

Número 85
Marzo de 2012

EN ESTE NÚMERO...

Página 2

Muchas mujeres no quieren celebrar el Día de la Mujer

Corresponsabilidad familiar

Página 3

Derechos que tenemos por nuestro convenio:

- Descanso por maternidad.
- Permiso por lactancia.
- Permiso de paternidad.
- Excedencias por cuidados a familiares.

Página 4

Conciliación familiar
Gracias, abuelos y abuelas

El Día Internacional de la Mujer se llamó originalmente *Día Internacional de la Mujer Trabajadora*; como sabéis, se celebra el 8 de marzo y está reconocido por la Organización de las Naciones Unidas. En este día, se conmemora la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona. Es fiesta nacional en algunos países.

La idea de un día internacional de la mujer surgió al final del siglo XIX, en plena revolución industrial y durante el auge del movimiento obrero. La celebración recoge una lucha ya emprendida en la antigua Grecia, reflejada por Aristófanes en su obra *Lisístrata*, que cuenta como Lisístrata empezó una huelga sexual contra los hombres para poner fin a la guerra. Durante la Revolución Francesa, las mujeres parisinas, que pedían libertad, igualdad y fraternidad, marcharon hacia Versalles para exigir el sufragio femenino.

8 de marzo
día internacional de la mujer 2012

EMPLEO y SERVICIOS PÚBLICOS
para la igualdad y la corresponsabilidad



Mercedes Delgado & Carmen de Irujo

El 25 de marzo de 1911, 146 trabajadoras de la Triangle Shirtwaist Company, en la calle 14 de Manhattan, Nueva York, se encerraron en la fábrica y se negaron a abandonar el edificio como protesta por las condiciones de trabajo y los salarios que percibían.

Fueron arrojadas bombas incendiarias a la fábrica, según parece por el propio empresario, para obligarlas a salir. El trágico resultado fue la muerte de las 146 mujeres calcinadas en el incendio.

Este hecho tuvo gran trascendencia en la sociedad estadounidense, pues se produjo después de la proclamación en 1910 del 8 de marzo como *Día Internacional de la Mujer Trabajadora*. Los sucesos ocasionaron cambios en la legislación laboral. Fue un punto de partida a las reivindicaciones dentro del movimiento obrero y feminista para impulsar la demanda de mejoras laborales para la mujer. Las muertes fueron recordadas en las posteriores celebraciones que se hicieron del 8 de marzo.

Muchas mujeres no quieren celebrar el Día de la Mujer

Muchas mujeres piensan que el 8 de marzo es el día más sexista del año. No entienden cómo todavía hay que celebrarlo, cuando desde hace tiempo la mujer tiene derecho a votar, a desempeñar un trabajo digno o a ser independiente; les parece una celebración retrógrada.

Hay que recordarles que se trata de una conmemoración internacional, que son muchas las mujeres en el mundo que no tienen ni esos derechos ni otros que creemos son esenciales como seres humanos. Y a pesar de que, afortunadamente, en países como el nuestro se ha avanzado enormemente, aún nos queda mucho camino para conseguir la igualdad efectiva. Tenemos que progresar en muchos aspectos —desigualdad salarial, trabas a las bajas por maternidad o el desequilibrio en el reparto de las tareas domésticas, por citar algunos— y sigue haciendo falta un día para recordarlo.

Debemos celebrar el Día la Mujer para que tanto en las empresas como en las administraciones y en la misma sociedad se vean como objetivos prioritarios:

La igualdad de oportunidades.

La eliminación de la *violencia de género*.

La eliminación del acoso laboral, sexual y por *razón de género*.

La eliminación de las desigualdades.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La corresponsabilidad.

Permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles.

Que la maternidad no sea impedimento para que las mujeres desarrollen su carrera profesional.



Que las mujeres ocupen puestos de responsabilidad y aumente el liderazgo femenino en todos los sectores.

Que la educación deje de ser sexista, es decir, la coeducación.

Que el lenguaje deje de excluir a las mujeres.

Corresponsabilidad familiar

La ausencia de corresponsabilidad familiar perjudica a las carreras profesionales de las mujeres y contribuye a cimentar la desigualdad laboral entre ambos sexos. Existe mucha diferencia entre mujeres y hombres en el ejercicio de derechos consolidados por el cuidado familiar.

