

## LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La reciente promulgación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, es hoy por hoy la irrupción normativa más novedosa en la rama social del Derecho. Resulta por ello de gran interés contar con la opinión de aquellas instancias que pueden considerarse más cercanas a la realidad social y a las cuestiones conflictivas que se plantean con ocasión de este nuevo instrumento normativo, a fin de conocer no ya los comentarios y análisis científicos que el texto definitivo puede merecer, sino un parecer especialmente cualificado acerca de la idoneidad y la suficiencia del mismo en relación a la consecución de tan loable objetivo.

La Ley 39/1999 introduce en nuestro Ordenamiento jurídico diversas modificaciones que pretenden facilitar la satisfacción real del principio de igualdad consagrado en el art. 14 CE. Necesidad que reiteradamente se ha puesto de manifiesto en los planos internacional y comunitario, con la aprobación de sendas Resoluciones y Directivas. Se afecta así, entre otros, el régimen jurídico de la relación individual de trabajo, tanto en cuestiones de permisos y licencias, como de cómputo de las ausencias a efectos de la extinción del contrato por causas objetivas. También se introducen nuevas medidas de fomento del empleo, en un intento de favorecer la incorporación y el reingreso en el mercado de trabajo. Se crea una nueva modalidad procesal para dar pronta satisfacción a los conflictos aplicativos que surjan de la interpretación de sus normas. Y se reforman determinados aspectos de la relación jurídica de Seguridad Social, creándose una nueva prestación; así como en materia de prevención de riesgos laborales, al objeto de tutelar específicamente un determinado colectivo de trabajadores (as).

Cuestiones todas sobre las que se ha querido que se pronuncien un significativo grupo de profesionales y expertos (aunque debiera decirse en femenino pues todas ellas son mujeres), cuyas opiniones se reflejan a continuación. A tal efecto se confeccionó por la Dirección el correspondiente cuestionario, que se ha dirigido tanto a representantes de las Administraciones Públicas como de las organizaciones sociales más representativas. Se relacionan a continuación las respuestas recibidas, a cuyas responsables quiere la Revista de manera expresa participar su agradecimiento por su plena y amable disposición.

I.M.	Concepción Dancausa Treviño. Directora del Instituto de la Mujer
CC.OO.	María Jesús Vilches Arribas. Secretaría Confederal de la Mujer

U.G.T.	Soledad Ruiz. Departamento Confederal de la Mujer
I.T.	Josefa Galindo. Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo
I.A.M.	Carmen Olmedo Checa. Directora General del Instituto Andaluz de la Mujer

**1. ¿Cuáles son en su opinión los objetivos primordiales que debe perseguir una Ley de conciliación de responsabilidades familiares y profesionales hoy en día?**

**I.M.** Una ley de este tipo debe promover unas condiciones laborales que permitan a las trabajadoras y los trabajadores atender sus obligaciones familiares, que éstas estén compartidas entre hombres y mujeres y por tanto facilitar también la incorporación de la mujer al mercado laboral.

**CC.OO.** Conseguir mecanismos que avancen en el necesario equilibrio de los tiempos para atender las necesidades laborales y personales, desde una visión para hombres y mujeres pero siendo conscientes que para romper inercias culturales deben buscarse vías que favorezcan una mayor asunción de las responsabilidades familiares por parte de los hombres.

Además entre los objetivos deben fijarse claramente las necesidades que tiene una sociedad cambiante como la nuestra y los mecanismos para adaptarse a esas necesidades (incremento de personas mayores dependientes, situaciones de adopción, mayor actividad laboral de las mujeres, etc.).

**U.G.T.** Hacer posible una conciliación efectiva y real entre la vida familiar y laboral, que corrija las situaciones de hecho todavía imperantes en nuestra sociedad en esta materia con claro efecto discriminatorio para las mujeres. Y para ello es necesario:

1. El fomento para la consecución del reparto igualitario de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, para lo que se debería:

a) Establecer un sistema de permisos adecuados y suficientes tanto para hombres como para mujeres con carácter individualizado, teniendo en cuenta siempre el fomento, a través de fórmulas normativas contundentes, del ejercicio efectivo de los mismos por parte de los hombres y tomando las precauciones necesarias, a través de normas compensadoras, respecto a los posibles efectos negativos que pueda tener para las mujeres el establecimiento de permisos o licencias mientras que en la práctica se sigan utilizando mayoritariamente sólo por mujeres.

b) Eliminar la discriminación salarial de la mujer en el mercado de trabajo para que las diferencias salariales de los miembros de la pareja que constituyen la base familiar no actúen como elemento desincentivador del ejercicio por parte de los hombres de los permisos o licencias nada retribuidas o retribuidas en un porcentaje inferior al 100 % de sus respectivos ingresos.

c) Fomentar el cambio educacional desde la infancia en las escuelas.

d) Sensibilizar y educar a adultos trabajadores y empleadores en dicho cambio.

2. El establecimiento de los instrumentos necesarios para posibilitar una oferta de servicios adecuada, suficiente, de calidad y asequible para la atención de las responsabilidades familiares (tanto de niños como de otros familiares enfermos o de edad avanzada dependientes de la familia), que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, así como otro tipo medidas de apoyo efectivo a las familias con cargas, teniendo en cuenta los niveles de renta familiares.

