ESTRATEGIAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE LA MUJER EN EL ÁMBITO RURAL. RESÚMENES DE ALGUNAS PONENCIAS

‘ PANEL I: FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO RURAL (día 27 de marzo)

“EL SECTOR AGROPECUARIO, Y EN PARTICULAR EL ECOLÓGICO, Y SU EXPLOTACIÓN A TRAVÉS DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL POR MUJERES”

Henar Álvarez Cuesta

Ante la situación que padece el mundo rural español y las tasas de desempleo sufridas por las mujeres, varias son las posibilidades en presencia para devolver al mundo rural al lugar de preeminencia como sector de riqueza, de conformidad con las directrices contenidas en el Libro Blanco de la agricultura; y todas ellas tienen en común (y precisan) un cambio de mentalidad en los partícipes, en particular en las mujeres, capaz de hacer recobrar el prestigio social y cultural de la agricultura, relegado a un segundo plano por el proceso de ajuste y reestructuración sufrido en las últimas décadas: protección del medio ambiente, desarrollo del mundo rural bajo nuevas coordenadas e innovación productiva.

Dicho cambio de perspectiva pasa por incentivar este tipo de economía desde la escuela y a lo largo de todo el ciclo educativo, incluida la formación profesional y la Universidad, a modo de contenido trasversal semejante al fomento del autoempleo y el emprendimiento, pues no de otro modo puede el mundo rural volver a tener el prestigio perdido como generador de empleo de calidad y riqueza. Los temas a abordar no pueden ser otros que los a continuación desarrollados: protección del medio ambiente, desarrollo agrario e innovación en el medio rural. Si bien algunos forman parte ya del diseño curricular en varias etapas formativas, resulta conveniente su puesta en relación y servicio al objetivo apuntado.

En primer lugar, la protección del medio ambiente unida a un desarrollo rural sostenible propiciado por la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural, trae consigo la delimitación de un yacimiento de empleo, muchas veces minusvalorado, para las mujeres en todo el territorio nacional y en particular en una Comunidad Autónoma, como es Castilla y León, que cuenta con una gran superficie protegida o considerada como Espacio Natural.

A la protección y cuidado de estos espacios cabe unir su uso como reclamo para un turismo de calidad, preocupado por el entorno, sostenible, en la denominación empleada por la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 para su promoción. Para ello es preciso tanto un impulso decidido a su difusión como turismo activo, natural, de descanso y en todas las épocas del año, como una inversión continuada en su cuidado y mantenimiento, no en vano el denominado turismo rural constituye sin duda un gran activo capaz de situarnos en este aspecto como un referente a nivel internacional.

En segundo término, las especiales condiciones territoriales con que cuenta España y en particular la provincia de León, unida a su gran tradición agropecuaria, con gran parte de su territorio destinado al primer sector y con un gran volumen de población aún en núcleos rurales, nos coloca en una posición inmejorable para apostar por la creación de empleo a través del fomento de las explotaciones agropecuarias iniciadas o continuadas por mujeres. En cuanto a la forma jurídica, parecen más adecuadas y con mayor posibilidad de éxito, aquéllas vinculadas a la economía social, como las cooperativas, o las sociedades agrarias o las sociedades laborales.

El desarrollo del sector agrícola, así como de la industria y los servicios conexos, tiene importantes efectos sobre la pobreza y la generación de empleo. En particular, las mujeres, y

especialmente las mujeres jóvenes, se beneficiarán del desarrollo y la mayor productividad de ese sector. Pero no solamente en el agropecuario, en tiempos en los que muchos trabajadores buscan empleo infructuosamente, las actividades no agrícolas pueden reducir el desempleo y el subempleo rural y aliviar las presiones asociadas con la migración de población rural hacia zonas urbanas, pues el desarrollo de este sector generará una demanda creciente de productos y servicios no agrícolas y, de esa forma, facilitará su sostenibilidad.

A nivel estatal, y desde hace relativamente poco tiempo, ha cobrado especial importancia este sector productivo. Para su protección y promoción se dictó la ya mencionada Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. Esta norma concilia el desarrollo del medio rural a través de su explotación económica con su sostenibilidad con el objetivo común de fomentar el empleo, entre otros colectivos, y sobre todo, el de las mujeres. A tal fin, impulsa la creación y el mantenimiento del empleo en el medio rural, en especial para mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, y preferentemente en las zonas rurales prioritarias, y para ello propone distintos tipos de medidas.

En fin, entre las variadas posibilidades abiertas para las mujeres en el medio rural, destaca, como punto que aúna el desarrollo sostenible y explotación agropecuaria, la agricultura y ganadería ecológica. Este sistema de producción aporta importantes beneficios en términos económicos y de cohesión social y contribuye a la revitalización rural a través de un desarrollo sostenible. Además, el crecimiento del sector de la Agricultura Ecológica está ofreciendo nuevas oportunidades de empleo en ámbitos tales como la producción, la transformación y los servicios afines.

"AUTOEMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y ESPÍRITU DE EMPRESA DE LA MUJER EN EL ÁMBITO RURAL"

María Purificación García Miguélez

En España, al igual que en otros países de nuestro entorno desarrollado, puede constatarse un aumento significativo de la participación femenina en el mercado de trabajo asalariado, particularmente acusado en las últimas décadas, y hablando en términos generales o, lo que es lo mismo, sin entrar en tareas o sectores puntuales de actividad. Pese a todo, aún persisten importantes diferencias entre las mujeres y sus homólogos varones, derivadas de los obstáculos a los que aquéllas han de hacer frente para desarrollar su carrera profesional y, tanto y más si cabe, cuando lo que pretenden es iniciar una actividad empresarial, ya sea durante el proceso de empresarización (creación de empresas) en sí mismo, o una vez iniciada la actividad productiva.

En tal sentido, diferentes instituciones y organismos internacionales (como la Organización de Naciones Unidas o la Organización Internacional del Trabajo –OIT– coinciden en sus manifestaciones, señalando las claramente inferiores tasas de participación femenina frente a la actividad laboral remunerada masculina, al tiempo que insistiendo en la necesidad de propiciar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, ya sea como asalariadas o como empresarias, pues esto constituye un factor esencial de impulso al crecimiento y desarrollo socioeconómico de cualquier región, país o territorio. No en vano, y precisamente reconociendo el papel fundamental del colectivo femenino y su contribución al desarrollo, el lema del Día Internacional de la Mujer 2012, celebrado el pasado 8 de marzo, fue *"Habilitar a la mujer campesina – Acabar con el hambre y la pobreza"*.

Las instituciones internacionales trabajan, pues, sobre la premisa de poner de manifiesto el papel fundamental de las mujeres, contribuyendo al progreso agrícola, mejorando la seguridad alimentaria y ayudando a reducir los niveles de pobreza, o ayudando a incrementar el grado de progreso, pues la relevancia del papel femenino no es exclusiva de los países en desarrollo.

En el mundo, y según datos ofrecidos por las Naciones Unidas, las mujeres representan el 43% de la mano de obra en el ámbito rural, cifra que se eleva hasta alcanzar el 70% en algunos lugares. Los estudios y estadísticas realizados ponen asimismo de manifiesto claras dificultades que éstas han de afrontar, una desigualdad entre géneros en forma de acceso limitado al crédito o menores oportunidades en términos de salud y/o educación, entre otras. Por ejemplo, se calcula que el 60% de las personas que padecen una situación de hambre crónica en el planeta son mujeres y, en particular, niñas. La crisis alimentaria y económica, unida a los efectos perniciosos del cambio climático, no hacen más que agravar la situación.

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura considera, sin embargo, que simplemente en el supuesto caso de que las mujeres tuvieran un acceso igualitario y equitativo a los fertilizantes, las semillas y las herramientas agrícolas, la cantidad de seres humanos hambrientos en el mundo se reduciría entre 100 y 150 millones. En palabras de su Secretario General, Ban Ki-moon, *"invirtiendo en las mujeres rurales; eliminando la discriminación de que son objeto en la legislación y en la práctica; asegurando que las políticas respondan a sus necesidades; brindándoles acceso en pie de igualdad a los recursos y proporcionándoles una función que desempeñar en la adopción de decisiones* […] *las posibilidades de desarrollo profesional de estas mejorarían sustancialmente"*.

Si nos centramos en la actividad empresarial femenina, estudios realizados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) evidencian su despegue hace unas tres décadas, en los 80, de forma mucho más notable en los países desarrollados, donde el porcentaje de mujeres empresarias sobre el total de empresarios se había más que duplicado ya al empezar el siglo XXI. Dicho incremento superior al 50% ha sido asimismo puesto de manifiesto en los informes de la ONU.

En nuestro ámbito más cercano, y más recientemente, también el Parlamento Europeo se ha hecho eco de toda esta situación, dejando constancia en su Resolución de 31 de mayo de 2011 de que tanto el espíritu emprendedor de las mujeres como la existencia de PYMES lideradas y gestionadas por féminas son un elemento clave en el aumento de las tasas de empleo femenino, a la vez que su papel es fundamental en los procesos de crecimiento socioeconómico sostenible de los países. Ese mismo texto refleja, no obstante, la situación de desventaja en la que, lamentablemente, las mujeres se encuentran aún ante los hombres a la hora de dirigir y desarrollar empresas, instando a los países miembros de la Unión Europea a poner en marcha las acciones precisas para apoyar el emprendedurismo femenino, así como para permitir un mayor y mejor acceso de este colectivo a la microfinanciación y otros instrumentos financieros.

El actual debate en torno al fomento de la actividad empresarial de las mujeres en general, y de las del ámbito rural en particular, surge, pues, en torno a la búsqueda de soluciones frente a las elevadas tasas de desempleo femenino registradas y a la mejora de la calidad del desarrollo.

Tratando de analizar, no obstante, el impacto que supone la actividad de creación de empresas para el colectivo femenino y para la sociedad en general, podría afirmarse que con demasiada frecuencia persiste una clara tendencia a compararla con la de sus homólogos varones, de alguna manera imponiendo criterios, estereotipos y formas de pensar masculinizadas, lo que en más ocasiones de las deseables lleva a infravalorar o no reconocer en su justa medida cuanto de positivo tiene el emprendizaje femenino, alegando razones como que las entidades promovidas son de poca entidad o que se trata de sectores de actividad altamente feminizados.

En este orden de cosas, entre los rasgos característicos del emprendizaje femenino (en términos generales), se constata que las empresas impulsadas por mujeres suelen ser de menor

tamaño y estar claramente orientadas a determinados sectores de la economía, principalmente servicios tradicionales, pequeño comercio, hostelería y otros servicios personales.

Entre las motivaciones que impulsan a las mujeres a crear empresas destacan el planteamiento de retos o logros personales, como la independencia, así como las mayores posibilidades que esta actividad puede, *a priori*, brindar de cara a conseguir un mejor equilibrio en términos de conciliación de la vida familiar y laboral. También es relativamente frecuente que se aluda al propósito de poner fin a los obstáculos, a veces casi "invisibles", que discriminan y entorpecen su progreso profesional como asalariadas, y cuya principal manifestación es el llamado "techo de cristal" (ante iguales tareas y responsabilidades, menores salarios). Esto deja al descubierto una situación en la que con frecuencia las motivaciones guardan relación con las diferentes formas de medir y valorar el nivel de éxito profesional-laboral, y particularmente empresarial, dejando en un segundo plano el prestigio social o la recompensa económica, aspectos éstos de primer orden cuando se analizan las actividades de emprendizaje llevadas a cabo por individuos varones.

En términos de formación y cualificación, los estudios realizados muestran cómo las mujeres empresarias poseen en su mayoría altos niveles de formación reglada, si bien disponen de una menor formación específica para el desempeño de actividades empresariales cuando se compara con la de los hombres. Este aspecto, unido a la menor experiencia laboral que suelen tener las mujeres cuando se deciden a crear su propia empresa, trae como consecuencia inmediata una mayor dificultad a la hora de precisar el sector de actividad más adecuado para intervenir, así como la dirección de la entidad, una vez que ésta ha sido creada.

En cuanto a las formas de dirección y gestión existentes en las entidades promovidas por mujeres, diferentes estudios han puesto de manifiesto una disparidad de opiniones en cuanto al componente psicológico que podría o debería traslucirse en la forma de gestión de las empresas: mientras algunos expertos sostienen que las mujeres son más prudentes, manifiestan una menor predisposición al riesgo y tienen un mayor control de las situaciones que los varones, otros consideran que esto no es así y, en realidad, su propensión al riesgo es mucho mayor. Por lo demás, el consenso sí es mucho mayor acerca del hecho de que las empresas dirigidas por mujeres suelen estar presididas por una atmósfera en la que se hace gala de un talante más democrático y participativo que en el caso de las dirigidas por hombres.

