

Dictamen del Comité Económico y Social sobre la «Aplicación de las directrices para el empleo en 1999»

(1999/C 209/14)

El 28 de enero de 1999, de conformidad con el apartado 3 del artículo 23 de su Reglamento Interno, el Comité Económico y Social decidió elaborar un dictamen sobre la «Aplicación de las directrices para el empleo en 1999».

La Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 6 de mayo de 1999 (ponente: Sra. Engelen-kefer).

En su 364º Pleno de los días 26 y 27 de mayo de 1999 (sesión del 27 de mayo), el Comité Económico y Social ha aprobado por 105 votos a favor, 6 votos en contra y 11 abstenciones el presente Dictamen.

1. Introducción

1.1. La inclusión de un Título dedicado al empleo en el Tratado de Amsterdam y la cumbre sobre este tema, celebrada en Luxemburgo en noviembre de 1997, han supuesto el inicio de un proceso irreversible de coordinación a escala europea de las políticas de empleo con el objetivo de reducir de manera palpable la elevada y persistente tasa de desempleo de Europa. Los Estados miembros reconocen ya el fomento del empleo como un asunto de interés común (artículo 126 del Tratado de Amsterdam). Las directrices para 1998 y la elaboración por los Estados miembros de los planes nacionales de acción han constituido la primera aplicación de los objetivos y procedimientos previstos en el Título relativo al empleo en pro de una estrategia europea coordinada en este ámbito.

1.2. Las cuatro líneas de acción principales en las que se basan las directrices adoptadas en Luxemburgo (mejorar la capacidad de inserción profesional, desarrollar el espíritu de empresa, fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas, y reforzar las políticas de igualdad de oportunidades) son cruciales para favorecer la reintegración de los desempleados en la vida activa y crear nuevos puestos de trabajo. Todos los Estados miembros han presentado sus planes nacionales de acción con vistas a la aplicación de las directrices para 1998 con una celeridad que, en sí, constituye ya un progreso. Ha resultado particularmente eficaz el que estas directrices, en algunos ámbitos, previeran la obligación de resultados concretos y comprobables: por ejemplo, el número de desempleados que pueden acogerse a medidas activas capaces de facilitar su inserción profesional. Y en la Resolución del Consejo se invita a los Estados miembros a «establecer por su parte objetivos nacionales que puedan cuantificarse siempre que convenga».

1.3. El Comité, no obstante, considera necesario definir de común acuerdo el concepto de «medidas activas del mercado de trabajo». Asimismo, deberán garantizarse la comparabilidad de las estadísticas y objetivarse los correspondientes indicadores. El Comité sugiere además que se realicen también análisis cualitativos o se solicite a los Estados miembros su realización, con el fin de evaluar mejor el éxito de las medidas de fomento del empleo.

1.4. Las directrices para el empleo en 1999, aprobadas en la cumbre de Viena que se celebró los días 11 y 12 de diciembre de 1998, ponen de relieve que «para el éxito futuro del proceso de Luxemburgo, es primordial que todos los actores interesados, es decir el Consejo, la Comisión, el Parlamento Europeo, los interlocutores sociales, el Banco Central Europeo y el Banco Europeo de Inversiones, se asocien a un diálogo amplio e intensivo». A propuesta de la Presidencia alemana se añadió el nuevo considerando siguiente: «El Consejo Europeo de Viena encomendó al Consejo y a la Comisión que informasen al próximo Consejo Europeo de Colonia sobre el desarrollo de un Pacto Europeo para el Empleo en el marco del proceso de Luxemburgo».

1.5. En el marco de esta misión, definida por la cumbre de Viena, el Comité, como foro de la sociedad civil organizada de la Unión Europea, manifiesta su deseo de contribuir de manera concreta a intensificar este diálogo sobre la estrategia europea para el empleo. Esta contribución consistirá en lanzar un intercambio de experiencias de gran calado sobre ejemplos de buenas prácticas y participar así en la aplicación de las orientaciones para el empleo. El Comité está particularmente capacitado para ello, ya que representa no sólo a los interlocutores tradicionales del mercado laboral, sino también a otras importantes organizaciones económicas y sociales. En este contexto se celebró una audiencia sobre experiencias seleccionadas por su ejemplaridad, relativas a los cuatro pilares de la estrategia europea para el empleo. En su Informe conjunto sobre la política europea de empleo, el Consejo de Economía y Hacienda y el Consejo de Trabajo y Asuntos Sociales definieron ejemplos de buenas prácticas para cada uno de los cuatro pilares de las directrices para el empleo, que se han tomado en consideración en la audiencia.

2. Evaluación y aplicación de las directrices para el empleo en 1999

2.1. Con el presente Dictamen de iniciativa, el CES se remite al apartado 2 del artículo 128 del Tratado de Amsterdam, en virtud del cual el Consejo deberá consultar al CES previamente a la aprobación anual de las orientaciones para el empleo.

2.2. El Comité acoge con satisfacción la posición de la Comisión Europea de atenerse fundamentalmente, en sus directrices para 1999, a las cuatro líneas de acción principales, colocando así en un primer plano la consolidación y perennización del planteamiento adoptado en Luxemburgo. El Comité juzga razonables y apoya expresamente las medidas complementarias y las disposiciones de aplicación adoptadas en los siguientes ámbitos:

- reforma de los sistemas fiscales y de gravámenes obligatorios;
- aprovechamiento del potencial de empleo que ofrece el sector de los servicios;
- intensificación de las medidas de formación permanente, en especial con vistas a la evolución de las tecnologías de la información;
- integración de las personas minusválidas y minorías étnicas;
- mejores posibilidades de conciliar vida profesional y vida familiar.

2.3. La creación de nuevos puestos de trabajo requiere necesariamente invertir la tendencia actual en la Unión al aumento de los impuestos y gravámenes obligatorios sobre el trabajo⁽¹⁾. Por eso, el CES acoge favorablemente las propuestas concretas de las directrices para 1999, por las que se invita a los Estados miembros a comprobar si sus sistemas fiscales y de prestaciones ofrecen —y hasta qué punto— incentivos a los desempleados para que busquen y acepten empleo, y a los empresarios para que creen nuevos puestos de trabajo⁽²⁾. No obstante, hay que cuidar de que, al mismo tiempo, no empeoren las prestaciones sociales de los desempleados. En este contexto, el CES considera particularmente importante que se preste mayor atención a la lucha contra el trabajo no declarado e ilegal.