3. El establecimiento de una normativa adecuada en esta materia que contemple y abarque todas las situaciones reales de nuestro mercado de trabajo y las nuevas formas sociales y familiares, alejadas del modelo del trabajo típico y del de la familia tradicional, para lo que sería necesario:

a) El establecimiento de una normativa que contemple las nuevas situaciones reales del mercado de trabajo (formas de contratación atípicas) de manera que los derechos reconocidos por la Ley ofrezcan la posibilidad real de ejercerse por igual en la práctica tanto por el colectivo de trabajadores/as atípicos/as como por el colectivo de trabajadores típicos.

b) El establecimiento de una normativa que contemple igualmente las nuevas situaciones sociales sobre familias monoparentales y parejas de hecho.

4. El establecimiento de medidas que garanticen eficazmente la protección de las mujeres específicamente y de forma exclusiva en lo que se refiere a salud, derechos laborales y de protección social de la mujer trabajadora desde el embarazo hasta la finalización del periodo de lactancia, incluidas las situaciones que vayan más allá de estos periodos cuando se trate de circunstancias que se deriven del embarazo, postparto o lactancia. Los costes económicos referidos a estos periodos y a dichas causas deberían asumirse por el Estado en su totalidad, con el fin de evitar los efectos boomerang que dicha protección puede tener y que de hecho tiene en el mercado de trabajo.

**I.T.** Esta materia tiene una indudable trascendencia en el ámbito laboral, pero lo desborda: por lo que se ha de abordar en un contexto más amplio, en el ámbito de una política familiar, que contempla toda una problemática derivada de la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral (dificultad de inserción, promoción) mantenimiento de la mujer en el mercado laboral, cambios demográficos, efectos del envejecimiento de la población, acercamiento entre generaciones, desatención o insuficiente atención a las personas que necesitan cuidados en el seno de la familia: niños y ancianos...

**I.A.M.** Debe asegurar la compatibilidad de las obligaciones profesionales y familiares en la vida de cada persona.

Las mujeres han venido asumiendo el trabajo domestico y el cuidado de los miembros de la familia, y bajo esa premisa se ha organizado el funcionamiento del mercado de trabajo y las condiciones y tiempos de empleo.

La participación de las mujeres en el empleo y los nuevos modelos de familia, exigen una reformulación y un nuevo reparto de estas responsabilidades y tareas, porque no pueden seguir siendo las mujeres las que den respuesta, de forma individual, a estos desajustes sociales, a costa de una sobrecarga de trabajo difícil de sostener. Según un estudio que hemos editado recientemente, las mujeres andaluzas soportan una carga total de trabajo de 94 horas semanales, mientras los hombres invierten en el trabajo remunerado y doméstico 62 horas a la semana.

Por otra parte, los prejuicios y estereotipos derivados de la vinculación de las mujeres al ámbito doméstico, sigue influyendo de forma negativa en el empresariado a la hora de las contrataciones.

## 2. ¿Qué valoración le merece el contenido de la Ley española?

**I.M.** Creo que es un avance para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y también para toda la sociedad desde el momento en que se preocupa de la protección y cuidados de los menores y mayores de edad. Desde este último aspecto hay que destacar que inicia un camino que cada vez va a requerir más atención por parte de todos, las instituciones, los poderes públicos y los propios ciudadanos.

**CC.OO.** Contiene avances pero la ley se ha queda corta. Se podría decir que la ley contempla muchas cosas pero de escaso calado.

**U.G.T.** Claramente insuficiente, poco ambiciosa y chapucera. Es una Ley cuyo objetivo primordial es la propaganda electoralista y no la consecución real de la conciliación y el avance en la igualdad de oportunidades.

Contiene algunas medidas que podrían calificarse como de "mejoras en sí mismas" si se valoran aisladamente, pero analizadas globalmente, desde el punto de vista de la consecución de la igualdad de oportunidades, son mejoras que no contribuirán en absoluto a cambiar el panorama discriminatorio de las mujeres que ya tenemos.

No contiene ni una sola medida que "realmente" fomente el reparto igualitario de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres distintas a las ya previstas desde la legislación del año 89, cuyo avance fue notable en aquel momento, pero insuficiente en éste.

No contiene medidas de ayuda o apoyo público dirigidas a facilitar y aliviar el peso de las responsabilidades familiares que actualmente recae exclusivamente sobre las mujeres.

La nueva Ley adolece de graves carencias y realiza de una manera incompleta e incorrecta la transposición de las Directivas 92/85 y 96/34 sobre protección de la maternidad y permisos parentales respectivamente.

Se trata de una Ley condicionada y limitada desde su nacimiento por el no aumento del gasto público, como la propia memoria económica del Proyecto de Ley reconoce, respecto a las situaciones anteriores, por lo que los problemas

existentes con anterioridad a la Ley continuarán sin resolverse con la nueva Ley.

Las medidas que recoge la nueva Ley están dirigidas a personas casadas y con una relación laboral estable y típica. (La Ley sigue el modelo de familia tradicional y de mercado de trabajo típico, hoy ya superado por la nueva realidad social).

**I.T.** Sin desmerecer su carácter positivo pues la mayoría de las medidas que contienen significan un avance en el proceso de igualdad entre géneros, sin embargo, no aborda el conjunto de los problemas que genera esas dificultades de conciliación: sólo tiene por objeto la nueva Ley introducir una serie de modificaciones puntuales en la legislación laboral, funcionarial y de Seguridad Social, a pesar de lo ambicioso de su título.

