

31 de marzo de 2015

## “Conciliación, tu derecho”

Texto completo de la conferencia impartida por el abogado laboralista Carlos Martínez-Cava en Madrid, el 26 de marzo de 2015, en la sede del sindicato UNT

El Derecho no es sólo un conjunto de libros de texto, de agrupaciones de derechos y obligaciones; de prohibiciones o permisiones. Es, y debe ser, ante todo, el frontispicio de un orden ético. Tras cada regulación sobre determinadas materias subyace una determinada antropología, una determinada visión de la persona y su relación con la sociedad, el mercado, la empresa o las personas entre sí.

Sólo desde esta perspectiva es posible analizar la Filosofía que marca el sentido de una regulación legal. Nada es neutro tras las leyes que se publican en los Boletines Oficiales.

Quienes creemos en Valores como la Familia, la Vida y en el derecho a una vivienda digna nos situamos en un mundo en ruinas.

Quienes pensamos y creemos en esos Valores sabemos que no pueden ser defendidos por quienes han convertido a la persona en mercancía.

La Reforma Laboral de 2012 estuvo marcada –y así se reconocía en su Preámbulo- por “la presión de los mercados financieros”. Toda una muestra de la dejación de Soberanía.

Soy de los que coincidió con el análisis de las sucesivas Reformas Laborales que realizó la CGT en un brillante Informe en el que afirmaban que

1. Las consecuencias de las reformas que se vienen aplicando en los mercados de trabajo, se fundamentan en una pérdida acelerada del peso de los salarios en la economía a favor de los ingresos empresariales y del sector financiero. Las reformas están provocando facilitar los despidos con el consecuente incremento del desempleo. Una consecuencia derivada de todo ello es ya el incremento de la pobreza y procesos de exclusión social emergente entre amplias capas de la población. Así mismo, las reformas buscan incrementar el poder empresarial en detrimento del poder individual y colectivo de los trabajadores.

2. Se está promoviendo la utilización del derecho del trabajo como fórmula de explotación ordenada de los recursos humanos. Esto supone una transformación en el modelo de relaciones laborales al pasar el derecho del trabajo de ser una herramienta protectora a convertirse en un instrumento de aplicación sistemática de los objetivos empresariales de incremento de la explotación, la extracción de esfuerzo y la gestión unilateral del empleo por parte de la patronal.

3. Es falso y demagógico el discurso imperante que sostiene que para salvar lo que implícitamente se entiende como “el bien común” -la economía-, es necesario e imprescindible flexibilizar los mercados de trabajo de esta forma



¿Qué tiene todo esto que ver con la Conciliación Laboral?

Evidentemente, la desaparición de un modelo de Justicia Distributiva y el descenso de los salarios ha creado bolsas de pobreza donde las posibilidades de crear un familia, mantenerla o hacerla crecer de una manera digna se ha convertido en una muy difícil, cuando no imposible aspiración.

Si nuestros padres pudieron adquirir una vivienda en 10 años, trabajando sólo uno de sus miembros, y las posibilidades de despido en familias con hijos eran prácticamente inexistentes, hoy la llegada de un bebé a las familias supone un marco de incertidumbre e inseguridad donde el primer enemigo es el Estado en sus cicateros permisos, sus escasas ayudas y su farisaica ley de conciliación donde se deja al arbitrio de los Convenios cuestiones como la concreción del horario por parte de la madre con hijo a su cargo, lavándose las manos en ese comportamiento tan liberal de “que las partes lo acuerden”.

Ocurre que todo esto se produce en pleno invierno demográfico en España y en Europa.

Ocurre que estas reformas laborales y sociales, lejos de dejar muy claro el papel del Estado en su defensa de la familia y la maternidad, -bajo ese prisma tan políticamente correcto de “la igualdad”- sigue manteniendo situaciones donde el mobbin laboral hacia la mujer embarazada o con hijos pequeños le hace la vida imposible.