2.4. Una de las causas de los problemas del empleo en Europa reside en que, en comparación con la situación internacional, la participación del sector de los servicios es inferior a la media, incluidos los servicios sociales y los relacionados con el medio ambiente y la industria. Por lo tanto, es lógico que en las directrices se invite a los Estados miembros a desarrollar «un marco de condiciones para aprovechar plenamente el potencial de empleo que ofrece el sector de los servicios y los servicios relacionados con la industria». Como se destaca en las directrices, el pleno aprovechamiento del potencial de empleo de la sociedad de la información y del sector social y medioambiental reviste particular importancia para la creación de puestos de trabajo mejores y más numerosos. Tampoco se puede ignorar la responsabilidad del sector público en materia de política social y de empleo.

2.5. Paralelamente, es necesario proporcionar a los jóvenes, en el marco de la formación general y profesional, cualificaciones en el ámbito de las tecnologías de la información que les faciliten el paso a la vida activa. Sin embargo, la rápida evolución de estas tecnologías requiere también la adaptación permanente de las cualificaciones de los trabajadores mediante el aprendizaje a lo largo de toda la vida, con el fin de mantener su aptitud para el trabajo. El CES considera especialmente importantes las medidas concretas propuestas a este respecto en las directrices.

2.6. De conformidad con la consolidación del principio de no discriminación previsto por el Tratado de Amsterdam, la Comisión Europea ha introducido en las directrices para 1999

una nueva propuesta que prevé la creación de un mercado de trabajo abierto a todos, con especial atención a la integración de los grupos desfavorecidos. El CES se congratula por este añadido, ya que precisamente las personas minusválidas, las minorías étnicas y otros grupos especialmente desfavorecidos, como los parados de larga duración y las personas de edad avanzada, son los más amenazados por la exclusión social si no se les brindan oportunidades en el mercado laboral mediante medidas preventivas y activas de integración. El Comité es partidario de que también en este ámbito se adopte un enfoque de integración. El CES pide a la Comisión Europea que aplique las medidas anunciadas contra la discriminación mediante un plan de acción anual e, igualmente, a través de medidas jurídicas apropiadas. Dicho plan deberá tener en cuenta que en estos grupos menos favorecidos existen muchas personas cuyas experiencias y competencias no se utilizan y deberá proponer métodos que permitan aprovechar esa riqueza de experiencia y conocimientos en beneficio tanto de estas personas como de la sociedad en su conjunto.

2.7. En sus directrices para 1999, la Comisión Europea ha hecho especial hincapié en el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El CES apoya, en particular, el enfoque de «integración» adoptado en pro de la eliminación, en los cuatro pilares de las directrices, de las discriminaciones por razones de sexo. En concreto, con vistas al objetivo de reducir el desempleo femenino (con tasa superior a la media), apoya la propuesta destinada a que las mujeres se beneficien de las políticas activas del mercado de trabajo en proporción a su tasa de desempleo. El aumento de la tasa de actividad de las mujeres es necesario para la mejora global de la tasa de empleo en Europa. Conviene crear a tal fin las condiciones marco adecuadas, eliminando los incentivos disuasivos de tipo fiscal y de prestaciones. Además, ello requiere que se prevean suficientes servicios de cuidado a los niños y se facilite la flexibilización de las normativas sobre permisos y horarios de trabajo para mujeres y hombres, a fin de conciliar mejor vida profesional y familiar. El CES considera especialmente eficaces las medidas complementarias propuestas en este capítulo por las directrices para 1999, ya que a las medidas directamente orientadas hacia la inserción en el mercado de trabajo se añade también la modificación del marco socioeconómico aún hoy contrario a una mayor participación de las mujeres en la vida activa.

2.8. Asimismo, como ya indicaba en su Dictamen sobre la Comunicación de la Comisión relativa a la «Propuesta de directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros en 1999»⁽³⁾, el Comité considera que deberá desarrollarse un planteamiento global, que abarque tanto la política económica en general, como también otros campos de acción que incidan en el empleo. A tal efecto, considera necesario armonizar las directrices para el empleo y las orientaciones generales para las políticas económicas (que, conforme al apartado 2 del artículo 99 del Tratado de Amsterdam, deberán elaborarse anualmente). Ello exige una mayor coordinación de la política económica, financiera y monetaria, así como reformas estructurales en la economía.

2.9. El CES se muestra satisfecho de que el Consejo Europeo de Viena haya destacado la necesidad de dicho planteamiento

⁽¹⁾ Véase también el Dictamen del CES sobre el «Informe Económico Anual de 1999 — La economía de la UE a la llegada del euro: estímulo del crecimiento, el empleo y la estabilidad».

⁽²⁾ Véase también el Dictamen del CES sobre la «Propuesta de Directiva del Consejo por la que se modifica la Directiva 77/388/CEE, por lo que se refiere a la posibilidad de aplicar, con carácter experimental, un tipo reducido del IVA sobre los servicios de gran intensidad de mano de obra».

⁽³⁾ DO C 19 de 21.1.1998.

global y haya alegado que «será necesario tanto intensificar como reforzar la coordinación de la política económica (...) para garantizar el éxito de la UEM y para apoyar un crecimiento sostenible creador de empleo». Esto significa, a juicio del Consejo, que «tanto en los Estados miembros como a escala de la Unión, son necesarias respuestas adecuadas y coordinadas a los retos económicos, en las que se integren políticas presupuestarias y monetarias junto con políticas estructurales y se tome en consideración la evolución salarial».

2.10. El CES se declara también plenamente de acuerdo con la declaración del Consejo relativa a la necesidad de fortalecer los instrumentos existentes y darles la forma de una estrategia coherente en pro del crecimiento, el empleo, la estabilidad y la reforma económica que evolucione hacia un Pacto Europeo para el Empleo dentro del marco del proceso de Luxemburgo.*

2.11. El Comité se declara convencido de que solamente una estrategia global de este tipo, que abarque todos los ámbitos políticos que inciden en el empleo y haga extensible a los agentes interesados la responsabilidad común en el marco de un Pacto Europeo para el Empleo, podrá tener éxito.