Aparte de todo lo anterior, lo que sí es una realidad es que los esfuerzos de promoción del emprendizaje femenino son cada vez más evidentes, particularmente por medio del diseño e implementación de políticas dirigidas específicamente a este colectivo, y más en concreto en el ámbito rural. Con todo, no es menos cierto que aún resta mucho por hacer en este sentido.

"SITUACIÓN DE LA MUJER EN LAS ZONAS RURALES DE LA UE"

Natalia Ordoñez Pascua

En 2006, la Comunicación de la Comisión, de 21 de diciembre de 2006, "El empleo en las zonas rurales: colmar el déficit de puestos de trabajo" COM(2006)857 final, puso de manifiesto la dificultad a la que se enfrentan las zonas rurales de la Unión Europea, destacando un problema común en todas ellas: la creación de puestos de trabajo sostenibles y de calidad.

En este ámbito, el desfase entre zonas urbanas y rurales va en aumento, a pesar de que las zonas rurales representan el 93 % del territorio comunitario, siendo la renta per cápita de las zonas urbanas prácticamente el doble que la de las zonas rurales. Por ello, cada vez es más difícil atraer o mantener a las personas cualificadas.

Los retos que se plantea el problema del futuro en el empleo rural, con carácter general son: el envejecimiento de la población agraria; la participación de los jóvenes y de las

mujeres en la economía rural; la ampliación de la Unión Europea; y, la ayuda a los productores en el marco la nueva PAC (reformada en 2003) basada en una política de desarrollo rural reforzada, centrada tanto en el empleo como en el crecimiento y la sostenibilidad.

La Comisión propone colmar el déficit de puestos de trabajo en las zonas rurales, mejorando la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas, y también de la formación y las cualificaciones humanas.

En Europa se están produciendo dos procesos de cambio demográfico caracterizados por la migración de la población rural hacia zonas urbanas o rurales accesibles y el definido por un flujo de «contraurbanización» que mueve a las poblaciones de zonas urbanas hacia zonas rurales accesibles. Por ello, estas zonas conocen un fuerte crecimiento, en detrimento de las zonas predominantemente rurales, que poco a poco pierden su población y su actividad económica.

La tasa de empleo aumenta más rápidamente en las zonas urbanas (64,7 % en 2004) que en las rurales (60,1 %). No obstante, ciertas zonas rurales próximas a ciudades tienen unas tasas de crecimiento del empleo elevadas.

El sector terciario tiende a estar dominado por el sector público en las zonas rurales, y los servicios privados, a estar infradesarrollados en comparación con las zonas urbanas.

Además, las zonas rurales reúnen menos cualificaciones: en torno al 15 % de la población tiene estudios superiores, mientras que en las zonas urbanas este porcentaje se eleva al 20 % y las personas cualificadas tienden a migrar hacia zonas urbanas debido a las mejores perspectivas de trabajo.

La falta de infraestructuras de formación y de guarderías en ciertas zonas rurales es un obstáculo para el aumento de las cualificaciones profesionales y el acceso al mercado laboral. Estas deficiencias inciden muy directamente en las mujeres y los jóvenes, que, gravemente afectados por el desempleo, deciden, en su mayoría, abandonar las zonas rurales, lo que supone un problema para el relevo generacional.

En este contexto, se sitúa la mujer con sus especiales dificultades de acceso al mercado laboral, que trata en mayor profundidad la Resolución del Parlamento europeo de 12 de marzo de 2008 (2007/2117/INI), en la cual el Parlamento, valorando toda la legislación emanada de la UE, pide a las distintas instituciones comunitarias y Miembros una serie de actuaciones para eliminar las desigualdades por razón de sexo y aboga por una mejora de la mujer en el espacio rural europeo.

Las principales acciones se centran en la elaboración de estrategias para frenar el éxodo de las mujeres, principalmente de las más cualificadas, del ámbito rural, entendiendo que la integración es un elemento estratégico y un elemento fundamental para lograr el crecimiento económico y el desarrollo sostenible en estas zonas.

Todo ello ha de ir acompañado de una serie de acciones en torno a la mejora de las condiciones de vida de las mujeres, poniendo especial interés en aquellos colectivos más marcados por condiciones difíciles como aquellas que adolecen de alguna discapacidad, las que sufren violencia de género, inmigrantes, las pertenecientes a etnias minoritarias o cualquier otra forma de discriminación.

Es importante en éste ámbito la participación activa de las Instituciones europeas, Estados miembros y autoridades regionales en orden a facilitar el acceso a las tecnologías de la información y comunicación, fomentando la igualdad de oportunidades y actividades dirigidas concretamente a la mujer rural, apoyando proyectos de creación de empresas innovadoras de

producción agraria primaria en el medio rural, que puedan proporcionar nuevos empleos en el marco definido en la Comunicación referida a colmar el déficit de empleo en las zonas rurales, donde los puestos de trabajo sean, mayoritariamente ocupados por mujeres.

También es elemento esencial la formación y educación, así como la promoción de redes de servicios sociales que permitan la conciliación efectiva de la vida laboral y familiar, dada la escasa existencia de centros en este sentido en una sociedad, la rural, donde existe un el papel tradicional definido para la mujer como pilar básico de arraigo del núcleo familiar.

El último elemento importante a destacar es la necesidad del apoyo empresarial en todo este proceso. Así, es necesario por parte de los Miembros su compromiso respecto de aquellas empresas que inviertan en las zonas rurales y puedan ofrecer a las mujeres empleos de calidad en detrimento del empleo tradicional del ámbito rural, todo ello, con el fin último de la mejora de sus condiciones de vida y su lucha por la integración en términos de igualdad en el mercado laboral.

PANEL II: LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN EL ÁMBITO RURAL (día 27 de marzo)

"LA VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER TRABAJADORA EN EL ÁMBITO RURAL"

Susana Rodríguez Escanciano

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la Violencia de Género, pretendió dar una respuesta global a la lacra social denominada precisamente "violencia de género" y garantizar la seguridad y la protección de la mujer afectada, ofreciendo un largo listado de medidas atinentes a la prevención, educación, protección y asistencia social o represión penal y, por cuanto ahora importa, confiriendo una serie de prerrogativas laborales y de Seguridad Social a la víctima de tales comportamientos, conformando una estrategia dirigida no "contra este fenómeno, sino sobre los resultados del mismo". La primera idea a extraer de las previsiones de esta Ley, antes de analizar su contenido concreto, es que no tiene en cuenta para nada las peculiaridades que presenta la mujer trabajadora en el mundo rural y que sufre un atentado machista, pues muchas de las medidas legales diseñadas van a carecer de aplicación práctica en ese ámbito.

Las bajas, el absentismo, las incapacidades y el descenso de la productividad que se da entre las mujeres víctimas de malos tratos hicieron necesaria la articulación de toda una serie de medidas legislativas específicas para, por un lado, hacer efectiva la protección de este colectivo, y, por otro, sensibilizar a los empresarios y a los interlocutores sociales sobre la magnitud del problema, con el fin último de evitar que se sucedieran los despidos o la imposición de otro tipo de sanciones, no en vano de todos es sabido que "el trabajo remunerado mejora la posición de las mujeres en la familia, les hace menos dependientes social y económicamente y reduce su situación de vulnerabilidad ante la violencia".

Como orientación general, la LPIVG viene a apuntar dos líneas básicas de actuación relacionadas con los derechos sociolaborales: La primera está dirigida a facilitar el acceso a una actividad profesional a las víctimas. Con ello se pretende hacer posible el logro de unos recursos económicos propios y, por tanto, de una autonomía personal en los diversos ámbitos de la vida, así como aprovechar el papel "socializador" del desempeño de dicha actividad, en la medida en que viene a facilitar las relaciones con otras personas, la adquisición de cierta cualificación y, en última instancia, a mejorar la autoestima de las mujeres maltratadas en el marco de un proceso de normalización de su entorno de vida, aspiración de la que da buena cuenta el Real Decreto 1917/2008. La segunda pretende responder al objetivo de facilitar la continuidad de la actividad profesional de las trabajadoras víctimas de violencia sin olvidar la necesidad de paliar los efectos que en el desarrollo de la misma pudieran ocasionarse por dicha circunstancia. Las diversas

medidas que se apuntan en este sentido atienden a las repercusiones que pueden causar en la prestación de servicios las alteraciones en la salud física o psicológica ocasionadas por la situación de maltrato, así como la adaptación de ciertas condiciones de trabajo como medidas para garantizar la seguridad de las víctimas o para facilitar el acceso de éstas a los servicios de apoyo, asesoramiento, e incluso, la tramitación de denuncias o de procedimientos de separación o divorcio, entre otras gestiones relacionadas con las situaciones de agresión.

Resulta muy acertado, por ende, que en una Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se aborden aspectos laborales y de protección social, modificando el ET y la LGSS, a fin de facilitar a las trabajadoras afectadas la posibilidad de continuar su relación laboral, conciliándola con su derecho a la asistencia social integral y a la efectividad de la orden de protección, a través del reconocimiento del derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de actividad, suspensión de la relación laboral y, en último término, extinción voluntaria del vínculo contractual.

No se puede negar que la toma en consideración de la situación laboral de la víctima como un factor a tener en cuenta a la hora de ofrecerle una protección eficaz y completa, tiene una trascendencia innegable, no en vano la empresa no puede considerarse un espacio completamente cerrado a las consecuencias de aquellas vicisitudes que influyen tan profundamente en la vida de sus trabajadoras como sucede con la violencia de género. La Ley --con buena lógica-- trata de imponer a la organización empresarial una racionalidad adicional a la meramente profesional, para incluir en sus decisiones la toma en consideración de circunstancias puramente personales de las trabajadoras víctimas de maltrato a su servicio, que afectan a su rendimiento laboral o que pueden aconsejar cambios en su prestación, priorizando la tutela de la mujer trabajadora frente a las necesidades de la entidad productiva. Ahora bien, la regulación de los derechos laborales de las víctimas, combinada con un catálogo nada escueto de reglas en materia de protección social o de ayudas económicas de otra naturaleza, admite no sólo elogios sino también serias críticas, pues su configuración resulta en ocasiones un tanto compleja e incluso incoherente, pudiendo detectarse, al tiempo, serias lagunas o importantes vacíos de regulación.

1.- Reducción y/o adaptación de la jornada

De acuerdo con lo previsto en la versión que la LPIVG proporciona al art. 37.7 ET, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá la posibilidad, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, de proceder a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario (sin que se establezca límite mínimo o máximo) o a su redistribución. Esta medida se define de una forma amplia, al poder abarcar tanto la minoración del tiempo de trabajo, como la adaptación del horario, pasando por la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de actividad que se utilicen en la empresa.

Resulta interesante resaltar que, aunque sea en términos genéricos, gracias a la expresión "otras formas de ordenación del tiempo de trabajo", este precepto, y como fórmulas de flexibilización del horario, está abriendo la puerta a situaciones tales como el "trabajo a tarea", el "teletrabajo" (versión actual del trabajo a domicilio) o incluso a fórmulas mixtas que combinen, gracias a los enormes avances que en esta línea permiten las nuevas tecnologías, la prestación laboral de servicios realizada de "forma presencial" con actividades de tipo "no presencial". Sin embargo, en este ámbito cabe introducir, ya de entrada, un doble matiz: de un lado, parece partirse de la idea de que esas fórmulas de reordenación del tiempo de trabajo van a ser siempre posibles, con independencia del tipo de tarea que se desarrolla e incluso del tipo de empresa en el que se prestan servicios (desconociendo que las opciones van a ser muy distintas, en función, por ejemplo, de la dimensión de la organización productiva); de otro, parece limitarse la medida a las formas de ordenación del tiempo de actividad que ya se utilicen en la empresa, por lo que puede descartarse que el empresario tenga la obligación de poner en marcha este tipo de fórmulas si no las tenía implantadas con anterioridad.