¿Qué consecuencias ha traído la regulación legal sobre conciliación familiar en España? En muchas ocasiones, las Empresas se han negado a aceptar esa concreción horaria o han intervenido en la misma, provocando demandas judiciales de estas madres en reclamación de daños y perjuicios. En muchas otras, han aceptado la reducción de jornada pero se han negado a aceptar la concreción de turno si la trabajadora estaba sometida trabajo a turnos. Y han tenido que ser los Juzgados y Tribunales de lo Social los que han ido dejando una cuestión nuclear que es evidente y que debería avergonzar a los sucesivos gobiernos de uno y otro signo: el bien tutelado y a proteger en primer lugar es el del menor y se ha custodiar el derecho de la madre a conciliar esa vida laboral con la atención al niño menor de 12 años.

Fundación Madrina, la principal fundación de España en ayuda a la mujer y a la infancia, ha detectado mediante un estudio exhaustivo de la población femenina española y su entorno laboral, social y familiar, lo que denomina el mobbing maternal, es decir, violencia o abuso en todos los ámbitos (familiar, personal, y laboral) por el hecho de ser madre o quedar embarazada. Una de las conclusiones que se obtiene de este estudio es que el mayor acoso que sufre la mujer es por el hecho de ser madre: la maternidad se ha convertido en un factor de exclusión laboral y social para la mujer, y su embarazo supone un factor de riesgo.

“En Fundación Madrina llevamos años denunciando esta realidad que acontece en nuestra sociedad. Son muchos los casos que llegan a nuestra línea de atención por mobbing maternal, nos piden ayuda y sobre todo asesoramiento legal ante esta situación” apunta Conrado Giménez, Presidente de la Fundación Madrina. “La maternidad se ha convertido en un factor de desigualdad social y exclusión laboral para la mujer madre, agravándose este hecho con hijos de 0 a 3 años” añade este experto en la materia.

En la actualidad, las principales corporaciones internacionales, que encabezan el ranking de competitividad mundial, incorporan el mayor porcentaje de talento femenino en sus órganos de dirección. Este mobbing maternal está haciendo que se pierda gran parte de este talento femenino necesario para el entorno laboral, por el simple hecho de ser madre. En el mundo laboral actual, a la hora de llevar a cabo una contratación prima en la parte contratante el trabajador sin cargas familiares ni menores a cargo.



Otra de las conclusiones del estudio es que una de las causas que propician las crisis económicas es la baja inversión actual en maternidad sostenible y en conciliación laboral. La maternidad supone el 35-45% del PIB de los países.

Datos de interés:

- El 59% de los casos se sitúan en la Comunidad de Madrid, el 18% en Cataluña, el 9% en Andalucía y el 5% restante en el resto de España.
- La edad media de la mujer acosada son los 32 años, y oscila entre los 23 años y los 41 años.
- Suelen tener 3 meses de gestación, oscilando el mobbing entre los 2 y los 7 meses de gestación.
- Poseen al menos un hijo menor de 3 años a su cargo, con un máximo familiar de 3 hijos menores.
- Un 18% de los casos denunciados tienen puestos administrativos, y hay desde mujeres que trabajan en el servicio doméstico, la atención al cliente, la publicidad-marketing, la logística, seguros, farmacia, hostelería y peluquerías.
- Un 77% de las mujeres que sufren mobbing maternal proceden de Pymes y un 9% de grandes empresas.
- El 68% de las mujeres madres o gestantes trabajadoras que padecen mobbing tiene contrato fijo y el 23% contrato temporal.
- Sólo en un 18% de los casos son denunciados y van a conciliación.
- Entre los efectos del mobbing destacamos que el 60% genera “cambio de funciones” por parte de la empresa, otro 31% sufre “reducción de su salario”, el 23% sufre “despido” y el resto abandona la empresa por sí misma.
- El mobbing laboral maternal genera efectos colaterales socio-sanitarios en la mujer. Así, el 46% de los casos sufre secuelas psicológicas, el 5% sufre trastornos somáticos graves de salud y un 5% padece secuelas importantes como crisis matrimoniales, especialmente porque la pareja no comprende el problema y acusa a la mujer del mismo, resintiéndose la convivencia.
- El 32% de las mujeres sufre mobbing durante su embarazo y un 50% después del parto, especialmente después de su baja por maternidad.
- El tiempo medio de sufrimiento del mobbing es de 3 meses, oscilando entre 1 y 8 meses, pudiendo llegar a situaciones de hasta 3 años de padecimiento