2.12. Por lo que se refiere al proceso de Luxemburgo, el Comité considera que el mecanismo de evaluación comparativa de los resultados («benchmarking») y la definición de buenas prácticas son importantes instrumentos que pueden contribuir a una competencia productiva en torno a medidas eficaces en materia de empleo. No obstante, en opinión del Comité, es necesario que los criterios de definición de las buenas prácticas sean transparentes y controlables y se tengan en cuenta las distintas situaciones de partida de los Estados miembros en cuanto a las políticas activas de empleo. Una evaluación cualitativa debería ir más allá del estrecho marco del control de los efectos a corto plazo. En este contexto, el CES desea recordar la importancia que el proceso de Luxemburgo concede a la participación de los interlocutores sociales. En la cumbre de Luxemburgo se indicó que los interlocutores sociales de todos los niveles deberán participar en la elaboración de las medidas y en la aplicación de las directrices. El Comité considera que esto implica, por ejemplo, que las partes puedan participar en la elaboración y presentar su evaluación de los planes nacionales de acción antes de que se elabore el Informe conjunto sobre el empleo.

2.13. El Comité suscribe básicamente la intención del Consejo de reforzar este proceso de comparación positiva y constructiva de los resultados. Por eso, apoya expresamente al Consejo Europeo en cuanto a la necesidad de «fijarse nuevos objetivos y plazos verificables, tanto a nivel europeo como a nivel nacional, indicadores de los resultados y políticas comunes y una base estadística uniforme a modo de elementos clave en el camino hacia un pacto europeo de empleo».

2.14. El CES considera que para el ulterior desarrollo de la estrategia europea en materia de empleo conviene que la importancia equivalente, según el Tratado de Amsterdam, de las políticas de estabilidad, crecimiento y empleo se haga efectiva. Deberá garantizarse, mediante una política económica y estructural equilibrada, que la importancia que se atribuya a la consecución del objetivo de un alto nivel de empleo sea

equivalente a la de las políticas de consolidación de los presupuestos públicos y de lucha contra la inflación. Sin por ello cuestionar la independencia del Banco Central Europeo, la política monetaria reviste en este contexto particular importancia⁽¹⁾. A juicio del CES, conviene garantizar una coordinación reforzada de las políticas económica, financiera y monetaria a nivel europeo, así como la introducción de reformas económicas en el marco de un diálogo estructurado entre los gobiernos, la Comisión Europea, el BCE y los interlocutores sociales.

2.15. El CES confía en que el Consejo Europeo de Colonia dé la señal para un pacto europeo en favor del empleo (en el sentido de un proceso) y que este pacto será tomado en consideración en las directrices para el empleo del año 2000.

3. Evaluación de las buenas prácticas

3.1. Con el Informe conjunto sobre el empleo de los Consejos de Trabajo y Asuntos Sociales y de Economía y Hacienda, la Comisión Europea sometió por primera vez en 1998 la aplicación de las directrices para el empleo en los Estados miembros a una evaluación comparativa, por medio de indicadores cuantitativos seleccionados. El método elegido para determinar, con ayuda de estos indicadores, la posición relativa de cada Estado miembro con relación a la media de los tres Estados que mejores resultados hayan obtenido es más positivo que los anteriores informes. Puede dar lugar entre los Estados miembros a una emulación constructiva en la lucha contra el desempleo. Por otro lado, la Comisión Europea debería valorar —también desde un punto de vista cualitativo— las medidas adoptadas por los Estados miembros para mejorar la situación del empleo y someterlas a un análisis comparativo. La Comisión ha realizado a este respecto un importante trabajo previo, presentando informes por países, como parte del Informe conjunto sobre el empleo. Sin embargo, este trabajo deberá asentarse sobre una base sólida, aceptada por todos los Estados miembros, mediante un acuerdo sobre indicadores de resultados e indicadores políticos comunes. Conviendría, por otra parte, profundizar en los intercambios de experiencias entre Estados miembros sobre medidas que hayan demostrado su eficacia en materia de empleo, teniendo en cuenta la estrategia global seguida por cada Estado miembro en este ámbito.

3.2. Existen comparaciones internacionales que ponen de manifiesto que los éxitos cosechados en el mercado laboral dependen de múltiples factores, y, sobre todo, de un enfoque macroeconómico orientado hacia un crecimiento y empleo sostenibles acompañado de medidas financieras, monetarias y fiscales.

3.3. En el análisis realizado por el IAB⁽²⁾ de las experiencias de tres Estados miembros europeos — Reino Unido, Países Bajos y Dinamarca — en comparación con los Estados Unidos, los resultados de los estudios por país han permitido definir, por ejemplo, los elementos siguientes, que pueden contribuir al éxito de la política de empleo (el CES los expone sin entrar en la cuestión de su valoración):

⁽¹⁾ Véase también el Dictamen del CES sobre el «Informe Económico Anual de 1999 — La economía de la UE a la llegada del euro: estímulo del crecimiento, el empleo y la estabilidad».

⁽²⁾ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, Instituto de investigación del mercado laboral y profesional), n.º 2, 1998.

- enfoque macroeconómico global, orientado hacia el crecimiento sostenible y el empleo;
- creación de un marco general favorable a las inversiones y al fortalecimiento de la demanda interior, por medio de medidas financieras, monetarias y fiscales;
- aumentos salariales moderados y sistemas salariales diferenciados con mantenimiento de la función reguladora de convenios colectivos para el mercado laboral;
- reducción de los costes del factor trabajo mediante la reducción de las cargas sociales legales;
- medidas activas a favor del empleo combinadas con incentivos institucionales para la búsqueda de un empleo, como en Dinamarca y los Países Bajos;
- reformas estructurales de la economía a fin de aumentar la competitividad.

3.4. En general, el análisis del IAB pone de manifiesto que para luchar eficazmente contra el desempleo no hay que actuar en distintos aspectos tomados aisladamente, sino tratar el conjunto de los sectores de las políticas económica, financiera, monetaria y laboral. Sólo una política global coherente, orientada a largo plazo, permitirá obtener resultados. En opinión del CES, esto confirma el planteamiento global adoptado ya en el Libro Blanco de la Comisión «Crecimiento, competitividad y Empleo» de 1993.

