustituir a trabajadores/as que se encuentren en alguna de las nuevas situaciones suspensivas establecidas por la Ley: la paternidad y el riesgo durante la lactancia natural, y ampliar a esos mismos supuestos las bonificaciones en la cotización de los trabajadores/as que son sustituidos mediante contratos de interinidad bonificados durante esas mismas situaciones suspensivas.

Esta medida materializa los beneficios en la cotización de la paternidad y maternidad, esto es, a la empresa le resultará más rentable que los padres o progenitores disfruten de la suspensión contractual por paternidad pues sus gastos de cotización se reducirán sensiblemente.

De esta manera vienen a atenuarse los efectos económicos que para la empresa derivan del disfrute por sus trabajadores del descanso de paternidad, en términos idénticos a los previstos para los casos de maternidad u otras situaciones vinculadas con esta situación, extendiendo estas medidas favorecedoras a los trabajadores autónomos.

## C.5 Prestaciones de muerte y supervivencia

Los datos estadísticos manifiestan que en el ámbito territorial de Castilla y León, al igual que en el resto de España, la cobertura correspondiente a la **viudedad** beneficia a un mayor número de mujeres que de hombres, y ello, no sólo por la mayor supervivencia de aquéllas, sino también por el menor porcentaje de mujeres trabajadoras que, en consecuencia, pueden causar la prestación en favor de sus cónyuges.

El régimen jurídico vigente de la pensión de viudedad viene marcado por dos factores: periodo de carencia y matrimonio, con independencia de que sobrevenga separación judicial o divorcio, partiendo de la aceptación del hecho de que ser viudo/a constituye por sí mismo una situación de necesidad. Así, es posible compatibilizar la pensión de viudedad con cualquier otra renta procedente o no del trabajo o con otras prestaciones de la Seguridad Social, sin que el patrimonio del viudo/a o su incremento afecte a la cuantía de la pensión.

La protección se canaliza en torno al vínculo conyugal, además de otras consideraciones formales en torno a la previa situación de alta y periodo de carencia, de tal

forma que del hecho de ser viudo/a se deriva una presunción de que el sujeto beneficiario se encuentra en una situación de necesidad vitalicia, que sólo se extingue cuando el sujeto contrae nuevo matrimonio, salvo que cumpla ciertos requisitos asistencializadores (de edad, minusvalía e ingresos). De esta forma, en el sistema español de Seguridad Social prima más un criterio formal que una evaluación real de la situación de necesidad.

La *Ley 13/2005, de 1 de julio, que modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio*, expresa que “tendrá los mismos requisitos y efectos el matrimonio cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo”. Consecuentemente, resulta aplicable idéntico régimen jurídico de la pensión de viudedad a los cónyuges supervivientes de los matrimonios homosexuales.

La función socioeconómica que cumple hoy la pensión de viudedad no es igual a la que cumpliera en el pasado, ya que la pensión de viudedad ha adoptado una concepción tradicional de la familia que no ha incorporado la evolución producida en los últimos años, siendo así que situaciones como las uniones de hecho exigen una contemplación realista en orden a la producción de efectos asimilables a los derivados del vínculo matrimonial.

Con objetivo de mejorar la situación de las familias que dependen de las rentas del fallecido y de adecuar la acción protectora del sistema a las nuevas realidades sociales se firma el *Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social*, el pasado 13 de julio de 2006, entre el Gobierno y las organizaciones patronales y sindicales más representativas, conscientes de la necesidad de que el modelo protector se adecue a la evolución que está experimentando la sociedad española y para cuya consecución destacan el valor del diálogo social y la búsqueda de acuerdos.

La reforma se ha materializado recientemente, con la aprobación de la *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social* (BOE del 5 de diciembre de 2007). Habría que plantearse si lo que debe protegerse es el estado civil de viudo/a, o un estado o situación de necesidad de personas dependientes, en razón al desequilibrio patrimonial que, normalmente, ocasiona la muerte de un miembro del núcleo económico de convivencia.

La infraprotección se detecta particularmente en el caso de la pensión compartida, por el lado del cónyuge que lo es al momento del hecho causante, ya que es él quien, presumiblemente, sufre más los efectos económicos negativos derivados del fallecimiento del causante, y cuya reparación se ha llevado a cabo en la *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social*. También en los supuestos de concurrencia de la viudedad con varias pensiones de orfandad o, más aún, en el caso de las personas que sufren tales pérdidas materialmente, pero que, por no estar (anteriormente a la citada ley) equiparado

el trato de protección prestacional de las uniones de hecho a la dispensada a las uniones matrimoniales, recibían un trato desigual.

Por lo que se refiere a la cuantía concreta de la pensión, el legislador ha elevado el porcentaje del 52 al 70% de la base reguladora, pero sólo para aquellos casos en que existan cargas familiares y la pensión sea la fuente principal de ingresos.

La referida Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social considera pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. La dependencia económica debería operar también para asegurar una protección más efectiva del excónyuge que dependa económicamente del causante, y ello al margen y no a costa de los eventuales derechos del cónyuge superviviente.

En lo que se refiere a las pensiones de **orfandad**, al hallarse englobadas en la genérica categoría de prestaciones por muerte y supervivencia, viudedad y orfandad presentan múltiples puntos comunes. La divergencia fundamental entre una y otra prestación se halla en los concretos familiares objeto de protección en cada caso y beneficiarios de las mismas pues en el primer caso se trata del cónyuge (o excónyuges del difunto) y en el segundo, de cada uno de los hijos/as *cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación*.

La pensión en el caso de orfandad es mucho menor que la de viudedad, por un importe de tan sólo el 20% de la base reguladora (frente a un 70 % de ésta). Tal opción legislativa obedece, una vez más, a una concepción clásica de la familia, de tal modo que la pensión de viudedad habría irremediablemente de subvenir no sólo a las necesidades del cónyuge superviviente, sino también a las del núcleo familiar en su conjunto, y por lo tanto, a las de los hijos/as comunes con el fallecido.

## D. PROMOCIÓN DE CENTROS Y SERVICIOS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN EN EL MARCO AUTONÓMICO

Pese a todos los avances normativos (estatales y autonómicos) desplegados a favor de la conciliación de la vida laboral y familiar, ello no significa, sin embargo, que a los efectos de las oportunidades de empleo, la mujer, se encuentre efectivamente en las mismas condiciones que el trabajador varón. Es necesario, pues, crear la infraestructura suficiente para que los obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades se eliminen.

El sistema de asistencia social debe constituir un apoyo fundamental para las familias y contribuir a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

A la espera de una nueva Ley de Servicios Sociales y Atención a la Dependencia, el sistema de asistencia social en Castilla y León actúa sobre la familia de dos maneras diferentes: por un lado, de una forma directa y explícita, haciendo a la familia, como tal grupo, destinataria de los instrumentos previstos al efecto; por otro, de manera indirecta o implícita cuando el grupo familiar es beneficiario de medidas y servicios disponibles pero no establecidos para prestar apoyo directo a la misma sino al conjunto de la población o a determinados colectivos específicos.

Centrando la atención en la primera de estas actuaciones, la Junta de Castilla y León demuestra interés en la familia con la creación de una Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, y dentro de ella la Dirección General de Familia.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León ha fomentado el desarrollo de actuaciones tales como:

1. Programas de apoyo a la familia y a la conciliación de la vida laboral, fruto del diálogo social (Decreto 292/2001, de 20 de diciembre, Decreto 136/2003, de 27 de noviembre y Acuerdo 9/2004, de 22 de enero).
2. Programas especializados de intervención y mediación familiar (Ley 1/2006, de 6 de abril).
3. Defensa de los derechos de los menores en caso de ruptura familiar (Decreto 131/2003, de 13 de noviembre).
4. Programas de apoyo a las familias numerosas (*Decreto 9/2005, de 20 de enero*).
5. Programas de atención al maltrato infantil (*Decreto 131/2003, de 13 de noviembre*).
6. Puntos de encuentro familiar (art. 20 Ley 1/2007, de 7 de marzo, de medidas de apoyo a las familias de la Comunidad).
7. Terapia familiar (art. 19 Ley 1/2007, de 7 de marzo).

Los servicios sociales en Castilla y León se dividen en dos tipos, los servicios básicos y los específicos. Los básicos son aquellos que se dirigen a toda la población y están en un nivel de atención próximo al usuario. Estos son los CEAS (Centros de Servicios Sociales), la asistencia a domicilio, y otros servicios de apoyo como la teleasistencia domiciliaria, las intervenciones profesionales de apoyo y las actuaciones tendentes a facilitar el alojamiento alternativo.

Por otra parte los servicios específicos varían en función de las características y necesidades de casa sector merecedor de protección.

Dentro del Sistema de Acción Social los servicios sociales son un eje fundamental en la implantación de políticas públicas de conciliación, al desarrollar medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, implementadas a favor de menores, ancianos y personas con discapacidad.

- 1º. En el marco de la *Ley 14/2002, de 25 de julio, de promoción, atención y protección a la infancia de Castilla y León*, se desarrolla un mapa de servicios sociales que aborda situaciones integrales mediante la activación programada y coordinada de recursos, normalizados y específicos, de sistemas, instituciones y servicios plurales, desplegando acciones, distintas pero complementarias, en los niveles de promoción y defensa de derechos, prevención general, prevención de situaciones concretas de riesgo y protección e integración social, todo ello con el fin último de atender la totalidad de necesidades que un menor pueda presentar. Los servicios sociales especializados en el sector de la infancia desarrollan actuaciones tendentes a la protección y promoción del bienestar de los menores, a través de programas que contribuyan a potenciar el pleno desarrollo de sus capacidades físicas, psíquicas y sociales, favoreciendo su formación integral, especialmente en aquellos casos en que los entornos sociofamiliar y comunitario presentan un alto riesgo social.

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades dispone de veintinueve centros infantiles para niños/as menores de tres años, repartidos por las nueve provincias de la Comunidad dotados de 2.175 plazas. La admisión a los mismos se efectúa teniendo en cuenta criterios de política social, con preferencia para las familias con rentas más bajas, las numerosas y monoparentales, los hijos/as con discapacidad o la condición de víctima de violencia doméstica de la progenitora.

En la Comunidad Autónoma de Castilla y León existen, además, subvenciones directas para el acceso a guarderías por menores de tres años, ayudas para el mantenimiento de guarderías infantiles laborales, incentivos a la creación y mantenimiento de centros infantiles por las Entidades Locales y otro tipo de auxilios complementarios:

1. Dentro del capítulo de subvenciones, procede destacar, en primer lugar, que, de conformidad con lo previsto en el art. 37 de la Ley 1/2007, se recoge la exención a las familias numerosas de categoría especial, y una bonificación del 50% a las de categoría general, en los precios por la prestación de servicios en los centros infantiles de la Administración de la Comunidad, dirigidos a niños/as de cero a tres años. Además, la Orden 1038/2007, de 6 de junio, convoca una serie de ayudas económicas para financiar gastos de centros infantiles y

guarderías en la Comunidad de Castilla y León, destinadas a los padres, madres o tutores legales que tengan a su cargo o cuidado niños/as que asistan a este tipo de centros. La cuantía de las ayudas por mes y niño es como máximo la que corresponda a las dos terceras partes del gasto efectivo acreditado, sin que pueda superar los sesenta euros. No obstante, en el caso de que la suma de las bases imponibles en su parte general y especial, una vez deducido el mínimo personal y familiar, del IRPF, de los miembros que integran la unidad familiar no supere los 18.000 euros, la cuantía de la ayuda ascenderá como máximo a noventa euros mensuales por niño. Como requisitos adicionales, las personas solicitantes de la subvención deberán tener la vecindad administrativa en cualesquiera de los municipios integrados en el territorio de la Comunidad de Castilla y León y carecer de rentas superiores a treinta mil euros.

2. La Orden 2142/2006, de 29 de diciembre, establece una serie de ayudas destinadas al fomento y apoyo de las Guarderías Infantiles Laborales que redunde en un menor coste de las plazas y facilite el acceso en condiciones más ventajosas a los niños/as con edad comprendida entre cero y tres años, hijos/as de trabajadores/as por cuenta ajena o de personas inscritas como demandantes de empleo, durante la jornada de trabajo o ausencia del hogar de éstos. Los criterios a tener en cuenta para distribuir la subvención (que asciende en total a 449.702 euros) son los siguientes: a) El número de niños/as matriculados; b) Que tenga un horario amplio y flexible con comedor y funcionamiento durante once meses al año; c) Que estén ubicadas en zonas de cierto riesgo social; d) Que utilicen entre los criterios de admisión el nivel de ingresos familiares, priorizando los más bajos; e) Que se establezcan las cuotas a pagar por los padres utilizando el nivel de ingresos familiares; f) Que presten atención a niños/as que tengan o hayan tenido abierto expediente de protección a la infancia; g) Que hayan percibido subvención en los ejercicios anteriores, con el fin de dar continuidad a estas ayudas, siempre que persistan las condiciones que dieron lugar a la concesión y se haya justificado debidamente.
3. La creación y puesta en funcionamiento de centros dirigidos a la conciliación de la vida familiar y laboral por parte de las Corporaciones Locales también está subvencionada por la Junta de Castilla y León. A tal fin, el Decreto 136/2003, de 27 de noviembre, regula la financiación por parte de la Administración de Castilla y León de los proyectos de inversión de obras y equipamiento, para la creación y puesta en funciona-

miento de nuevos centros de educación preescolar, guarderías y otros centros y recursos dirigidos a la atención de niños/as de cero a tres años. El importe máximo de la subvención no podrá exceder del 90 por 100 del presupuesto total de la inversión, siendo imprescindible que los proyectos para los que se solicita la ayuda sean supervisados y aprobados por los órganos competentes de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, de manera que hayan sido declarados viables desde el punto de vista educativo-asistencial, económico y técnico.

La puesta en funcionamiento de recursos para atender a los más pequeños por parte de las Entidades Locales, hace necesario realizar un esfuerzo para colaborar con las mismas en aras a sufragar los gastos de funcionamiento y mantenimiento de los centros dirigidos a la conciliación de la vida familiar y laboral de los que son titulares estas Entidades. De ahí que la Orden 2141/2006, de 29 de diciembre, se detenga en establecer una serie de ayudas tendentes a subvencionar los siguientes conceptos: gastos de personal, gastos de alimentación y otros gastos generales de mantenimiento del centro.

4. De forma complementaria, existen otros servicios de apoyo a las familias con niños/as pequeños/as que fomentan la conciliación de la vida laboral y familiar. Mediante la potenciación de los mismos se coadyuvará también en la consecución de nuevos empleos y en el incremento de la natalidad, objetivos ambos prioritarios en la Comunidad de Castilla y León. Estos son, en primer lugar, el *programa madrugadores*, que permite la atención de los niños/as a partir de las 7:45 horas con el fin de adaptarse mejor a las necesidades laborales de los padres y madres; en segundo término, el *programa crecemos*, destinado a la creación de servicios de atención infantil en pequeños municipios cuya demanda de plazas sea igual o inferior a quince, para que, mediante la colaboración interadministrativa, los Ayuntamientos presten servicios de atención y cuidado de niños/as de cero a tres años; en tercer lugar, el *programa juntos*, que supone la creación y puesta en marcha de centros infantiles en polígonos industriales en colaboración con los Ayuntamientos y las asociaciones empresariales correspondientes; y, en cuarto lugar, el *programa centros abiertos*, destinado a la facilitar la apertura de centros escolares públicos en sábados, días laborales no lectivos y vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa.