Con todos estos datos, se puede uno hacer la pregunta retórica... ¿Es posible la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en España? ¿Existe discriminación por parte de las empresas hacia las mujeres embarazadas?

Son, por desgracia, conocidas las declaraciones de Mónica de Oriol, presidenta del Círculo de



Empresarios que hizo unas polémicas declaraciones que han vuelto a reabrir el debate sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en nuestro país.

“Si una mujer se queda embarazada y no se la puede echar durante los once años siguientes a tener a su hijo, ¿a quién contratará el empresario? Prefiero a una mujer después de los 45 años o antes de los 25, porque por el medio, ¿qué hacemos con el problema?”, comentó durante la XXV Asamblea Plenaria del Consejo Empresarial de América Latina.

Seguimos con la pregunta.. ¿ SE PUEDE CONCILIAR ACTUALMENTE EN ESPAÑA?

Marisa Soletto, directora de la Fundación Mujeres, considera que “las dificultades para la conciliación siguen siendo un mal endémico para la sociedad española. Seguimos teniendo miles de ejemplos del mal ajuste de las obligaciones laborales que se manifiestan fundamentalmente en discriminación laboral hacia las mujeres”. Según demuestran varios informes, las mujeres con hijos sufren más el paro que los hombres. Datos ofrecidos por la Fundación Madrina revelan que la tasa de ocupación femenina es menor a medida que crece el número de hijos, pasando del 77% cuando no se tienen hijos al 52% cuando se tienen tres o más. Por el contrario, la tasa masculina apenas se ve afectada por razones de paternidad.

Una de las principales consecuencias de las dificultades para conciliar ha sido el notable descenso de la tasa de natalidad, tanto en nuestro país como en el sur de Europa. “La principal medida de conciliación sigue siendo que las mujeres dejen de tener hijos, que tengan menos o que retrasen la primera maternidad para que esta no coincida con los años de incorporación y desarrollo en el mercado laboral”, comenta Soletto.

Además, la crisis económica habría agravado estos problemas, ya que según recuerdan desde Fundación Mujeres, “las recetas laborales que se han aplicado han incidido en el empeoramiento de las condiciones”.

## DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LAS MUJERES EMBARAZADAS

“No se puede despedir a una mujer por quedarse embarazada. Está prohibido. Hay una serie de normas que protegen la situación de una mujer embarazada y que tiene que ser respetadas, y una serie de mecanismos que están a disposición de los trabajadores”, recuerda Carmen Plaza, directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Sin embargo, de la teoría a la práctica hay una gran diferencia. En España más del 80% de las mujeres embarazadas sufren lo que se llama ‘mobbing maternal’. Además, casi el 25 % de las mujeres que se quedan embarazadas antes de cumplir los 25 son despedidas de sus empresas.

Otro caso polémico ocurrió cuando el concejal del Ayuntamiento de Madrid, Ángel Donesteve, despidió a un alto cargo de su equipo por ser madre por tener un hijo. “Ella prefiere conciliar su vida personal y familiar, pero yo necesito el máximo rendimiento”, explicó el concejal del distrito de Hortaleza. Aunque días después pidió disculpas, “en su momento no tuvo ningún inconveniente referirse a la maternidad y a la plena disponibilidad para el trabajo como conceptos antagónicos”, recuerda Soletto.