Aun cuando han empezado a promulgarse sentencias muy flexibles en cuanto a la concreción de la reducción o reordenación horaria, en realidad, todas las manifestaciones de este derecho requieren de una compatibilidad con la organización del proceso productivo en la concreta entidad empresarial. Si en esa empresa no funciona un sistema de turnos, la trabajadora no podrá pedir que se le reconozca la facultad de ocupar uno u otro turno, lo mismo si no existe horario nocturno y diurno, o si no se prevé horario flexible o jornada intensiva. Igualmente, la prerrogativa de cambio horario dependerá directamente de las condiciones particulares del puesto que ocupa, pues la modificación que la mujer propone no podrá afectar a sus tareas o a las funciones propias de su plaza. Precisamente por ello, hubiese sido interesante que la Ley concediese a la víctima la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo (movilidad funcional) dentro de su grupo profesional o entre categorías equivalentes. En todo caso, esta incompatibilidad entre la organización del trabajo o las características del puesto que ocupa la trabajadora y la reordenación que ésta solicita tiene que ser absoluta, en el sentido de imposibilidad total de atender a los requerimientos de la agredida. No debe bastar, a tal efecto, con que la medida solicitada ocasione algún trastorno a la empresa, perjudique levemente los intereses empresariales o exija un especial celo organizativo; la enorme relevancia del bien jurídico protegido y la especial debilidad de la víctima resultan suficientes para demandar de la entidad empresarial un esfuerzo razonable de adaptación.

Para el ejercicio de los derechos de reordenación del tiempo de trabajo se establecen, además, dos alternativas, una acordada con la empresa y otra legal a falta de acuerdo: De conformidad con la primera posibilidad, tales derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y la trabajadora afectada, de modo que el acuerdo individual sólo debe admitirse si no hay convenio o pacto colectivo o si, habiéndolo, se limita a mejorar su contenido, no a acordar empeorando. Es particularmente significativo este llamamiento a los convenios colectivos o acuerdos de empresa para regular el derecho aquí analizado, pues, de esta forma, se obliga a incluir en la negociación colectiva propuestas --hasta ahora ciertamente escasas-- para erradicar o paliar los efectos de la violencia de género. No hubiera sido desaconsejable, sin embargo, incluir en la ley unos términos mínimos de ejercicio del derecho introducido en el art. 37.7 ET, sin perjuicio de su tratamiento por los convenios colectivos o los acuerdos que se alcancen en esta materia. En todo caso, a falta de pacto, la concreción de estos derechos corresponderá a la propia trabajadora, que será quien decida en qué proporción y con qué régimen horario va a reducir su jornada laboral o las adaptaciones que considere necesarias para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, con el límite lógico de su jornada ordinaria.

Con todo, la remisión que se efectúa al procedimiento previsto en el art. 139 LRJS para resolver las discrepacias entre la víctima de violencia de género y el empresario implica que éste pueda negarse a aceptar la solicitud efectuada con la demora que ello conlleva en cuanto a la efectividad de los derechos protegidos. La solución acogida por la LRJS --la posición de demandante corresponde a la trabajadora, vetando el ejercicio inconsentido del derecho-- no parece la más adecuada cuando lo que está en juego es la protección de intereses tan fundamentales como el derecho a la vida y a la integridad física de la mujer, que pueden requerir la adopción de medidas de carácter urgente. "Probablemente, dada la situación en que se encuentra la trabajadora víctima de violencia de género, la necesidad de garantizar su protección integral y la asistencia social que precise y, sobre todo, evitar situaciones de riesgo, hubiera sido necesario declarar expresamente la inmediata ejecutividad de la decisión sin perjuicio de la posterior resolución judicial de las discrepancias entre ésta y el empresario". En caso contrario, "la intervención de la empresa resulta, sin duda, excesiva".

Obsérvese, además, que la versión inicial de la LPIVG excluía a la reducción de la jornada (admitida como derecho de la trabajadora víctima de la violencia de género en el art. 21.1. LPIVG y en el art. 37.7 ET) de una posible generación de un derecho a desempleo, que sería parcial, al no contemplarse en el art. 21.1 LPIVG; exclusión ratificada, en aquel momento, con la letra no modificada del art. 203.3.II LGSS, donde se exigía, para acceder al desempleo parcial, una autorización en expediente de regulación de empleo que, en la reducción de jornada motivada por

violencia de género, no concurre. Ante tan deplorable realidad y con el fin de prever una solución económica para estos supuestos en favor de las víctimas de violencia de género", que van a ver disminuidos sus ingresos precisamente en un momento en el cual previsiblemente aumentan los gastos, no en vano en muchas ocasiones las trabajadoras pasan a asumir de forma unilateral ciertas responsabilidades familiares, la LOIEMH introduce un nuevo párrafo 5º en el art. 211 LGSS, en virtud del cual "en los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del art. 37 ET, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial. Si la situación legal de desempleo se produce estando la trabajadora en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada".

Es más, aun cuando la jurisprudencia ya venía siendo sensible a este problema, la LOIEMH se esfuerza en dejar claro que los criterios para el cálculo de indemnizaciones por despido cuando la trabajadora haya tenido reducida previamente su jornada por razones de violencia de género deben tener en cuenta la remuneración de la víctima anterior al disfrute de la reducción de la jornada (nueva disposición adicional 18ª ET).

Desde una perspectiva crítica sorprendía y sorprende, todavía al día de hoy, el hecho de que, aun cuando el art. 19 LPIVG regula también el derecho a la asistencia social integral de los menores que se encuentran bajo la patria potestad o guarda y custodia de la trabajadora, ésta no puede solicitar las medidas señaladas en este apartado para garantizar el derecho a la asistencia social de aquéllos (y poder acompañarlos, por ejemplo, en caso de que requieran atención psicológica), ya que la norma legal sólo las prevé para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la asistencia social de la propia mujer en exclusiva.

2.- Novación modificativa del lugar de la prestación

Conforme a la redacción introducida en el art. 40.3 bis ET por la LPIVG, la trabajadora, que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo. El ámbito de protección dispensado por la norma es doble, admitiendo la novación locativa con o sin cambio de residencia, pues no cabe duda de que la trabajadora, víctima de maltrato, podrá tener interés en trasladarse a un centro de trabajo que implique el traslado de su domicilio a otra localidad distinta, pero en otros casos su interés puede consistir en prestar servicios en otro lugar que, por su cercanía u otras razones, asegure con más garantía sus desplazamientos.

La iniciativa para poner en marcha estas medidas corresponde a la propia mujer, cuando considere que son necesarias para hecer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral y, probablemente, recurrirá a ellas en los casos en que la reducción de la jornada o la reordenación del tiempo de trabajo no resultan suficientes para hacer frente a la concreta situación en que se encuentra. El empresario no puede negarse a la petición de movilidad de ésta, pero podrá solicitar que acredite su situación mediante la correspondiente orden de protección o, excepcionalmente, a través del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género. Con idéntico afán restrictivo, este derecho se concreta con una mera preferencia (no reubicación) para ocupar una vacante de su mismo grupo profesional o categoría equivalente en cualquier otro centro de trabajo de la empresa. Atendiendo a la importancia del bien jurídico protegido, dicha preferencia "será prioritaria frente a otros derechos como el de movilidad voluntaria de los trabajadores a tiempo parcial [art. 12.4 e) ET], el derecho de consorte (art. 40.3 ET) o, incluso, el derecho preferente a ocupar una plaza vacante del excedente voluntario (art. 46.5 ET)", pero, previsiblemente, en caso de que no exista posibilidad de ocupar un nuevo puesto vacante, y dado que la trabajadora tiene que abandonar el que venía desempeñando,

en la práctica se producirá la interrupción temporal de la relación laboral en los términos que se comentarán con posterioridad.

La duración de la movilidad locativa será de seis meses dentro de los cuales la empresa tiene la obligación de conservar el puesto de trabajo anteriormente ocupado. Transcurrido ese plazo, la víctima de violencia de género podrá optar por reincorporarse o continuar en su nuevo puesto, decayendo la obligación de reserva, a salvo por supuesto de las mejoras que en la configuración de este derecho pueda incorporar la autonomía colectiva o el acuerdo más favorable entre las partes. Nada dice, sin embargo, la LPIVG acerca de la intervención del juez en la determinación de posibles prórrogas de la situación del cambio de centro de trabajo o de localidad, a diferencia de lo que contempla en cuanto a la suspensión del contrato, lo cual no deja de ser incoherente si se tiene en cuenta que, tanto una medida como la otra, responden a idéntica finalidad: garantizar la protección de la víctima.

A efectos de posibilitar el ejercicio del derecho aquí analizado, la empresa está obligada a comunicar individualmente a la trabajadora víctima de violencia de género las vacantes existentes o las que se pudieran producir en el futuro, no siendo suficiente la utilización del tablón de anuncios. Este deber de información sobre las vacantes tiene gran trascendencia, pues en la mayoría de los casos la necesidad de la trabajadora será urgente y sin la colaboración de la empresa carecerá de efectividad. De esta forma, si el empresario no cumpliera con tal deber de información y ocupara la plaza con otro trabajador previamente vinculado a la empresa o contratado al efecto, la víctima de violencia de género podría reclamar en vía judicial a través de la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales, solicitando la asignación de la plaza como forma de reposición del derecho vulnerado (arts. 177 y ss. LRJS).

3.- Interrupción de la relación laboral

Conforme consta, la LPIVG reconoce a la trabajadora víctima de violencia de género una serie de facultades dirigidas a compatibilizar, en la medida de lo posible, el mantenimiento de su empleo con su seguridad personal, evitando así decisiones extremas o perjudiciales como la dimisión por idéntico motivo o el recurso a otras situaciones suspensivas o análogas (por ejemplo, la excedencia voluntaria). A tal fin, el art. 45.1.n) ET permite a la afectada interrumpir su contrato de trabajo por su propia iniciativa y decisión, sin quedar supeditada al beneplácito empresarial y sin especiales exigencias formales o de fondo, como pudieran ser las de preavisar con una concreta antelación, contar con una antigüedad mínima o estar vinculada con carácter indefinido o a tiempo completo.

La finalidad que persigue el legislador con esta medida es doble: por un lado, facilitar la protección eficaz de la víctima, eliminando cualquier aspecto previsible (como es el puesto de trabajo) que pudiera provocar un ataque del agresor; por otro, promover una recuperación psicológica más rápida para la trabajadora, eximiéndola del deber de asistencia y puntualidad en el trabajo, sin que el cumplimiento de las obligaciones laborales pueda incrementar la inestabilidad emocional.

En consecuencia, dos son lo únicos requisitos que condicionan el válido ejercicio del derecho: de un lado, acreditar la circunstancia habilitante mediante la orden judicial de protección o, excepcional e indiciariamente, a través de informe del Ministerio Fiscal; de otro, la necesidad y conveniencia del abandono temporal de su puesto, a interpretar muy flexiblemente por la dificultad para su prueba. En principio, es la propia mujer quien elige su duración por un tiempo de hasta seis meses, pudiendo ser prorrogada por períodos de tres meses, hasta completar dieciocho, cuando así lo decida el juez competente y la efectividad de su protección lo exija. Como contrapartida a la pérdida de ingresos provocada por una situación no deseada por la trabajadora, la consecuente reserva de su puesto se conjuga con una amplia cobertura social --significativamente, prestaciones por desempleo total (art. 208.1.2 LGSS)--,

"perfil necesario cuya ausencia determina la ineficacia del conjunto", pudiendo quedar atemperadas, al tiempo, las obligaciones derivadas del compromiso de actividad.

Es más, como ni la letra h) del apartado 1 del art. 45, ni la letra g) del art. 48 ET, establecen que la interrupción temporal del contrato sólo pueda ser solicitada una vez, es pensable que tras finalizar dicha suspensión y reincorporarse la trabajadora, ésta pueda ser de nuevo víctima de violencia de género e iniciar una nueva interrupción que, a su vez, generaría derecho a prestaciones de desempleo, ya que se computan las mismas cotizaciones que sirvieron para generar las prestaciones de la primera. De todo ello cabe deducir, a pesar de la compleja redacción empleada por la LPIVG, que: primero --y como excepción a la regla general--, el período de cotización tenido en cuenta para reconocer el derecho a una prestación por desempleo contributiva o asistencial en un caso de suspensión del contrato por violencia de género no se agota y, por tanto, podrá computarse nuevamente para tener derecho a prestaciones futuras; segundo, el tiempo durante el cual se percibe el desempleo obrante la suspensión del contrato se considerará, también como excepción, cotizado a los efectos de percepciones futuras por esta misma contingencia. Con estas medidas se logra, en definitiva, que el acceso a la protección por desempleo durante el tiempo de suspensión del contrato tenga un coste cero para la trabajadora maltratada, máxime cuando este período de suspensión con reserva de puesto de trabajo "tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo" (art. 124.5 LGSS). A mayores, se permite la contratación interina en sustitución de la trabajadora sin coste para la empresa.

