

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1999 urtean, lana eta etxeko-bizitza parekatzen duen lege bat onartu zen.

Sergio Santos
Graduado Social
sergiosbs@terra.es

La incorporación de la mujer trabajadora al mundo laboral, sin duda ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Esto hace necesario un nuevo marco de las nuevas relaciones laborales surgidas, con el objetivo de permitir un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y privada.

Precisamente ésta incorporación de la mujer al trabajo remunerado ha ocasionado una dicotomía familia-trabajo, dado que la mujer es la principal protagonista en el ámbito familiar, ha sido necesario regular esta situación por Ley.

Por ello, la necesidad de conciliar la vida laboral con la vida familiar se ha planteado a nivel internacional.

La Carta Magna recoge en su artículo 14 que todos somos iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento o raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Además de lo anterior, el artículo 39.1 del texto constitucional atribuye a los poderes públicos el deber de promover las

condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Por ello, y con la finalidad de transponer las citadas Directivas al Ordenamiento Jurídico Interno, se crea la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, esta ley da un paso adelante en la igualdad de oportu-



tunidades entre hombres y mujeres, trata de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.

Asimismo se facilita que los hombres puedan ser coparticipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia, a esto, cabría hacerse una pregunta, ¿Se trata de un derecho del padre como sujeto titular del derecho a obtener permisos por cuidado de hijos? o ¿Se trata

de una delegación del derecho de la madre en el padre?

En cualquiera de los casos, esta ley permite flexibilizar el horario de trabajo por quien disfrute del derecho, es preciso citar, que esta ley también contempla la reducción de la jornada o excedencia para la persona trabajadora que tenga a su cargo familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad y no puedan valerse por sí mismos, siempre que no desempeñen una actividad retribuida.

Un aspecto muy importante y relevante de la Ley es, un cambio del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la forma de extinguirse un contrato de trabajo,

Un aspecto muy importante y relevante de la Ley es, un cambio del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la forma de extinguirse un contrato de trabajo, declarándose expresamente nula la decisión extintiva o el despido de la trabajadora motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo, que se demuestre la procedencia del despido por causa ajena a la discriminación.



declarándose expresamente nula la decisión extintiva o el despido de la trabajadora motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo, que se demuestre la procedencia del despido por causa ajena a la discriminación.

La consecuencia del despido por haber sido injustificado por razón de embarazo o maternidad y declarado improcedente, tiene como consecuencia para el empresario, el reintegrar a la trabajadora despedida en el mismo puesto que desempeñaba antes de ser despedida, debiendo pagar el empresario los salarios de tramitación, esto es, los salarios dejados de percibir por la traba-



jadora desde la fecha de su despido hasta la notificación de la sentencia judicial o celebración del acto de conciliación administrativa mediante las cuales se declare el despido como improcedente.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales del año 95

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, habla sobre la protección por maternidad, así pues contempla 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, si los resultados de la evaluación de riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo

de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

El trabajador y la trabajadora previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración:

- * Dos días por el nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si necesita hacer un desplazamiento por tal motivo, el plazo será de cuatro días.

- * Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por la reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

- * Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de seis años, o un minusválido, físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

- * Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia laboral 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 su nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

- * Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a una año, salvo que por negociación colectiva se establezca un periodo de mayor duración para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Es preciso advertir, que estas situaciones reguladas por ley no podrán ser alteradas en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras, pero, en cambio a través del Convenio Colectivo las empresas podrán ampliar y mejorar estos mínimos previstos por Ley. **F**