“Hay muchos casos de mujeres que se han quedado embarazadas y no lo han querido notificar en sus empresas hasta que no han estado seguras de que se les iba a renovar el contrato”, asegura



la directora de Fundación Mujeres. Además, no es raro encontrarse con una mujer joven que al acudir a una entrevista de trabajo le preguntan si tiene intención de quedarse embarazada próximamente. En este sentido, se conoció también que Aena tendrá que pagar 3.000 euros por advertir a una mujer durante una entrevista de trabajo “que no querían bajas por maternidad”.

Esta situación choca con la realidad que se vive en otros países. Explica Marisa Soletto que por ejemplo en Noruega “es fácil encontrar mujeres a las que han hecho un contrato indefinido apenas un mes antes del parto”.

## MEDIDAS QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN, ¿QUÉ DEBEN MEJORAR LAS EMPRESAS?

El principal problema a corregir por parte de las empresas para Marisa Soletto es la organización de sus recursos humanos. “Si las empresas tuvieran unos buenos mecanismos de planificación de sus recursos humanos, eliminaríamos muchas cuestiones de discriminación”. Por ejemplo, “una empresa que no quiere contratar a una embarazada, lo que realmente no quiere es tener una previsión de ausencia”.

A pesar de que queda mucho camino por recorrer en materia de conciliación, y de que hay muchas empresas que incurren en “prácticas discriminatorias”, cada vez hay más empresas que “toman medidas activas positivas para ir eliminando las desigualdades sociales que todavía subsisten”, asegura la directora del Instituto de la Mujer, Carmen Plaza.

Pero, ¿cuáles son las medidas más efectivas para favorecer la conciliación?

- Flexibilidad en los horarios, que “haya margen para que las personas puedan entrar y salir de la oficina, por ejemplo si tienes que llevar a tus hijos al dentista, o tienes una tutoría en el colegio”, explica Plaza.
- Que las empresas dieran a sus trabajadores la posibilidad de teletrabajar desde casa en lugar de acudir obligatoriamente a la oficina, sería otra medida muy efectiva en favor de la conciliación.
- La ampliación de los permisos de maternidad y paternidad establecidos por la ley. “Hay empresas que facilitan la ampliación de estos permisos, o facilitan cheques guardería, en aras de la conciliación”, afirma la directora del Instituto de la Mujer.

## MUJERES Y HOMBRES, ¿IGUALDAD DE CONDICIONES?

Uno de los principales problemas que dificultan la conciliación “es que todavía perviven estereotipos”, opina Carmen Plaza. “En el ámbito laboral, cuando un hombre tiene hijos se ve como un elemento de estabilidad y de respetabilidad, y se presupone que va desempeñar muy bien su trabajo porque es una persona con un gran nivel de compromiso”, explica.

Sin embargo, la cosa cambia cuando hablamos de mujeres con hijos. En este caso, “sigue perviviendo el prejuicio de que es ella la que tiene que llevar a los niños al pediatra, al dentista... Se piensa en la carga que va a tener en el ámbito doméstico, en lugar de en el trabajo que puede llegar a desarrollar en su empresa”.

Plaza explica que “es necesario trabajar para impulsar la corresponsabilidad”, para que tanto hombre



como mujeres puedan compartir las tareas y desaparezcan los prejuicios. En este sentido, Marisa Sotelo cree que “socialmente hombres y mujeres todavía están muy lejos de compartir las responsabilidades familiares y domésticas”.

La directora de Fundación Mujeres cree que a día de hoy, “la participación de los hombres en los permisos de paternidad y en las reducciones de jornada sigue siendo muy baja, a pesar de que la legislación a abierto esa posibilidad”.

En este sentido, los países nórdicos van muy por delante de nuestro país y cuentan con permisos de paternidad bastante más extensos. Desde el Instituto de la Mujer, Carmen Plaza asegura que “está previsto que en el momento en que se vaya avanzando en la recuperación económica se amplíen los permisos por paternidad.