4.- Extinción del contrato de trabajo y nulidad del despido

La LPIVG añadió una letra m) al art. 49.1 ET para contemplar la extinción por "decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género". La previsión específica y separada no impide configurar esta nueva modalidad como un supuesto más de dimisión, si bien ha de ser calificada como *sui generis* en virtud de las importantes y beneficiosas singularidades que presenta, pues frente a la versión genérica, quienes presten servicios por cuenta ajena y sean objeto de estos deleznables comportamientos podrán resolver su vínculo sin necesidad de observar preaviso alguno y quedando en situación legal de desempleo [art. 208.1.1.e) LGSS] para lucrar, en su caso, las oportunas prestaciones.

No procede olvidar tampoco la garantía de indemnidad a favor de la mujer víctima de violencia, auténtico seguro frente al empresario de un pacífico y solvente ejercicio de los derechos laborales y de Seguridad Social reconocidos en la LPIVG, que supone el reconocimiento de la nulidad del despido disciplinario carente de causa y del despido objetivo cuando se produzca respecto de aquellas mujeres agredidas que hayan ejercido los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de actividad o de suspensión de la relación laboral [arts. 55.5 b) ET y 53.4 b)]. Su efecto será la lógica readmisión inmediata de la mujer con el abono de los salarios dejados de percibir. Esta medida (verdadero seguro de blindaje frente al empresario) reporta cuantiosas ventajas para las víctimas de maltrato, pues únicamente deben acreditar el ejercicio de alguno de los derechos reconocidos en la LPIVG para merecer la protección aquí analizada, correspondiendo al empresario probar la rectitud y legalidad de su decisión de dar por extinguido el contrato.

No obstante lo anterior, tampoco sería desaconsejable la inclusión de alguna indicación expresa sobre la nulidad de cualquier sanción --diferente al despido-- que traiga su causa en el ejercicio de los derechos reconocidos a la trabajadora víctima de violencia de género, aunque dicha calificación no admite duda, no sólo porque se estaría castigando a la mujer por la activación de un derecho legalmente reconocido, sino también por la discriminación por razón de género que la misma escondería en tanto que sólo las féminas son titulares de estos derechos específicos.

Sin abandonar el tono crítico adoptado y teniendo en cuenta la vinculación directa entre el ejercicio de los derechos derivados de la condición de víctima de violencia de género y la nulidad cualificada del despido, parece que esta protección no alcanza tampoco a aquellas mujeres que, a pesar de estar sufriendo violencia machista, no han optado por ejercer los derechos reconocidos en la LPIVG. Aun cuando, en este caso, un despido que tuviese su fundamento en la situación de violencia sexista padecida por una trabajadora deberá ser calificado, igualmente, como nulo por discriminatorio, lo cierto es que es necesario aportar --y precisamente aquí es donde surgen los problemas-- indicios razonables del trato arbitrario, lo cual no siempre es fácil para la trabajadora, convirtiéndose, en ocasiones, en una auténtica *probatio diabolica*. Hubiese sido de gran interés, por tanto, que la Ley hubiese incorporado alguna indicación sobre el rendimiento debido por la empleada víctima de violencia de género que ni suspende ni extingue su relación contractual, similar a la que se contiene en el art. 20.3 ET para los trabajadores minusválidos, respecto de los cuales el control y vigilancia empresarial del cumplimiento de sus obligaciones laborales debe realizarse teniendo en cuenta su capacidad real, no en vano la tensión emocional a la que quedan sometidas estas trabajadoras provocará una posible --y lógica-- merma de su productividad.

La nulidad del despido, claro es, no implica que las trabajadoras sean inmunes frente al poder disciplinario de la empresa; sus incumplimientos contractuales siguen siendo sancionables y, por eso, el último párrafo del art. 55.5 ET indica que en todos estos supuestos hay que calificar el despido como nulo "salvo que se demuestre su procedencia".

5.- Justificación de las faltas de asistencia o puntualidad

No todas las medidas laborales aplicadas sobre las mujeres víctimas de violencia de género están orientadas a facilitar su alejamiento del agresor. En ciertas ocasiones, se trata de evitar que el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la relación laboral obstaculice la recuperación física o psíquica que precisan las víctimas de este tipo de violencia.

Así, se van a considerar justificadas y no se podrán tener en cuenta aquellas ausencias o faltas de puntualidad que se deban al padecimiento, físico o psíquico, generado por situaciones de violencia sexista a efectos de un despido objetivo [art. 52 d) ET]. Esta previsión otorga un trato especial a las faltas de asistencia al trabajo imputables a una situación objetiva de violencia de género, asimilándolas a otros supuestos de inasistencia especialmente protegidos, para sortear la paradoja de que el ejercicio de derechos vinculados a la protección de intereses vitales, como la vida o la integridad física de la fémina amenazada, termine perjudicando a la propia mujer en el plano laboral al privarla eventualmente de un empleo. Entre dichas faltas habrán de entenderse incluidas las necesarias para realizar los trámites de asistencia letrada, presentarse a las comparecencias judiciales, acudir a consultas de tratamiento psicológico o normalizar la situación de la víctima con motivo de cambio de domicilio o de residencia.

Además, dichas ausencias, para considerarse justificadas, deben estar debidamente acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, previa expedición de los correspondientes documentos acreditativos. Por tanto, las trabajadoras deberán entregar al empresario el certificado que les haya expedido el servicio social, en el que se constata que su situación física o psicológica justifica las ausencias o faltas de puntualidad. Dicho documento operaría de forma similar a los partes de incapacidad temporal o confirmación de la citada incapacidad temporal, que justifican las ausencias de los trabajadores por enfermedad común, accidente laboral o común o enfermedad profesional.

Todo lo anterior implica que la mujer trabajadora sigue obligada, dentro de sus circunstancias, a comunicar sus ausencias y faltas de puntualidad a la empresa a la mayor brevedad. Si se trata de ausencia es claro que deberá ser a la máxima brevedad (a lo mejor, incluso, antes de que ello se produzca, si es que se sabe con anticipación que ello va a tener lugar); si se trata de impuntualidad lo normal será que, en cada momento, se dé cuenta a quien corresponda en la empresa de la causa del retraso, sin perjuicio de poder aportar en ese momento o en ulterior y más

próximo la justificación por parte de los servicios sociales o de salud. Hubiera sido necesario, no obstante, dar un paso más y proteger estas situaciones con el régimen más beneficioso previsto para los permisos retribuidos en el art. 37. 3 ET, pues, en otro caso, el empresario procederá lógicamente a descontar los salarios correspondientes a las ausencias en claro perjuicio de la trabajadora.

6.- Suspensión de la cotización de las trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género

Las trabajadoras por cuenta propia, víctimas de violencia de género que deban cesar en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, pueden suspender la obligación de cotizar al RETA durante un período de seis meses, período que se considera como cotizado a efectos de la percepción de las prestaciones de Seguridad Social y, asimismo, su situación se considerará como asimilada al alta (art. 21 LPIVG).

7.- Algunas medidas a favor de las funcionarias

Cabe hacer referencia a los tres derechos siguientes:

1.- De forma paralela a lo que sucede con las trabajadoras por cuenta ajena, el art. 49 Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, en su apartado d), establece quelas faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

2.- El art. 82 EBEP precisa que las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aún así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

3.- El art. 89.5 EBEP determina que las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

8.- Plan Dike en Castilla y León

Es un programa de la Junta de Castilla y León encaminado
a la incorporación de las mujeres víctimas de violencia de género a un puesto de trabajo. La contratación efectuada a estas mujeres se subvencionará
con la siguiente cuantía:

• La contratación temporal, mínimo de seis meses,
a tiempo completo, con 2.500 euros.

• La contratación indefinida a tiempo completo,
con 6.000 euros.

Si el contrato fuera a tiempo parcial, la cuantía de la subvención será proporcional a la duración de la jornada de trabajo.

"PROTECCIÓN SOCIAL ORIENTADA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EL ÁMBITO RURAL: MATERNIDAD, PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL, CUIDADO DE MENORES"

Mª de los Reyes Martínez Barroso

En unas Jornadas dedicadas a estudiar la diferentes Estrategias para el fomento del empleo de la mujer en el ámbito rural resulta imprescindible abordar la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar en el ámbito rural.

A partir de la hipótesis de que la maternidad y sus consecuencias colocan a los padres en un plano de gran dificultad para la realización de sus cometidos laborales, en esta ponencia se abordan las medidas que el sistema público de Seguridad habilita para posibilitar la tan anhelada conciliación de las responsabilidades familiares con las propias de la actividad laboral. En tal sentido se estudian las prestaciones públicas que, de modo directo o indirecto, tienden a dicha finalidad, fundamentalmente las correspondientes a la maternidad y paternidad; riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural y, cómo no, la más novedosa dedicada al cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave. La proyección general de la normativa reguladora de estas prestaciones, al constituir la legislación básica en materia de Seguridad Social competencia exclusiva del Estado, hace que en esta materia no existan peculiaridades en el ámbito rural.

1.- Maternidad

Situaciones protegidas

La maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten (de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49.a) del Estatuto Básico del Empleado Público), por lo que la referencia al artículo 30.3 debe entenderse hecha al artículo 49.a) de dicho Estatuto.

Beneficiarios

Trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos, siempre que, reuniendo la condición general de afiliación y alta (o asimilada) acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

Prestación económica

Subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.

Pérdida o suspensión del derecho al subsidio

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Supuesto especial de subsidio de maternidad no contributiva

Previsto para trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período mínimo de cotización establecido. Salvo excepción, su cuantía es igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento. La duración de la prestación es de 42 días naturales a contar desde el parto. Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental (la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia), o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurran dos o más circunstancias de las señaladas.

2.- Paternidad

Situación protegida

El nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute.

Beneficiarios

Trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida, siempre que, reuniendo la condición general de afiliación y alta (o asimilada) acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Prestación económica

Subsidio de igual cuantía que el de maternidad y que podrá ser denegado, anulado o suspendido en los mismos términos.

3.- Riesgo durante el embarazo

Situación protegida

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. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

Prestación económica

Se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con una serie de particularidades. La prestación económica nace el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finaliza 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.
La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente (equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales).

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

4.- Riesgo durante la lactancia natural

Situación protegida

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 situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 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.

Prestación económica

Se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extingue en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

5.- Cuidado de hijos enfermos de cáncer u otra enfermedad grave

Se regula en el art. 135.quater LGSS y consiste en una prestación económica a los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50 % de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente, del menor.

Para el acceso al derecho a esta prestación se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, en su caso, a la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

"MEDIDAS PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO RURAL. SERVICIOS PÚBLICOS"

Beatriz Agra Viforcos

1.- Estrategias regionales de conciliación

Dadas las peculiaridades del medio rural y su incidencia en la conciliación, no puede extrañar que tanto la I como la II Estrategia Regional para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral se ocupen expresamente de la cuestión.

1.- Primera Estrategia (2004).- Asume entre sus fines el de reforzar su aplicación en el medio rural, teniendo en cuenta los factores diferenciales que para la conciliación de la vida familiar y laboral existen en dicho ámbito, para lo cual contempla dos tipos de acciones: de un lado, las dirigidas al conocimiento de las necesidades específicas en las zonas rurales y a la concienciación en la materia; de otro, las orientadas a la promoción de la conciliación, mejorando e incrementando los centros y servicios para la atención a la infancia y a las personas dependientes y adecuándolos al medio rural.

2.- Segunda Estrategia (2008).- También incluye el mentado fin, asumiendo para su consecución varios objetivos; a saber, promocionar valores de equidad y corresponsabilidad en las tareas y atenciones familiares, mediante la educación y sensibilización; fomentar e introducir medidas y buenas prácticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las políticas activas de empleo en las zonas rurales; promocionar y extender los servicios y centros dirigidos

a menores, mayores y personas con discapacidad, en el ámbito rural, o, por último, desarrollar y fomentar las TICs y el transporte como instrumento conciliador en las zonas rurales.

2.- Servicios y prestaciones de atención a la dependencia

La atención a ancianos, enfermos y dependientes es un frente de actuación especialmente importante en el ámbito rural, dado en envejecimiento de su población. La falta de servicios públicos cercanos al domicilio para la atención de los ancianos a menudo fuerza a los familiares (sobre todo mujeres) a renunciar al trabajo remunerado, permaneciendo en las explotaciones agropecuarias, pese al deseo de acceder a otro tipo de empleo previsiblemente menos sacrificado y más rentable.Los servicios públicos ideados para facilitar la conciliación a menudo no responden a las necesidades específicas del medio rural, bien por su distancia respecto de las áreas donde su ubican los centros, bien por la insuficiencia del servicio prestado; por ello, a menudo la única opción es el ingreso en una residencia, con el desarraigo que ello implica.