Para la aplicación de todos estos programas, la *Ley 1/2007, de 14 de marzo, por la que se establecen normas reguladoras de medidas de apoyo a las familias de la Comunidad de Castilla y León*, procede a

efectuar una clasificación de los centros de atención infantil, atendiendo a las siguientes categorías:

1. *Centros infantiles*, establecimientos destinados a niños/as de cero a tres años cuya finalidad sea dar respuesta a las necesidades de los menores y sus familias, para que éstas puedan conciliar la vida familiar y laboral y aquéllos adquieran los hábitos y destrezas propios de la edad.
2. *Centros crecemos*. Teniendo en cuenta las especiales condiciones territoriales y demográficas de la Comunidad de Castilla y León, las Administraciones públicas de la Comunidad promoverán en los municipios la puesta en marcha de este tipo de centros para la atención a niños/as de cero a tres años, siempre que aquéllos no dispongan de centros infantiles y tengan una demanda de plazas reducidas.
3. *Ludotecas*. Se trata de centros dirigidos a niños/as de dos a catorce años, o menores de dos años acompañados, que tengan por objeto la realización de actividades lúdicas, favorecedoras del desarrollo mental, psicomotor, afectivo y sensorial de los mismos (art. 28).
4. *Centros infantiles de ocio*. Integrados por recintos cerrados destinados específicamente al ocio y esparcimiento de los menores de catorce años, cuyas actividades tengan una finalidad exclusivamente lúdica.

- 2º. La conciliación no puede acotarse en exclusividad a la atención a la infancia, sino que debe recoger también servicios para las **personas mayores y dependientes**.

La Junta de Castilla y León, en el marco de la planificación regional dispuesta por la *Ley 5/2003, de 3 de abril, de atención y protección a personas mayores*, ha orientado su actuación al logro de una mejora en la calidad de vida de nuestros/as ancianos/as a través de una serie de iniciativas consistentes en:

1. Promover el desarrollo socio-cultural de estas personas, potenciando su máxima libertad, actividad y plena integración social y óptima calidad de vida.
2. Prevenir la marginación, procurando su integración y participación en la sociedad.
3. Favorecer que las personas mayores permanezcan en su medio habitual, realizando acciones que eviten desarraigos que puedan conducir a su marginación o atenten contra su libertad y salud.

4. Garantizar a este colectivo una atención residencial adecuada en los casos de necesidad, incapacidad y falta de apoyo familiar, prestando atención preferente a los más desprotegidos y garantizando por encima de todo la libertad de elección de centro residencial.
5. Potenciar aquellos programas de intervención dirigidos a crear, coordinar o fomentar recursos sociales próximos (como la propia familia o vecindario) que proporcionen apoyos para la población mayor y que favorezcan su integración social con autonomía en beneficio del desarrollo de su bienestar y salud.

Para la Junta de Castilla y León parece importante conseguir que las personas mayores que lo deseen puedan permanecer en su entorno familiar el mayor tiempo posible facilitando a tal efecto los recursos y servicios necesarios. Como complemento necesario de ello y con el fin de apoyar a los/las cuidadores familiares de las personas mayores, se intenta establecer una red adecuada de centros residenciales para la tercera edad que permita facilitar las estancias diurnas y las temporales. Asimismo, se han materializado programas dirigidos al entorno social distante, tales como el voluntariado, los grupos de apoyo mutuo y de autoayuda de los propios ancianos y ancianas. Para ello, se ha facilitado la formación y educación de todos los agentes sociales implicados en el cuidado de los mayores, a través de cursos de preparación que apoyen las tareas de las personas dedicadas a su atención. Todo ello sin dejar de proceder al diseño de planes de prevención, rehabilitación y promoción integral para que las personas mayores puedan, en la medida de lo posible, valerse por sí mismas.

La protección de las personas ancianas a partir de estos postulados, ha conllevado la dotación de importantes medios por parte de la Junta de Castilla y León:

1. Recursos comunitarios de prevención, ocio, cultura y participación, tales como centros de día, universidad de la experiencia, club de los sesenta o programa de desarrollo comunitario y animación sociocultural de la *Confederación Regional de Jubilados y Pensionistas*.
2. Equipos para la atención a personas mayores dependientes en el ámbito familiar y comunitario, como ayuda a domicilio, teleasistencia, estancias diurnas, servicio de respiro familiar, estancias nocturnas o atención diurna en centros, programas de apoyo a las familias, servicios de información y auxilio a las asociaciones de familiares de enfermos de alzheimer, subvenciones para las adaptaciones funcionales de vivienda y ayudas técnicas.

3. Establecimientos residenciales, contando con más de 5.000 plazas de alojamiento (*Decreto 56/2001, de 8 de marzo, por el que se aprueba el reglamento regulador del régimen de acceso a las plazas en los centros para personas mayores, dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y a las plazas concertadas en dichos establecimientos*), respecto de las cuales se ha realizado un ingente esfuerzo en mejorar su calidad, ostentando en la actualidad una posición de vanguardia (*Decreto 30/2001, de 1 de febrero, por el que se aprueba el plan de mejora de la calidad asistencial en los centros residenciales para personas mayores dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León*).

En definitiva, los servicios de ayuda a domicilio, de teleasistencia, centros de día y residencias de la tercera edad van tomando la relevancia que se merecen en las políticas de actuación sobre las familias en nuestra Comunidad Autónoma. Todo ello sin olvidar, de un lado, que la prestación social básica de ayuda a domicilio se adaptará en sus horarios a las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de los responsables familiares cuando el destinatario sea un grupo familiar y, de otro, que los servicios de estancias diurnas para personas mayores dispondrán de programas de flexibilización y ampliación horaria para adaptarse a las necesidades laborales de los responsables familiares (arts. 31 y 33 *Ley 1/2007, de 7 de marzo*).

- 3°. Bajo la *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*, la Comunidad Autónoma de Castilla León ha implementado diversos tipos de medidas en relación a las personas afectadas por algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial, parálisis cerebral o enfermedad mental, muchas de las cuales tienen como objetivo directo la conciliación de la vida familiar y laboral:
  1. Prevención, tratando de fomentar la detección y atención temprana de los síntomas y señales de deficiencia, seguida de las medidas curativas o correctivas necesarias que puedan impedir la minusvalía o, por lo menos, producir reducciones apreciables de su gravedad y que puedan contribuir a evitar que se convierta en una condición permanente.
  2. Tratamiento y asistencia, mediante: a) asesoramiento y dispensa social, psicológica y de otros tipos; b) atención global desde el nacimiento o desde el momento en que se manifieste la discapacidad; c) capacitación en actividades de autocuidado, incluidos los aspectos de

movilidad, comunicación y habilidades de la vida cotidiana, y socialización, abarcando el manejo de prótesis, con las disposiciones especiales que se requieran según las necesidades derivadas de cada tipo de discapacidad; d) suministro de ayudas técnicas y de movilidad y otros dispositivos; e) formación especial; f) rehabilitación profesional, haciendo referencia tanto a la orientación y formación profesional como la colocación en un empleo normal o protegido.

3. Adecuación de las instalaciones y servicios a cada grupo de discapacitados en función de sus características (*Ley 3/1998, de 23 de junio, de accesibilidad y supresión de barreras*, modificada por *Ley 11/2000, de 28 de diciembre*, *Decreto 217/2001, de 30 de agosto* y *Acuerdo 39/2004, de 25 de marzo, por el que se aprueba la estrategia regional de accesibilidad en Castilla y León para los años 2004-2008*).
4. Fomento del área de servicios socio-sanitarios para atender a aquellas personas afectadas por limitaciones funcionales que, además de medidas sociales, precisen de atención sanitaria.
5. Potenciación de las actividades de ocio con la finalidad de que las personas discapacitadas tengan las mismas oportunidades de disfrute del tiempo libre, de romper con su rutina diaria, y de salir de su entorno habitual, proporcionando para ello una ayuda suplementaria a las familias.
6. Creación de una oficina específica para las personas con discapacidad, a la que corresponde coordinar las actuaciones entre las distintas Administraciones tendentes a la integración social y ocupacional de las personas discapacitadas.

Procede destacar también la dotación por parte de la Junta de Castilla y León de los siguientes servicios en favor de los discapacitados:

1. Centros de base, como referente en cuanto a información, orientación, valoración, tratamientos y programas de atención individualizada.
2. Atención temprana, universal y gratuita para todos los niños/as de cero a tres años con discapacidad o en riesgo de padecerla.
3. Formación ocupacional y fomento del empleo, como medidas clave para la integración social y autonomía de las personas con discapacidad.
4. Procesos de mejora de las infraestructuras y de la calidad de la atención en la red de centros de día, residencias y viviendas (Decreto

12/1997, de 30 de enero, modificado por Decreto 110/1998, de 11 de junio).

Resta por aclarar, además, que el art. 32 de la *Ley 1/2007, de 7 de marzo, por la que se establecen normas reguladoras de medidas de apoyo a las familias en Castilla y León*, establece que la Administración de la Comunidad promoverá que las *Unidades de Atención Diurna* para las personas con discapacidad dispongan de programas de flexibilización y ampliación horaria para adaptarse a las necesidades laborales de los responsables familiares.

- 4°. Preocupación especial merece, en el territorio de la Comunidad de Castilla y León, el crecimiento **situaciones de dependencia funcional vinculada a la discapacidad, especialmente en las edades mayores**, sobre todo porque la ampliación de la esperanza de vida da lugar a un incremento del número de personas afectas de envejecimiento patológico que requieren ayuda de tercera persona. También se registra algún incremento de la demanda de ayuda por el cambio en las aspiraciones: el criterio de que aquellos adultos afectos de discapacidades graves mantengan, en lo posible, una vida activa genera necesidades de apoyos logísticos. Está creciendo, asimismo, intensamente la demanda de auxilio extrafamiliar para el conjunto de personas en situación de dependencia, por el decrecimiento de la potencialidad cuidadora de la familia, el cual se relaciona con una doble circunstancia: en las jóvenes, a causa de la incorporación de la mujer (principal proveedora de cuidados) al trabajo; en las mayores, debido al envejecimiento, la discapacidad y la muerte de los familiares cuidadores.

La dependencia funcional plantea hoy muy diversas necesidades de prestaciones individuales y otras actividades de objeto colectivo en prevención de deficiencias, rehabilitación-integración, accesibilidad, cuidados médicos y personales de larga duración, facilidades laborales y otros apoyos a los familiares. Salvo por la reciente evidencia científica de que es posible y eficaz la prevención geronto-geriátrica de la dependencia funcional, la demanda que plantea la misma no es tanto de innovación en el cuadro de prestaciones, como de ampliación material de algunas de ellas y de sus garantías.

Un importante avance en la protección de esta situación de dependencia funcional ha tenido lugar tras la promulgación de la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*, que trata de establecer un marco institucional y una estructura organizativa adecuada para gestionarla. Este

marco regulador y de financiación presupone la creación de un *sistema nacional de dependencia*, asentado sobre la coordinación y cooperación entre el Estado y las Comunidades Autónomas, dentro del cual la Junta de Castilla y León no debe demorarse en la asunción de competencias tanto ejecutivas a la hora de establecer servicios, prestaciones y recursos (esto es, en materias de planificación, coordinación, gestión y supervisión), cuanto normativas para establecer los órganos de valoración de la dependencia, el procedimiento para el reconocimiento de tal situación, la organización de los servicios, los procedimientos de coordinación sociosanitaria, el régimen jurídico y las condiciones de actuación de los centros privados concertados y el régimen de acreditación de los centros y servicios, debiendo desarrollar, al tiempo, el cuadro de infracciones y sanciones previsto en la Ley estatal.

## E. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

### E.1 Introducción

Las directrices que deben presidir la actuación pública en la materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar son: la instauración de los oportunos servicios sociales, el análisis y valoración de los derechos desde la perspectiva de género, y la compensación de los perjuicios causados por las exigencias de conciliación.

Actuaciones de esta índole han venido siguiéndose, en el ordenamiento interno, pero aún queda por hacer. La responsabilidad última corresponde a los poderes públicos, tal y como se deduce de la Constitución Española, pero ello no es óbice para reconocer que la autonomía individual de la empresa y la colectiva plasmada en convenios cuentan con enorme potencial para coadyuvar a los objetivos puestos de manifiesto.

El papel de la negociación colectiva aparece potenciado por la LOIEMH (ya que condiciona el ejercicio de los derechos vinculados a la conciliación a cuanto pueda disponer el convenio, lo que otorga a los interlocutores sociales una importante responsabilidad); pero por el momento, las normas colectivas presentan frecuentes alusiones a la materia y numerosos elementos de su regulación que, sin venir referidas específicamente a la misma, tienen enormes repercusiones en las posibilidades de conciliación. Lo habitual es que se limiten a remitir a la ley o a transcribir su contenido, de forma total o parcial, más o menos literal y con mayor o menor fortuna. Todavía se aprecian algunas disposiciones que, arrastradas del pasado, chocan con

la legalidad vigente, pero también cláusulas que mejoran cuanto marca la ley (en aumento), apreciándose cierto retraso en la adaptación de dichas reformas. Por regla y salvo contadas excepciones falta una consideración transversal de los problemas vinculados a la conciliación, de forma que la regulación de las condiciones de trabajo en ocasiones acaba por perjudicar el objetivo. Generalmente existe una progresiva tendencia a la mejora en los contenidos convencionales sobre la cuestión.

Las posibilidades de mejora que se ofrece a los interlocutores son numerosas, sin perjuicio de apuntar también la importancia que puede alcanzar la autonomía individual de la empresa, habida cuenta la LOIEMH otorga gran importancia a las técnicas de fomento de cumplimientos voluntarios de las normas y, yendo más allá, acoge la referencia a la responsabilidad social de las empresas en materia de paridad, en cuyo seno encaja la responsabilidad “familiar” (cuyo fomento contemplan las Líneas estratégicas de apoyo a las familias en Castilla y León), que aglutina la posibilidad empresarial de *asumir la realización voluntaria de medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.*

Muchas son las variables a tener en cuenta si se pretende que las actuaciones normativas, heterónomas o autónomas, sirvan a la meta pretendida. Entre otras:

1. Las políticas de conciliación no sólo generan costes para la entidad; sus **beneficios** también revierten en ella, y lo hacen desde diferentes puntos de vista. Por ejemplo, atender a las necesidades de los empleados y empleadas servirá a la empresa para localizar y *retener talento*, lo cual resultará importante dada la dificultad para encontrar determinados perfiles de trabajadores/as; aminorar gastos de búsqueda de personal (merced a las solicitudes de trabajo de quienes ven en esa empresa un lugar donde su vida laboral y familiar no interferirán mutuamente) o salariales (un alto porcentaje de trabajadores/as prefiere, por ejemplo, la flexibilidad horaria a ganar más dinero); reducir el absentismo y los retrasos en la hora de entrada; mermar la rotación de personal (que a su vez genera costes de separación, de sustitución temporal, de contratación y selección y de formación); aumentar la satisfacción y el rendimiento de la plantilla; incrementar el grado de compromiso y fidelidad de los trabajadores/as; potenciar la participación activa de los empleados y empleadas, más propensos a realizar sugerencias de mejora y a ayudar a otros con su trabajo; mejorar la imagen de empresas y empresarios en la sociedad; etc. Sin embargo no se consideran los problemas que a la empresa le supone la organización del tiempo de trabajo, las sustituciones, etc.

Junto a los afirmados, existen otros beneficios jurídicos que el compromiso con la conciliación puede reportar a la empresa; por una parte, se ha cons-

tituido un distintivo para empresas que destaquen en materia de igualdad de trato (donde se incluye lo referente a la conciliación); por otra, se ha habilitado la exigencia de “cláusulas sociales de igualdad de género” en fase de ejecución de contratos públicos que podrán mejorar la posición de la empresa de cara a la adjudicación, así como políticas de incentivos económicos de las Administraciones.

2. Para las **pequeñas empresas** la conciliación resulta especialmente gravosa: por una parte, debido al inferior número de trabajadores/as existen menores posibilidades estratégicas para alterar la organización del trabajo y, por tanto, un inferior margen de flexibilidad en beneficio del trabajador/a (notablemente en cuanto hace a reestructuraciones de horario y jornada); por otra, en virtud del *principio de importancia relativa de los factores de producción*, cuanto más reducido es éste (en el caso, el volumen de mano de obra) superior será su utilidad marginal y, por consiguiente, el perjuicio derivado de la suspensión del contrato, de la modificación del horario o de la reducción de jornada de un solo trabajador/a (o de unos pocos) resulta comparativamente más elevado.