Toda esta información casa con un Informe que concluye que España se encuentra a la cola de los países europeos que menos flexibilidad laboral ofrece a las familias para conciliar. Así lo recoge el informe «Evolución de la Familia en Europa 2014», que fue presentado por el Instituto de Política Familiar (IPF) en el Parlamento europeo, con motivo de la celebración del XX Aniversario del Año Internacional de la Familia.

El estudio dibuja un panorama demográfico desolador para el Viejo Continente: sociedades cada vez más envejecidas, con más población mayor y menos niños; con mayor número de hogares pero más solitarios; con menos familias y cada vez «más rotas e insatisfechas»... El resultado es que Europa avanza hacia el ocaso demográfico.

Pésima conciliación

Aparte de toda una amplia serie de indicadores de población, fecundidad, rupturas de las parejas, número de abortos, composición de los hogares... el documento analiza dos variables que afectan directamente a la natalidad: las medidas de conciliación que han adoptado los países y las ayudas a la familia. El informe demuestra que en ambos casos queda mucho por hacer a nivel europeo. Pero hay naciones en peor situación, como España, que no sale bien parada.

## **Poco menos del 30% de los europeos dispone de cierta flexibilidad en el trabajo**

La flexibilidad de los horarios de trabajo es todavía insuficiente en Europa, precisamente esta es una de las medidas que más se suele valorar para facilitar la conciliación. De hecho, la gran mayoría de los europeos (71%) tiene un horario totalmente rígido y definido por la empresa. El resto dispone de cierta flexibilidad. De ellos sólo un 12% puede elegir libremente cuándo entra y sale del trabajo.

Nuestro país se encuentra entre las naciones que menos flexibilidad laboral ofrece a los trabajadores (Finlandia y Suecia están en cabeza). El 88% de los trabajadores tiene un horario rígido fijado por la empresa.

Esta es una de las demandas que incluye el segundo borrador del Plan Integral de Apoyo a la Familia (PIAF) que, decían, ultima el Gobierno.

El texto según parecía, alentaba «fomentar una mayor flexibilidad en la ordenación de la jornada para atender necesidades puntuales de conciliación en el ámbito de la negociación colectiva». El plan apunta a la creación de bolsas de horas recuperables.



## Bajas y permisos

Tampoco los permisos para el cuidado de hijos menores parece ser una medida que tenga mucho éxito entre los europeos. Son de muy corta duración: el 97% de ellos menores a un mes. Y aunque parezca extraño tampoco triunfan las guarderías en el continente, otro servicio que puede ayudar a las familias: tres de cada cuatro ciudadanos no las usan. Rumanía y España son los países que menos las utilizan (1 de cada 7 personas), mientras que Dinamarca es el que más (7 de cada 10), seguido de Suecia y Francia. En nuestro caso, el 60% de la población considera que son servicios muy caros.

Las diferencias en la duración del permiso de maternidad son abismales entre unos y otros. De los 28 países que hoy día conforman la UE, 19 no alcanzan la media de 27,7 semanas. Hay naciones que lideran la baja por el nacimiento de un hijo. Son los casos de Suecia (77 semanas), Bulgaria (58), Reino Unido (52) y Dinamarca (50). España, de nuevo, se encuentra en el furgón de cola: 16 semanas.

## Insuficientes ayudas

Las ayudas que se conceden a las familias también recogen grandes desigualdades entre países. Si bien de cada 13 euros que destina Europa a gastos sociales tan sólo uno se dedica a familia, las diferencias resultan tremendas cuando se analiza la ayuda directa que reciben los hogares. Hay que envidiar a naciones como Luxemburgo que concede 216 euros al mes por hijo, o Alemania 184 o Austria 131. España, otra vez, entre los países que más baja prestación ofrece por hijo: 24,25 euros mensuales a familias que no ganen más de 11.519 euros brutos anuales. Además, en la mayoría de las naciones esta asignación es universal, para todos los hogares independientemente de su renta, no como en España que está sometida a límites de renta.