**I.A.M.** Cualquier medida que favorezca la conciliación de la vida familiar y profesional, es bienvenida, pero teniendo en cuenta que la Ley 39/1999, regula básicamente permisos laborales, los parentales y por motivos familiares, hay que decir que la denominación de la Ley no se corresponde con el contenido. En primer lugar porque es incompleta, al no tratar todos los aspectos que debería incluir una Ley con ese objetivo, y en segundo lugar porque es insuficiente, ya que los que aborda, lo hace de forma deficiente.

## 3. ¿Cree que la Ley va a tener idéntica repercusión sobre el hombre y sobre la mujer? En caso contrario ¿se debe ello a una incorrecta elaboración de la Ley o a otros factores?

**I.M.** La ley esta concebida para que repercuta igual sobre el hombre y sobre la mujer, a excepción claro está de las 6 semanas de permiso maternal tras el parto, que corresponden a la mujer no tanto por el cuidado del recién nacido como por su propia recuperación física. Otra cosa es que por la permanencia de una mentalidad tradicional que todavía considera que el cuidado de los hijos es exclusivo de las madres, muchos hombres no hagan uso de los permisos a los que tienen derecho.

**CC.OO.** Claramente no, influyen factores culturales, históricos, etc. pero la elaboración de la ley no ha tenido entre sus prioridades el que los hombres fueran el sujeto principal de dicha ley, desaprovechando así una oportunidad importante para avanzar en el cambio de mentalidades.

**U.G.T.** Es evidente que la Ley no va a tener idéntica repercusión sobre el hombre que sobre la mujer.

Hasta el momento la práctica ha puesto de manifiesto que quien hace uso mayoritariamente de los permisos y excedencias (uno de los elementos clave de la Ley de Conciliación) son las mujeres trabajadoras por ser ellas las que siguen asumiendo las cargas familiares casi de forma exclusiva. Este hecho induda-

blemente tiene unos efectos desfavorables para el empleo de las mujeres por las razones que todos conocemos. La nueva Ley no ha introducido ninguna medida que tenga por finalidad corregir este problema. Muy al contrario, se han ampliado los supuestos en los que se puede disfrutar de la excedencia y la reducción de jornada, y aún siendo ésta una medida que en sí misma podría considerarse como positiva, los efectos que vaya a tener sobre hombres y mujeres seguirán siendo muy distintos, teniendo una repercusión negativa, como hasta ahora, en la participación de las mujeres en el mercado laboral.

La incorrecta elaboración de la Ley contribuye de forma decisiva a los distintos efectos que tendrá sobre hombres y mujeres. Evidentemente una buena legislación en materia de conciliación podría tener unos efectos muy positivos en cuanto al reparto de las responsabilidades entre hombres y mujeres, como ocurre en algunos países europeos en los que cuentan con legislaciones más avanzadas en esta materia, pero indudablemente no es el único factor que puede influir en los distintos efectos sobre hombres y mujeres. Hay otros factores como los educacionales y los económicos. Entre los económicos destacan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, especialmente cuando se trata de permisos o excedencias nada retribuidos o no retribuidos al 100%, los costes económicos que han de asumir los empleadores y la ausencia de inversiones suficientes en infraestructuras de calidad para la atención de familiares dependientes.

Según los datos del propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (publicación "La mujer en cifras 1.997", el 98,6% de los permisos por maternidad/paternidad son solicitados por mujeres. En términos proporcionales, esto supone que por cada 26.000 mujeres que disfrutan un permiso de maternidad, sólo 200 hombres solicitan dicho permiso. En la memoria económica que acompaña al proyecto de Ley se expone que la mayoría de los padres no solicitarán el permiso y que como la mayoría de las mujeres no forman parte de la población activa el coste económico de la Ley será muy bajo. En consecuencia, su repercusión social también será muy baja en nuestra opinión. Las causas-efectos para las mujeres y no así para los hombres son bien claras: ingresos inferiores de las mujeres, falta de remuneración de la mayoría de los permisos, falta de periodos computables en su totalidad a efectos de cotización a la Seguridad Social, falta de comprensión empresarial y alejamiento del mundo laboral.

**I.T.** El ámbito subjetivo de aplicación de la presente Ley, en la mayoría de las materias reguladas, va a ser preferentemente la mujer trabajadora. Ello se debe a diversos factores que van desde la problemática cultural o educacional, que hace a la mujer titular de las obligaciones domésticas y familiares, hasta otros problemas de diversa índole, como son los puramente derivados de la economía familiar: la realidad nos muestra que en la gran mayoría de las actuales unidades familiares, los ingresos del hombre superan al de las mujeres, por lo que sí es necesario la interrupción de la actividad laboral por cuidado de hijos o familiares, por simples razones de mantenimiento del nivel de consumo familiar, se optará por sacrificar el salario más reducido, es decir, el de la mujer.

**I.A.M.** Desafortunadamente, creo que la Ley va a tener una repercusión desigual en función del género, en detrimento de las mujeres.