3.5. En la audiencia celebrada por el grupo de estudio el 15 de abril de 1999, en la Oficina federal del trabajo de Nuremberg, se presentó una selección de ejemplos relativos a las políticas de empleo y de mercado laboral. Se hizo hincapié en los aspectos siguientes de las directrices: fomento de la capacidad de empleo y desarrollo del espíritu de empresa; asimismo, la promoción de la igualdad de oportunidades con un enfoque de integración se tomó en consideración a la hora de elegir los ejemplos concretos y presentar los temas (véase Anexo 2).

3.6. Los ejemplos citados llevan al CES a formular las siguientes conclusiones:

- las medidas de mercado de trabajo son más eficaces cuando se consigue que los interlocutores sociales y los organismos interesados a escala nacional participen en su desarrollo y aplicación;
- la realización de los proyectos a nivel local, en cooperación con las autoridades públicas responsables del empleo, es especialmente prometedora. A menudo, las iniciativas de proyectos parten del nivel local y regional y sólo posteriormente son adoptadas por las instituciones estatales;
- la participación de los grupos interesados —por ejemplo, en proyectos del tipo «desempleados ayudan a desempleados»— abren nuevas posibilidades de aumentar la eficacia de las medidas de inserción de la política de empleo;
- la responsabilización de los propios interlocutores sociales, por medio de acuerdos sobre medidas en el ámbito de la política de empleo y de organización del tiempo de trabajo, y la concesión de ayudas económicas en relación también con fondos públicos resulta particularmente ejemplar;
- las medidas de formación profesional deberían combinar una amplia base de formación profesional y períodos y elementos de formación orientados hacia la práctica y las necesidades de la empresa. A este respecto, resulta especialmente importante la cooperación entre los principales agentes de la formación profesional, es decir, los medios económicos, los sindicatos y el Estado;
- la promoción de las jóvenes empresas cosechará éxitos si se brinda asesoramiento específico y ayuda financiera para la creación de actividades independientes. Es igualmente necesaria la reducción de las trabas administrativas que obstaculizan la creación de empresas.

4. Perspectivas para una contribución duradera a la estrategia europea para el empleo

4.1. El CES manifiesta su deseo de que la organización de la audiencia sobre buenas prácticas en materia de política de empleo se concibiera como un primer paso hacia la intensificación del debate sobre una estrategia europea para el empleo, al que siguieran otros actos. Es indispensable, a este respecto, evitar trabajos por duplicado en la Comisión Europea y en los distintos comités que existen a nivel europeo, y que el CES se concentre en su cometido específico como foro de la sociedad civil organizada. El objetivo del CES consiste en dar a conocer su posición sobre la estrategia europea para el empleo, de conformidad con el apartado 2 del artículo 128 del Tratado de Amsterdam, conciliando los intereses de los distintos sectores socioeconómicos representados en él.

4.2. El papel particular que, gracias a su composición, el CES podría desempeñar en el desarrollo de la estrategia europea para el empleo radica en su orientación práctica. Por tanto, podría aportar una contribución específica sometiendo las experiencias que hayan demostrado su eficacia en el ámbito de el empleo a un análisis regular, así como organizando un intercambio de experiencias sobre las buenas prácticas.

4.3. A fin de que el Comité pueda realizar estas tareas, deberían crearse las condiciones adecuadas. Por ejemplo, debería garantizarse que los trabajos realizados en las distintas secciones relativos a la política europea de empleo estuvieran coordinados, a fin de que el CES pueda seguir constantemente dicha política y aportar su propia contribución.

Bruselas, el 27 de mayo de 1999.

La Presidenta

del Comité Económico y Social

Beatrice RANGONI MACHIAVELLI

ANEXO I

al Dictamen del Comité Económico y Social

La propuesta de enmienda siguiente, que obtuvo más de un cuarto de los votos emitidos, fue rechazada en el transcurso de los debates.

Punto 4.3

Suprímase.

Resultado de la votación

Votos a favor: 38, votos en contra: 74, abstenciones: 5.

ANEXO II

al Dictamen del Comité Económico y Social

Resumen de las experiencias ejemplares en el ámbito de la política de empleo y mercado de trabajo presentados en la audiencia de la Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, celebrada el 15 de abril de 1999 en Nuremberg.

Países Bajos: inserción de desempleados de larga duración

En los Países Bajos, la organización «Brug-en instroomprojecten» (proyectos de colocación e inserción), fundada en 1987 y respaldada por los dos principales sindicatos neerlandeses, FNV (federación de sindicatos neerlandeses) y CNV (sindicato nacional cristiano), fomenta medidas activas de reintegración de desempleados de larga duración en el mercado de trabajo. Su acción se caracteriza por los pequeños proyectos, la atención individual a las personas en busca de empleo y la cooperación con los servicios públicos. En 1998 consiguió empleo para 903 desempleados de larga duración de difícil inserción, ya que en parte llevaban más de tres años desempleados o eran mayores de 40 años o de origen extranjero. El trabajo de los proyectos se basa en gran parte en convenios colectivos entre los interlocutores sociales de los distintos sectores o de una determinada empresa.

Desde hace cuatro años la organización está encargada de la aplicación de un convenio colectivo para la integración de desempleados de larga duración en el sector de la hostelería y la restauración. En nueve proyectos regionales se establecieron contactos, en colaboración con las oficinas de empleo, entre empresas dispuestas a contratar personal y desempleados de larga duración. Los costes de la realización de los proyectos son sufragados a partes iguales por las oficinas de empleo y el sector de la hostelería y la restauración. De esta manera, la ayuda oficial se combina con las contribuciones económicas de los empleadores conforme a los convenios colectivos, lo cual constituye un requisito esencial para el éxito de los proyectos. Sólo en 1998, 227 desempleados de larga duración obtuvieron un empleo en este sector, de un total de 800 en los últimos cuatro años.

Desde hace algunos años, el convenio colectivo del sector bancario prevé la asignación del 0,2 % de la masa salarial para ayuda a las medidas a favor del empleo fuera de su sector. El proyecto de colocación desarrollado en la provincia de Flevoland se centra en la reintegración en el mercado de trabajo de personas con problemas psíquicos. La atención a los grupos de personas interesadas se realiza de modo individual y va dirigida a su estabilidad psíquica y a superar los obstáculos del entorno en el que viven que les impiden empezar a trabajar. Sólo entonces se procede a la colocación de facto. Hasta 1998 se ha podido dar trabajo a 165 participantes, la mayoría de los cuales llevaban dos o tres años sin trabajo. Desde abril de 1999, el proyecto está dirigido por el instituto oficial de empleo, a fin de conferirle un carácter permanente. Los requisitos del éxito de este proyecto son: la ayuda económica por parte de los servicios públicos y de los empleadores, el procedimiento experimental y el trato individual de los desempleados de larga duración, que incluye todo su contexto vital.