Ha habido países que incluso han incrementado esta retribución por hijo. Lo hicieron Polonia, Reino Unido, Suecia, Bélgica, Bulgaria... Otros, sin embargo, todo lo contrario: redujeron las ayudas para el primer y segundo hijo. Entre ellos España.

El resultado es que mientras hay naciones que apuestan por la familia, Dinamarca destina un 4,1% de su PIB a este concepto y Luxemburgo un 3,6%, otras no parecen prestarla atención. España se encuentra entre ellas: sólo da el 1,4% de PIB a familia.

## El estudio sitúa a España «en pleno invierno demográfico»

Entre todos los países, España también destaca porque sigue acaparando otros indicadores muy negativos: las madres españolas son las que tienen su primer hijo con más edad (31,6 años); el índice de fecundidad se encuentra entre los más bajos del continente (1,3 hijos por mujer); la población mayor es de las más elevadas (8,2 millones de personas)... El estudio del IPF sitúa a España «en pleno invierno demográfico» (junto a Italia, Alemania, Grecia, Portugal y Hungría) y utiliza expresiones como «natalidad crítica» para definir la situación demográfica a la que se enfrenta.

Tras todos estos datos que alejan el espejismo de leyes anunciadas triunfalmente, ¿qué se puede hacer?

Es para mí, sin duda, urgente la labor sindical, la labor personal y la misión cultural. Todo ha de formar parte de una estrategia global de recuperación de la Soberanía Nacional para trasladarla a



las personas. Es lo que he venido llamando el tránsito hacia la DEMOCRACIA SOBERANA donde otra antropología en las empresas y en los marcos socio laborales sea posible.

No basta declarar nulo el despido de la embarazada o el de madre con jornada reducida. Habría que incluir en el Código Penal con severas penas estas conductas y perseguir con responsabilidad patrimonial personal al empresario que las practique. Habría que dotar a la Inspección de Trabajo de la facultad de penas severísimas para estos casos y a la Administración con la facultad de revocar licencias o contratos en la evidencia de comisión de estos hechos.

Mas todo ello, sería una solución parcial sino somos capaces de colocar otro marco laboral alternativo al vigente.

Muchos son los que han criticado las reformas laborales, muchos los que salieron a las calles bajo banderas caducas. Y muchos fueron los que, trabajando en esos mismos sindicatos caducos vieron sus contratos extinguidos con indemnizaciones que ellos mismos condenaban por injustas.

Ningún partido político ha concurrido en las últimas elecciones con una visión alternativa a esas reformas laborales del PP y del PSOE. En el fondo porque, como sabemos, todos forman parte de esa americanosfera regida por los intereses de Bruselas, donde lo que decida el ciudadano importa poco. Es a los mercados a los que hay que satisfacer.

Urge por ello articular y ofrecer otro modelo de sociedad más humana. Una sociedad donde hombre y mujer puedan formar familias y el Estado no mire para otro lado, no sea neutro. Si hemos visto el escaso porcentaje de PIB que se dedica a ayudar a las familias, comparémoslo con lo dedicado al mantenimiento del Estado Autonómico.

En estos últimos 37 años hemos asistido al vaciamiento del Estado. Afirmar que uno cree en la familia, en la vida y en el derecho de la mujer a la incorporación al trabajo y a sueldos iguales que el hombre, es afirmarse en otro Estado muy diferente al actual.

Yo os animo a no claudicar. Hoy sólo existe el derecho a la denuncia individual, a la pelea aislada en los Juzgados en defensa de esas madres con hijos pequeños que quieren seguir trabajando, sintiéndose realizadas como profesionales y como madres. Tengo en mi recuerdo a mujeres como Mercedes Formica, extraordinario espejo de coraje para tiempos oscuros como los presentes.

En su invocación me uno a todos y cada uno de los que día a día, harán posible otra España. Muchas gracias.