Está claro que en estas entidades las iniciativas modestas y de bajo coste pueden marcar la diferencia; de hecho, existen experiencias en pequeñas empresas que demuestran que, por ejemplo, la posibilidad de acceder a un horario flexible (limitada por el escaso volumen de plantilla, pero posible a través de trabajadores/as con múltiples cualificaciones, capaces de cubrir mutuamente las ausencias y de compartir la carga de trabajo) al mejorar la fidelidad y lealtad del personal y reducir gastos de contratación y formación, además de significar medidas cuyos costes son de gestión y no económicos.

En cualquier caso, algunas de las intervenciones posibles o existentes resultarían sumamente gravosas para estas explotaciones o para sus trabajadores/as; por ello es de destacar la necesidad de incentivos destinados a estas explotaciones, que en modo alguno podrían reputarse discriminatorios (encajan en la noción de acción positiva), ni contrarios a los parámetros de la competencia diseñados por la UE (en su seno la igualdad de oportunidades y la conciliación trabajo/familia también son objetivos de primer orden).

3. Constituye un lugar común afirmar que las medidas que el convenio colectivo prevea en materia de conciliación deberían sistematizarse a modo de **Planes** o **Medidas** (en función del número de trabajadores de la empresa); de ello ya existen significativos exponentes, que de ahora en adelante quedarán incluidos, cuando existan, en el seno de los Planes de Igualdad. Tal

línea de actuación, por su valor pedagógico y por el esfuerzo sistematizador facilitará al trabajador o trabajadora localizar las normas rectoras de los derechos; choca, sin embargo, con la necesidad de configurar la materia como una cuestión transversal. Por consiguiente, la elaboración de aquellos planes no debe obstar para tomar en consideración las implicaciones de la materia en toda la regulación incorporada a la norma.

Desde la negociación colectiva debe asumirse como objetivo favorecer la compatibilidad de trabajo y familia en la vida cotidiana, en el día a día de la relación laboral. Para ello, las partes negociadoras deben valorar cuidadosamente las diversas condiciones de trabajo incorporadas a los textos y comprobar sus efectos positivos o negativos en tal finalidad, potenciando cuantas obren en su beneficio y atajando, en cuanto sea posible, aquéllas que actúan en su detrimento; al tiempo, idear nuevas fórmulas destinadas a permitir a los trabajadores/as cumplir sus obligaciones para con la empresa sin por ello desatender a su familia y que no resulten onerosas en extremo para la contraparte de su vínculo contractual. En cuanto respecta al favorecimiento de las posibilidades de conciliación, la noción debe funcionar como fórmula para encontrar un centro de interés común entre empresa y trabajadores/as con responsabilidades familiares; de hecho, no son pocas las empresas que han asumido esta exigencia de equidad, viéndose compensadas con un incremento en la productividad de sus empleados, por fin satisfechos.

4. Para una mayor eficacia de las actuaciones puede resultar una buena opción instituir en el seno de la empresas que aborden un plan de igualdad o medidas de igualdad, **órganos específicos** u otorgar competencias en la materia a los existentes (por ejemplo, una subcomisión en el seno de la paritaria o de la creada en materia de igualdad y no discriminación, o una independiente dedicada en exclusiva a la cuestión analizada). Entre sus funciones: efectuar un análisis y diagnóstico de la situación concreta y proceder a su revisión periódica; valorar el grado de satisfacción de la plantilla en cuanto a políticas de conciliación, a través, entre otros instrumentos, de encuestas; informar a los trabajadores/as sobre las medidas existentes; estudiar y valorar propuestas de los trabajadores/as; ofrecer programas de asistencia a los empleados que tienen problemas de compatibilización, con una asistencia personalizada; interpretar las cláusulas convencionales relativas a la conciliación; solventar eventuales discrepancias entre la dirección y el trabajador afectado...
5. No es suficiente con acordar medidas de conciliación, es preciso también instituir una **cultura favorable** al ejercicio por los trabajadores/as de sus

derechos en la materia, pues por más prerrogativas que se reconozcan, de nada servirán si no existe un entorno favorable a su disfrute. En esta tarea, cuyos efectos sólo se verán a largo plazo, es imprescindible el compromiso de la alta dirección y la implicación activa de los representantes unitarios y sindicales.

6. Las actuaciones en pro de la conciliación deben tener en cuenta la necesidad de luchar también contra el rechazo de los trabajadores/as sin responsabilidades familiares; a tal fin, la empresa debe procurar **eliminar la visión negativa** que puedan tener del ejercicio por parte de sus titulares de las prerrogativas que les asisten. Para ello resulta una opción adecuada instituir políticas de sustitución de los trabajadores/as que ejercitan sus derechos (al menos de cuantos alcancen cierta prolongación), a fin de que la “conciliación ajena” no sea vista como causa de incremento del volumen de trabajo del resto. A este respecto en la negociación colectiva aparecen bonificaciones por la contratación de interinos/as para cubrir temporalmente las vacantes fundadas en tal causa; tal vez ello sirva para atenuar el citado *efecto boomerang*.

También a fin de evitar el efecto reseñado, y teniendo en cuenta la mayor amplitud de los objetivos actuales (conciliación no sólo de vida familiar y laboral, sino también personal), algunas de las contempladas (flexibilidad en el tiempo o el lugar, días de libre haber...) no deben preverse en exclusiva para empleados con descendencia u otros sujetos a su cargo, sino abrirse a quienes, ajenos a tal situación, por motivos dispares pueden sentir la necesidad de acceder a los beneficios que aquéllas reportan. Ello sin perjuicio de que se tipifiquen reglas de preferencia o prioridad a favor de quienes más lo precisen.

7. Debe fomentarse el **disfrute paterno de los derechos de conciliación**, pues en caso contrario su mejora únicamente servirá para incrementar los prejuicios en la contratación de mujeres. La responsabilidad fundamental corresponde a los poderes públicos; no obstante, también a través de los convenios pueden articularse mecanismos: incentivos económicos; derecho a reserva de puesto más allá del primer año en caso de excedencia por cuidado de hijos; orden de disfrute de la excedencia que priorice al varón cuando dos o más empleados generen el mismo derecho por idéntico sujeto causante; etc.
8. La **remisión convencional a la ley** o su reiteración no resulta necesaria, pero cuenta con gran valor pedagógico. Respecto a la primera, dada la habitual lentitud en incorporar las reformas, convendría afirmar la vinculación no sólo a la legislación vigente, sino también a la futura; en cuanto

a la segunda, procede reclamar una transcripción rigurosa para evitar confusiones provocadas por una meramente parcial o incorrecta.

## E.2 La interacción entre lucha contra la discriminación y mejora de la conciliación. Especial referencia a los planes de igualdad

No puede perderse de vista que el favorecimiento de la conciliación y la tutela antidiscriminatoria de las mujeres son dos objetivos en íntima relación: por una parte, la corresponsabilidad en las cargas domésticas presumiblemente mermará la desigualdad padecida por las trabajadoras; por otra, la lucha en pro de la igualdad servirá para eliminar trabas al acceso y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo en análogas condiciones a las masculinas, con independencia de las responsabilidades extralaborales que al día de hoy recaen en superior medida sobre ella.

Asumida la necesaria labor por el legislador, los convenios deben hacer un esfuerzo por evitar cualquier tipo de trato discriminatorio en fase de acceso al empleo, clasificación profesional, retribución, formación, promoción y ascensos, etc. para depurar cuantos perjuicios deriven de la doble condición de trabajador/a y cuidador/a; al tiempo, se pueden incluir cláusulas expresas de prohibición de discriminación y fomento de la igualdad, constituir órganos específicos en materia de paridad de oportunidades, arbitrar medidas de acción positiva, idear instrumentos para la estabilización de la mano de obra femenina, contemplar cauces de lucha contra el acoso sexual o moral, etc.

En cualquier caso, las pautas que marcarán la negociación colectiva futura en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral, familiar y personal vienen diseñadas por la reciente LOIEMH.

En virtud de su art. 45 " 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/as en la forma que se determine en la legislación laboral ". Como consecuencia de este mandato, dicha ley procede a introducir un nuevo párrafo 2º al art. 85.1 ET con el tenor siguiente: " en la negociación de los [convenios] existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto " en la propia LOIEMH. Es decir, la empresa está obligada a adoptar medidas dirigidas a evitar la discriminación, así como a negociarlas con los y las representantes de los

trabajadores/as, pero no a acordarlas con éstos. Por consiguiente, en la negociación de los convenios deberá incluirse la materia; ahora bien, nada dice la norma respecto a qué ocurrirá de faltar consenso.

No obstante la afirmada obligación de negociar en los convenios la materia de igualdad por razón de género, en las empresas de más de 250 trabajadores se impone la negociación de un *plan de igualdad*, un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, y que incluirá la fijación de “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”, teniendo en cuenta que “para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo” (art. 46 LOIEMH).

Sobre el contenido de los planes la norma no establece ninguna relación entre tales instrumentos y las acciones de responsabilidad social de la empresa. Sin embargo, los negociadores tampoco parten de la nada, pues las materias susceptibles de ser abordadas en un futuro plan de igualdad podrán tomar como referente cuanto sientan los acuerdos de empresa para la igualdad de oportunidades que, aunque minoritarios, resultan cada vez más usuales, como ha ocurrido en el sector bancario o en la industria química. Por lo que aquí interesa, es lógico pensar que incorpore el que podría denominarse *Subplan de conciliación* (del cual existen significativos ejemplos previos a la LOIEMH, sea en el seno de los acuerdos sobre igualdad ya indicados, sea conformando otros específicos); la norma consagra así una forma de actuar tradicional, cual es la de vincular estrechamente la conciliación con las políticas de igualdad, cuando no subordinarla a éstas como una de sus dimensiones.

En cuanto a la articulación del instrumento, el art. 45.2 LOIEMH establece que “en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos” por la propia LOIEMH, “que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”. La forma de esta negociación se describe en el nuevo párrafo incorporado al art. 85.2 ET, de conformidad con el cual, “sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de

más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma: a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios. b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para complementar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad". Así pues, la suscripción del plan de igualdad tendrá lugar en el nivel empresarial, bien incorporándolo al convenio de tal ámbito, bien elaborándolo en tal sede siguiendo las pautas marcadas por un convenio supraempresarial.

Una vez más surge el dilema respecto a si la obligación únicamente alcanza a la negociación o también a lo forzoso de alcanzar el plan. En este sentido, la obligación legal únicamente alcanzaría al deber de realizar un esfuerzo sincero para conseguir el acuerdo respecto a los términos y contenido del plan, que podría, sin embargo finalizar sin resultados.

Además el propio texto legal prevé otras dos hipótesis en las cuales las empresas también deberán negociar un plan de igualdad: cuando lo establezca el convenio colectivo aplicable o cuando la autoridad laboral hubiera decidido en el marco de un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración de dicho plan.

Para las demás empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación unitaria que puede tornarse en negociación que concluya con su instauración en convenio o acuerdo de empresa. A este respecto, el art. 49 LOIEMH recoge la necesidad de impulsar esta implantación voluntaria, sentando que para ello "el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario".

### **E.3 Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Posibilidades convencionales**

La lucha en contra de la discriminación por motivos familiares reclama atender a la fase de acceso al empleo. Tiene especial incidencia en esta fase se constata por la concurrencia de, al menos, tres factores:

1. La resignación, en algunos casos, a dejar de buscar empleo con la llegada de los hijos/as ante las dificultades de conciliación constituye una verdadera renuncia a ejercer los derechos de conciliación que desvincula del

mercado laboral a las madres. La solución reclama la actuación conjunta de las Administraciones Públicas y las partes negociadoras: aquellas para diseñar los oportunos incentivos; ambos para proporcionar cuantas oportunidades sean precisas y para luchar contra las discriminaciones padecidas por los trabajadores/as con cargas familiares.

2. La postergación de los candidatos y candidatas con responsabilidades familiares por el temor empresarial a padecer los perjuicios económicos y organizativos derivados de las exigencias de conciliación conduce a menudo a la no contratación. Para atajar esta lacra las Administraciones Públicas deben asumir su responsabilidad, por la vía de los incentivos a la contratación de estos colectivos, la bonificación de los contratos de interinos llamados a sustituirles cuando ejerzan sus derechos, los alicientes al disfrute masculino de los permisos, ayudas, subsidios, contrataciones públicas, distintivos, etc., a cuantas empresas ofrezcan una adecuada cobertura a las necesidades de conciliación; pero también queda un espacio para los interlocutores sociales, no en vano en el convenio pueden preverse medidas para potenciar la corresponsabilidad y, sobre todo, para instituir procedimientos objetivos en la selección de trabajadores/as.

Sin embargo, la atención otorgada por la negociación colectiva a las cuestiones referentes a selección de personal se limita a las cláusulas genéricas de prohibición de discriminación por diversos motivos o de afirmación del principio de igualdad en la contratación; sólo en contadas ocasiones tiene lugar una intervención de mayor alcance.

3. La existencia del período de prueba, a lo largo del cual la empresa puede prescindir de los servicios del trabajador sin necesidad de alegar motivo alguno, puede dejar sin operatividad la especial protección otorgada por la LOIEMH a las situaciones de riesgo para el embarazo, maternidad, adopción, acogimiento, etc., que afecten a la persona trabajadora durante tal periodo.

La necesaria atención a los derechos específicamente destinados a satisfacer puntuales necesidades de conciliación no puede hacer perder de vista la transversalidad de la materia, que obliga a tomar en consideración todas las condiciones laborales para valorar su incidencia positiva o negativa en el favorecimiento de la compatibilización de las esferas familiar y profesional. Entre otras cuestiones, es preciso atender a las siguientes:

1. Cualesquiera previsiones relativas a jornada, horarios o descansos son susceptibles de afectar a cuantos empleados afronten el reto de la conciliación. De hecho, el **factor tiempo** se alza como principal factor de conflicto. Sin embargo, con carácter general y salvo contadas pero significativas

excepciones, se omite toda consideración del riesgo derivado de la regulación de las jornadas en lo referente a las exigencias de conciliación.

En la práctica negocial española la flexibilidad del tiempo de trabajo sigue siendo un tema eminentemente unidireccional, pensado para dar cobertura a las necesidades productivas de la explotación. La bidireccionalidad debe imponerse para facilitar a los trabajadores y trabajadoras la atención a sus responsabilidades familiares o circunstancias personales; de hecho, desde la Administración, también desde la autonómica, se prevén incentivos para las empresas que, a tal fin, opten por la flexibilidad horaria.