Suecia: inserción de jóvenes desempleados

En Suecia existen centros especiales de trabajo para jóvenes desempleados, donde pueden optar por un puesto de trabajo o un programa de inserción o de cualificación. Se han lanzado a tal fin distintos programas oficiales de ayuda. En centros informáticos se proporciona cualificación en el sector de las tecnologías de la información, así como

ayuda a la colocación. Un porcentaje significativo —el 20%— de los jóvenes ha encontrado empleo tres meses después de concluir el programa de formación. Un programa especial a nivel local de ayuda a los jóvenes menores de 20 años está dirigido a desarrollar, a la medida de cada participante, posibilidades de trabajo o de períodos de prácticas en el sector público o privado, así como ofertas de formación. La oficina municipal, que recibe para ello una contribución oficial, es responsable del joven durante un período máximo de doce meses, durante el cual el joven debe aceptar también ofertas procedentes de la oficina de empleo. En 1998 se pudo facilitar un empleo al 40 % de los participantes en dicho programa de fomento y un 22 % se benefició de otra medida de ayuda al empleo. Desde enero de 1998 existe el programa «garantía de desarrollo» para jóvenes de entre 20 y 24 años de edad, gracias al cual la oficina de empleo ofrece medidas de apoyo individuales. Si en el intervalo de 100 días no se encuentra una oferta adecuada, el joven seguirá recibiendo atención en el ámbito del programa municipal de apoyo. Durante este período, los jóvenes reciben un subsidio de desempleo estatal o una asignación especial para ayuda a la formación o un subsidio social.

España: inserción de las personas minusválidas

Un comité conjunto, constituido en octubre de 1997, formado por representantes del Ministerio de Trabajo y del Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), ha celebrado un acuerdo sobre Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad. Las medidas acordadas se refieren a la mejora de la participación institucional de los minusválidos, ofertas de empleo y asesoramiento, perfeccionamiento y medidas específicas para la inserción. El objetivo de estas medidas es mejorar las capacidades de las personas minusválidas, particularmente de los jóvenes o de las mujeres, y ofrecerles nuevas posibilidades de empleo adecuadas a su condición. Los esfuerzos de integración han dado como resultado, sólo en 1998, 15 000 contratos de trabajo para minusválidos; los empleadores reciben del Estado hasta el 90 % de las cotizaciones correspondientes a la seguridad social. En el marco de dicho acuerdo y del plan nacional de acción para la aplicación de las directrices para el empleo en 1998, la Fundación ONCE ha lanzado una iniciativa privada de fomento del empleo de minusválidos, el «Plan 3000». La Fundación ONCE pretende crear en un período de cuatro años (1997-2000) 5 000 puestos de trabajo y 10 000 plazas de formación para minusválidos. En el corto plazo de dos años se han creado gracias a esta iniciativa 5 089 puestos de trabajo para minusválidos. Las medidas de promoción del empleo deberán prestar particular atención a las ofertas para los minusválidos, de modo que tengan la posibilidad de integrarse en un mercado de trabajo sujeto a rápidos cambios.

Italia: Jóvenes empresarios

La «Società per l'imprenditorialità giovanile» (IG: sociedad para las jóvenes iniciativas empresariales) fue fundada en 1994 para sustituir el programa estatal de ayuda a los jóvenes empresarios creado en 1986, cuyo objetivo era fomentar la actividad económica en regiones desfavorecidas de Italia. La sociedad, que trabaja por encargo público, contribuye por medio de asesoramiento, ofertas de instrucción, ayudas materiales y económicas, al proceso de reestructuración en las empresas y de creación de nuevas empresas. La sociedad trabaja en 40 centros locales de asesoramiento, en cooperación con las cámaras de comercio y las oficinas públicas.

Las actividades desarrolladas en los últimos doce años se han centrado en:

- el fomento de las iniciativas empresariales, especialmente para el sur de Italia;
- la valoración de 6 000 proyectos empresariales;
- la realización de 1 500 proyectos empresariales, con un volumen global de inversiones de 2 000 millones de euros y la creación de 25 000 nuevos puestos de trabajo;
- la financiación de 970 nuevas empresas —el 81 % de las cuales sigue existiendo actualmente.

La creación de asociaciones de empresas y la asistencia al empresario en la fase de consolidación, por un tutor experimentado en materia de gestión o asesoramiento de empresas, son determinantes para el éxito de las actividades.

Desde 1986 IG participa igualmente en el fomento y apoyo económico de los desempleados que desean ejercer una actividad independiente. Asimismo, ofrece asesoramiento sobre la aplicación de proyectos empresariales y proporciona cursos especiales de formación y perfeccionamiento para la preparación a la actividad por cuenta propia y la gestión de empresa. La eficacia del programa IG de creación de empresas viene subrayada por el hecho de que el gobierno italiano lo haya seleccionado como ejemplo.

Francia: servicios nuevos y empleos nuevos

El programa francés «servicios nuevos/empleos nuevos» va dirigido a los jóvenes desempleados menores de 30 años y prevé la creación de nuevos puestos de trabajo de utilidad social en los servicios públicos, así como una subvención del Estado, durante un período de cinco años, hasta un total del 80 % del salario mínimo garantizado, para cada puesto de trabajo ocupado por un joven. El objetivo de crear 150 000 empleos hasta finales de 1998, o sea algo más de un año desde la aplicación del programa, ha sido superado. Se han creado 85 000 puestos en entes y asociaciones, 65 000 en centros locales de enseñanza y 8 250 en servicios locales de policía. Se han creado nuevos servicios en diferentes ámbitos: ayuda familiar, sanidad, sector social, medio ambiente, cultura, deporte y enseñanza. Se trata principalmente de tareas de coordinación y organización, actividades de ayuda y cuidado de personas dependientes

como los ancianos y minusválidos, o tareas de acompañamiento en las escuelas. Dado que el programa está dirigido en primer lugar a la creación de puestos de trabajo a nivel local y regional, la participación de los agentes locales en el mercado laboral tiene una importancia decisiva. Los acuerdos marco celebrados entre las organizaciones nacionales y las autoridades públicas a nivel nacional se aplican a nivel local. Tales acuerdos existen por ejemplo en los servicios de correos, asociaciones para la formación de adultos, los sectores social y de sanidad y los servicios de construcción de viviendas sociales. El programa tiene por objetivo consolidar las actividades iniciadas y garantizar a los jóvenes un empleo duradero en los centros oportunos y, más tarde, en el mercado de trabajo regular.