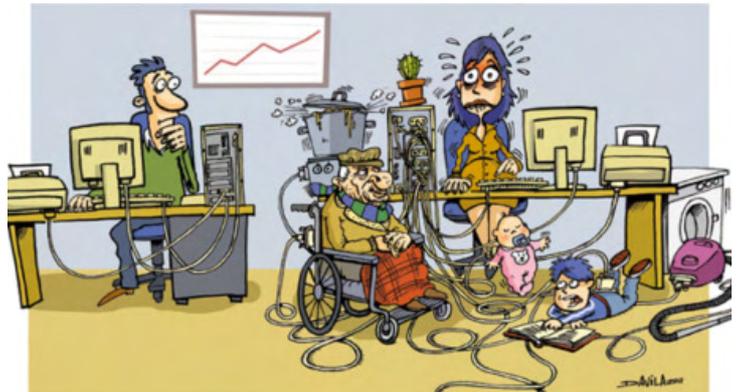
De los datos relativos a 2011 sobre las prestaciones de maternidad, paternidad y excedencia por cuidado de hijos o hijas menores, en acogimiento o familiares, publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, CCOO constata que el cuidado familiar sigue estando feminizado, y que siguen siendo las mujeres quienes muy mayoritariamente hacen uso de los derechos correspondientes, en tanto que el ejercicio de estos derechos por parte de los hombres apenas alcanza porcentajes residuales, quedando notoriamente reflejada la ausencia de corresponsabilidad.

Así, los permisos de maternidad han sido utilizados por mujeres en 9 de cada 10 casos (318.607, el 98,2%, por mujeres, frente a 5.798, el 1,78%, por hombres); las excedencias por cuidado familiar, también solicitadas por mujeres en 9 de cada 10 casos (37.875, el 93,9%, por mujeres, frente a 2.455, el 6,08%, por hombres). El número de procesos de paternidad durante 2011 ha sido de 269.715, es decir, 54.690 menos que de maternidad.

En el ámbito de Endesa, no se nos han facilitado los datos.

CCOO alerta sobre las consecuencias indeseadas de esta desigualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de estos derechos; y considera que esta ausencia de corresponsabilidad familiar penaliza a las carreras profesionales de las mujeres, que hacen uso de ellos casi en exclusiva en los diferentes supuestos, con el resultado de que permisos y excedencias puedan revertir en un futuro en menos oportunidades de promoción, salario y protección social; pero también a los hombres, que en conjunto siguen ofreciendo una imagen social de desvinculación de sus responsabilidades de cuidado familiar; y al conjunto de la sociedad, por reforzar estereotipos y roles sexistas que es preciso erradicar si queremos avanzar hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Hoy por hoy, es la maternidad uno de los factores que más perjudican a la mujer en su carrera profesional; además, parece que no se evoluciona de manera positiva. Muchas mujeres toman la decisión de ser o no madres bajo la influencia de muchos



factores que van más allá de su opción personal. Por supuesto, no hay que cuestionar a nadie; cada mujer tiene todo el derecho a tomar sus propias decisiones.

Para llegar a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se debería avanzar en el enfoque de la maternidad y, por supuesto, la paternidad. Hace falta una evolución en nuestra sociedad, pues de lo contrario seguirá recayendo sobre las mujeres, sean o no madres, la responsabilidad del cuidado familiar, que tanto afecta a su vida profesional y personal. Hay que buscar puntos de encuentro que sirvan para debatir los pros y los contras, en aras de que mujeres y hombres podamos ejercer la maternidad o la paternidad de la forma que creamos más conveniente para la plena realización de nuestras aspiraciones profesionales y personales, siempre teniendo en cuenta las necesidades de nuestros hijos.

Derechos que tenemos por nuestro convenio

Descanso por maternidad

Supuestos de maternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente.

Duración de 17 semanas ininterrumpidas. En parto múltiple, se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de discapacidad del hijo recién nacido, el descanso se ampliará en tres semanas.

De producirse el fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso del período de suspensión referido, computable desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte que la madre pudiera haber disfrutado con anterioridad.

Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

A petición de la persona beneficiaria, el permiso por maternidad puede disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que en este supuesto la reducción de jornada aplicable con cargo al mismo no sea inferior a la mitad de la jornada ordinaria diaria. Una vez se haya optado por este régimen especial de disfrute a tiempo parcial, sólo podrá modificarse por acuerdo entre las partes.

Permiso de paternidad

Supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento.

El padre tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante trece días naturales, compatible con el permiso retribuido previsto en el artículo 41 (Cinco días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo). En casos de parto múltiple, se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Durante los períodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de doce meses, ya sea natural, en adopción o en acogimiento, la trabajadora no podrá ser trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo con la interesada a petición expresa de la misma. Esta garantía es aplicable también al otro progenitor en el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la empresa.

Permiso de lactancia

Podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Una hora diaria por cada hijo menor de 12 meses; en parto múltiple, dos horas. Podrá sustituirse por una reducción equivalente en la jornada diaria (al inicio o al final), con la posibilidad de llegar a convertirse la jornada partida en jornada continuada durante ese periodo. O acumularse en un descanso continuado de 20 a 25 días laborables (ininterrumpidamente y a continuación del descanso de maternidad); en parto múltiple, 40 días laborales.

Permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Un hora diaria por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Puede ser utilizado por la madre o el padre. El disfrute de este derecho es compatible y acumulable con la hora de permiso por lactancia.

Excedencias por cuidados a familiares

Excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo (natural, adoptivo o en acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales), a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa. Los dieciocho primeros meses, el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Después, a la reserva de un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional en el mismo centro de trabajo o, en caso de no ser posible, en el mismo ámbito territorial.

Excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida por la que perciba remuneración superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional. Los dieciocho primeros meses, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional. El período máximo de tres años de excedencia que se prevé en el presente supuesto se computará por cada sujeto causante y podrá ser disfrutado de forma continua o fraccionada siempre que los periodos de fraccionamiento no sean inferiores a 3 meses.

Durante estas excedencias, el trabajador mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica en los términos previstos en el convenio colectivo que le resulte de aplicación.

Estas excedencias constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo sólo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



Conciliación familiar Gracias, abuelos y abuelas

Como todos sabemos, hoy en día los abuelos y abuelas desempeñan un papel muy importante: el cuidado de sus nietos. Se han convertido en parte de nuestro mecanismo social y económico. Según un estudio patrocinado por la Fundación Caja Madrid, uno de cada cuatro abuelos y abuelas españoles se dedican a ello y, de media, lo hacen alrededor de siete horas al día. Los motivos por los que se asume esa responsabilidad en el 80% de los casos responde a las limitaciones que imponen los horarios de trabajo a los padres.

Es evidente que el vínculo que se crea entre ambas generaciones es importante y se debe fomentar. Pero no debemos olvidar que, aunque se haga de buen grado y para ayudar, cuando el cuidado de los nietos se convierte en obligación, puede dar lugar a una serie de problemas para la salud y el bienestar de los abuelos y, aunque el grado de satisfacción es muy alto, pueden aparecer cansancio y sobrecarga, además de problemas emocionales y de comportamiento en los nietos.

Esto demuestra que problemas laborales como la dificultad de conciliar nuestra vida laboral y familiar se intentan resolver desde el entorno familiar, en lugar de que la sociedad afronte las consecuencias de fenómenos como la incorporación de la mujer al trabajo, dejando que sea la familia (en este caso, los abuelos) la que afronte los desajustes. Las soluciones, claramente, no debieran ir por ese camino.

La incorporación de la mujer al mercado laboral, con un fuerte incremento en las tasas de empleo femenino, ha supuesto el crecimiento de la renta familiar y que

la mujer tenga mayor independencia económica. Ese aumento en las tasas de empleo femenino ha venido seguido de una disminución muy importante de las de natalidad; si nos comparamos con países de nuestro entorno, es en España dónde ha descendido más. Como consecuencia de la mayor inestabilidad laboral de la mujer, se pospone la edad de maternidad (30 años de media en 2011) y disminuye el número de hijos. Por otro lado, la conciliación laboral y familiar es especialmente complicada en nuestro país, mucho más que en otros.

La principal dificultad para conciliar la vida familiar y el trabajo en nuestro país radica en los horarios laborales, la mayoría de las veces con jornada partida y poco flexibles. Los resultados de la *Encuesta sobre la calidad de vida en el Trabajo – 2010*, donde se preguntaba por el grado de satisfacción sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, ponen de manifiesto que la insatisfacción es muy alta: Alrededor del 70% de las personas que tienen hijos menores de 15 años y que trabajan a tiempo completo se sienten muy descontentas; además, el porcentaje de quienes lo están es un 44% superior en aquellas que tienen jornada partida con respecto a las mujeres de similares características pero que disfrutan de jornada continua.

Volviéndonos a comparar con la mayoría de los países de nuestro entorno, España está entre los que disponen de menores medidas hacia la conciliación laboral y familiar. No obstante, se ha producido un avance importante con la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, que reconoce en su artículo 44



los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y que exige, en su artículo 45, que se elaboren *Planes de Igualdad* en las empresas de más de 250 trabajadores. Esto ha hecho que un número importante de, sobre todo, grandes empresas apuesten por la conciliación, entendiéndola que es necesaria para la retención del talento y obtener una mayor productividad, entre otras razones.

Es preciso que esta iniciativa se traslade también a las empresas pequeñas y medianas, ajustando en cada caso las medidas a las posibilidades. No es una tarea fácil, ya que cada sector y, en menor medida, cada empresa, tienen especificidades que han de considerarse; pero por encima de todo es imperiosa una firme voluntad de avanzar.

Entre esas empresas concienciadas y que han trabajado por la conciliación, encontramos a ENDESA (III Convenio Marco, Sección II, *Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad Laboral*). Gracias a la negociación colectiva, disponemos de medidas que permiten mejorar nuestra conciliación, pero no debemos olvidar que hemos de trabajar para que se mejoren y amplíen.