La socialización que predomina en nuestro entorno, sitúa a hombres y mujeres de forma casi antagónica en relación con la vida familiar y profesional, por lo que si se quiere realmente promover la conciliación, se debe partir de esta realidad, e incentivar la participación de los hombres en la vida familiar y la de las mujeres en la laboral.

La repercusión debería ser distinta, ya que el punto de partida lo es, pero en el sentido de compensar las distancias, igualando los puntos de llegada, y no en el de acrecentar las distancias y acentuar las desigualdades, como puede ocurrir.

Creo, por lo tanto, que es la Ley la que se debe analizar, ya que los factores que van a influir para que el efecto sea desigual, forman parte de la realidad en la que la Ley pretende incidir, y son los que hay que corregir, para que la igualdad sea real y efectiva.

#### 4. ¿Cree que habrían existido alternativas más eficaces o adecuadas para conseguir el objetivo propuesto?

**I.M.** Probablemente haya más alternativas, pero cuando se elabora un texto legal como éste hay que tener en cuenta muchas condiciones. Hay que considerar las necesidades de los trabajadores sin que suponga un coste extraordinario para los empleadores, hay que ampliar la protección sin sobrecargar los gastos de seguridad social, hay que flexibilizar las opciones de permisos dejando el criterio de disfrute a los propios trabajadores, hay que proteger la maternidad sin que tal protección obstaculice la contratación de mujeres. En líneas generales toda normativa es mejorable, pero siempre está enmarcada en un contexto social y temporal que se refleja en su contenido. Esta ley además ha sido consensuada con distintos interlocutores sociales por lo que trata de combinar diferentes intereses y valoraciones.

**CC.OO.** Podrían haberse adoptado algunas medidas de carácter obligatorio a través de incentivos para que hagan uso de los permisos los hombres e incluso haber avanzado en alguna línea como el no contemplar la afinidad para la concesión de los permisos y excedencias para el cuidado a familiares que hubieran tenido algún efecto más allá de "más de lo mismo".

**U.G.T.** Sí, en primer lugar elaborando una Ley que fuera más allá de lo que ha ido y adoptando medidas colaterales que hicieran posible la eficaz aplicación de esa Ley de Conciliación más progresista en torno a las cuestiones que se han planteado en los puntos anteriores, de las que la Ley carece.

Lo ideal hubiera sido, no obstante, que esta materia se hubiera abordado en un marco global sobre igualdad de oportunidades, ya que la conciliación de la vida familiar y laboral no es ajena a otros factores discriminatorios del mercado de trabajo que son al mismo tiempo causa de la discriminación exis-

tente en materia de conciliación y consecuencia también de la misma, estando todos ellos interrelacionados.

**I.T.** Partiendo de la realidad constatada, e incluso reconocida expresamente por nuestro Tribunal Constitucional de la situación claramente desventajosa en que se encuentra actualmente la mujer en esta materia, hubiera sido deseable en mayor medida la introducción de acciones positivas y no sólo la incorporación a través de esta Ley de medidas a aplicar con carácter neutro, pues ello no es suficiente y puede dar lugar a resultados que son muy distintos a los inicialmente buscados con el presente texto normativo.

**I.A.M.** Una Ley es una herramienta básica en nuestra democracia, y creo que es necesario utilizarla para plasmar la voluntad colectiva y luchar contra las discriminaciones, pero tiene sus limitaciones. En todo caso, tiene que ir acompañada de otras medidas, y en este caso, el contenido no da una respuesta adecuada al objetivo que teóricamente se plantea.

**5. ¿Qué opinión le merecen las medidas adoptadas en materia de interrupción o reducción de la actividad profesional para atender las responsabilidades profesionales?**

**I.M.** Como dice el propio título de la ley, son medidas para *conciliar* la vida profesional y familiar. Es decir que su objetivo es establecer mecanismos para que aquellos trabajadores o trabajadoras que por sus necesidades específicas requieren una mayor disponibilidad de tiempo para atender a familiares dependientes puedan acogerse a estos permisos. Por tanto a mí me parece un avance, sobre todo por que favorece el empleo de las mujeres, ya que hoy por hoy, cuando éstas asumen todavía mayoritariamente el cuidado de esos familiares, se ven en muchos casos en la necesidad de renunciar a la actividad laboral indefinidamente sin el recurso a estos permisos.

**CC.OO.** Me parecen necesarias pero hay que cuidar que esas medidas no se conviertan en nuevos obstáculos para el acceso y permanencia de las mujeres al mercado de trabajo. De ahí la importancia de que la ley hubiese partido de medidas incentivadoras para los hombres.

**U.G.T.** Que son las mujeres las que continuaran haciendo uso mayoritariamente de dichas medidas con las consiguientes consecuencias negativas para su participación en el mercado de trabajo. Estas medidas, positivas por un lado, pueden suponer por otro el alejamiento del avance hacia la igualdad de oportunidades, ya que la ampliación de supuestos en que se puede interrumpir o reducir la actividad profesional puede suponer al mismo tiempo la ampliación de los casos de mujeres que se alejarán del mercado de trabajo de una manera u otra.

**I.T.** Afecta a diversas figuras jurídicas, avanzándose en una línea legislativa ya iniciada, cuyos aspectos más positivos a destacar son:

- 1) Ampliación de los motivos o causas justificativas para interrumpir la actividad laboral (cuidado de familiares, guarda y acogimiento de menores...)
- 2) Mayor posibilidad de participación del hombre en el disfrute del permiso o suspensión por maternidad.