Para las hipótesis de dependencia, la respuesta específica viene dada por la Ley 39/2006, que regula tal situación, aunque la experiencia ha demostrado su insuficiencia para solventar todas las situaciones necesitadas de respuesta; además, ymerced a los embates de la crisis, las prestaciones se han demorado o directamente postergado.Los servicios previstos son los de prevención de la dependencia y promoción de la autonomía personal, el de teleasistencia, el de ayuda a domicilio, los centros de día y noche y los centros residenciales, a los que se añaden las prestaciones siguientes:

1.- Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales, pudiendo asumir tal condición el cónyuge y los parientes hasta el tercer grado, así como personas asimiladas.Si el dependiente reside en un entorno caracterizado por insuficiencia de recursos públicos o privados acreditados, despoblación o circunstancias geográficas o de otra naturaleza, que impidan o dificulten otras modalidades de atención, podrá ser considerado cuidador alguien del entorno que, aun no teniendo el grado de parentesco señalado, resida en el municipio de la persona dependiente o en uno vecino y lo haya hecho durante el período previo de un año.

2.- Prestación económica de asistencia personal, destinada a facilitar la promoción de la autonomía del gran dependiente mediante la contratación de asistencia personal.

3.- Prestación económica vinculada a la compra de un servicio, prevista para los casos en que no sea posible la atención mediante algún servicio público.

3.- Atención a la infancia

Aunque el medio rural se caracteriza por la escasez de niños, ello no impide afirmar que las familias con hijos se enfrentan a peculiares dificultades para conciliar su vida laboral y familiar. Existen algunas medidas destinadas a compensar esta dificultad:

1.- Guarderías. Programa “Crecemos”.- La falta de guarderías en poblaciones pequeñas fuerza a los padres a desplazarse hasta el lugar donde están ubicadas. Para salvar la escasez de centros, se ha implantado en Castilla y León (2004) el programa “Crecemos”, destinado a fomentar la creación en municipios rurales de servicios asistencialespara niños de hasta tres años. Respecto a los mentados desplazamientos, es importante potenciar la flexibilidad horaria de los centros, prever medios de transporte y establecer comedores; criterios que pueden ser utilizados por la Administración Pública para otorgar subvenciones a los centros de educación infantil.

2.- La escuela rural. Los colegios rurales agrupados (CRAS).- El 35% del alumnado de la Comunidad estudia en escuelas rurales, muchos de ellos en CRAS o colegios cuyasse reparten entre diversas localidades, cuya gran virtud es que han permitido satisfacer de forma óptima el derecho a la educación en áreas rurales. Proceden de la LOGSE, que también creó losCentros Rurales de Innovación Educativa para realizar actividades que desarrollen y complementen la acción educativa de las escuelas y facilitar la convivencia de los alumnos, actuando como medida de acción compensatoria en relación con personas, grupos o ámbitos en situación desfavorable.

3.- Servicios y programas complementarios.- En Castilla y León cabe citar:

A) Transporte escolar.- Previsto para alumnos de educación infantil, primaria, secundaria obligatoria y educación especial que residan en un municipio diferente del centro escolar; así comoalumnos de centros de educación especial ubicados en la localidad de residencia si las necesidades derivadas de su discapacidad lo exigen.

B) Comedores escolares.- El servicio se ofrece, en general, de octubre a mayo, pudiéndose ampliar a junio y septiembre.Es gratuito para los alumnos que utilicen el transporte escolar; el resto debe abonar el precio del cubierto, pero se ha implantado un sistema de ayudas en función de ciertos criterios económicos y familiares.

C) Madrugadores y tardes en el cole.- El Programa "Madrugadores" consiste en la ampliación del horario de apertura, durante los días lectivos; el Programa "Tardes en el Cole" consiste en la ampliación del horario, durante los días lectivos, a partir del fin la jornada lectiva. Podrán ser usuarios los alumnos que cursen segundo ciclo de educación infantil oprimaria y se desarrollan actividades socioculturales y lúdicas.

D) Centros abiertos.- El programa se destina a alumnos que cursen enseñanzas de segundo ciclo de educación infantil o educación primaria y es operativo durante los días laborables no lectivos: vacaciones de verano o festividades escolares que coinciden con días laborables, como la Semana Santa o la Navidad.

E) Crecemos en verano.- Tiene el propósito de dar una respuesta lúdico-educativa a niños de4 a 10 años durante el período estival, que permita conciliar la vida familiar y laboral en municipios del ámbito rural de la Comunidad de Castilla y León.

"LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO RURAL: ESPECIALIDADES"

Roberto Fernández Fernández

1.- Contextualización de la materia. La tradicional exclusión de la mujer del trabajo por cuenta ajena

El Estatuto de los Trabajadores está diseñado tomando en consideración el trabajador surgido del modelo fordista que presta servicios en una gran fábrica con un contrato de trabajo por tiempo indefinido y a jornada completa, si bien es cierto que dicha referencia ha ido perdiendo su importancia con el transcurso de los años como consecuencia de las sucesivas reformas acaecidas en el mercado laboral, en especial desde el comienzo de la actual crisis económica.

Sobre la premisa anterior, no es de extrañar que dicha norma no contenga referencia expresa a la prestación de servicios en el ámbito rural. Eso sí, es necesario tener en cuenta dos previsiones que tradicionalmente han jugado un papel relevante en el quehacer de la mujer en el ámbito rural.

De una parte, la exclusión del ámbito laboral de los trabajos familiares, salvo prueba en contrario capaz de demostrar su condición de asalariados, considerándose como tal el cónyuge siempre y cuando conviva con el empresario. En este sentido, el titular de la explotación agraria ha sido históricamente el hombre, de manera que la mujer que prestaba sus servicios en ella era considerada como una colaboradora cuya labor no quedaba incluida en el marco de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, cerrándole las puertas a su inclusión en dicho texto y a la protección en él prevista, así como a los beneficios previstos en materia de Seguridad Social.

En efecto, "son muchas las mujeres que, trabajando en el campo español, aun no computan dentro de las tasas de empleo de trabajadores activos, a pesar de desempeñar diariamente labores agrarias. Sobre todo cuando su trabajo es realizado en explotaciones familiares", de ahí que no sean de extrañar "la escasa tasa de actividad de las mujeres que viven en el mundo rural… y sus correlativas altas tasas de paro… agudizadas por la falta de empleos agrarios que quieran integrar a la mujer y por la escasez de otras actividades económicas colaterales a la agricultura en el mundo agrario" (DUEÑAS HERRERO, L. y SERRANO ARGÜELLO, N.).

Al respecto, es necesario llamar la atención sobre la ausencia de desarrollo de la disposición final cuarta de la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural que obligaba al Gobierno a promover y desarrollar el régimen de cotitularidad de bienes, derechos y obligaciones en el sector agrario y la correspondiente protección de la Seguridad Social.

De otra, la utilización habitual en el trabajo en el campo del contrato de grupo mediante el cual el empresario contrata una cuadrilla de trabajadores para realizar las tareas pecuarias necesarias, en especial en los momentos de recogida de cosechas o frutos. En este sentido, y según establece el artículo 10.2 ET, dicha prestación de servicios da lugar a un único vínculo celebrado entre el empresario y el representante o jefe de un grupo de trabajadores considerado en su totalidad.

Así, los componentes del grupo deben designar un jefe que ostentará su representación y responderá de las obligaciones inherentes a tal representación. Además deberá cobrar y repartir el salario común, salvo que expresamente no esté autorizado para ello; si bien en caso de estarlo el pago del salario por el empresario al jefe del grupo le libera de la obligación.

Al respecto, y por cuanto a estas charlas interesan, dado el rol que ha desempeñado la mujer en el sector agrícola no ha sido frecuente que fuera ella quien asumiera las funciones de representar a toda la cuadrilla, sino que se ha tratado de un papel sumamente masculinizado.

En este contexto, es necesario destacar que "la mujer cuando es asalariada agraria suele tener empleos estacionales, mayoritariamente eventuales o como trabajadores fijos discontinuos, agrupados en diversas zonas de la geografía nacional, precisamente aquellas que concentran labores de recolección a mano o poco mecanizadas (sus trabajos se subsumen en la gran mayoría de los casos en la recogida de fruta u hortaliza, olivares, vendimia o aquellas actividades directamente vinculadas con el manipulado y envasado de estos productos)" (DUEÑAS HERRERO, L. y SERRANO ARGÜELLO, N.).

2.- Particularidades en el desempeño de las relaciones laborales en el campo

Conforme se ha indicado anteriormente, el trabajo en el campo y más en concreto de la mujer no ha sido objeto de una atención especial por parte del acervo laboral, "dejando para las normas sectoriales el tratamiento específico que corresponda". Tampoco los convenios colectivos aplicables en la materia y el Laudo Arbitral de 6 de Octubre de 2000 dictado en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo entran a regular con profundidad esta materia y cuantos lo hacen suelen reiterar o

reproducir principios ya recogidos en las normas generales; es más, en algunos casos contienen declaraciones que "no hacen sino asentar la propia causa de la desigualdad… [identificando] como situaciones que derivan de la condición de mujer la lactancia y el cuidado de hijos [fijando] como premisa algo, que pese a ser en la práctica cierto, no deja de provocar perplejidad, pues es justamente el considerar esas labores como condiciones propias de la mujer lo que conduce a la discriminación y la desigualdad" (RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P.).

Eso sí, tomando en consideración las peculiaridades inherentes al sector agrícola, la normativa laboral permite la adaptación de la jornada a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos, bien para permitir una ampliación o una utilización más flexible de dichas normas en función de las exigencias organizativas de tales actividades o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta, bien para establecer limitaciones adicionales tendentes a reforzar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en aquellos casos en que la prolongación en el tiempo por encima de ciertos límites de unas determinadas condiciones de prestación pudiera entrañar un riesgo para ellos.

En cuanto hace al trabajo en el campo, el artículo 5 RD 1561/1995 permite ampliaciones de jornada en dicho sector, de manera tal que la distribución y modalidades de cómputo de jornada en estas labores vendrán establecidas en convenio colectivo o, en su defecto, por la costumbre local. Asimismo, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de 20 horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de 12 horas de trabajo efectivo; esa distribución irregular habrá de ser compensada o abonada según lo dispuesto en el artículo 35.1 ET.

En cuanto al descanso diario, el RD 1561/1995 lo fija en diez horas consecutivas entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general por períodos de hasta cuatro semanas. También podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal general (recuérdese día y medio ininterrumpido) o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

En cuanto hace a las limitaciones de jornada, según el artículo 24 RD 1561/1995 en aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico o en las que concurran circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo.

En las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o fango y en las de cava abierta, entendiendo por tales las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados, la jornadas ordinaria no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis semanales de trabajo efectivo.

En relación con el resto de condiciones de trabajo, y sin perjuicio de lo previsto en los convenios colectivos sectoriales negociados y firmados en distintos niveles territoriales, es necesario tomar en consideración a nivel nacional del Laudo Arbitral de 6 de Octubre de 2000 dictado en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo y sus principales especialidades son las siguientes:

1ª.- En cuanto hace a la estructura salarial se distingue entre:

a.- Salario base ya sea por unidad de tiempo o de obra.

b.- Salario a la parte consistente en la asignación previa al trabajador de una fracción determinada del producto o del importe obtenido.

c.- Complemento de antigüedad consistente en 4 días del SMI al término de un trienio, 3 días por año contados desde el cumplimiento de un trienio hasta los 15 años de antigüedad y 2 días por año desde los 15 hasta los 20 años de antigüedad.

d.- Complemento por trabajo nocturno, de manera que cada hora trabajada entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tiene un suplemento del 20% sobre el salario base, salvo los trabajaos de ganadería, guardería y los que a voluntad del trabajador se realicen en tal período.

e.- Gratificaciones extraordinarias, se percibirán 2 pagas extras al año por un importe de treinta días de salario base más complemento salarial de antigüedad, haciéndose efectivas con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en la primera quincena del mes de julio; asimismo, se pude acordar su percepción prorrateada en doce mensualidades.

f.- Se puede acordar el abono de parte del salario en especie con un límite del 25% de las percepciones salariales. Cuando el alojamiento y manutención corran a cargo del empresario no se puede descontar al trabajador más del 25% del salario correspondiente.

g.- Las horas extraordinarias se compensan con descanso en los cuatro meses inmediatamente posteriores a su realización y de no poder ser compensadas con descansos alternativos, cada hora extra será retribuida con la cantidad que resulte de aplicar un incremento del 50% al salario hora ordinaria.