Desde la negociación colectiva, sería positivo reconocer el derecho a flexibilizar el horario o para acceder de forma preferente a dicha flexibilización, especialmente factible en el sector servicios. Esta actuación admite muchas posibilidades (algunas incipientes en la negociación colectiva de Castilla y León), que van desde las declaraciones más genéricas hasta una gran diversidad de manifestaciones concretas como: *plena libertad para elegir horario de entrada y salida; establecimiento de un margen temporal de una o dos horas al principio y al final de la jornada dentro del cual los trabajadores pueden decidir el momento de entrada y salida; fijar una franja fija en la cual el empleado debe estar presente y otorgarle discrecionalidad respecto al momento en el cual cumplirá el resto de su jornada; permisividad del cambio de turnos entre trabajadores; posibilidad de jornadas intensivas (o continuadas, sobre todo en la época estival o los viernes) o de acumular horas para compensarlas con días libres, con la posibilidad de adelantar la salida del viernes, con la ampliación del descanso semanal (semana laboral comprimida), con el disfrute de puentes o de una semana completa en Semana Santa (es decir, instituir una bolsa, banco o crédito de horas que el trabajador puede compensar, incluso interanualmente); permitir el disfrute de períodos cortos de vacaciones (incluso días sueltos) en cualquier época del año, preferentemente coincidiendo con la familia; vacaciones adicionales sin sueldo; utilización del mes como módulo para organizar las horas laborales en vez del día o la semana; hora tope de salida; voluntariedad del trabajo en domingos y/o festivos; flexibilización en cuanto a permisos, suspensiones, excedencias... y un largo etcétera que sólo depende de la imaginación de los negociadores y negociadoras, de las posibilidades de la concreta situación de la empresa y del establecimiento de un adecuado control por parte del supervisor competente a fin de garantizar la producción o la prestación del servicio.*

En esta línea de flexibilización, mención expresa merece el trabajo a tiempo parcial, respecto al cual procede (además, evidentemente, de

garantizar su carácter voluntario) optimizar las posibilidades que ofrece en determinadas épocas del ciclo vital; incluso bajo el modelo específico de trabajo compartido, que cuenta con la ventaja de no alterar la planificación de trabajo en equipo de otros empleados. A este respecto los convenios debieran actualizar la facultad que les confiere el art. 12.4.g) ET y facilitar la reducción de jornada para favorecer la satisfacción de las responsabilidades familiares; a fin de simplificar, la opción óptima es facilitar, con carácter general, las minoraciones de jornada (con garantía de retorno) de cuantos trabajadores lo desearan, sin perjuicio de sujetar tal posibilidad a las necesidades de la empresa o a la concurrencia de motivos justificados.

También en lo referente al tiempo de trabajo existen otras posibilidades de actuaciones en los convenios y que de momento cuentan con un superior respaldo en la negociación colectiva: el derecho de cuantos tengan a su cargo niños/as no escolarizados o personas discapacitadas o dependientes a elegir turno de trabajo y/o de vacaciones y otros periodos de descanso o para disfrutar de una jornada continua; el derecho de los anteriores o la preferencia para no trabajar a turnos o para elegir en cual prestarán sus servicios; la prioridad de los empleados con hijos e hijas menores para disfrutar del descanso semanal los fines de semana; la exigencia de preaviso en los pactos sobre jornadas irregulares reconocidas en los convenios o previsión de exención de la prolongación de jornada para los trabajadores/as inmersos en determinadas situaciones vinculadas a responsabilidades familiares; la supresión o reducción de las horas extraordinarias habituales (medida cada vez más habitual en los convenios de Castilla y León), que, alcanzando a todos los trabajadores/as, tendrá singulares consecuencias en las posibilidades conciliadoras de cuantos afronten una *doble jornada*; la prioridad de los trabajadores con menores en edad escolar para que sus vacaciones coincidan con las del niño o niña; la preferencia de las embarazadas a escoger, dentro del calendario, el momento del descanso anual, o el expreso refrendo al disfrute consecutivo de la baja maternal y las vacaciones; etc.

Respecto a las vacaciones, es preciso citar una medida que ya había sido acogida en algún convenio (también entre los autonómicos) y que ha sido finalmente elevada a nivel legal por la LOIEMH: el derecho a disfrutar del descanso anual en fecha distinta (incluso fuera del año natural) cuando la fijada en el calendario laboral coincida con IT derivada de embarazo, parto o lactancia o con el período de suspensión por maternidad; fuera del privilegio quedan, sin embargo y salvo mejora en convenio, la suspensión por paternidad o riesgo durante embarazo o lactancia.

En fin, tal vez tras la entrada en vigor de la LOIEMH la regulación del tiempo de trabajo desde la óptica de la conciliación adquiera superior incidencia en la negociación colectiva, no en vano aquella norma le otorga amplias posibilidades para la adaptación en la duración o distribución de la jornada; aun cuando no es de esperar que los cambios a corto plazo sean sustanciales, los antecedentes existen.

2. El tiempo de trabajo no es el único aspecto capaz de favorecer o perjudicar la conciliación; también sería oportuno aprovechar las oportunidades que podría ofrecer el **lugar** de trabajo y las nuevas tecnologías.
3. Dada la trascendencia de la **formación** para la mejora de la capacitación profesional, la promoción y la empleabilidad, no puede sorprender que determinados colectivos, cuyas circunstancias familiares dificultan su integración y reinserción en el mercado de trabajo sean objetivo prioritario en el seno de las políticas diseñadas por las distintas Administraciones. Sea como fuere, la importancia otorgada a esta materia por los poderes públicos debiera venir acompañada de una actuación convencional presidida por las mismas aspiraciones; sin embargo, los resultados de la negociación colectiva no resultan ser todo lo satisfactorios que cabría esperar.

Es habitual la previsión de permisos para la asistencia a cursos de formación (reglada o no, según el caso), como también constituye norma el establecimiento de programas formativos para la mejora de la profesionalidad de los empleados/as y, por ende, de la competitividad de la empresa. Sin embargo, quedaría pendiente dar mayor consideración a la específica posición de quienes asumen responsabilidades familiares en cuanto a las posibilidades de acceder a los cursos al efecto arbitrados, ni, salvo destacadas excepciones, las singulares necesidades formativas de quienes por la discontinuidad de sus trayectorias profesionales padecen un superior riesgo de descualificación capaz de obstaculizar su avance profesional y económico. Sin duda, la práctica descrita acabará perjudicando a quienes, por las necesidades derivadas de la doble jornada, gozan de menor disponibilidad horaria o padecen interrupciones en su trayectoria; los negociadores/as al más alto nivel ya han tomado conciencia de ello, habida cuenta el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC) 2007 expresamente contempla la necesidad de programar la formación de manera que permita la conciliación de vida laboral y familiar.

Además, son escasos los convenios que clarifican cuales serán los criterios para acceder a los cursos, resultando imposible determinar si los utilizados perjudican o por el contrario priorizan a determinados colectivos. Tampoco prevén medidas que favorezcan la inclusión de trabajadores/as con

cargas familiares. Se echan en falta preferencias referidas a trabajadores temporales y a tiempo parcial o a personas separadas largo tiempo del empleo, que de forma indirecta beneficiarían a los empleados y empleadas objeto de análisis; en cambio, la exigencia de antigüedad para acceder a la formación acaba por significar una nueva desventaja.

Resulta positivo el compromiso empresarial de buscar fórmulas que no causen distorsión al trabajador/a en su desplazamiento para cubrir estas horas, arbitrándose fórmulas no gravosas (incluso cursos on line); el de facilitar en la medida de lo posible, a través de la adaptación del tiempo de trabajo, la asistencia (voluntaria aunque importante a efectos de promoción); el de garantizar la formación durante el disfrute de permisos parentales, o el de dar entrada a los representantes de los trabajadores para consensuar los programas formativos, en tanto se pueden negociar temáticas relativas a la conciliación, preferencias de acceso para empleados y empleadas inmersos en determinadas circunstancias, establecimiento de criterios favorables a temporales o a tiempo parcial, etc.

Del mismo modo que algunos de los textos destinan previsiones expresas y específicas a las necesidades formativas de determinados colectivos podrían actuar en análogo sentido respecto a grupos que plantean problemas singulares; entre otros, planear programas formativos en temas de conciliación, gestión del tiempo y del estrés, etc.

4. Los problemas presentes en el acceso suelen reproducirse en los **ascensos**, merced a la vaguedad de los criterios consagrados en el art. 24 ET, que, una vez trasladados al convenio, suelen refrendar una gran discrecionalidad empresarial obviando la potencialidad lesiva para cuantos trabajadores portan cargas familiares. Por ello se reclama la revisión de los actuales sistemas de promoción; de hecho, se observa ya como factor corrector la paulatina introducción de mecanismos análogos al concurso oposición, así como un mayor protagonismo de los representantes del personal en el planeamiento, desarrollo y supervisión de las pruebas.
5. Las exigencias de conciliación pueden perjudicar los **derechos retributivos** del afectado; evidente es el menoscabo derivado de determinados complementos (vinculados a disponibilidad, a turnicidad o nocturnidad o los que se lucran con la prolongación de la permanencia en la empresa, como la antigüedad); en este sentido, desde diversas sedes se aboga por la mutación del de antigüedad (respecto al cual se aprecia una progresiva tendencia a la supresión, congelación o sustitución) o disponibilidad horaria en otros que atiendan a competencia o productividad.

Partiendo de la perspectiva contraria, también es cierto que la discriminación retributiva también puede acabar por afectar a las decisiones sobre reparto de cargas en el hogar. Los menores salarios de las trabajadoras inciden en la desigual distribución de funciones (familia/trabajo), pues ésta no sólo tiene que ver con factores socioculturales, sino también con las diferencias de remuneración: el mayor ingreso familiar suele ser el masculino y, a fin de mantener el nivel de renta, en caso de resultar necesario se sacrificará el menor.

Por otro lado, merecen mención expresa los instrumentos ideados para responder a las necesidades de conciliación y que más que permitir compaginar la doble jornada, facultan al alejamiento temporal del empleo para atender ciertas situaciones familiares. Son los siguientes:

1. **Permisos.** El art. 37.3 ET recoge diversas licencias retribuidas vinculadas a circunstancias del trabajador; así las concedidas por matrimonio o por traslado del domicilio, sobre los cuales pocas valoraciones cabe realizar. Su mención en la negociación es reiterar el tenor legal o ampliar la duración; también, respecto al primero, subsanando la discriminación que implica excluir vínculos análogos al matrimonial, sea merced a cláusulas genéricas equiparando ambas formas de familia (opción bastante generalizada en la negociación colectiva), sea haciéndolo únicamente en materia de permisos (ámbito donde más habitualmente se localiza la previsión), sea, en fin a través de una referencia específica a esta tradicional licencia. Junto a éstos, el mismo precepto contempla otros dos derechos de superior interés:
  - A) La LCVLF reforzó la posibilidad de disfrutar permisos para atender a ciertas necesidades familiares; entre otras novedades, sentó el tenor siguiente en el art. 37.3.b) ET: “el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración”, durante dos días (salvo que sea preciso desplazamiento, en cuyo caso serán cuatro), “por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad”. En este afán expansivo sorprende, sin embargo, la falta de mención, junto al nacimiento, a la adopción o al acogimiento (o, respecto a derechos vinculados a diversas vicisitudes de familiares, a situaciones de convivencia o dependencia de naturaleza distinta a las listadas en la norma pero que pueden generar vínculos estrechos que invitarían a su inclusión en el ámbito del precepto; en este sentido, no son pocos los convenios que en el marco de la Comunidad Autónoma extienden la protección al vínculo no matrimonial.

Junto a esta carencia existen otras como la falta de cobertura para los supuestos de enfermedades o accidentes carentes de gravedad y que no exijan hospitalización, que no se salva en la nueva redacción proporcionada por la LOIEMH, en tanto únicamente añade la *intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario*.

En cualquier caso, la mejora de las previsiones legales queda en manos de la negociación colectiva.

- B) Los permisos retribuidos para acudir a realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se reconocen en los arts. 26 LPRL y 37 ET, concediéndolo en exclusiva a la mujer, por lo que su eventual extensión a la pareja exige una intervención convencional expresa.

El acceso a la licencia reclama la concurrencia, de un lado, *previo aviso al empresario*; de otro, *justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo*. En cuanto a la prolongación temporal del permiso, el art. 37 ET, alude al *tiempo indispensable*, sin que tan indeterminada expresión (y el silencio de la autonomía colectiva no ayuda) permita responder interrogantes sobre, por ejemplo, si incluye el período de desplazamientos o se ciñe a la realización del examen o de la técnica.

No faltan tampoco, aunque sean anecdóticas, previsiones en la negociación colectiva que tratan de favorecer la maternidad concediendo el oportuno permiso remunerado para someterse a técnicas de fertilización o inseminación artificial, mediante acreditación de la imposibilidad de embarazo por cauces naturales, estableciendo un nuevo permiso capaz de dar respuesta a situaciones crecientes que fuerzan a ausentarse del trabajo varias horas e incluso días.

Además de las posibilidades convencionales de mejorar los derechos instituidos legalmente (lo más habitual es la ampliación en cuanto hace al grado de parentesco y al marco temporal), los negociadores pueden incorporar nuevas situaciones susceptibles de dar lugar a una licencia retribuida o no. Desde la doctrina se efectúan propuestas concretas dirigidas a los interlocutores sociales; entre otras, las siguientes: permisos para la asistencia médica; permisos especiales por cuidado de menores o de cualesquiera personas dependientes del trabajador; ausencias para realizar trámites de adopciones, acogimientos, separaciones, divorcios, adquisición de vivienda,... o a gestiones con carácter general; licencias para acudir a determinados acontecimientos o celebraciones de carácter familiar; permisos para el seguimiento esco-

lar de los menores a cargo; permisos por urgencia familiar que faculten al personal para abandonar su puesto de trabajo a fin de atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad; etc.

Desde el convenio cabe ofrecer regulaciones dotadas de cierta flexibilidad para que el trabajador y trabajadora puedan afrontar mejor sus responsabilidades familiares.

2. **Permiso/reducción por lactancia.** Se trata este de un derecho habitualmente recogido en los convenios, abundando los convenios que son copia literal o cuasilateral de los términos de la ley (o se limitan a remitirse al art. 37.4 ET), así como aquéllos donde la regulación, además de no añadir novedad alguna a la contemplada en el Estatuto de los Trabajadores, es, de hecho, más escueta que ésta. Un breve repaso al precepto estatutario permite constatar, al menos, las siguientes carencias para cuya subsanación puede resultar adecuada la intervención del convenio:

- La norma legal (incluso tras la LOIEMH) alude al “hijo”, dejando fuera supuestos de convivencia distintos a la filiación biológica o adoptiva.
- La mujer, titular del derecho, es quien debe determinar cómo y cuándo disfrutará del permiso, abriéndose ante ella diversas posibilidades: puede optar por la ausencia de una hora de duración, que podrá dividir en dos fracciones (iguales o no) y, a falta de indicación alguna, cabe entender que el momento de disfrute queda a la libertad de la persona trabajadora, si bien algún producto negocial, de manera anecdótica, indica la necesidad de servirse del derecho en la primera o la última hora de su jornada o la facultad de hacerlo durante su transcurso. Como alternativa se establece su sustitución por la reducción de su jornada en media hora, bien al comienzo, bien a la conclusión.

En sede negocial se localiza la posibilidad de una ausencia más prolongada o de una reducción más extensa, así como la viabilidad de disfrutar el permiso de forma fraccionada o acumulada para un disfrute consecutivo, previsión esta última criticada por algún autor pero refrendada por la doctrina judicial y finalmente consagrada en la LOIEMH, que permite la acumulación “en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que [se] llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella”.

- La norma no exige que la trabajadora notifique su decisión a la empresa, pero la buena fe hace lógica la necesidad de comunicación, a fin de evitar trastornos a la empresa. La autonomía colectiva ha sal-

vado en ocasiones cualquier duda sobre la necesidad de preaviso; incluso, sobre la exigencia de notificación escrita.