**I.A.M.** Las facilidades para que las personas empleadas puedan atender el cuidado de personas dependientes, son siempre medidas positivas, pero tal como está previsto en la Ley, tengo que hacer algunas matizaciones que ponen en riesgo la efectividad de la norma para conseguir la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo.

En relación con la suspensión con reserva del puesto de trabajo, en el supuesto de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, se sigue planteando un único periodo, que la mujer puede transferir parcialmente al hombre. La Directiva 96/34 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, establece que "para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres ... el permiso parental ... debe concederse, en principio, de manera no transferible". A pesar de esta consideración, la Ley española no reconoce un descanso por paternidad, diferenciado del derecho al descanso por maternidad, se debería conceder un periodo adicional sólo para el caso de que fuera disfrutado por el padre.

Lo mismo sucede en el supuesto de ausencia o reducción de jornada por lactancia.

En general, todas las medidas reguladas para atender a las personas dependientes, corren el riesgo de convertirse en medidas dirigidas a facilitar la conciliación de las actividades profesionales y familiares de las mujeres, que son quienes están asumiendo estos cuidados, lo que puede representar un nuevo obstáculo para la contratación de las mujeres, al percibirlo el empresariado como un riesgo con el que se enfrenta al contratarlas.

**6. ¿Qué opinión le merecen las reformas introducidas para la tutela frente a los riesgos para la salud ocasionados por la maternidad?**

**I.M.** La Ley de Conciliación modifica, tanto el Estatuto de los Trabajadores, como la Ley de Procedimiento Laboral para asegurar el ejercicio del derecho a los permisos parentales y la protección de la maternidad. De este modo, en el cómputo de absentismo a efectos de extinción del contrato de trabajo no se podrán considerar los periodos de ausencia derivados del disfrute de permisos, licencias parentales o de maternidad, ni las enfermedades causadas por el embarazo o el periodo de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

Asimismo se protege la decisión de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a disfrute de los permisos de lactancia y reducciones de jornada por

motivos familiares, regulando un proceso urgente y preferente para dirimir las diferencias que pudieran plantearse entre el empresario y el trabajador o trabajadora.

**CC.OO.** Necesarias y además asignaturas pendientes que responden a la obligación española de trasposición de Directivas comunitarias. No obstante es necesario completar esta medida a través del necesario reglamento pues de lo contrario se pueden generar vacíos que hagan ineficaz esa parte de la Ley. Hay que concretar el papel de los servicios médicos, de la responsabilidad sindical, etc.

Además creo necesario denunciar que el tratamiento que de la remuneración se hace durante la suspensión por riesgo es claramente insuficiente, ya que se baja al 75% cuando todas las demás prestaciones relacionadas con la maternidad son del 100x100.

**U.G.T.** Se mejora en algunos aspectos pero sigue conteniendo carencias importantes, como la ausencia de transposición de los anexos de la Directiva 92/85, la ausencia de protección en determinados aspectos durante el periodo de lactancia, o durante los periodos de enfermedad derivados del embarazo, parto o postparto, ausencia de prestación económica durante el periodo de riesgo por lactancia.

Otros aspectos no se han regulado de la manera más acertada, como la introducción de la posibilidad de certificación de los servicios médicos de las Mutuas en el contenido del art. 26 de la LPRL, el establecimiento de la prestación económica durante las situaciones de riesgo por embarazo en un 75% de la base reguladora, etc.

**I.T.** La nueva figura introducida en nuestro ordenamiento jurídico sobre "suspensión en el supuesto de riesgo durante el embarazo" supone cubrir un vacío legal existente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1.995 que dejaba incompleta es insuficiente la transposición de la Directiva 92/85/CEE (lo que habría motivado incluso apertura de expediente de infracción por parte de la U.E. a nuestro país) por lo que, aunque tardíamente, debe obtener tal figura acogida positiva, aunque su regulación podría haberse realizado de forma más amplia y completa (por ejemplo, no se contempla tal figura suspensiva para el supuesto de riesgo durante el período de lactancia).

**I.A.M.** Las reformas introducen avances, pero incompletos e insuficientes. Es positivo que se contemple la situación de "riesgo durante el embarazo", pero se le da un tratamiento equivalente a la incapacidad temporal, cuando se debería considerar asimilado a la baja por maternidad, en cuanto a su cobertura. Por otro lado, no se desarrolla de forma suficiente los cambios a efectuar en relación con el trabajo en la empresa, antes de tener que optar por la baja por "riesgo durante el embarazo".

## 7. ¿Qué opinión le merecen las garantías introducidas en materia de protección de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, en particular de las trabajadoras embarazadas?

**I.M.** Es una de las partes más positivas de la ley, ya que puede reducir una de las causas que más perjudican el trabajo de la mujer. Aunque ya la legislación contemplaba la ilegalidad de cualquier despido en razón del embarazo o la maternidad con esta normativa se han reforzado los mecanismos de protección.