En definitiva, la normativa española, si quiere alcanzar el objetivo de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, las condiciones laborales y la ocupabilidad en el sector agrario, debe continuar profundizando en el desarrollo de acciones concretas destinadas a incrementar la presencia femenina en este sector, llegando a adoptar incluso, de considerarlo necesario, medidas de acción positiva para favorecer la contratación de este colectivo, de manera tal que se procuren aumentar las oportunidades de integración laboral en la economía propia del medio rural, tal y como permite el artículo 8 de la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural.

PANEL III: LA MUJER ANTE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL MUNDO RURAL (día 28 de marzo)

"LA DESIGUALDAD DE LA MUJER EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL"

Juan José Fernández Domínguez

El análisis de los problemas de igualdad de la mujer (y de la mujer agraria en particular) en materia de Seguridad Social bien podría dar, no para una monografía, sino para varias. El contexto de este foro, sin embargo, fuerza a simplemente apuntar algunas quiebras significativas del principio, en tantas y tantas ocasiones mantenidas como inercia histórica.

Cabría, de este modo aludir a:

1º.- Los sempiternos óbices que encuentra la mujer agraria para incorporase al sistema. No hace falta mentar las cuestiones de inconstitucionalidad parcial, por discriminatorios, que presentaban los arts. 2.2. y 5.3 (con sus presunciones sobre titularidad de negocio mercantil o industrial o sobre las viudas con hijos varones mayores de 18 años) de Reglamento de General del Régimen Especial Agrario, cuando las estadísticas muestran su raíz fáctica, a situar en tres grandes aspectos:

A.- *La edad*, con una gran reticencia a afiliarse y cotizar en la franja entre 25 y 45 años, que sólo se corrige al llegar a esta edad (y es historia la enorme decepción que sufrieron muchas de las que comenzaron a cotizar a los 50 años y luego las sorprendió el cambio legislativo que

aumentaba el período de carencia mínimo) para así poder lucrar el derecho a una pensión de viudedad.

B.- *La titularidad de la explotación*, en tanto la afiliación personal aparece, en el caso de la mujer, íntimamente vinculada al título de propiedad y, sobre todo en el supuesto de las casadas, los niveles son significativamente reducidos.

C.- *La entidad económica de la explotación*, que incrementa de forma notable la afiliación y el índice de cotización de la mujer sólo cuando de explotaciones medias o grandes se trata, al considerar comparativamente cómo el precio a pagar, en el supuesto de explotaciones pequeñas o marginales, no compensa respecto al beneficio a obtener.

2º.- Como complemento de lo anterior, cabe dar cuenta de las trabajadoras temporeras (temporales o fijas discontinuas) por cuenta ajena, cuyo porcentaje llega a ser mayoritario en actividades tales como entresacar, vendimiar, recoger fruta o el envasado de productos hortofrutícolas, normalmente a través de contratos de grupo en los que en rara ocasión adquieren el rango de jefa. En muchos supuestos trátase de trabajo sumergido (sobre todo el de las extranjeras), sin derechos de Seguridad Social; en otros, su escasa entidad (medida en tiempo) y lamentables condiciones económicas bien pueden conducir a un discurso sobre discriminación indirecta de parecido calado al que ha acompañado al feminizado trabajo a tiempo parcial.

3º.- Entrando al detalle de las diferencias en las prestaciones procede sentar:

A.- *Jubilación*. Serán, sobre todo, una serie de condiciones y prácticas en cuanto hace al trabajo por cuenta propia o ajena de las mujeres las que de forma indirecta (discriminación indirecta) influirán en esta prestación. Por destacar dos:

En primer lugar, la operación de cálculo significada de cotizar el tiempo mínimo con el único objetivo de lucrar una pensión de jubilación mínima que, unida a la otra mínima de su esposo o pareja agricultor, permitan una renta suficiente de la unidad de convivencia en su vejez.

En segundo término, y unido al anterior, la arraigada costumbre que se mantiene en el campo (más profundamente que en la ciudad) de hacer pesar en exclusiva sobre las mujeres el cuidado de la prole, lo cual dificulta en la práctica el cumplimentar los largos períodos de carencia que la norma exige para acceder a esta prestación.

B.- *Incapacidad*. De nuevo bajo la forma de discriminación indirecta derivada de la posición de la mujer en la sociedad, cabrá examinar la normativa sobre el complemento para la pensión de invalidez no contributiva, (discapacidad en un grado igual o superior al 75% del art. 145.6 LGSS), condicionada a que la unidad económica de convivencia no alcance el nivel de rentas o ingresos que el legislador fije en cada momento, motivo por el cual casi siempre será una mujer la beneficiaria [Igual ocurre con el 50% de la gran incapacidad contributiva, que también irá casi siempre dirigida a la mujer (o hija) no trabajadora para que atienda al hombre], lo que raramente ocurrirá en el caso contrario, cuando se trate de una fémina, pues lo habitual en tales casos es que el cónyuge trabaje y que sus ingresos determinen la posible perdida del complemento, con lo cual rara vez la mujer casada gozaría de este complemento al subsidio.

C.- *Lesiones, mutilaciones y deformidades no invalidantes*. La desigualdad injustificada sigue presente en este punto de una manera burda, por cuanto en el mismo son valoradas de manera distinta --y en perjuicio de la mujer-- las pérdidas del aparato genital masculino y del femenino.

D.- *Asistencia sanitaria*. En concreto, y en la prestación recuperadora, la existencia de un programa individual que ha de atender --entre otras circunstancias-- al factor sexual no debe

significar *per se* un elemento de discriminación; pero sí puede hacerlo cuando separa a un varón trabajador frente a una mujer no trabajadora y se añade como elemento de diferenciación la más completa recuperación posible "para el trabajo".

E.- *Desempleo*. Derivado de la superior incidencia del paro en el colectivo femenino, o de la menor posibilidad que este colectivo encuentra para, a través de contratos temporales o de una relación de fija discontinua, poder acceder a la prestación contributiva correspondiente.

F.- *Auxilio por defunción e indemnización por accidente*. En la primera de las prestaciones, la critica responde a su ridícula cuantía (incluso después de las recientes actualizaciones), unida al hecho de que son estadísticamente muchas más las mujeres las que sobreviven a su pareja y han de hacer frente a los gastos del sepelio. En la segunda trae causa de muchos convenios colectivos, que siguen manteniendo al cónyuge como único beneficiario de la mejora voluntaria de la Seguridad Social, sin la necesaria apertura a las parejas de hecho y otras realidades familiares en la comunidad actual.

G.- *Viudedad*. Lastrada históricamente por el concepto de "cabeza de familia" del varón causante y la discriminatoria referencia a la mujer como de profesión "sus labores", tal anacronismo ha desaparecido de la norma, pero sigue asentada en la estructura social, sobre todo en el campo.

La renovación normativa afortunadamente también afecta al concepto "viuda legal" (que discriminaba, por razón de los requisitos exigidos, al viudo de una trabajadora, magníficamente diseccionados en la serie del maestro sobre "varón discriminado") y, con matices dignos de una mayor reflexión, con la extensión a las parejas de hecho de acreditada convivencia, al mutar la *afectio maritalis* por la *afectio societatis*.

Pendientes quedan, empero, muchas otras cuestiones sólo resueltas a medias y con repercusiones en este ámbito: matrimonios polígamos, matrimonio de personas del mismo sexo, unidades de convivencia atípicas, déficits en los supuestos de separación y divorcio, incidencia de las causas de extinción y pérdida de efectos de la pensión, etc.

H.- *Orfandad*. Legalmente subsanada la cuestión de los "descendientes naturales no reconocidos del causante" (en casi el 100% de los supuestos un hombre) colean, sin embargo, (al no haber dado el Tribunal Constitucional efectos retroactivos a su sentencia), las resultas de la normativa del Régimen de Funcionarios Civiles del Estado (hasta la Ley 30/1984), en virtud de la cual la mujer podía conservar la pensión durante toda la vida con sólo abstenerse de contraer matrimonio, mientras el varón perdió su derecho automáticamente al cumplir los 23 años.

También son de destacar y con mayor actualidad, las consecuencias derivadas de partir de un modelo obsoleto de familia y mantener una estricta sujeción a la pensión de viudedad.

I.- *Prestaciones a favor de familiares*. Destinadas, no a compensar una pérdida de ganancia, sino a cubrir una situación de necesidad en razón de la pérdida del causante de la prestación, cuyos ingresos venían a constituir el sustento de la familia (art. 176 LGSS).

Si las beneficiarias son las madres y abuelas deberán tener una pareja con incapacidad permanente absoluta o más de 60 años; en cambio, si padres o abuelos la única posibilidad es que se encuentren incapacitados para el trabajo o cuenten con más de 70 años. Desde tal clara diferencia, que tiene su continuación en el resto de los beneficiarios, cabría abrir una nueva polémica constitucional sobre los varones discriminados.

En medio de esta maraña, en la que podría contar con capítulo propio las hermanas de los sacerdotes (tan conocidas en el ámbito rural), sirvan las anteriores muestras de lo mucho que

queda por hacer, y el tiento que se debe tener en un ámbito en el cual --como tantos otros-- se debe seguir trabajando en pro de la igualdad.

Como siempre, *sine ira et studio*.

"LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR"

Rodrigo Tascón López

En esta ponencia, en primer lugar, se efectúa una justificación acerca de la elección del tema, puesto que, a primera vista, apostar por abordar la protección social de las empleadas de hogar, precisamente en unas Jornadas sobre fomento del empleo de la mujer en el ámbito rural puede parecer una asignación preconcebida de roles profesionales en función del sexo, algo rayano con la discriminación prohibida por el art. 14 CE.

Precisamente es lo contrario. La estadística muestra abrumadoramente cómo quienes, en la práctica y de modo efectivo, realizan esta actividad son mujeres. En consecuencia, un estudio del fomento del empleo de la mujer, en cualquier ámbito, necesitaría, por fuerza, tener en consideración esta perspectiva del empleo en el hogar. Ello cobra especial importancia en el ámbito rural, donde, dadas sus peculiares condiciones sociológicas (en particular, el envejecimiento de una población que cada vez necesitará más cuidados y atenciones, aunque no siempre tendrá acceso a las ayudas públicas frente a la dependencia), es previsible que en las próximas décadas las necesidades de atención de las tareas domésticas eleve la demanda de este colectivo profesional, que, al estar integrado mayoritariamente por mujeres (tal y como se ha dicho), supone (amén de otras ventajas como la fijación de población en el ámbito rural) una oportunidad fabulosa de alcanzar un puesto de trabajo.

Además (y es un dato crucial), analizar las condiciones de empleo y seguridad social de una determinada profesión u oficio, cuando las desarrolla mayoritariamente un determinado colectivo (en este caso las mujeres), supone adicionalmente un control acerca de su constitucionalidad, puesto que unas condiciones aparentemente neutras, pero en la práctica claramente insuficientes, que, por mor de su mayor presencia, afectaran más a un determinado colectivo, se muestran como reveladoras de una discriminación indirecta por razón de sexo que, en este caso, podría ser también por razón de nacionalidad, en tanto en cuanto una buena parte de las afectadas son inmigrantes.

Ante el serio riesgo de que las condiciones (siempre inferiores a las de un trabajador del Régimen General) de empleo y protección social de los empleados de hogar degenerasen en tal clase de discriminación indirecta, y en aras de evitar tal reproche jurídico, el legislador español ha tratado en los últimos tiempos de llevar a cabo una serie de reformas que mejoraran la condición de este colectivo profesional.

Así, de un lado, y aun cuando no es el objetivo propio de la ponencia, baste recordar cómo el reciente RD 1620/2011, de 14 de noviembre, sin suponer un cambio revolucionario, ha mejorado las condiciones de trabajo propias de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

De otro lado, y es el tema central de la ponencia, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, ha modificado de forma importante el Régimen de Protección Social de los empleados de hogar. En primer lugar, porque ha integrado el tradicional régimen especial como un sistema especial dentro del régimen general de la Seguridad Social, aunque dicha integración se antoja delicada, pues ha de llevarse a cabo antes del 30 de junio de 2012 y puede poner en riesgo cierto la continuidad de miles de relaciones laborales.

En segundo término, se ha tratado de paliar, en parte, el tradicional déficit de cobertura de este colectivo, que llegaba a ser insultante en los tiempos actuales. Recuérdese que sólo a través de la Ley de Presupuestos de 2011 se le dotó de protección frente a los accidentes de trabajo.