Suecia: servicios de los interlocutores sociales para el empleo

La organización sueca Trygghetsrådet SAF/PTK (RESTART), constituida con el respaldo de los interlocutores de la negociación salarial colectiva, ayuda a los trabajadores despedidos del sector privado a encontrar un trabajo nuevo o a crear una empresa. Sus actividades se basan en un convenio colectivo firmado en 1974 por SAF y PTK. RESTART propone a las empresas afiliadas y a los empleados amenazados con el desempleo asesoramiento profesional y ayuda para buscar trabajo o iniciar una actividad independiente. La organización está financiada por las cotizaciones de las 30 000 empresas miembros, que actualmente asignan el 0,3 % de su masa salarial a dicho fin. Los servicios ofrecidos abarcan el plan de carrera personalizado, distintos programas de formación y reciclaje adaptados a las necesidades individuales, la ayuda a la búsqueda de un empleo o la creación de una empresa, e incluso el apoyo económico de los desempleados de más edad bajo determinadas condiciones. La combinación del subsidio de desempleo y la asignación pagada por RESTART puede garantizar a la persona interesada, dependiendo de su edad, una renta de hasta el 75 % del antiguo salario durante un periodo de un año y medio y hasta dos años y medio. La clave de RESTART es una red de 100 asesores, distribuidos en unas 30 oficinas locales y regionales. Entre las 1 43 000 personas que han recurrido a los servicios de Restart en los años noventa, 85 000 han encontrado un nuevo empleo, 12 000 comenzaron una actividad por cuenta propia y 16 000 siguen buscando trabajo. La creación de empresas, que representa alrededor del 10 % de los casos, se da sobre todo en el sector comercial y de ventas, donde el porcentaje de mujeres ha aumentado en 1998, y el 80 % de las empresas aún siguen existiendo hoy. El planteamiento de RESTART de asesoramiento personalizado se basa en el principio según el cual todo cambio de empleo puede también ser la ocasión de comenzar una nueva carrera si va acompañado de medidas de apoyo adecuadas.

Finlandia: períodos de prácticas en empresas en el marco de la formación inicial

En 1995, el Gobierno finlandés decidió que a partir del año 2000, la primera formación profesional debería incluir seis meses de prácticas en una empresa a fin de proporcionar experiencia profesional. Simultáneamente, la duración de la formación profesional inicial se alargó a tres años. Esta reforma tiene por objeto brindar a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia práctica en una empresa con el fin de facilitar el paso de la escuela al oficio. El Gobierno y los interlocutores sociales celebraron un acuerdo en enero de 1998 con el fin de aplicar los objetivos de estos períodos de prácticas en empresa. Este acuerdo incluye las siguientes medidas:

- creación de posibilidades de períodos de prácticas en empresas mediante la cooperación entre centros de formación, interlocutores sociales y empresas;
- creación de las condiciones generales adecuadas para la formación en el lugar de aprendizaje, es decir, la empresa.

Los interlocutores sociales coincidieron en que esta formación en empresa no es comparable a la actividad profesional regular y, por lo tanto, pidieron al Gobierno que modificara en consecuencia la legislación laboral. Asimismo, pusieron de relieve que las prácticas realizadas en empresas en el marco de la formación profesional no debían sustituir a los puestos de trabajo regulares. Este nuevo sistema de formación comenzará oficialmente en agosto de 1999 en tres sectores: la metalurgia, la agrimensura y las instalaciones técnicas de edificios. Los proyectos piloto concluyeron con éxito, en particular gracias a la buena cooperación entre el Gobierno y los interlocutores sociales.

Alemania: acuerdo sobre formación en Renania del Norte-Westfalia

El Estado federado, los municipios, las organizaciones empresariales, los sindicatos y la oficina de empleo alemanes son los interlocutores del acuerdo sobre formación en Renania del Norte-Westfalia. Se están elaborando proyectos conjuntos en dieciséis centros regionales de coordinación con las cámaras de comercio e industria. El objetivo consiste en proponer un puesto de aprendizaje de calidad a toda persona que desea formarse en Renania del Norte-Westfalia. A tal efecto, se invita a las empresas a crear más plazas de aprendizaje y se convence a empresas nuevas a participar en la formación de jóvenes, con el fin de explotar plenamente la totalidad de los puestos de aprendizaje disponibles. Además se realizan proyectos piloto para la reforma del sistema dual de formación. Los interlocutores de estos proyectos se centran sobre todo en los siguientes elementos:

- experimentación de modelos de formación específica para grupos concretos, en el marco de profesiones existentes; han dado comienzo ya cuatro proyectos piloto;
- creación de nuevas profesiones, en particular en los sectores en pleno crecimiento como las telecomunicaciones o los medios de comunicación;

- desarrollo de modelos organizativos para una organización más flexible de la enseñanza en las escuelas de formación profesional, con el fin de mejorar los periodos de formación en empresa;
- desarrollo del potencial de plazas de aprendizaje disponibles mediante una información completa a las oficinas de empleo y una amplia difusión a través de los nuevos medios de comunicación como Internet, para que el mercado de plazas de aprendizaje sea lo más transparente posible.