**CC.OO.** Es positiva la mayor protección introducida frente al despido, durante los periodos de maternidad, riesgo durante el embarazo, permisos y excedencias para cuidado de hijos, con la declaración de nulidad del mismo, salvo que el empresario acredite que la decisión extintiva no está relacionada con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados, pero esta declaración de nulidad protección debería haberse ampliado a los supuestos de modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

**U.G.T.** En la práctica no van a suponer un cambio sustancial respecto de situaciones anteriores.

**I.T.** Igualmente, ello era necesario para una completa transposición de la Directiva 92/85 que igualmente contemplaba este tipo de medidas. La maternidad es una función social de inestimable valor, y se han de adoptar todas las medidas que contribuyan a evitar que el cumplimiento de tal función social (que por razones biológicas obvias corresponde a la mujer) se vuelva contra la mujer como actualmente ocurre en numerosas ocasiones (no contratación y despido de la embarazada).

**I.A.M.** En general, se limitan a transponer la Directiva comunitaria, de obligado cumplimiento.

De todas formas, en la práctica, el embarazo y la maternidad siguen siendo una de las causas de discriminación más frecuentes, por lo que no es suficiente explicitar los derechos, es necesario articular adecuadamente las garantías.

## 8. ¿Qué opinión le merecen las medidas adoptadas en materia de fomento del empleo para evitar que la maternidad continúe teniendo efectos negativos sobre el empleo de la mujer? En concreto ¿qué opinión le merece el llamado coste cero de la contratación para sustituir a trabajadores en baja por maternidad?

**I.M.** Como digo, el periodo de maternidad y crianza de los hijos en la vida de una mujer es una de las razones que más frenan su empleo, bien por las obligaciones que tiene que asumir, bien por que por parte de los empresarios se considera un perjuicio para la empresa la interrupción de la actividad laboral o

las dificultades que una madre tiene para desempeñar un trabajo. Pero estas consideraciones no se corresponden hoy día con la realidad, hay estudios que ya ponen de manifiesto que el absentismo laboral es superior en los varones que en las mujeres. Desde este aspecto tanto el decreto ley de "coste cero" que facilita la sustitución de la mujer embarazada sin costes para el empresario como la ley de conciliación, que va a favorecer el reparto de las responsabilidades familiares y su atención, pueden tener un efecto muy positivo para incrementar la participación de las mujeres en la actividad laboral, especialmente por que ponga de manifiesto lo equivocado de este criterio.

**CC.OO.** Es una medida que se queda corta, si verdaderamente se quiere evitar que la maternidad siga teniendo efectos negativos sobre el empleo de las mujeres, se debería haber extendido el coste o a las cotizaciones que el empresario paga por la trabajadora de plantilla durante las 16 semanas y no sólo para la persona sustituta.

Pero además se tenía que haber establecido una cierta obligatoriedad en dicha contratación pues de lo contrario lo que viene ocurriendo es que amortiza el puesto durante esas 16 semanas.

También consideramos que la sustitución de mujeres debería ser hecha por mujeres como forma de favorecer el empleo de las mismas.

**U.G.T.** Que se trata de una medida de fomento del empleo pero en ningún caso de igualdad de oportunidades.

**I.T.** A pesar de su carácter positivo, se trata de una medida dirigida más a fomentar el empleo en general que a proteger o beneficiar a la mujer que se encuentre embarazada o haya dado a luz. Ello debería acompañarse de una medida más directa como sería la asunción por parte de los poderes públicos del coste de la seguridad social (que actualmente asume el empresario) por la trabajadora que se encuentra en situación de baja maternal.

**I.A.M.** El mal llamado coste cero, es una medida de fomento de empleo, ya que favorece la contratación de personas para sustituir las bajas por maternidad, pero ni supone un coste cero de la baja por maternidad, ni favorece directamente el empleo de las mujeres. El empresariado tiene que seguir pagando la seguridad social de la persona que está de baja por maternidad, y no se fomenta la contratación de mujeres para el contrato de sustitución.

**9. ¿Qué opinión le merecen las reformas introducidas en esta materia en lo que afecta al empleo público?**

**I.M.** Las reformas introducidas en el Estatuto de los Trabajadores, se introducen en la Ley de Función Pública a través de los capítulos VI, VII y VIII de la Ley de conciliación, con el objeto de adaptar el contenido de la Ley a los trabajadores públicos.

**CC.OO. DOS CUESTIONES:**

1. Si la pregunta se refiere a la medida del Coste 0, dicha medida no tiene efecto en la Administración Pública cuando las sustituciones son por funcionarios interinos, sí tienen efecto cuando las sustituciones se hacen con personal laboral y tenemos la misma opinión que en la pregunta 8.

2. Si la pregunta se refiere al conjunto de la Ley, quedan algunas lagunas en el ámbito público que habría que completar.

**U.G.T.** Igualmente insuficientes.

**I.T.** Parece correcto dar el mismo tratamiento a las relaciones funcionariales que laborales en esta materia (a excepción de los supuestos no aplicables a aquéllas, como puede ser la normativa de protección frente al despido), lo que confiere a la Ley en este aspecto subjetivo un carácter más global y unitario.

**I.A.M.** El hecho de que el período de excedencia sea único por cada sujeto causante, teniendo en cuenta que la responsabilidad en el cuidado y atención a personas dependientes lo siguen asumiendo las mujeres, equivale a decir que la excedencia por cuidado de familiares es un permiso previsto para las mujeres.