Tras la reciente reforma, se han incrementado algo (tampoco demasiado) sus bases de cotización y se prevé que las mismas puedan crecer en el futuro; además, en cuanto a las prestaciones, se han tratado de homogeneizar lo más posible con las del régimen general, aunque tal objetivo no se ha desarrollado completamente. En cualquier caso, se precisa que la prestación de tales servicios a través de empresas determinará la inclusión de estos trabajadores en el régimen general de la seguridad social.

En fin, un sistema especial que determina una protección social más alta, que trata de lograr situarse en paralelo a la del régimen general, aunque tal idea motriz no se desarrolla plenamente. En consecuencia, estos trabajadores (y, sobre todo, trabajadoras) que están llamadas a jugar un papel crucial en el desempeño de tantas zonas rurales de nuestro país, aún tendrán que seguir remando río arriba.

"EL TRABAJO DE LA MUJER AUTÓNOMA"

Javier Fernández-Costales Muñiz

El actual sistema de Seguridad Social estableció una separación de los afiliados al Régimen General y distintos Regímenes Especiales. En los últimos años se ha producido, por diversas circunstancias un proceso de unificación de los variados regímenes especiales, que se van integrando en el General.

La pervivencia del RETA, sin embargo, está fuera de cualquier cuestionamiento o duda. Es más, en los sucesivos acuerdos que gobierno y organizaciones sindicales han ido adoptando a lo largo del tiempo este régimen especial siempre aparece como la alternativa lógica al general, pues es el que ampara a quien no sea trabajador (en sentido amplio) por cuenta ajena.

Cabe destacar como diversas circunstancias han favorecido --y seguirán haciéndolo-- la expansión del RETA, hechos como un significativo incremento cuantitativo y cualitativo de las formas de trabajo independiente, la consolidada tendencia a la deslaboralización de determinadas profesiones, la importancia creciente del autoempleo y el surgimiento de nuevas formas de trabajo por cuenta propia al tiempo que han ido creciendo y proliferando las nuevas tecnologías.

Baste para demostrar lo que ahora se destaca y la importancia de este régimen el hecho de que en la primera década de este siglo el 91.09 por ciento de los trabajadores autónomos incluidos en el sistema de Seguridad Social están en alza, cotizan y perciben sus prestaciones de acuerdo a la normativa del RETA y supone en torno al 18 por ciento del total de afiliados a la Seguridad Social (3.100.479 afiliados), a pesar del descenso de la actividad autónoma propiamente dicha.

No cabe, por tanto, reconducir este régimen hacia el General, como ocurre o ha ocurrido con otros. De hecho, su mantenimiento se antoja indispensable, aun cuando, eso sí, resulta necesario repensar su construcción básicamente en torno a grandes cuestiones tanto de fondo como de forma.

Así, será necesaria, por un lado, la agrupación de cuantos prestan su servicio por cuenta propia y, por otro, seguir ahondando en los cambios legislativos iniciados por el legislador en aras de asegurar una mayor protección, lo más parecida posible al régimen común.

Sin embargo, la construcción de un único régimen Especial que proporcione idéntica protección que el general está aún lejana, pues entre otras dificultades, se enfrenta al enorme inconveniente de que esa mejora inevitablemente lleva consigo una sobrecarga en la financiación que en este tipo de actividad por cuenta propia sólo puede atribuirse al propio afectado. De este modo, el reto es el de lograr de forma equilibrada una acción protectora más satisfactoria sin que ello suponga una rémora para el desarrollo e impulso de la iniciativa emprendedora de los autónomos.

Para ello resulta necesario, en primer lugar, aclarar, armonizar y refundir una legislación obsoleta y dispersa en la materia, no en vano la protección social de la gran mayoría de trabajadores autónomos la proporciona el Régimen Especial a través del Real Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, desarrollado por orden de 24 de septiembre de ese mismo año, normas a las cuales se suman, y sin ánimo exhaustivo, otras 77 más: a saber, 1 Ley Orgánica, 14 ordinarias, 1 decreto legislativo, 2 decretos ley, 44 decretos, 11 órdenes ministeriales y 5 Resoluciones.

Ante tal situación, se hace más patente aún la necesidad de un verdadero y profundo esfuerzo por parte del legislador por aclarar, armonizar, reducir y refundir esta normativa en aras de lograr una mayor protección para los trabajadores autónomos, pero también en beneficio del propio principio de seguridad jurídica.

En este sentido, la disposición final 2ª LETA de 2007 dispone como "con carácter progresivo se llevarán a cabo las medidas necesarias para que, de acuerdo con los principios que inspiran esta Ley, se logre la convergencia en aportaciones y derechos de los trabajadores autónomos en relación con los establecidos para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social".

El legislador parece, por tanto, consciente de esta necesidad. Sin embargo, y hasta ahora, nada se ha plasmado de forma contundente a nivel legal. El Estatuto del Trabajo Autónomo es lo que es, y no ha venido a arreglar nada, sin que existan apenas normas de desarrollo en este sentido. Buenas intenciones básicamente, pues a día de hoy no hay nada real en el plano legal, aparte, pues resultaría injusto no mencionarlo, el avance legislativo en materia de protección que ha supuesto el reconocimiento de la prestación de desempleo a los autónomos, aunque forzada por la difícil coyuntura económica general, inmersos en una crisis que ha destruido ya cientos de miles de actividades y, en consecuencia, empleos autónomos. [Estadísticas].

1.- Campo de aplicación del RETA

El artículo 1.2 RD 2530/1970 define al trabajador autónomo del RETA como "aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a un contrato de trabajo aunque utilice el servicio remunerado de otras personas".

Se trata de un concepto amplio y bastante flexible que ha permitido la continua expansión de este régimen, que se ha visto ampliado en el tiempo con diversos colectivos.

2.- Encuadramiento y afiliación de los nuevos autónomos

El encuadramiento del autónomo ha respondido históricamente a un doble y combinado criterio: la naturaleza del trabajo realizado y el sector económico en el que el trabajo se presta. Como consecuencia de ello, este colectivo puede estar incluido hasta en tres regímenes especiales: el agrario (REA), el de los trabajadores del mar (REM) y el trabajadores autónomos (RETA). Mientras que los dos primeros tenían un carácter mixto, pues encuadraban a trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (hasta la reforma operada en el REA), el campo de aplicación del último afecta, exclusivamente, a los trabajadores autónomos.

Convertir al RETA en el Régimen general de los autónomos es una antigua aspiración: en el curso de la última década las declaraciones sobre las disfunciones que provoca la vigente y fraccionada estructura del sistema de Seguridad Social así como sobre la necesidad de alcanzar el nivel óptimo se han sucedido de manera ininterrumpida.

El paso más importante ha sido ya dado; el Acuerdo para la mejora y desarrollo del sistema de protección social de 9 de abril de 2001 inició su convergencia y simplificación mediante la inclusión de quienes realizan una actividad por cuenta propia en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos; por su parte, el Acuerdo sobre encuadramiento y cotización a la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta propia ratificado el 20 de octubre de 2005 sentó las bases para la reforma de la estructura del Sistema de la Seguridad Social y la integración definitiva de este colectivo en el RETA.

Tal impulso se llevó a cabo en virtud de la Ley 18/2007, de 4 de julio, que procedió a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de los Trabajadores a partir del 1 de enero de 2008.

Para ello, el legislador crea dentro del RETA un Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios destinado a quienes cumplan determinados requisitos subjetivos y objetivos, cuya singularidad viene dada por unas especiales y más favorables reglas de cotización. De conformidad con el artículo 2 Ley 18/2007, quedan incluidos los trabajadores por cuenta propia agrarios, mayores de 18 años, que reúnan una serie de requisitos.

Así, a partir del 1 de enero de 2008, todos cuantos quedaban encuadrados como trabajadores por cuenta propia en el REA pasan a estar integrados en el Sistema Especial creado en el RETA.

Por otra parte, para cuantos trabajadores por cuenta propia agrarios que, a fecha de 1 de agosto de 2007, estuvieran ya encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos pero cumplieran las exigencias requeridas para quedar comprendidos en condición de tales en el campo de aplicación del Régimen Especial Agrario conforme a la nueva regulación contenida en la Ley 18/2007 (vigente únicamente desde el 1 de agosto de 2007 hasta 31 de diciembre del mismo año), ésta establecía las oportunas reglas que les permitieran solicitar su inclusión --con singularidades-- en el nuevo Sistema Especial.

La integración y creación de este nuevo sistema respondió al cumplimiento de los criterios básicos de la normativa de modernización de las explotaciones agrarias, dirigida a reforzar las garantías sociales de los pequeños agricultores y a colaborar en la mejora de las perspectivas de viabilidad del sector.

Salvando esta importantísima incorporación, el legislador ha decidido no arriesgarse, ni siquiera como propósito final, y deja abierta la pervivencia de colectivos de autónomos integrados en otros Regímenes "en razón de su pertenencia a un determinado sector económico".

Mención a parte merecen los autónomos menores de 18 años, el artículo 9 LETA permite la actividad por cuenta propia a partir de los 16, pero el Decreto 2530/1970 condicionaba el acceso al RETA a cumplir la mayoría de edad.

Por su parte, y ante tal contradicción, la Administración de la Seguridad Social mantiene posturas confusas al respecto. Por un lado, el Informe de la Dirección de su Servicio Jurídico de 12 de septiembre de 2007 sobre "Encuadramiento en el Sistema de la Seguridad Social de los menores de 18 años y menores de 16 y en especial de aquellos que conviven con sus progenitores y a sus expensas y deseen trabajar en la actividad desarrollada por el padre,

durante los meses de verano" sostuvo que "tras la reforma operada por la Ley 20/2007, y dado que el trabajo del menor durante las vacaciones es esporádico y de corta duración, su encuadramiento en la Seguridad Social dependerá de la existencia o no de contrato de trabajo con su progenitor. De tal manera que de no tener celebrado contrato de trabajo alguno, el régimen de Seguridad Social en el que debe quedar encuadrado es el RETA". Mientras, por otro, la Subdirección General de Inscripción, Afiliación y Recaudación en Período Voluntario de 28 de noviembre de 2007 indicó como "con independencia de las interpretaciones que pudieran efectuarse de coindicado en la Ley 20/2007, en el ámbito de la Seguridad Social se mantiene el criterio interpretativo establecido en el D. 2530/1970".

Las soluciones contrapuestas avocan a la conflictividad, pero desde un análisis científico, puesto que se trata de un elemento personal y no profesional, no debería haber reparos en considerar que está superado el criterio restrictivo; en consecuencia, parece evidente que a partir de la entrada en vigor de la Ley 20/2007, es preciso considerar suprimido el requisito de los 18 años para incorporarse a este Régimen Especial.

3.- Afiliación

Una vez encuadrados en el RETA, obligatoriamente han de afiliarse a dicho Régimen, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que integran el sistema de Seguridad Social, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

Debido a las características propias de este colectivo, su afiliación conlleva algunas peculiaridades, entre otras, el carácter único y exclusivo de la afiliación y el alta, así como su disponibilidad y autonomía.

En el supuesto de realización simultánea de dos o más actividades que den lugar a la inclusión en el RETA, el alta, así como la cotización a éste, serán únicas, debiendo declarar todas sus actividades en la solicitud de alta o, de producirse la pluriactividad después de ella, mediante la correspondiente variación de datos; del mismo modo se procederá en caso de que varíe o finalice su situación de pluriactividad (art. 46.3 RD 84/1996). En todo caso, si una de las actividades determinase la inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, el alta se practicará por dicha actividad (art. 41.1 RD 84/1996).

Corresponde a los trabajadores por cuenta propia, ante la inexistencia de empresario, la obligación de instar su oportuna inclusión en el Régimen Especial y, por consiguiente, con carácter general, el responsable del incumplimiento de tal deber.

Como excepción, son responsables subsidiarios del pago las personas determinadas en los artículos 2.1 Ley 18/2007 y 3.a Decreto 2530/1970 (los titulares de la explotación agraria y los autónomos puros), con respecto a sus familiares (siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción --art. 1.3 ET--), así como las compañías regulares colectivas y los socios colectivos de las compañías comanditarias que trabajan en el negocio con tal carácter, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa con respecto a sus socios y sin perjuicio, en ambos casos, del derecho del responsable subsidiario a repetir contra el principal obligado al pago. Las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado, respecto de sus socios trabajadores por su incorporación a este Régimen Especial, responderán solidariamente de la obligación de cotizar de aquéllos (art. 43 RD 2064/1995).