- Jurisprudencia consolidada niega la posibilidad de alterar la modalidad de ejercicio elegida durante el transcurso de los nueve meses en que el permiso puede ser disfrutado. Una respuesta contraria a través de la negociación colectiva merecería un juicio positivo, en tanto el objetivo del permiso es asegurar el cuidado del niño y, a tal fin, cuando las circunstancias lo exijan ha de permitirse a la madre mutar su elección primera, siempre que no suponga un coste para la empresa.
  - No se tiene en cuenta en la duración del permiso el tiempo, especialmente debido a los desplazamientos. Tal inconveniente puede ser parcialmente subsanado por los interlocutores sociales estableciendo superiores márgenes temporales; también la posibilidad de acumulación parece responder a la insuficiencia del tiempo otorgado.
  - Con independencia de cuanto se prolongue la lactancia, el legislador sienta con exactitud el período de duración del derecho, fijándolo en nueve meses desde el nacimiento. Nada impide que los convenios introduzcan alteraciones en la referencia a la edad del hijo para tener acceso a la prerrogativa, ampliando el plazo legal o, incluso, extendiendo el derecho a todo período de lactancia, sin señalar duración concreta.
  - La norma previa a la LOIEMH no reconocía la posibilidad de tomar en consideración, a efectos de prolongar la ausencia o incrementar la reducción, el caso de parto múltiple; a los interlocutores sociales correspondía negociar, si bien tal opción ha resultado minoritaria.
  - Pese a permitir al varón beneficiarse del permiso, la ley otorga la titularidad del derecho a la mujer; a ella corresponderá —si lo desea— cederlo al padre cuando ambos trabajen.
3. **Ausencia/reducción por hijos prematuros.** Ley 12/2001 añadió al art. 37 ET una previsión merced a la cual “en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto”, padre y madre tienen derecho a “ausentarse del trabajo durante una hora”, así como “a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario”.
4. **Guarda legal.** En virtud del art. 37.5 ET, “quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe

una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla". Motivo por el cual el análisis convencional puesto que hasta la reforma sus intervenciones se han limitado, en general a la reiteración de los términos legales.

No obstante es menester citar aquellos textos que ya han acogido el incremento en la edad del menor causante del derecho o que, publicados en fechas cercanas a que lo fuera la reforma, contemplan la mejora de extender el derecho a la guarda de menores de diez o doce años; también existen pactos en los cuales ya se recoge el superior margen diseñado por la reciente ley en cuanto hace a la reducción de jornada, añadiendo a las previsiones heterónomas, además, la posibilidad del disfrute continuado de la jornada reducida.

Las expectativas tampoco parecen mejores respecto al segundo párrafo del propio art. 37.5 ET (inalterado en la LOIEMH), en virtud del cual "tendrá el mismo derecho quien precise 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". También en este caso sería factible la intervención convencional para una mejora objetiva y/o subjetiva; sin embargo, la parquedad mostrada en las normas pactadas es generalizada. Los escasos ejemplos de mejora se circunscriben al reconocimiento del derecho a una hora de ausencia sin pérdida de retribución, que debe entenderse sin perjuicio de la mentada facultad de reducción; igualmente, a la eliminación del tope mínimo. Además, subsisten regulaciones que deben ser desterradas por reflejar restricciones dudosamente compatibles con la legalidad: imposición de una duración máxima de dos años y de la imposibilidad de solicitar nuevamente la reducción hasta pasado otro bienio desde la finalización de la última; exigencia de un 33% de discapacidad; en fin, imposibilidad de acceder a la reducción por guarda legal mientras se disfruta de la licencia por lactancia.

En uno y otro caso, se trata de *un derecho individual de trabajadores, hombres o mujeres*, si bien, cuando *dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa*. En este sentido, dado el habitual disfrute femenino de este tipo de prerrogativas, la autonomía colectiva debería incentivar el ejercicio masculino.

5. **Flexibilidad de la jornada.** El nuevo art. 34.8 ET, menciona el análisis del tiempo de trabajo y habilita la adaptación de la duración y la redistribución de la jornada para facilitar la conciliación, sin embargo, los efectos prácticos de la cláusula quedan a expensas de su especificación en vía convencional o a través del oportuno acuerdo inter partes. En cualquier caso, habrá que esperar a ver la actuación de los negociadores, que no se adelantaron al legislador para la tipificación de normas análogas y, de momento, no ofrecen muestras para la puesta en marcha de la heterónoma.
6. **Suspensión por maternidad.** Resultan anecdóticas las referencias convencionales que pudieran resultar de interés, en buena medida debido a la interrelación entre la regulación estatutaria y la de protección social, respecto a la cual la autonomía colectiva cuenta con muy escaso margen de actuación. Así pues, las normas pactadas con carácter general han omitido la cuestión o han venido a limitarse a remitir al ET o a reproducir más o menos literalmente sus términos, y en ocasiones (sobre todo en los primeros momentos) han desconocido la situación generada por la LCVLF y la posterior Ley 12/2001.
7. **Suspensión por paternidad.** Con carácter general, los convenios no se adelantaron a la LOIEMH instaurando una suspensión independiente destinada al padre, más allá de los dos días de permiso (ampliados en algún texto), por nacimiento de hijo.  
  
Respecto a este nuevo derecho podrán actuar los convenios (extendiendo su duración por encima del escueto margen legal, garantizando el disfrute íntegro de las vacaciones...); podrán, incluso, proceder a recoger mejoras voluntarias a la prestación de Seguridad Social de que es acreedor el titular, garantizándole la percepción del total de su remuneración. Existen escasas previsiones sobre la materia, bien es pronto para realizar un juicio sobre la recepción convencional de la cuestión.
8. **Excedencia.** Sin perjuicio de las posibilidades que a efectos de conciliación ofrece la excedencia voluntaria (expresamente recogidas en algún producto negocial), la normativa contempla otras directamente vinculadas a necesidades familiares del trabajador/a: en primer lugar, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el "derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa".

En segundo término, la LCVLF vino a añadir al supuesto clásico una nueva modalidad, en cuya virtud “también tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años [desde la norma de 1999 hasta la reforma llevada a cabo por LOIEMH el período era de un año], salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad [referencia esta última añadida por la Ley 51/2003, de 2 de diciembre] no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida”.

La excedencia es un derecho individual a los trabajadores hombres o mujeres que podrá utilizarse, desde la LOIEMH, de forma fraccionada. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a una nueva excedencia, el inicio de la misma dará fin a la que se viniera gozando. En fin, el período computa a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empleador, especialmente con ocasión de su reincorporación. Por último, el primer año (o 15 y 18 meses para familias numerosas de categoría general y especial, respectivamente) existe derecho de reserva de puesto, que una vez superado tal tope queda referido, salvo mejora convencional, a uno del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Descendiendo a los grados de originalidad convencional en esta materia discurren de forma paralela a lo mencionado: sólo matizaciones o pequeñas alteraciones respecto a las previsiones del ET (no obstante, merece la pena señalar un alto grado de originalidad en aquellos convenios que preveían ya antes que el legislador una excedencia específica destinada al cuidado de familiares enfermos, incapacitados, ancianos, etc.). La entrada en vigor de la reforma de 1999 no supuso una alteración sustancial del panorama, pues, una vez asumido el cambio por los interlocutores sociales (con cierto retraso), la regla general ha venido dada por la simple remisión a la ley o la transcripción más o menos literal de su contenido, sin que hayan mostrado especial interés en ampliar objetiva, subjetiva o temporalmente el derecho (a salvo anecdóticas menciones a la asimilación entre matrimonio y parejas de hecho a estos efectos). En fin, los escasos ejemplos existentes tras la entrada en vigor de la LOIEMH muestran una repetición de cuanto sucediera en 1999 en cuanto hace a la recepción de la nueva regulación. Con todo, una vez más, existe un amplio margen de posibilidades de actuación convencional.

Los problemas derivados de la conciliación como variable a tener en cuenta en **materia preventiva** no son hasta el momento objeto de atención por la norma legal.

Por ello, en este campo la intervención del convenio resultar singularmente deseable; en este sentido, sería especialmente conveniente actuar en el sentido de declarar expresamente la equiparación de derechos entre trabajadores a jornada completa e indefinidos y cuantos no lo son, así como atender de forma más intensa en las evaluaciones de riesgos a los riesgos psicosociales, incidiendo singularmente en los vinculados al estrés, ansiedad, etc.

Sin embargo, en el momento actual tanto las partes negociadoras, como el poder legislativo, prácticamente sólo atienden a los riesgos laborales relativos a maternidad y lactancia e, incluso en este ámbito, la actividad convencional, con carácter general, se limita a introducir declaraciones muy genéricas, a remitirse al art. 26 LPRL o a reproducir su contenido; incluso, ofrece una regulación más parca, restringida y difusa que la contenida en la LPRL.

1. Por lo que respecta al primer peldaño de protección, la referencia de la negociación colectiva a la **evaluación de riesgos**, se aprecia como en la mayoría de las ocasiones las únicas previsiones normativas existentes son las de carácter estatal, cuya puesta en práctica ofrece una considerable dificultad que no acaba de ser solventada por una intervención convencional.

De acuerdo con la previsión de la disposición final tercera LOIEMH, en cuya virtud, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la Ley, mediante reglamento se integrará el contenido de los Anexos I y II de la Directiva 92/85 y, dentro de los seis meses siguientes al Real Decreto, el MTAS elaborará unas directrices sobre evaluación del riesgo.

2. Lo relativo a la **adaptación de las condiciones** de la trabajadora tampoco ha despertado mayor interés por parte de los negociadores, pese a localizarse aspectos donde su intervención resultaría sumamente conveniente; señaladamente, y según se ha indicado, en cuanto se refiere a la retribución.
3. El eventual **traslado a un puesto diferente** sí suele encontrar reflejo en la negociación colectiva; de hecho, sus productos muestran un interés casi exclusivo en tal cuestión, lo cual no es óbice para persistir en la crítica a la regulación convencional por su escasez, incluso en este aspecto caracterizado por un superior nivel de atención.

Conviene recordar en este sentido la obligación empresarial de fijar, “previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos”, por si resulta preciso proceder al traslado de la trabajadora (art. 26.2 LPRL). El convenio puede ser cauce ideal a estos efectos, pues permitirá elaborar una relación consensuada; tal opción, sin embargo, no ha adquirido trascendencia práctica en una negociación colectiva que, en el ámbito autonómico, cuando ha efectuado

mención a la cuestión, se ha limitado a sentar que el listado constituye parte integrante de la evaluación de riesgos o a efectuar una llamada al comité de seguridad y salud para la elaboración de informes relativos a la relación de puestos libres de peligro.

Respecto a este cambio de puesto, no es extraño en la práctica negocial de nivel estatal (no así en la elaborada en Castilla y León) reconocer como mecanismo válido el recurso a la permuta, ofreciendo regulaciones dispares centradas bien en insistir en la inexistencia de derecho a consolidar los puestos provisionalmente ocupados, bien en el establecimiento del procedimiento a seguir, sobre todo en cuanto hace a la elección del trabajador afectado, sentando en algunos casos que el empresario, encargado de tal designación, habrá de consultar a la representación del personal. Tales previsiones, que no merecen tacha alguna, conviven con otras (en algunos casos también localizadas en los convenios de la Autonomía) que restringen los derechos reconocidos en la norma heterónoma; así ocurre cuando se contempla la movilidad a un puesto de inferior peligrosidad (teniendo en cuenta que la LPRL reclama uno exento de riesgo) o cuando la medida, concebida en la ley como obligatoria, se deja a la discrecionalidad de la empresa.

Por el contrario, merecerán una valoración positiva cuantas cláusulas efectúen una llamada a la intervención de los representantes de los trabajadores/as o intenten salvar las dudas relativas a los derechos retributivos de las mujeres, sobre todo cuando circunscriban el derecho a percibir la remuneración de origen al traslado a un puesto de inferior categoría o cuando reconozcan, respecto de los complementos vinculados a la ocupación previa, la continuidad en su percepción, aun cuando la opción más cómoda es incorporar una declaración genérica en virtud de la cual la modificación no podrá conllevar reducción de salario, merma de derechos económicos o perjuicio en el sueldo.

4. Para concluir, en cuanto se refiere a la regulación de la **dispensa**, es menester señalar que la intervención negocial habría resultado especialmente interesante antes de la reforma de 1999, cuando la cuestión carecía de previsión alguna en la LPRL. En el momento actual la operatividad de los pactos al respecto resulta mermada, habida cuenta aquella suspensión genera derecho a prestaciones de Seguridad Social, y el convenio no puede alterar el régimen de acceso a las mismas. Por tal motivo, y tal como ha sido puesto de manifiesto en líneas precedentes, deben ser declaradas nulas las disposiciones que instauran sistemas o requisitos alternativos al legal para el reconocimiento del derecho a la tutela pública.

Ahora bien, es preciso recordar que en su primera versión (procedente de la reforma de 1999), los arts. 134-135 LGSS establecían que los términos y condiciones para lucrar la prestación económica correspondiente eran equivalentes a los fijados para la incapacidad temporal derivada de enfermedad común, no obstante ciertas particularidades que conformaban una contingencia intermedia entre aquélla y la baja por maternidad. El régimen jurídico previsto fue objeto de no pocas críticas, buena parte de las cuales se centraban en la cuantía del derecho, habida cuenta, al fijarse en el 75% de la base, implicaba un detrimento económico para la trabajadora, haciendo merecedores de una valoración especialmente positiva a aquellos convenios que acogían la oportuna mejora voluntaria, garantizando a la trabajadora la percepción del 100% de la base o el total de sus emolumentos. Con la disposición adicional 12ª LOIEMH se introducen las oportunas modificaciones a la LGSS; entre otras, se afirma su carácter de contingencia profesional y, por consiguiente, el subsidio se eleva al 100% de la base, minorando la responsabilidad de los interlocutores sociales en orden a introducir mejoras voluntarias vía negociación colectiva, que, no obstante, conserva la posibilidad de elevar el derecho hasta el total de su retribución (como efectivamente hacen algunas de las normas pactadas en Castilla y León).

5. También respecto a la deficiente tutela de la **lactancia** ha debido ser la Ley de Igualdad la encargada de solventar cuanto no hicieron sus precedentes. Merced al nuevo tenor del art. 26.4 LPRL, la protección de la lactancia se extiende a los tres niveles previstos para el embarazo (adaptación de condiciones, movilidad y dispensa), teniendo en cuenta que, conforme consta, sólo es objeto de cobertura la natural y que, mientras para los dos primeros niveles —para acceder a los cuales los requisitos se recrudecen, buscando el paralelismo con la situación de embarazo— la prolongación temporal queda en la indeterminación, para el tercero, se fija en menores de nueve meses (susceptible de mejora convencional en cuanto a la suspensión, no en lo referente a la protección pública).

Las posibilidades de actuación en el ámbito de la **protección social** son amplias y heterogéneas, habida cuenta pueden ir desde las mejoras voluntarias de Seguridad Social hasta una gran panoplia de ayudas de carácter económico o no. En cuanto hace a las primeras, ya se ha efectuado oportuna mención de algunas posibilidades de actuación que se abren a los interlocutores sociales; no obstante, la tendencia apreciada en la negociación colectiva castellano-leonesa muestra como, con carácter general, únicamente se atiende a las prestaciones por incapacidad temporal, con total olvido a maternidad, paternidad (lógico en este caso, pues constituye novedad de la LOIEMH) y riesgo durante el embarazo y la lactancia (esta última prestación también introducida por la reforma citada). Junto a las mentadas, a las que se

puede calificar como “prestaciones complementarias”, el convenio (también en Castilla y León) suele ser sede de otras mejoras consistentes en contemplar seguros de vida y accidente (opción generalizada) o ayudas económicas por invalidez y/o fallecimiento.

En fin, bajo epígrafes de denominación diversa (*prestaciones sociales, mejoras sociales, acción social en la empresa o concesiones a fondo perdido*) se enmarcan un buen número de posibles ventajas para los trabajadores de la empresa o sus familiares.

Algunos ejemplos: coche de la empresa o de autobús para ir y volver al trabajo subvencionado por la empresa; también transporte escolar, seguro médico para el personal premios a la natalidad o ayudas monetarias por hijos menores, ayudas vinculadas a la guardería, asesoramiento médico, legal, financiero, fiscal, psicológico-familiar, etc., préstamos y anticipos, ayuda económica para estudios, libros de texto, uniformes, etc.

## E.4 Regulación convencional de la violencia de género

Para la protección de las víctimas de violencia de género resulta esencial una actuación convencional que dote de contenido y forma al diseñado de la LPIVG, que arbitra los siguientes derechos:

1. La reducción del tiempo de trabajo, que genera como efecto perverso un detrimento económico en la trabajadora, motivo por el cual la llamada a los interlocutores sociales para salvar el obstáculo se hace necesaria, sin perjuicio de recordar una vez más el riesgo de *efecto boomerang* inherente a tal opción. Por su parte, la reordenación, sin reducción del tiempo ni del salario, es una medida eminentemente flexible que permite, por ejemplo, adaptar el horario, cambiar los turnos, alterar las fechas de disfrute de los descansos, recurrir al teletrabajo, etc...