**10. ¿Qué opinión le merecen las campañas de sensibilización pública anunciadas por la Ley para que se produzca un reparto más equitativo de responsabilidades familiares en el seno de la pareja?**

**I.M.** Los avances que la ley suponen no pueden hacer todo su efecto si, como decía antes, hay otras razones de orden social que impiden que los hombres hagan uso de los permisos reconocidos, por tanto todas las acciones que estén dirigidas al cambio de mentalidad van a contribuir a mejorar el reparto de tareas, el equilibrio de los esfuerzos entre el hombre y la mujer, y por tanto van a acelerar la plena igualdad entre ambos.

**CC.OO.** Todas las campañas de sensibilización serán bienvenidas, pero en un tema tan difícil como éste donde los estereotipos están tan arraigados y la decisión de quien cuida o pide permiso está muy influenciada por estas variables (grado de estabilidad, salarios, jornada, etc.) las campañas deben ser incisivas. Lo visto hasta ahora por TV me parece que carga más las tintas sobre las bondades de la ley por el buen hacer del Gobierno que hacía el necesario cambio de mentalidades.

**U.G.T.** Puro marketing electoral a la vista de como se están llevando a cabo en la práctica, e ineficaces, creando unas expectativas en la población irracionales y de muy difícil cumplimiento en la práctica.

**I.T.** Ello pone de manifiesto el reconocimiento por parte del legislador de la insuficiencia legislativa para producir el resultado buscado, si bien se consi-

dera que el llamamiento realizado por la Ley en este aspecto (especialmente en la Disposición Adicional 4ª) carece de toda concreción, limitándose a una declaración de intenciones que si bien evidencia la buena intencionalidad del legislador, carece en absoluto de efectos prácticos y útiles.

**I.A.M.** Las campañas de sensibilización para promover un cambio de actitudes y comportamientos, a favor de que hombres y mujeres compartan tanto el trabajo domestico como el empleo, son necesarias, pero no es suficientes. La comunicación pública debe ser como la punta del iceberg, pero no al revés.

**11. ¿Qué programas o medidas de acompañamiento deberían desarrollarse para lograr una mayor efectividad a las reformas legislativas en la materia?**

**I.M.** No podemos olvidar, que la normativa laboral establece un marco mínimo y básico a las relaciones laborales y que la libertad de pactos en la negociación colectiva debe permitir una activa y decidida intervención de los agentes sociales, que hasta la fecha han obviado en las mesas de negociación estas cuestiones, así como, propiciar el cambio social que pretendemos. Es frecuente encontrar en los convenios mejoras sociales para trabajadores durante el servicio militar o la prestación social sustitutoria, pero prácticamente ningún convenio de ámbito nacional contempla mejoras en materia de maternidad o permisos parentales.

En este campo es preciso hacer un llamamiento a las mujeres sindicalistas para que exijan participar personalmente en la negociación y que sus compañeros masculinos defiendan, para ellas y para ellos, la extensión de unos permisos de los que van a resultar principales beneficiarios los varones, que están perdiendo la oportunidad de participar de forma activa en la vida familiar y en el desarrollo y educación de sus hijos.

**CC.OO.** Se necesita como primera medida intervenir sobre el mercado de trabajo ya que tenemos un mercado de trabajo con una gran eventualidad, donde es permanente la entrada y salida del M.T. de muchas personas donde las mujeres son protagonistas de la discriminación salarial y la segregación en sectores y categorías y se sigue viendo como idóneo el impulso del trabajo a tiempo parcial como forma de facilitar esa conciliación a las mujeres.

Además hay que poner toda la carne en el asador para que el necesario reparto de las responsabilidades familiares sea un hecho, para cumplir este objetivo son tres los pilares donde hay que intervenir:

1. Las políticas desde los diferentes gobiernos a través de reformas legislativas, presupuestos para la creación de infraestructuras para el cuidado de las personas, etc.

2. Los acuerdos desde el ámbito de los agentes sociales a través de la negociación colectiva con la articulación de medidas que faciliten al conjunto de trabajadores/as la atención de otras necesidades de la vida como el cuidado a los demás.

3. Los necesarios pactos en el seno de las unidades familiares o de convivencia.

**U.G.T.** Nos remitimos a lo ya contestado en preguntas anteriores de este cuestionario (1 y 4).

**I.T.** Las medidas y programas pueden ser diversos y variados sin que unos excluyan a los otros, sino que más bien se complementan (campañas publicitarias, cursos de formación, incentivos fiscales, fomento de los nuevos yacimientos de empleo...).

**I.A.M.** Para que las reformas en esta materia sean más efectivas, deben ser fruto de la negociación con los agentes sociales. La Directiva Comunitaria sobre los permisos parentales fue un acuerdo marco celebrado por las organizaciones empresariales y sindicales europeas, sin embargo, la Ley española se ha aprobado sin contar con este apoyo.

Es necesario que se difunda la información, para que trabajadores y trabajadoras conozcan sus derechos y que se fomente la inclusión de medidas en la negociación colectiva, que favorezca una organización del trabajo compatible con las responsabilidades familiares.

**12. ¿Qué políticas concretas de apoyo a la familia, de servicios de cuidado de niños y otras personas a cargo deberían adoptarse para dar cumplimiento a las directrices sobre políticas de empleo aprobadas por la Unión Europea?**

**I.M.** El incremento de servicios de atención a menores, sobretodo en las edades de 0 a 3 años, y a los mayores dependientes resulta necesario para que los/as trabajadores/as puedan conciliar la vida laboral y familiar. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha incrementado los presupuestos para ambos objetivos, y deberán continuar aumentando junto a los de las Comunidades Autónomas, que son las competentes en estos servicios.