Las acciones realizadas en el marco del acuerdo sobre formación en Renania del Norte-Westfalia se refieren también a una intensificación de la información y asesoramiento a las empresas para que creen puestos de aprendizaje. A este respecto, los grupos clave son sobre todo las empresas extranjeras, así como los creadores de empresas en fase de consolidación en el mercado. Además la formación con cualificaciones adicionales mejor adaptadas a las necesidades deberá crear un vínculo idóneo entre la formación y la formación permanente, con el fin de mejorar las oportunidades de ejercer una actividad profesional cualificada. Por otra parte, se intensifica el asesoramiento e información de los candidatos sobre los periodos de prácticas, del personal docente y de los padres con el fin de optimizar la orientación profesional, explotar mejor la oferta de periodos de prácticas e informar sobre nuevas profesiones y sectores en crecimiento. Sólo en 1998, estas acciones han permitido crear más de 2 900 plazas de aprendizaje suplementarias. En total, en 1998 se firmaron 122 000 nuevos contratos frente a los 112 000 del año anterior.

38934

Sábado 6 noviembre 1999

BOE núm. 286

Disposición transitoria primera.

Lo dispuesto en esta Ley, salvo en materia de expropiación forzosa en que se estará a lo establecido en la disposición transitoria segunda, será de aplicación a las obras de nueva construcción y a obras en los edificios existentes, para cuyos proyectos se solicite la correspondiente licencia de edificación, a partir de su entrada en vigor.

Disposición transitoria segunda.

Lo establecido en la disposición adicional quinta no será de aplicación a aquellos bienes y derechos sobre los que, a la entrada en vigor de la ley, se hubiera presentado la solicitud de reversión.

Disposición derogatoria primera.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en esta Ley.

Disposición derogatoria segunda.

Los artículos 64 a 70 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, aprobado por Decreto de 26 de abril de 1957, seguirán vigentes en cuanto no se opongan o resulten compatibles con lo establecido en la disposición adicional quinta.

Disposición final primera. Fundamento constitucional.

Esta Ley se dicta al amparo de la competencia que corresponde al Estado de conformidad con los artículos de la Constitución siguientes:

- a) El artículo 149.1.6.º, 8.º y 30.º en relación con las materias civiles y mercantiles de los capítulos I y II y con las obligaciones de los agentes de la edificación y atribuciones derivadas del ejercicio de las profesiones establecidas en el capítulo III, sin perjuicio de los derechos civiles, forales o especiales existentes en determinadas Comunidades Autónomas.
- b) El artículo 149.1.16.º, 21.º, 23.º y 25.º para el artículo 3.
- c) El artículo 149.1.6.º, 8.º y 11.º para el capítulo IV.
- d) El artículo 149.1.18.º para la disposición adicional quinta.

Lo dispuesto en esta Ley será de aplicación sin perjuicio de las competencias legislativas y de ejecución que tengan asumidas las Comunidades Autónomas en este ámbito.

Disposición final segunda. Autorización al Gobierno para la aprobación de un Código Técnico de la Edificación.

Se autoriza al Gobierno para que, mediante Real Decreto y en el plazo de dos años a contar desde la entrada en vigor de esta Ley, apruebe un Código Técnico de la Edificación que establezca las exigencias que deben cumplir los edificios en relación con los requisitos básicos establecidos en el artículo 3, apartados 1.b) y 1.c).

Hasta su aprobación, para satisfacer estos requisitos básicos se aplicarán las normas básicas de la edificación-NBE que regulan las exigencias técnicas de los edificios y que se enumeran a continuación:

- NBE CT-79 Condiciones térmicas en los edificios.
NBE CA-88 Condiciones acústicas en los edificios.

- NBE AE-88 Acciones en la edificación.
NBE FL-90 Muros resistentes de fábrica de ladrillo.
NBE QB-90 Cubiertas con materiales bituminosos.
NBE EA-95 Estructuras de acero en edificación.
NBE CPI-96 Condiciones de protección contra incendios en los edificios.

Asimismo, se aplicará el resto de la reglamentación técnica de obligado cumplimiento que regule alguno de los requisitos básicos establecidos en el artículo 3.

Disposición final tercera. Adaptación del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa.

El Gobierno, en un plazo de seis meses, adaptará la sección 4.ª del capítulo IV del Título II del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa a lo dispuesto en esta Ley.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

Esta Ley entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo sus disposiciones adicional quinta, transitoria segunda, derogatoria primera por lo que se refiere a la legislación en materia de expropiación forzosa, derogatoria segunda, y final tercera que entrarán en vigor el día siguiente al de dicha publicación.

Por tanto, Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 5 de noviembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
JOSÉ MARIA AZNAR LÓPEZ

21568 LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren, Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, 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.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre muje-

res y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

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

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

Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además 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 del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

El primer capítulo introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social.

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

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

Como novedad importante, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso

de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

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

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

El último artículo del capítulo I prevé las modificaciones que han de realizarse en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la extinción del contrato de trabajo. Para ello, se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.

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

El capítulo II introduce modificaciones al Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

El capítulo III modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cubre una laguna actualmente existente, previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.

El capítulo IV introduce modificaciones en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La novedad más importante reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

Con la finalidad de que no recaigan sobre los empresarios los costes sociales de estos permisos, lo que podría acarrear consecuencias negativas en el acceso al empleo, especialmente de la población femenina, y como medida de fomento del empleo, el capítulo V prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Los capítulos VI, VII y VIII introducen las correspondientes modificaciones en las leyes reguladoras de la Función Pública, con el objeto de adaptar el contenido de la Ley a los colectivos comprendidos en su ámbito de aplicación.

38936

Sábado 6 noviembre 1999

BOE núm. 266

CAPÍTULO I

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo

Artículo primero. Permisos retribuidos.

La letra b) del apartado 3 del artículo 37 queda redactada de la siguiente forma:

«b) Dos días 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Artículo segundo. Reducción de la jornada por motivos familiares.

1. El apartado 4 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

«4. 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 una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

2. El apartado 5 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

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

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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 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.»

3. Se añade un nuevo apartado al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

«6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del proce-

dimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Artículo tercero. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

El apartado 1.d) del artículo 45 queda redactado de la siguiente forma:

«d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.»

Artículo cuarto. Excedencia por cuidado de familiares.

El apartado 3 del artículo 46 queda redactado de la forma siguiente:

«3. Los trabajadores tendrán 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable 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 empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.»

Artículo quinto. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El apartado 4 del artículo 48 queda modificado de la siguiente manera:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de

la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.»

Artículo sexto. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.*

Se introduzca un nuevo apartado 5 en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que

se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Artículo séptimo. *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno. La letra d) del artículo 52 queda modificada de la siguiente manera:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.»