Planteadas las dos posibilidades, se remite al convenio colectivo o los acuerdos de empresa el diseño de las condiciones para el ejercicio de estos derechos. Sin embargo, todavía escasean previsiones convencionales en este sentido, haciendo aflorar con intensidad la última opción de articulación consensuada; el pacto entre la empresa y la trabajadora. De fallar, resta una postrera alternativa, que confiere a la mujer la facultad para concretar la cuestión; salta a la vista la posibilidad de discrepancia con la empresa, en cuyo caso será el quien deba buscar la forma de armonizar los intereses contrapuestos.

2. El derecho preferente a ocupar otro destino (durante seis meses, con reserva del puesto previo; transcurrido el plazo, la afectada deberá optar entre retornar o permanecer en el nuevo, desapareciendo la reserva –el convenio puede introducir una regulación alternativa–) correspondiente a su grupo o a una categoría equivalente a la suya y que esté vacante en otro centro de trabajo de la empresa, ve amortiguado el reseñado *efecto boomerang* merced a la bonificación en materia de Seguridad Social por la contratación del sustituto. Ninguna remisión hace la norma en este caso a la autonomía colectiva, lo cual no es óbice para reconocerle un cierto margen de actuación, sobre todo para concretar el deber empresarial de informar sobre las vacantes disponibles, especificando la forma, objeto y alcance, el medio de difusión, los plazos, etc...; pero también para articular los requisitos y procedimientos para la solicitud de cambio o los criterios de prioridad en caso de concurrencia de trabajadores con preferencia para la alteración.
3. La nueva causa de suspensión *por violencia de género* permite acceder a prestaciones por desempleo. La voluntad suspensiva se atribuye a la trabajadora; la duración, en cambio, aparece predeterminada en la ley: seis meses prorrogables hasta un máximo de dieciocho, correspondiendo al juez prolongar la suspensión inicial por periodos sucesivos de tres meses con el tope indicado.
4. El derecho a la resolución del contrato de trabajo por voluntad de la víctima guarda cierto paralelismo con la dimisión, pero las singulares circunstancias que fuerzan la decisión obligan a reconocer ciertas peculiaridades: no es preciso preaviso, sin perjuicio del deber de comunicarlo a la empresa en cuanto resulte posible. Esta causa de extinción no fuerza a la empresa a abonar indemnización alguna, pero la compensación económica a la mujer vendrá por la vía, una vez más, de la prestación por desempleo.
5. El despido que se funde en el ejercicio de los derechos que la ley reconoce a estas mujeres será declarado nulo; por otra parte, la norma incluye entre las ausencias al trabajo que no computan para justificar la decisión extintiva aquéllas derivadas de la situación psicósomática provocada por la violencia de género, con la condición de que tal circunstancia sea acreditada por los servicios sociales o de salud pertinentes.

El repaso a la regulación legalmente establecida muestra cómo el campo abierto al convenio resulta de amplio, tanto por las llamadas expresas, como por los espacios para la mejora o el desarrollo; entre otros los siguientes:

- Sentar protocolos para actuar frente a esta lacra, análogos a los que para el acoso sexual se van abriendo camino en la negociación colectiva.

- Constituir subcomisiones con competencias específicas en la materia llamados a informar a las mujeres de sus derechos o facilitar su contacto con las instancias públicas oportunas.
- Reconocer vías de acreditación de la condición de víctima distintas a las legales - Articular la ordenación del tiempo de trabajo.
- Flexibilizar el disfrute de las vacaciones
- Tipificar un permiso (retribuido o no) para trabajadoras en situación de peligro Igualmente, arbitrar licencias para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.
- Establecer una excedencia específica por violencia de género, pues en caso contrario sólo resta la posibilidad de la voluntaria, que en modo alguno debe considerarse satisfactoria.
- Diseñar fórmulas específicas para los supuestos en los cuales no existan vacantes para la trabajadora que pretende la movilidad.
- Servirse del teletrabajo, cuando sea posible, y siempre que garantice su integridad física, como opción para que la mujer pueda coordinar sus cometidos profesionales con la protección de la que es acreedora.
- Prever el abandono del puesto por la víctima, no sólo no sometido al plazo de preaviso general previsto para el desistimiento unilateral del trabajador, sino también sin reducción en la liquidación contractual finalmente debida.
- Ofrecer cobertura de carácter económico (incluidos préstamos y anticipos) para determinadas situaciones en las cuales la aplicación de las medidas de tutela repercute negativamente en los ingresos de la afectada.

Sin embargo, en la práctica negocial en la Comunidad (reflejo de la estatal) la tónica es el silencio y las pocas excepciones existentes se limitan a reproducir el tenor legal, resumirlo o remitir directamente a la ley, y ello pese a que buena parte de cuanto establece la LPIVG, apenas podrá alcanzar operatividad si no es previa intervención de los negociadores.



## CONCLUSIONES

### A. El conflicto entre el trabajo y la familia. Implicaciones laborales

Los cambios sociodemográficos, económicos y culturales acontecidos en los últimos años, en parte debidos a la incorporación de la mujer al mundo laboral, el aumento de familias monoparentales, retraso en el matrimonio, descenso de la natalidad, etc., han influido en la concepción de familia.

Esa concepción tradicional de **familia** ha cambiado principalmente debido al acceso de la mujer al trabajo que tuvo lugar a partir de los años 60 del siglo pasado. Sin embargo no se ha dado una correlación de la incorporación del hombre al ámbito privado. Esta situación hace necesario potenciar la corresponsabilidad, es decir, llevar a cabo las obligaciones familiares tanto dentro como fuera del hogar.

Por ello, desde el **Derecho Laboral** se ha pretendido articular mecanismos jurídicos con el fin de armonizar la Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar. Ejemplo de ello es la *Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras* (LCVLF); la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* (LPIVG) y la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres* (LOIEMH).

La legislación actual persigue la igualdad por razón de género, tanto en la Constitución Española, como en el Estatuto de los Trabajadores y en las leyes y normas vigentes. Los *Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*: (I 1998-1990), (II 1993-1995) (III 1997-2000) y (IV 2003-2006), son una muestra de la preocupación en la legislación en la consecución de la igualdad entre sexos.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León está también implicada en la remoción de los obstáculos y el avance en cuanto a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Así se demuestra en la *Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Castilla y León*, que se centra en el establecimiento de estrategias de promoción de la igualdad, a través de medidas en el ámbito educativo, cultural y artístico, económico y laboral.

Asimismo, en Castilla y León, se han sucedido distintos planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El *IV Plan*, aprobado por Decreto 1/2007, de 12 enero, y con vigencia 2007-2011, se estructura en 7 áreas: empleo y formación, salud y calidad de vida, sensibilización, educación y medios de comunicación, participación y acceso al poder, mujeres en el medio rural y mujeres con problemática específica.

La iniciativa comunitaria *Equal*, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, es un buen ejemplo de actuación tendente a impulsar la igualdad entre hombres y mujeres, en concreto en el ámbito laboral, promoviendo la lucha contra la discriminación y la desigualdad en el mercado de trabajo.

Debe tenerse en cuenta que la sensibilización en cuanto a la consecución de la igualdad entre sexos puede desembocar en un indeseado "*efecto boomerang*" provocado por el interés de proteger al colectivo femenino en exceso, conduciendo a una posición alejada del objetivo que se pretende, ya que el aumento del coste de la mano de obra femenina puede traducirse en una preferencia por el trabajo masculino.

El término *doble jornada* hace referencia a la mujer que trabaja fuera del hogar y además tiene responsabilidades familiares, lo que supone una carga real de actividad que lleva como consecuencia una competencia desigual entre mujeres y hombres, en lo que se refiere al acceso al mercado de trabajo.

Los contratos temporales y los contratos a tiempo parcial, se utilizan más entre las mujeres que entre los hombres en todo el territorio español, situación a la que no es ajena la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Por ello los **incentivos públicos**, tanto nacionales como autonómicos, están destinados a estimular la contratación de mujeres. Estos estímulos pretenden que la empresa no sea quien asuma los costes económicos que pueden derivarse del ejercicio de los derechos de la conciliación (en casos de maternidad, lactancia, etc.), a través de bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social.

En Castilla y León, con el mismo fin, los agentes económicos y sociales, junto con la Administración de la Comunidad Autónoma, han acordado, a través de los planes regionales de empleo, considerar a la mujer como un colectivo preferente en todas las medidas de fomento del empleo.

La LCVLF y las mejoras introducidas por la LOIEMH han permitido reducir la jornada de trabajo para el cuidado de menores (hasta 3 años), personas con discapacidad o familiares. Además no existen penalizaciones, a efectos de cobro por desempleo, por uso de la reducción de jornada.

En lo que se refiere al uso de permisos y licencias existen varios tipos:

- En primer lugar, para urgencias familiares, alumbramiento de hijo/a, accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o falleci-

miento de familiares (algunos introducidos por la LCVLF y mejoradas por la LOIEMH); por nacimiento de hijo/a prematuro/a o que requiere hospitalización tras el parto (derecho del padre y la madre a reducción de jornada o a ausentarse una hora al día, sobre el que no ha incidido la LOIEMH).

- En segundo lugar, existen permisos de lactancia para hijos/as menores de 9 meses, que actualmente, tras la LOIEMH, son de una hora al día con posibilidad de fraccionar, sustituir por reducción de jornada o acumular en jornadas completas, y cuyos beneficiarios son los padres biológicos o adoptivos.
- Por último, existen los permisos para la realización de exámenes prenatales y clases de preparación al parto.

La suspensión del contrato por maternidad contempla tanto la maternidad biológica como la adopción o acogimiento. La titular de este derecho en la legislación vigente es la madre, aunque puede ser transferido al padre una parte del descanso. La duración es de 16 semanas (por parto simple), de las cuales 6 se deben disfrutar inmediatamente tras el alumbramiento. Este periodo puede ampliarse por parto múltiple (2 semanas más por cada hijo/a, por hijo/a con discapacidad y por parto prematuro).

Existen ayudas estatales y autonómicas para el nacimiento o adopción de hijos/as y además la protección por maternidad va acompañada de una prestación de la Seguridad Social (cuya cuantía es el 100% de la base reguladora). Además se bonifican el total de las cuotas empresariales en los contratos de interinidad en desempleados que realicen la sustitución.

Para el caso de la maternidad no biológica, es decir adopción o acogimiento, la legislación actual prevé la suspensión del contrato igual que en el caso de la maternidad biológica.

La LOIEMH ha introducido novedades en cuanto al permiso por paternidad, ampliando su duración a trece días (ampliables hasta cuatro semanas en el periodo de seis años), con el fin de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar.

La suspensión del contrato por excedencia por cuidado de hijos/as y familiares posibilita que los trabajadores con responsabilidades familiares se dediquen al cuidado de estos/as, sin que suponga la terminación del contrato de trabajo.

En el caso de excedencia por cuidado de hijos/as, la titularidad del derecho se reconoce al padre o la madre indistintamente, aunque principalmente se usa por parte de la madre, y tiene una duración máxima de tres años. Se contempla el derecho a la reserva de trabajo y otros derechos como la computación de la antigüedad, o el derecho a asistir a cursos de formación profesional.

Para la excedencia por cuidados de otros familiares (hasta segundo grado de consanguinidad) la duración es de un año.

La excedencia voluntaria tiene una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años y se solicita por intereses propios del trabajador/a.

En lo que se refiere al desarrollo de la prestación laboral, Castilla y León carece de competencias en cuanto se aplica el Estatuto de los Trabajadores; sin embargo la Comunidad Autónoma ha podido incidir en diferentes áreas.

Por un lado existen ayudas autonómicas para casos en los que se produce una reducción de jornada, con la consecuente disminución en el salario. Además en Castilla y León se ofrecen subvenciones para fomentar el disfrute por parte del padre de la suspensión del contrato por maternidad (cedido por la madre). También existen ayudas a la natalidad en el caso de partos múltiples, discapacitados, etc.

Asimismo se ofrecen subvenciones por excedencia para quienes ejerciten este derecho y ayudas autonómicas para fomentar la contratación de trabajadores/as en sustitución.

Además de la protección en la fase de acceso al empleo, y durante el desarrollo de la prestación laboral, la legislación actual protege a los trabajadores/as frente al despido con el fin de proteger a la familia, la maternidad y la no discriminación por razón de género.

La LCVLF y la LOIEMH han introducido novedades en el caso de nulidad del despido por causas objetivas y disciplinario, ya que la protección por el ejercicio de derechos familiares frente al despido era escasa en el ET.

Por otra parte, el problema de la **violencia ejercida por razón de sexo**, ha sido contemplado por la *Ley Orgánica 1/2004, de 25 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* (LPIVG).

La LPIVG aborda aspectos de prevención, educativas, publicitarias, sanitarias, sociales, laborales, administrativas, penales y procesales; por tanto se trata de una propuesta multidisciplinar al fenómeno de la violencia de género.

Desde la óptica laboral, la violencia de género afecta a las mujeres víctimas de malos tratos en cuanto al absentismo, bajas, descenso en la productividad, etc.

La LPIVG contiene medidas para facilitar el acceso a una actividad profesional y para facilitar la continuidad de la misma por parte de las mujeres víctimas de violencia de género.

Además esta Ley introduce una nueva causa de suspensión contractual en el caso de que una trabajadora se vea obligada a abandonar temporalmente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género; generando esta suspensión contractual el derecho a percibir la prestación por desempleo.

Se establece en la LPIVG un régimen protector particular en cuanto a la extinción del contrato de la mujer víctima de violencia de género, además de otras medidas

laborales adoptadas a favor de las víctimas, tales como la posibilidad de reducción de jornada o su redistribución, o el derecho preferente a ocupar un puesto en otro centro de trabajo en el caso de verse obligada a abandonar su puesto, en la localidad donde prestaba sus servicios.

También se establecen bonificaciones en las cuotas empresariales para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, introduciendo de este modo la LPIVG incentivos para atenuar los costes económicos de las empresas para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia.

La LPIVG establece una ayuda económica para mujeres víctimas de violencia de género independientemente de su situación profesional; además se contempla en la legislación actual la asignación de una renta activa de inserción para mujeres víctimas de violencia de género que cumplan una serie de requisitos.

En el caso de las trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género, la LPIVG prevé el cese temporal en la actividad de estas trabajadoras mediante la suspensión de la obligación de cotizar durante un periodo determinado (6 meses).

La Comunidad Autónoma de Castilla y León atiende a este problema a través de planes específicos contra la violencia de género.

El *II Plan contra la violencia de género de Castilla y León* (aprobado por Decreto 2/2007 de 12 de enero) se configura en cuatro áreas de actuación: prevención y sensibilización; formación; acción integral y coordinación. Cada área se define a través de una serie de objetivos que se concretan a través de numerosas medidas.

Además, la *Red de Asistencia a la mujer en Castilla y León* ofrece, a través de un conjunto de recursos y centros, atención integral a las mujeres con problemas de malos tratos (y a sus hijos/as, en su caso).

El *Plan Dike* por su parte, pretende fomentar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, y por ello se articulan una serie de subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

Además la Junta de Castilla y León ha previsto la asignación de ayudas económicas para las víctimas de violencia de género equivalentes a seis meses de subsidio por desempleo (aunque esta cuantía se puede incrementar en el caso de cargas familiares, minusvalía, etc.).

## **B. Responsabilidades familiares, maternidad y Prevención de Riesgos Laborales**

En el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales es necesario tener en cuenta las diferencias entre sexos con el fin de detectar los riesgos que influyen de manera dis-

tinta a hombres y mujeres. De este modo en la política de salud, y particularmente la preventiva, se ha de tener en cuenta el factor género.