Asimismo, el Instituto de la Mujer está llevando a cabo un proyecto en colaboración con siete Estados miembros de la UE, dentro del IV Plan de Acción comunitario para la igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que terminará el próximo año con la publicación de una Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional. El proyecto pretende recoger las buenas prácticas existentes en los diferentes Estados miembros para promover la conciliación favoreciendo con ello una mayor participación de las mujeres en el trabajo asalariado y una mayor participación de los hombres en la vida familiar.

**CC.OO.** Tienen que abordarse ofertas de infraestructura a precios asequibles y de calidad y eso es necesario hacerlo desde lo público o cuando menos mediante conciertos, desarrollando así los servicios de proximidad dentro de los denominados nuevos yacimientos de empleo.

**U.G.T.** Nos remitimos a lo expuesto en el punto 1.2 del cuestionario.

**I.T.** Sería interesante la asunción por parte de los poderes públicos de todos los costes que genera los permisos o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, tanto los costes (directos e indirectos) que ocasiona al empresario, como la pérdida de ingreso que sufre la unidad familiar cuando algunos de sus miembros ha de utilizar algunos de estos permisos, reducciones o interrupciones de la actividad laboral (en forma de prestaciones económicas o incentivos fiscales que compensen en cierta forma esta pérdida de ingresos).

**I.A.M.** Los modelos de familia están cambiando, cada vez son más el número de familias monoparentales, mayoritariamente articuladas en torno a mujeres. Es necesario incorporar realmente la perspectiva de igualdad de oportunidades para las mujeres en todas las políticas de empleo y eso debe traducirse en medidas concretas tanto fiscales como laborales y de Seguridad Social.

**13. ¿Estima de interés o necesaria algún otro tipo de medida para conseguir los objetivos propuestos?**

**I.M.** Hay que seguir trabajando en esta línea hasta que las funciones que realizan el hombre y la mujer sean equiparables, hasta que la participación de las mujeres en la vida pública sea paritaria con el varón. Durante estas últimas décadas se ha avanzado mucho en todos los aspectos, pero aún queda camino por recorrer. Desde el Instituto de la Mujer así lo entendemos y por tanto seguiremos impulsando y desarrollando todas las medidas necesarias para favorecer la incorporación de la mujer al trabajo y para que ocupe el lugar que le corresponde en la vida social.

**CC.OO.** Por si a lo largo de las respuestas no ha quedado claro, insistir en la necesaria adopción de medidas de individualización de los derechos para los padres.

Teniendo en cuenta el mercado de trabajo inestable y bastante precarizado que tenemos habrá que avanzar en una mayor flexibilización de los requisitos que la Seguridad Social exige para tener derecho a determinadas prestaciones.

Por último quiero insistir en una de las reivindicaciones planteadas pero de la que se ha hecho caso omiso y es en relación a la coincidencia que se está produciendo de dos derechos y la imposibilidad de disfrutar de uno de ellos, me refiero a las vacaciones y la baja maternal; cuando éstos coinciden por acuerdo colectivo de fecha para el disfrute de las vacaciones, la mujer embarazada tiene que elegir uno de ellos. No es de recibo que una norma de estas características perviva, cuando lo que se pretende es conciliar la vida laboral y familiar.

**U.G.T.** Sí. Nos remitimos a los ya contestado en los nº 1 y 4 del cuestionario.

**I.T.** Igualmente, podrían organizarse cursos de formación dirigidos a hombres sobre tareas domésticas. Así, se conseguiría un doble objetivo:

1) El conocimiento y perfeccionamiento por parte del género masculino de este tipo de tareas.

2) El fomento de empleo e incorporación al mundo laboral de un segmento de la población femenina (mayores de 45 años) que mayores dificultades tiene para encontrar un empleo.

Considero que son muchas y variadas las medidas que pueden adoptarse para cumplir el objetivo de la conciliación de la vida familiar y laboral, abarcando diversos y variados campos de actuación, que ha de ser objetivo prioritario de todas las instituciones (tanto públicas como privadas), lo que contribuiría a la mejora de nuestra sociedad en la que todas saldríamos ganando, pues no sólo se conseguiría la satisfacción del derecho de toda mujer trabajadora de compatibilizar su vida laboral y familiar, sino que también conseguiríamos hombres más completos y realizados (en su faceta familiar) y sobre todo, daríamos satisfacción a un derecho que tiene todo hijo a ser educado, atendido y cuidado no sólo por su madre sino también por su padre.

**I.A.M.** Quiero insistir en dos aspectos, por una parte, la importancia de implicar a los agentes sociales en todas las medidas dirigidas a promover la conciliación entre la vida profesional y familiar, y no únicamente a efectos de consulta y de medidas de sensibilización como se ha planteado en el caso de la Ley que estamos analizando y, por otra, el carácter integral que debe tener la política de igualdad de oportunidades de las mujeres, si queremos que sea efectiva.

La conciliación de la vida laboral y familiar no es un problema de las mujeres, pero son quienes están soportando las consecuencias de una situación a la que la sociedad no está dando una respuesta adecuada.