Falta en el texto legal referencia expresa a la inclusión de los autónomos que ejercen su actividad a tiempo parcial y el problema de fondo radica en la propia definición --como ya ha sido puesto de relieve en páginas precedentes--; en la medida en que el trabajo autónomo no está

jurídicamente sujeto a objetivas limitaciones de jornada, sea cual fuere el módulo temporal manejado, la parcialidad carece de parámetros de cuantificación determinados. Por estas razones, el trabajo a tiempo parcial a efectos de Seguridad Social se encuentra en permanente estado de sospecha. Los poderes públicos temen que su aceptación sea una vía fácil bien para acceder a los derechos y prestaciones dispensados por el sistema de protección social bien para burlar las obligaciones de cotización. Esa dificultad en el control de la dedicación (total o parcial) ha justificado históricamente el criterio legal uniforme y uniformador.

4.- La obligación de cotizar

La cotización, como no podía ser de otra manera, es obligatoria (art. 25 Ley 20/2007), con las peculiaridades propias de este Régimen en cuanto a la elección de las bases, es decir, estos trabajadores optarán libremente por la base que prefieran dentro de los referentes establecidos anualmente. En 2012, la base máxima de cotización será de 3.262,40 euros mensuales y la mínima de 850,20 euros mensuales.

Existiendo peculiaridades en función de la edad para quienes tengan determinadas edades [En el caso de tener menos de 47 años, el trabajador autónomo puede escoger cualquier base de cotización comprendida dentro de este intervalo. Igual elección podrán efectuar aquellos trabajadores autónomos que en esa fecha tengan 48 ó 49 años de edad y su base de cotización sea igual o superior a 1.682,70 euros.

Los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2012, tengan 47 años de edad, si su base de cotización fuera inferior a 1.682,70 euros mensuales no podrán elegir una base de cuantía superior a 1.870,50 euros mensuales, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30 de junio de 2012, lo que producirá efectos a partir del 1 de julio del mismo año.

La base de cotización de los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2012, tengan cumplida la edad de 48 o más años estará comprendida entre las cuantías de 916,50 y 1.870,50 euros mensuales, salvo que se trate del cónyuge supérstite del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con cuarenta y cinco o más años de edad, en cuyo caso la elección de bases estará comprendida entre las cuantías de 850,20 y 1.870,50 euros mensuales].

[Además, el art. 120.Cuatro Ley 2/2008 crea límites distintos para las bases de cotización de determinados colectivos como autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio, comercio al por menor en mercados y mercadillos de alimentos, bebidas y tabaco; comercio al por menor en mercados y mercadillos de textiles, prendas de vestir y calzado; comercio al por menor por medio de máquinas expendedoras o vendedores ambulantes].

La libertad de la que dispone el trabajador autónomo para elegir su aportación contributiva y decidir, con ello, la magnitud de sus prestaciones así como la posibilidad que se le brinda de delimitar la extensión de la acción protectora configuran al RETA como un régimen híbrido de protección social en el que se mezclan las técnicas privativas de la Seguridad Social con otras más propias del aseguramiento voluntario. Esta fórmula ofrece, como principal ventaja, su carácter pragmático. Haciendo uso de esa libertad, el 95 por 100 de los trabajadores autónomos incluidos en el ámbito del RETA han optado por elegir, como base de cotización, la base mínima, elección ésta que, en gran medida, explica el por qué el importe medio de las pensiones de éste régimen se encuentra en los niveles más inferiores, muy por debajo del que arroja el Régimen General y conviene recordar, además, que, mientras la base máxima de cotización del RETA coincide con el tope máximo de la base cotización del Régimen General, la base mínima viene tradicionalmente superando, y en cuantía no modesta, la homóloga de ese mismo Régimen.

La cotización por contingencias profesionales la realizarán obligatoriamente los dependientes y quienes desempeñen una actividad profesional con un elevado riesgo de

siniestralidad y voluntariamente el resto (art. 47 RD 84/1996). La formalización de esta cobertura habrá de efectuarse con la misma mutua con la que se haya formalizado o se formalice la protección de la prestación económica por incapacidad temporal (art. 47 RD 84/1996).

Para solucionar la incongruencia producida por la consideración de las prestaciones de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural como derivadas de contingencias profesionales, para cuantas autónomas no hubieran cotizado por dicho concepto, el art. 120.cuarto Ley 2/2008 (y con posterioridad el art. 14.1 de la Orden TIN/41/2009, de 20 de enero) introduce un tipo de cotización adicional para quienes no coticen por contingencias profesionales con la finalidad de financiar estas prestaciones: "equivalente al 0,1 %, aplicado sobre la base de cotización elegida".

El sistema de cotización logra dos efectos perversos: una sobrecarga económica para colectivos de trabajadores autónomos de bajos ingresos, frente a la que se puede estar reaccionando mediante la huida hacia la economía sumergida y, a la vez, una fuerte relajación de la carga contributiva para cuantos obtienen altos ingresos, frente a la que están respondiendo mediante la celebración de planes de pensiones.

Cabría destacar por tanto la pregunta ¿cómo es posible que en estos tiempos cotice igual a la Seguridad Social una persona que regenta una tienda pequeña que un empresario con miles de trabajadores?". Soluciones: supresión de la libertad de elección de las bases de cotización; fijar, como base de cotización, los ingresos brutos procedentes de la actividad profesional ejercida; establecimiento de una base mínima, coincidente con la base mínima de cotización del Régimen General, así como de una base máxima, coincidente igualmente; bonificaciones en la base mínima con vistas a fomentar el empleo o, en su caso, facilitar los inicios en el ejercicio de la actividad profesional.

Asimismo, las Administraciones Públicas competentes podrán suscribir convenios con la Seguridad Social con objeto de propiciar la reducción de las cotizaciones de las personas que, en régimen de autonomía, se dediquen a actividades artesanales o artísticas.

A día de hoy ya existen varios colectivos con estas bonificaciones (sirvan como ejemplo autónomas, que habiendo cesado su actividad por cuenta propia por maternidad y disfrutado del descanso correspondiente, reiniciaran la misma en los 2 años siguientes a la fecha del parto, tendrán derecho a una bonificación del 100% de la cuota por contingencias comunes, resultante de aplicar el tipo de cotización a la base mínima vigente en el régimen, durante 12 meses; o las mujeres víctimas de violencia de género).

El Sistema Especial para los trabajadores autónomos agrarios tiene su propias reglas respecto de las contingencias de cobertura obligatoria.

5.- Contingencias protegidas

La sempiterna desigualdad padecida por los autónomos respecto a la acción protectora tiene mucho que ver con la libertad de protección de las contingencias profesionales. Sin embargo, la tradicional libertad y flexibilidad están empezando a ser atenuadas a favor de la obligatoriedad.

Así, los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán incorporar obligatoriamente, además de la cobertura de la incapacidad temporal, la protección frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; para el resto de afiliados al RETA esta última seguirá siendo opcional.

6.- Acción protectora

El artículo 26 LETA enumera la acción protectora de este Régimen, en la que falta la referencia expresa a las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación y a la asistencia social.

-- Asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes (sean o no de trabajo, sin incorporar novedad alguna en tanto recoge el derecho a la asistencia sanitaria en todos los supuestos que ya estaban vigentes).

-- Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo.

-- Servicios sociales establecidos legalmente y en todo caso las prestaciones en materia de reeducación, de rehabilitación de personas con discapacidad, de asistencia a la tercera edad y de recuperación profesional.

En cuanto a las primeras, la exclusión tiene su razón de ser en que para el acceso a estas pensiones no es preciso ser trabajador ni haber cotizado en el Régimen que sea, sino tan sólo ciudadano que reúna los requisitos exigidos, en especial el de carencia de rentas suficientes.

En relación a la segunda, el Decreto 2530/1970 sí hace referencia a ella, aun cuando, en la práctica, al igual que sucede en el Régimen General, ha sido en su mayoría transferida a las Comunidades Autónomas en virtud del artículo 148.1.20 CE, pese a tratarse de prestaciones de Seguridad Social.

"TRABAJADORAS AGRARIAS"

José Gustavo Quirós Hidalgo

La evolución del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, y especialmente las reformas de los últimos años, han propiciado no tanto el fomento del empleo de la mujer trabajadora en el medio rural, sino más directamente su propio reconocimiento, puesto que en muchos casos el trabajo agropecuario que desarrollaban era realizado sin cobertura alguna por parte de la Seguridad Social.

En efecto, en los años sesenta, teniendo en cuenta el contexto general de una débil economía, el legislador consideró que el sector agrícola y ganadero tenía una menor rentabilidad y se veía superado por la industria y los servicios, lo cual, añadido a sus características temporalidad, dependencia de las inclemencias metereológicas, escasa mecanización, etc. aconsejaba articular, dentro del incipiente Sistema de Seguridad Social, un Régimen Especial Agrario que tuviera un menor coste para el trabajador en sus cotizaciones, con la perversa consecuencia añadida de unas menores prestaciones.

Aun cuando se configuraba como una regulación transitoria, por la previsible mecanización e industrialización y la esperada mejora las condiciones sociales y económicas de las zonas rurales, lo que comportaría que las reglas diferenciadoras perdieran su razón de ser, han tenido que pasar casi cincuenta años para terminar con una aspiración nunca olvidada.

La discriminación de la mujer derivaba del campo de aplicación de dicho Régimen Especial (REA). En efecto, atendiendo a su tradicional diferenciación, quedaba incluido como trabajador por cuenta propia el titular de una explotación agraria que realizara de forma habitual y como medio fundamental de vida labores agrícolas, forestales o pecuarias, con un rendimiento económico reducido y sin emplear a empleados por cuenta ajena.

Sin perjuicio de otras consideraciones, la norma consideraba que el cónyuge del titular de la explotación agraria, ni sus familiares más cercanos, aun cuando trabajaran en la misma, no encontraba en dicha actividad su medio fundamental de vida, por lo que vetaba su alta como trabajadores por cuenta propia del REA, lo que suponía expulsar de su acción protectora a un sinfín de mujeres.

Por otra parte, y aun cuando el incumplimiento de los requisitos anteriores determinara la inclusión en el RETA del hombre titular, la mujer tampoco podía ser considerada como trabajadora por cuenta ajena, por ser cónyuge o familiar, compartir el hogar familiar y vivir a su cargo.

En tanto las posibilidades o alternativas quedaban muy reducidas, o suponían excesivo coste económico, muchas mujeres quedaban en una situación de "invisibilidad", y únicamente accedían a prestaciones sociales de viudedad harto exiguas tras toda una vida de esfuerzo. En definitiva, las normas de Seguridad Social agraria, desde su génesis, partían de una consideración que colocaba a la mujer en un segundo plano.

La desaparición del REA ha propiciado, precisamente, un cambio de orientación. Sin perjuicio de otros referentes legales igualmente notables, la Ley 18/2007 procedió a integrar a los trabajadores por cuenta propia del REA en el RETA a través de un sistema especial, configurando un ámbito de aplicación más amplio que su precedente, permitiendo el alta a la esposa del titular de la explotación incluso con incentivos, y estableciendo un sistema de cotización a equiparar gradualmente en un futuro ya próximo y con idéntico elenco de prestaciones.

Por su parte, la Ley 28/2011, dio un paso más para integrar a los trabajadores por cuenta ajena del REA en el Régimen General, de nuevo a través de un sistema espacial, con privilegios en las cotizaciones llamados a desaparecer progresivamente a más largo plazo, pero afianzando en todo caso la carrera de seguro y el principio de contributividad sin que necesariamente se mantenga el mayor coste que tradicionalmente suponía para esta categoría de trabajadores, y manteniendo algunas peculiaridades en sus prestaciones, singularmente referidas a los períodos de inactividad, a la compatibilidad de la jubilación con el trabajo agropecuario esporádico y con el específico sistema de protección por desempleo.

Aún así, se ha avanzado aún más en el deseo de promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria, pues en muchos casos la titularidad de las explotaciones seguía en las exclusivas manos del hombre. En este sentido, y tras varios anuncios de la normativa nacional y comunitaria, el RD 297/2009 y la Ley 35/2011 han permitido el acceso a la titularidad compartida de las explotaciones agrarias, atribuyendo por mitades los rendimientos e ingresos de cualquier tipo que pudiera tener la unidad familiar, facilitando su gestión, e incluso reconociendo --dado su carácter voluntario-- una compensación económica por razón de colaboración efectiva de la explotación agraria para aquellas personas casadas o unidas por análoga relación de afectividad que hubieran participado de manera efectiva y regular en la actividad agraria de la explotación.