Sin embargo, se detecta una falta de información exhaustiva sobre los factores de riesgo específicos a los que están expuestas las mujeres, que debiera solventarse por parte de las Administraciones Públicas, Organizaciones Empresariales y Sindicales, etc.

La ya mencionada *dobles jornada*, resultado de la acumulación de obligaciones familiares y laborales, acaba por provocar efectos negativos, físicos y psicológicos por el esfuerzo asumido y por posibles enfermedades psicosociales derivadas del conflicto entre roles (laboral y familiar). Por ello es conveniente atender a la evaluación de riesgos derivados de dicha *sobrecarga de rol*.

La modalidad de trabajo a tiempo parcial, no está contemplada específicamente en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL). La temporalidad, por su parte, constituye una modalidad de contratación que afecta singularmente a los trabajadores/as en cuanto a los riesgos que padecen. En este caso la LPRL sí establece una serie de reglas dirigidas a trabajadores/as temporales y a aquellos/as contratados por una ETT.

La legislación actual sobre prevención de Riesgos Laborales contempla como circunstancias únicamente femeninas la maternidad y la lactancia, sin tener en cuenta otros factores ya referidos como enfermedades psicosociales derivadas de la *dobles jornada*. Así, la LPRL detalla cuales son las actuaciones que debe acometer la empresa en cuanto a proteger la maternidad y la lactancia con el fin de salvaguardar la salud tanto de la madre como del hijo/a.

La LCVLF (Ley 39/1999) y la LOIEMH (Ley Orgánica 3/2007) han completado algunos de los aspectos de la LPRL en lo referente a esta materia.

Las actuaciones de protección durante el embarazo se basan en que, una vez que se tiene conocimiento del embarazo de una trabajadora, se adapten las condiciones a las características de la misma. Cuando no sea posible adaptar el puesto de trabajo (por las características particulares del mismo) o, a pesar de la adaptación, el riesgo para la trabajadora persista, se podrá llevar a cabo el traslado a un puesto exento de riesgo. Para aquellos casos en que esto no sea posible, tendrá lugar la dispensa del puesto de trabajo con el fin de proteger la seguridad y/o su salud de la trabajadora y del futuro hijo/a. Esta suspensión del contrato en la actualidad (tras la LOIEMH) permite el acceso a una prestación de la Seguridad Social.

En lo referente a la protección de la lactancia, al igual que en el embarazo, se contempla la adaptación del puesto de trabajo y la movilidad funcional y, desde la LOIEMH, la posibilidad de suspensión del contrato y el acceso a la prestación de la Seguridad Social.

## C. La Familia y la Protección Social como garantes de la Conciliación

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral no es un problema femenino sino social: las cargas derivadas de la familia no deben corresponder sólo a la mujer, ya que es a la pareja a la que debe posibilitarse la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, además, las medidas de protección familiar deben ir acompañadas, para que sean efectivas, de campañas o programas de corresponsabilización o reparto de responsabilidades.

La conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la protección de las familias preocupan tanto a los trabajadores y trabajadoras como a las empresas y gobiernos. Por ello las políticas de Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar están presentes en las agendas de gobiernos autonómicos y del nacional.

Las políticas públicas de protección a las familias en España, es decir, el sistema público de protección social, atienden a diferentes hechos causantes (viudedad, orfandad, tenencia de hijos/as u otros familiares a su cargo) que determinen un estado de necesidad.

En conclusión, la protección a la familia se articula a través de un plural y heterogéneo catálogo de instrumentos, ubicados dentro y fuera del sistema de Seguridad Social, de cuya correcta interrelación depende, en buena medida, la global eficacia del modelo de apoyo y promoción familiar.

Las **prestaciones familiares** atienden a **dos niveles** de protección, el contributivo y el no contributivo.

La **modalidad contributiva** estima como cotizados los dos (o tres como máximo) primeros años del periodo de excedencia por cuidado de hijos/as o familiares a su cargo. En los casos de mujeres víctimas de violencia de género también se considera como periodo de cotización efectiva en excedencias por periodo de seis meses (ampliables hasta dieciocho meses).

La **modalidad no contributiva** va dirigida a la protección social de los familiares en situación de necesidad, independientemente de su situación laboral. Estas prestaciones son por cuidado de hijo/a o menor acogido/a a su cargo, por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos/as, y por parto o adopción múltiple.

El subsidio por hijo/a a cargo se asigna para los casos en que existe dependencia económica respecto del beneficiario, para menores de 18 años (o mayores de esta edad con una minusvalía mínima del 65%) y que residan en territorio español. Se requiere un nivel mínimo de renta y que no tengan derecho a prestaciones de esta naturaleza en cualquier régimen público de protección social.

Las otras dos prestaciones no contributivas son de pago único y pretenden compensar en parte los gastos por nacimiento o adopción de hijos/as o por parto o adopción múltiple.

En el caso de la ayuda para nacimiento del tercer o sucesivos hijos/as, su finalidad es apoyar económicamente a las familias numerosas y fomentar la natalidad. Los beneficiarios deben carecer de recursos económicos suficientes. En Castilla y León se concederá además una subvención anual a familias numerosas con 4 o más hijos/as (hasta los 18 años) que cumplan unos niveles de renta.

La prestación económica por parto o adopción múltiple no cuenta con el requisito de acceso de carencia de renta y sólo exige la residencia en territorio español y no ser beneficiarios de otra prestación de igual naturaleza.

Las críticas a estas prestaciones sociales se centran en que los requisitos de acceso y el modo de cálculo se han diseñado desde una perspectiva de familia tradicional, y no desde la óptica de los nuevos modelos de familia, más diversificados, y en que la prestación por hijo/a a cargo no sea universal sino que esté sujeta a la renta.

En Castilla y León, al igual que en otras Comunidades Autónomas, se han creado sistemas propios de asistencia social y servicios sociales, que en la mayoría de los casos vienen a mejorar la protección económica ofrecida por la Seguridad Social.

Las prestaciones autonómicas de pago único por nacimiento o adopción de hijo/a de la Comunidad de Castilla y León son compatibles con las del Estado. Estas prestaciones tienen en cuenta el nivel de renta de los solicitantes, estableciendo cuantías económicas según nivel que se duplican en el caso de minusvalía del hijo/a igual o superior al 33%.

La prestación complementaria por parto múltiple en Castilla y León está condicionada al nacimiento de dos o más hijos/as simultáneamente.

Además existen subvenciones en el ámbito de Castilla y León para casos de adopción para compensar los gastos generales en las familias.

Aparte de las anteriores medidas mencionadas (hijos/as a cargo, parto múltiple y nacimiento de hijo/a) la Seguridad Social cuenta con otras medidas de protección de la familia, que son las **prestaciones económicas por maternidad y paternidad**.

La LOIEMH ha introducido un conjunto de medidas cuyo fin es mejorar la protección del recién nacido y fomentar la participación del otro progenitor en los cuidados del mismo.

La prestación de la Seguridad Social por maternidad de naturaleza contributiva, ha sido modificada por la LOIEMH en cuanto se han ampliado las situaciones dignas de protección, además se ha reducido el periodo de cotización previo exigible

dependiendo de la edad de la madre considerada en el momento del parto. Los nuevos periodos de carencia han influido significativamente sobre las personas trabajadoras por cuenta propia. Sin embargo en el caso del padre se sigue exigiendo una cotización de 180 días dentro de los siete años anteriores.

La LOIEMH pretende fomentar el equilibrio de las responsabilidades familiares, por lo que reconoce a los padres el derecho individual a un permiso y prestación de la Seguridad Social, que consiste en la suspensión del contrato de trabajo durante trece días (ampliables por parto múltiple).

Para el caso de riesgo durante el embarazo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como ya se ha mencionado, establece medidas de protección de la salud y la seguridad de la madre y el feto. La suspensión del contrato a causa del riesgo durante el embarazo conlleva una prestación económica a cargo de la Seguridad Social como renta de sustitución del salario dejado de percibir. Las beneficiarias son las trabajadoras, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, y, tras la LOIEMH, sin que sea necesario un periodo previo de cotización.

En el caso de riesgo durante la lactancia natural se cubre la pérdida de ingresos producidos por la suspensión del contrato de una trabajadora por riesgo durante la lactancia de un menor de 9 meses. Las beneficiarias, igual que en la prestación anterior, son mujeres trabajadoras (de alta en cualquier régimen), sin necesidad de periodo mínimo de cotización.

Las bonificaciones de las cuotas empresariales (en un 100%) pretenden que el coste económico sea nulo para la empresa en los casos de suspensión del contrato por paternidad y maternidad. De este modo, quedan atenuados los efectos económicos para la empresa derivadas del disfrute de los trabajadores y trabajadoras en los descansos por paternidad, maternidad y otras situaciones vinculadas. Sin embargo, no se ha previsto esta exención en el caso de permiso por lactancia acumulada.

La protección por desempleo en caso de personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal de un/una menor, por nacimiento de hijos/as prematuros/as u hospitalización tras el parto, y por reducción de jornada de las trabajadoras víctimas de violencia de género, actualmente se equipara con el 100% de la cuantía en el caso de que no se hubiese reducido la jornada.

Sin embargo, en el caso de reducción de jornada de una trabajadora embarazada no se ha previsto que se considere como situación legal de desempleo esta reducción.

En lo que se refiere a la protección en el caso de viudedad se vincula al matrimonio (hetero/homosexual), sin tener en cuenta si hay una situación real de necesidad por parte del beneficiario o la beneficiaria. En los casos de separación o divorcio cuentan con el derecho a percibir esta pensión tanto el excónyuge como el viudo o viuda, proporcionalmente al tiempo de convivencia con el sujeto causante.

Existían numerosas críticas respecto a la estructura protectora de esta prestación, que recientemente se ha reformado con la promulgación de la *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social*.

En el caso de **orfandad** las prestaciones presentan muchos puntos en común con las de viudedad, y la norma no reforma profundamente estas prestaciones con el fin de adaptarlas a los nuevos modelos de familia.

## D. Promoción de centros y servicios que faciliten la conciliación en el marco autonómico

La Junta de Castilla y León viene prestando atención a las familias a través de políticas específicamente destinadas al apoyo a las mismas. En este sentido se han desarrollado en Castilla y León actuaciones como los programas de apoyo a la familia y a la conciliación de la vida laboral y familiar.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León ha establecido una ordenación normativa y una estructura organizativa en materia de asuntos sociales y prestación social.

Asimismo, se han alcanzado, entre los agentes económicos y sociales y la administración, una serie de acuerdos en materia de conciliación y prestaciones sociales, fruto del diálogo social.

La *Ley 18/1998 de 28 de diciembre, de Acción Social y Servicios Sociales de Castilla y León* (LSSCL) tiene por objeto implantar en Castilla y León un sistema público de servicios sociales, poniendo a disposición de los ciudadanos los recursos, acciones y prestaciones necesarias para lograr su pleno desarrollo.

La LSSCL plantea 4 objetivos: la prevención de la marginación y exclusión social; la normalización e integración social y familiar de los destinatarios de la asistencia social; la instauración de una red de servicios y prestaciones sociales; y la formulación de metas y objetivos ambiciosos más allá de la cobertura de las normas básicas.

Las **actuaciones públicas asistenciales en Castilla y León** pueden dividirse en dos bloques: de carácter no dinerario y prestaciones económicas.

Las prestaciones no dinerarias, o **servicios sociales**, pueden ser básicas (o de atención primaria) o específicas.

Los **servicios básicos** tienen carácter polivalente y se dirigen a toda la población, constituyendo la estructura básica del sistema público de servicios sociales.

Entre estos servicios básicos se encuentran los Centros de Servicios Sociales (CEAS) en los que actúa un equipo multidisciplinar de profesionales que cuenta con el equipamiento necesario para atender a una población determinada, a través de diferentes servicios y programas concretos.

La asistencia a domicilio es un servicio básico que se presta en el propio hogar de los individuos o familias en la situación de especial necesidad, basado en la atención doméstica, personal, social, de apoyo psicológico y rehabilitador.

Además, existen otros servicios de apoyo a la convivencia como la teleasistencia domiciliaria (a través de la línea telefónica), las intervenciones profesionales de apoyo y las actuaciones tendentes a facilitar un alojamiento alternativo cuando se hace inviable la permanencia en el domicilio propio.

Por su parte los **servicios específicos** se dirigen a determinados grupos de población con características propias y necesidades concretas de atención en función de la edad, sexo, discapacidad u otras circunstancias.

Entre estos servicios específicos se destacan los de atención a la infancia, como son las subvenciones para gastos de guardería; las ayudas para financiar los gastos de las guarderías infantiles laborales, los auxilios para gastos de centros de titularidad de las Entidades Locales, así como otras medidas complementarias como el *programa madrugadores*, el *programa crecemos* o el *programa juntos*.

Por otra parte, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades dispone de 29 centros infantiles para menores de tres años repartidos por las nueve provincias de la Comunidad y dotados de 2.175 plazas. Los centros de atención infantil son *centros infantiles*, *centros crecemos*, *ludotecas* y *centros infantiles de ocio*.

En lo referente a la atención y protección a la tercera edad la Comunidad Autónoma de Castilla y León, a través de la dotación de recursos, equipos y establecimientos, ofrece servicios de ayuda a domicilio, teleasistencia, centros de día y residencias de la tercera edad, con el fin de atender las necesidades de las personas mayores de la Comunidad.

También se han implementado medidas en relación a las personas con discapacidad, con el fin de contribuir a la Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar. Estas medidas son de prevención, tratamiento y asistencia, adecuación de instalaciones y servicios, fomento de los servicios socio-sanitarios, potenciación de las actividades de ocio de las personas con discapacidad y creación de una oficina específica para las personas con discapacidad.

Además la Comunidad Autónoma cuenta con Servicios Sociales específicos para inmigrantes, drogodependientes, minorías étnicas marginadas, etc., con el fin de favorecer su integración social.

Por lo que se refiere a las **prestaciones sociales de tipo económico**, anteriormente mencionadas, podemos distinguir las de tipo periódico y no periódico.

Las no periódicas son ayudas de emergencia social que la Comunidad Autónoma ha establecido para atender con carácter urgente las necesidades básicas de personas que carecen de recursos.

Las periódicas las constituyen los auxilios para el cuidado de personas dependientes, las pensiones para ancianos y discapacitados, las ayudas a la integración familiar para personas con discapacidad, así como los ingresos mínimos de inserción para discapacitados/as por ayuda de terceras personas (que son simultáneamente una prestación económica y un servicio social).

En cuanto a la **gestión** de centros y servicios, las prestaciones y la programación y promoción de actividades, es la Gerencia de Servicios Sociales, el organismo que se encarga de la organización, planificación y control.

También las Entidades Locales tienen competencias de gestión y participación en asistencia social y acción social en las materias de detección de necesidades (consecuencia de la proximidad con los ciudadanos), programación de servicios; gestión de servicios sociales de atención primaria por parte de los Ayuntamientos; gestión directa de los Servicios Sociales en los grandes Ayuntamientos; gestión de prestación económica, así como impulso y creación de participación social como las Concejalías locales de Servicios Sociales.

Por otra parte, hay una tradición en nuestro país de colaboración de la iniciativa privada no lucrativa en el marco de la asistencia social, a través de formas asociativas y organizativas. Muchas de las entidades privadas de ámbito asistencial tienen un carácter altruista, lo cual conlleva la participación de voluntariado, constituyendo uno de los aspectos más característicos de la iniciativa no lucrativa en materia socio-asistencial.

Es necesario mencionar, como colofón de este apartado, la importancia de la protección de la situación de la **dependencia** en la actualidad, vinculada a la discapacidad o al envejecimiento (tan significativo en Castilla y León).

La dependencia funcional plantea diferentes necesidades de prestaciones individuales y actividades, siendo un importante avance la promulgación de la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención de las personas en situación de dependencia*, habiéndose iniciado actualmente su desarrollo y aplicación.