Dos. El apartado 4 del artículo 53 queda modificada de la siguiente manera:

«4. Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

38938

Sábado 6 noviembre 1999

BOE núm. 286

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Tres. El apartado 5 del artículo 55 queda redactado en la siguiente forma:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

CAPÍTULO II

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril

Artículo octavo. *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado de la siguiente forma:

«2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan soli-

citado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Dos. El apartado 2 del artículo 122 queda redactado de la siguiente forma:

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulta discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Artículo noveno. *Modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.*

1. Se modifica la rúbrica del capítulo V del Título II del Libro II, que queda denominado:

«Vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica, modificaciones substanciales de condiciones de trabajo, permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares.»

2. Se incluye una nueva sección en el capítulo V del Título II del Libro II, del siguiente tenor literal:

«SECCIÓN 5.ª PERMISOS POR LACTANCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Artículo 138 bis.

El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los per-

misos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días.»

3. El primer párrafo del apartado 1 del artículo 189 queda redactado en la forma siguiente:

«1. Las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo las que recaigan en los procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones, concreción horaria y determinación del período de disfrute en permisos por lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares, en los de materia electoral, en los de clasificación profesional, en los de impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente, y las dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 300.000 pesetas (1.803 euros). Procederá en todo caso la suplicación.»

CAPÍTULO III

Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo décimo. Protección de la maternidad.

El artículo 26 queda redactado de la siguiente forma:

«1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender 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, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la 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 una 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.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, 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 del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su

estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»

CAPÍTULO IV

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio

Artículo undécimo. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

Se modifica el primer párrafo del artículo 38.1.c) de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; riesgo durante el embarazo; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorgan en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Artículo duodécimo. Duración de la obligación de cotizar.

Se modifica el apartado 4 del artículo 106 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

38940

Sábado 6 noviembre 1999

BOE núm. 266

«4. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de riesgo durante el embarazo y en la de maternidad, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Artículo decimotercero. *Situaciones protegidas.*

Se modifica el artículo 133 bis de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 133 bis. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.»

Artículo decimocuarto. *Prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo.*

Se incluye, en el Título II de la Ley General de la Seguridad Social, un nuevo capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV TER

Riesgo durante el embarazo

Artículo 134. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados.

2. La prestación económica, cuyo pago corresponderá a la Entidad Gestora, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

4. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente por el Ins-

tituto Nacional de la Seguridad Social siguiendo el procedimiento que reglamentariamente se establezca.»

Artículo decimoquinto. *Adaptaciones en la Ley General de la Seguridad Social.*

Se introducen las siguientes adaptaciones en el capítulo V «Invalidez» del Título II de la Ley General de la Seguridad Social:

a) El actual artículo 134 pasa a quedar numerado como artículo 136 formando el contenido de la sección 1.ª del capítulo V del Título II de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Las secciones 3.ª, 4.ª y 5.ª pasan a numerarse, respectivamente, secciones 2.ª, 3.ª y 4.ª con idéntico contenido.

Artículo decimosexto. *Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales.*

Se modifica el apartado 3 de la disposición adicional octava de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«3. Lo previsto en los artículos 134, 135 y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales. Asimismo resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial del Mar, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

CAPÍTULO V

Modificaciones que se introducen en la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con las personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento

Artículo decimoséptimo. *Modificación del encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.*

El encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta queda redactado en los siguientes términos:

«Decimocuarta. *Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.*»

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

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, que quedará redactado de la siguiente forma:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones

empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, en los términos establecidos en el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones previstas en este apartado b) coincidirá con la del período de descanso a que se refiere el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.»

CAPÍTULO VI

Modificaciones que se introducen en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública

Artículo decimonoveno. Excedencia por cuidado de familiares.

El apartado 4 del artículo 29 queda redactado de la forma siguiente:

«4. Los funcionarios tendrán 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 acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas

relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año, los funcionarios tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

Artículo vigésimo. Permiso por maternidad y paternidad.

El apartado 3 del artículo 30 queda redactado de la forma siguiente:

«3. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.»

38942

Sábado 6 noviembre 1999

BOE núm. 266

CAPÍTULO VII

Modificaciones que se introducen en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero

Artículo vigésimo primero. *Licencia por riesgo durante el embarazo.*

Se introduce un nuevo número 3 en el artículo 69 con la siguiente redacción:

«3. Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.»

CAPÍTULO VIII

Modificaciones que se introducen en la Ley 28/1975, de 27 de junio, sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y en la Ley 29/1975, de 27 de junio, de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

Artículo vigésimo segundo. *Situación de riesgo durante el embarazo en el mutualismo administrativo.*

Se introduce un nuevo párrafo, después del tercero actual, en el artículo 21 de la Ley 28/1975 y en el artículo 20 de la Ley 29/1975, con la siguiente redacción:

«Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 69, apartado 3, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.»

Disposición adicional primera.

Podrán acogerse a los beneficios establecidos en esta Ley los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores de las sociedades laborales, durante los periodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, con independencia del régimen de afiliación de la Seguridad Social, en el que estuvieren incluidos, con las peculiaridades propias de la relación societaria.

Disposición adicional segunda.

La legislación de la Seguridad Social en materia de convenios especiales se adaptará a las modificaciones previstas en la presente Ley, en el plazo de un año contado a partir de su entrada en vigor.

Disposición adicional tercera.

Se modifica la redacción del apartado 1.e) del artículo 141 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, que quedará de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos, por naturaleza o adopción o acogimiento per-

manente o preadoptivo. En este supuesto, tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o de enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos por dos personas por el mismo sujeto causante.»

Disposición adicional cuarta.

El Gobierno, en el marco de sus competencias, y de acuerdo con los agentes sociales, impulsará campañas de sensibilización pública al objeto de conseguir que los hombres asuman una parte igual de las responsabilidades familiares, y de manera especial se acojan, en mayor medida, a las nuevas posibilidades que esta Ley ofrece para compartir el permiso parental.

Disposición adicional quinta.

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, cualquiera que sea su denominación.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta Ley.

Disposición final primera. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones fueran necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 5 de noviembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Vicepresidente Primero del Gobierno
y Ministro de la Presidencia,
FRANCISCO ÁLVAREZ-CASCOS FERNÁNDEZ