## E. Negociación colectiva en materia de Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar

Debido a la importancia de la Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar para los gobiernos, empresas y trabajadores/as, no cabe obviar el papel fundamental de la negociación colectiva en este ámbito.

Se ha constatado una tendencia a la mejora en las menciones a la conciliación en los convenios tanto de empresa como de sector, así como de los ámbitos estatal, autonómico y provincial; aunque en ocasiones se han limitado a la remisión a la Ley o a su transcripción.

Existen muchas posibilidades de mejora en los convenios de Castilla y León, que pueden ser aprovechadas por los interlocutores sociales, aunque resulta innegable que la responsabilidad en cuanto a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar no debe recaer en exclusiva sobre la negociación colectiva, aunque sí se puede utilizar como vía para solventar las deficiencias detectadas en la normativa legal de conciliación actualmente vigente.

La conciliación además de conlleva beneficios para los trabajadores y trabajadoras y para las empresas, en cuanto a la localización y retención de trabajadores, reducción de los gastos de búsqueda de personal o salariales, amortización de los costes de formación, reducción en rotación de personal, dotación de una imagen más positiva de la empresa, etc.

En lo referente a la igualdad, en los convenios colectivos debe avanzarse en la lucha contra la discriminación en el trabajo y el favorecimiento del principio de igualdad de oportunidades.

En los convenios colectivos firmados en la Comunidad se expresa en numerosas ocasiones la previsión de igualdad de oportunidades en el trabajo y la prohibición de discriminación. Además, se han incrementado notablemente los convenios que hacen referencia a estas pretensiones, mostrándose así una sensibilización en los negociadores para promover el principio de igualdad.

Las acciones positivas a favor de las mujeres tienen la finalidad de erradicar las diferencias de trato por razón de sexo. Estas acciones, que pueden ser subvenciones, cuotas a la contratación, fomento de la contratación indefinida, etc., son contempladas en un escaso número de convenios en la actualidad.

En los convenios colectivos de Castilla y León se observan también numerosas referencias a la lucha contra la **temporalidad**, lo que redundará positivamente en esta materia, teniendo en cuenta que las mujeres soportan actualmente superiores tasas de temporalidad que los hombres.

En lo referente al contrato de **trabajo a tiempo parcial** existen dos visiones distintas: por un lado, contribuye a la conciliación por permitir dedicación de tiempo a la familia y, por otra parte, puede precarizar las condiciones laborales de la persona trabajadora. En algunos convenios colectivos de Castilla y León aparecen tendencias orientadas a que la parcialidad sea voluntaria por parte del trabajador o de la trabajadora.

La **formación** y su vinculación a las políticas laborales, beneficiando específicamente a las mujeres, es un tema considerado por los poderes públicos, de máxima importancia. En los convenios colectivos, sin embargo, se omiten generalmente las necesidades derivadas de compatibilizar el trabajo y familia en los programas formativos.

En nuestros convenios colectivos es bastante generalizada la referencia al **acoso sexual** en el trabajo y, menos extendida, la inclusión de protocolos de actuación ante esta situación.

A partir de la LOIEMH, en las empresas de más de 250 trabajadores/as deberán negociarse **planes de igualdad**. Además se deberán elaborar planes de igualdad cuando lo establezca el convenio colectivo aplicable o cuando la autoridad laboral lo hubiera acordado en procedimiento sancionador en sustitución de sanciones accesorias.

El acceso al empleo en igualdad de oportunidades y con el fin de conciliar la vida personal, laboral y familiar, preocupa a las Administraciones Públicas, materializándose dicha inquietud en la bonificación de contratos de interinos, incentivos a la contratación etc. En la negociación colectiva sin embargo no se han atendido en algunos casos las cuestiones de selección de personal, tipo de contratación, etc.

Lo referente al **tiempo de trabajo** y su distribución, en los convenios colectivos aparecen medidas como son los derechos de preferencia de las trabajadoras con cargas familiares a elegir turnos de trabajo, de vacaciones, disfrutar de jornada continua, o fines de semana, supresión o reducción de horas extraordinarias, etc.

También existen en algunos convenios colectivos referencias al **lugar de trabajo** ofreciendo posibilidades de teletrabajo o telecentros. En ocasiones aparecen medidas para facilitar la movilidad geográfica.

En cuanto a la **promoción y ascenso**, sí que se contempla en numerosos convenios de Castilla y León la mejora de los sistemas de promoción y la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras en el proceso.

En lo referente a las **retribuciones** se observan en la realidad actual diferencias salariales entre los trabajadores y trabajadoras, por lo que la negociación colectiva debe acometer la tarea de erradicar la discriminación salarial.

Por otra parte, en cuanto a **permisos y licencias**, la legislación prevé el disfrute de permisos en caso de nacimiento de hijo/a, o fallecimiento, accidente o enfermedad, hospitalización de familiares. El papel de los convenios colectivos debería estar dirigido a corregir los posibles defectos de la normativa actual.

En Castilla y León se incorporan en numerosos convenios colectivos las ausencias retribuidas, ampliándose temporalmente los casos previstos por la norma y extendiéndose a familiares más lejanos.

En la negociación colectiva también aparecen reflejados en ocasiones los permisos por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

En el caso de **ausencia o reducción de jornada** por lactancia en las Comunidades tanto del ámbito estatal como en Castilla y León no se ha ampliado normalmente lo que dicta la Ley.

Tampoco ha despertado un gran interés en la negociación colectiva la ausencia o reducción de jornada por nacimiento de hijos/as prematuros/as.

En el caso de la reducción de jornada por guarda legal, posiblemente debido a la reciente normativa que la contempla (LOIEMH), en los convenios colectivos se aprecia desconocimiento de tal reforma. También es evidente que las novedades de la LOIEMH respecto a la flexibilización de la jornada por necesidad de conciliación, aún no se han introducido en los convenios colectivos.

Las novedades legislativas respecto a la **suspensión del contrato por maternidad y por paternidad** tampoco se han mejorado en la negociación colectiva. Sin embargo, las posibilidades de mejora pueden ser muy variadas.

Sobre la **excedencia** por cuidado de hijos/as o familiares sí se han planteado medidas de mejoras en algunos convenios del ámbito de Castilla y León, ya sean mejoras de carácter temporal, ampliación a familiares más lejanos, incentivos, etc.

La legislación en materia de **prevención de riesgos laborales** puede ser mejorada por la negociación colectiva.

En el primer paso de la prevención, la evaluación de riesgos, la negociación colectiva ha actuado esporádicamente. Tampoco en la adaptación de las condiciones de las trabajadoras se han introducido un elevado número de mejoras por parte de los negociadores.

En lo referente a la **protección social**, la negociación colectiva castellano y leonesa atiende a las prestaciones por incapacidad temporal y aún no se han recogido cláusulas referentes a maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia, que constituyen una novedad de la LOIEMH.

Sin embargo, se aprecian un buen número de ventajas para las trabajadoras en los convenios colectivos de Castilla y León referidas a mejoras sociales como son seguros médicos para las personas trabajadoras, premios a la natalidad, ayudas para guardería, subvención para transporte, ayudas para trabajadoras con cargas familiares, y un largo etcétera.

La regulación convencional, en cuanto a las **mujeres víctimas de violencia de género**, no ha introducido muchas actuaciones de mejora sobre la normativa actual, tanto en el nivel estatal, como en Castilla y León.

Para lograr una mayor incidencia de la protección contra la violencia de género en la negociación colectiva es necesario difundir en el ámbito laboral y en las administraciones públicas de Castilla y León, los cambios normativos introducidos por la LPIVG, tal y como contempla el *II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León*.



## RECOMENDACIONES

La conciliación de la vida personal, laboral y familiar preocupa tanto a los gobiernos y a los agentes económicos y sociales, como a los trabajadores y empresas, y a toda la sociedad en general, por lo que todos ellos deben contribuir a hacerla posible.

El Consejo, como órgano consultivo en materia socioeconómica de Castilla y León, considera necesario, una vez estudiada la materia de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y en particular en nuestra Comunidad, realizar las siguientes recomendaciones generales con el fin de contribuir a la igualdad y a la conciliación de trabajo y familia en Castilla y León:

- El CES recomienda a la Junta de Castilla y León que continúe con los estímulos a la contratación de mujeres trabajadoras, en el marco legal autonómico, a través de medidas de acción positiva que minoren los posibles costes económicos, con el fin de que la igualdad entre sexos sea una realidad.
- Este Consejo considera conveniente proceder a una equiparación total entre el padre y la madre en lo referente a la suspensión contractual por maternidad-paternidad como un derecho de titularidad indistinta, con el fin de lograr una mejor conciliación e igualdad en la vida familiar y laboral de mujeres y hombres trabajadores, propiciando la corresponsabilidad.
- Este Consejo recomienda que, con la mayor brevedad posible, se adapten los textos normativos de la Comunidad Autónoma a los principios y derechos de la reciente Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, LOIEMH).
- Con el fin de adecuar la legislación a la diversidad de familias en la actualidad, este Consejo estima necesario que la monoparentalidad sea protegida a través de una regulación específica.
- En relación con la situación de viudedad, el CES considera necesaria la incorporación del requisito de la situación de necesidad en las prestaciones de viudedad, con el fin de evitar de este modo, tanto las situaciones de sobreprotección, como las de infraprotección.

- El CES considera conveniente establecer en las empresas y en la sociedad en general, una cultura favorable al ejercicio de la conciliación por parte de las personas trabajadoras con el fin de conseguir un cambio de mentalidad en lo que se refiere a las ventajas de la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en la vida familiar. Se pretende conseguir que tanto los trabajadores como las trabajadoras consideren la conciliación como un derecho y una necesidad.
- Este Consejo recomienda que se continúe fomentando el disfrute paterno de los derechos de conciliación, tal y como se prevé en la normativa autonómica (*Ley 1/2007, de 7 de marzo, por la que se establecen normas reguladoras de medidas de apoyo a las familias de la Comunidad de Castilla y León*), por la que se establece que la Administración de la Comunidad convocará anualmente una subvención tras el nacimiento, adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, con el fin de fomentar la corresponsabilidad parental.
- En lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales, este Consejo considera la conveniencia de reconocer y afrontar los riesgos del trabajo desde una perspectiva de género, ya que la gestación es un hecho biológico exclusivamente femenino, pero también lo es que la *doble jornada* es una circunstancia padecida en superior medida por las trabajadoras, así como la generación de otros riesgos de tipo psicosocial como son el estrés, el acoso sexual, el acoso moral (esencialmente bajo la forma del discriminatorio por razón de género), etc.
- El CES considera que deben ser objeto de estudio las posibles enfermedades psicosociales derivadas de la *doble jornada*, con el fin de prevenirlas y evitar el posible *efecto boomerang*.
- Desde el CES se considera oportuno observar una atención particularizada a la situación de los trabajadores a tiempo parcial y su reflejo en la regulación oportuna.
- Los cambios en las estructuras familiares implican objetivos tanto para la política familiar como para la política de Seguridad Social, que según este Consejo, cada vez han de estar más interrelacionadas. El CES considera que una adecuada combinación de política familiar y de Seguridad Social debe articular adecuadamente el papel que corresponde a la familia como elemento indispensable de la sociedad de bienestar con una política pública de protección social que atienda adecuadamente los intereses y necesidades sociales de las familias, reforzando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través del diálogo social y la búsqueda de acuerdos.

- Siguiendo los principios marcados por el diálogo social, y en concordancia con la tendencia generalizada de demanda de gratuidad de la etapa infantil de 0 a 3 años, cuya atención es primordial para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el CES insta a las administraciones públicas que impulsen, en los términos del "*Compromiso por la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral para el periodo 2004-2007*" (firmado en el ámbito de la Mesa para el impulso del Diálogo Social en Castilla y León) la ampliación de la Red de Centros que atiende a la etapa infantil de 0 a 3.

Las infraestructuras y servicios de atención a personas dependientes, tanto los menores de 0 a 3 años, como las personas con discapacidad y las personas mayores, deberán prestar especial atención al medio rural.

- El CES considera como solución mas eficaz para el cumplimiento de los propósitos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la necesidad de extender al periodo completo de disfrute de la excedencia por cuidado de hijo/a a cargo, la condición de periodo cotizado, atribuyendo al mismo las mas amplias consecuencias en materia de aseguramiento y protección social, así como la reserva del puesto de trabajo.
- El CES recomienda a la Junta de Castilla y León que incentive la aplicación adaptada de la LOIEMH de acuerdo a las características concretas del tejido empresarial de Castilla y León, conforme a los acuerdos del diálogo social.
- El CES recomienda a los agentes económicos y sociales que constituyen las mesas de negociación que faciliten la adopción de acuerdos para la implantación de la LOIEMH, adaptándola al tejido empresarial de la Comunidad, a fin de garantizar la operatividad.
- El CES recomienda, tal y como prevé la LOIEMH, que los planes de Igualdad, a través de sus cuatro fases: diagnóstico, programación, implantación, y seguimiento y evaluación, tengan en cuenta que, entre las materias que podrán abordarse, merecen destacar las de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo para la Conciliación.
- El CES considera que en la negociación colectiva, y en el marco de las acciones bilaterales de los agentes económicos y sindicales más representativos, que han de garantizar la autonomía y libertad de las partes y dentro de los contenidos del IV Plan de Empleo, que respetando la voluntariedad, se fomenten los planes de igualdad en las empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras, representativas del tejido empresarial de nuestra Comunidad Autónoma.
- Este Consejo recomienda que en las acciones de responsabilidad social en las empresas se fomenten los planes de igualdad.

- El CES, con pleno respeto a la autonomía y libertad de las partes que conforman la negociación colectiva y siguiendo las orientaciones establecidas en el ANC 2008, recomienda que la negociación colectiva ha de plasmar criterios objetivos para la valoración de los puestos; revisar la formulación de las categorías profesionales eliminando la terminología sexista; clarificar en la medida de lo posible las estructuras retributivas; depurar los complementos salariales, en especial los vinculados al esfuerzo físico o los de disponibilidad, plena dedicación..., arbitrar políticas antidiscriminatorias para el acceso al empleo, los sistemas de clasificación profesional y los mecanismos de promoción y ascenso; establecer planes en los que se fijen las estrategias y los plazos para equiparar salarios y evitar la discriminación; etc, así como que se fomente la regulación de permisos por enfermedades, accidentes y hospitalizaciones de menores u otros dependientes a cargo del trabajador, fijando una duración gradual y diferenciada según el parentesco y/o la gravedad, así como una regulación más flexible de la duración de los permisos.
- La Comisión Europea ha elaborado recientemente un documento, cuya finalidad es analizar las causas de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres y ofrecer pistas de actuación para reducirla. En las conclusiones de este documento, la Comisión apunta que es necesario analizar este fenómeno con el fin de determinar posibles mejoras del marco legislativo existente para conseguir una reducción de la diferencia de retribución. Además la Comisión considera necesaria la movilización activa de todas las partes interesadas. Por todo ello, el CES recomienda que tanto los Gobiernos como los interlocutores sociales contribuyan a hacer todo lo posible para eliminar las desigualdades salariales injustificadas entre hombres y mujeres.
- En la *Resolución del Parlamento Europeo, de 27 de septiembre de 2007, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea*, éste " pide a los Estados miembros que apoyen a la Comisión en el control y la aplicación de medidas nacionales a fin de evaluar si las políticas son eficaces y si se respeta el principio de igualdad, especialmente en lo relativo a los derechos reconocidos por la ley y los sistemas de pensión y de seguridad social" . El CES, en la línea de dicha resolución, considera que es necesaria la evaluación de las políticas de conciliación y de igualdad también en el marco autonómico, con el fin de detectar y corregir posibles defectos en las mismas.

Valladolid, 20 de diciembre de 2007

El Presidente

Fdo.: JOSÉ LUIS DIEZ HOCES DE LA GUARDIA

El Secretario General

Fdo.: JOSÉ CARLOS RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