

LA MATERNIDAD EN LA EMPRESA

Sánchez González, María Inmaculada
Dpto. Administración de empresa y marketing
Universidad de Sevilla
inmacusanz@hotmail.com

RESUMEN

Con este estudio se pretende visualizar la gran disfunción existente en nuestra sociedad actual entre la realización personal y profesional de la mujer.

Uno de los motivos de esta disparidad consideramos que lo constituye la maternidad, en cuanto que siempre ha estado encuadrada en la esfera privada de la mujer, chocando por tanto con la esfera pública que supone una actividad laboral.

Por tanto, pretendemos llevar a cabo un breve esbozo de la repercusión que la maternidad tiene en el terreno profesional de la mujer, la transcendencia social que pueden llegar a tener las decisiones por ella adoptadas a este respecto y las medidas que el Estado está llevando a cabo para intentar paliar los problemas que surgen en este intento de la mujer de llevar a cabo la conciliación familiar y profesional.

PALABRAS CLAVE

Mujer, empresa, maternidad, discriminación.

INTRODUCCIÓN

En este trabajo trataremos de llevar a cabo una visualización de una situación social que se da cotidianamente: el prejuicio desde el punto de vista laboral que la maternidad supone para la mujer.

Una vez puesta de manifiesto la realidad existente, reflejaremos la trascendencia, importancia y proyección social que estos problemas conllevan.

Ante los problemas que surgen, los poderes públicos conscientes de ello toman una serie de medidas plasmadas en leyes. Por tanto, haremos una pequeña compilación legislativa, compuesta por las normas más importantes que tratan este tema y así poner de manifiesto qué están haciendo el Estado para evitar este agravio a la mujer.

LA MATERNIDAD COMO HECHO BIOLÓGICO Y SUS CONSECUENCIAS INMEDIATAS

Aunque queramos pensar en un ideal de igualdad entre hombre y mujer, las mujeres tenemos una cualidad propia y exclusiva con respecto al hombre, cual es la capacidad de procrear que se materializa en el embarazo. Es nuestra parcela exclusiva.

Últimamente se están haciendo muchos esfuerzos para asimilar la maternidad a la paternidad buscando la tan ansiada igualdad, pero un embarazo es terreno exclusivo de la mujer.

La importancia (escasamente reconocida) que la maternidad tiene, deriva de su trascendencia tanto económica como social. Este hecho natural, ocasiona problemas de dos tipos para la mujer:

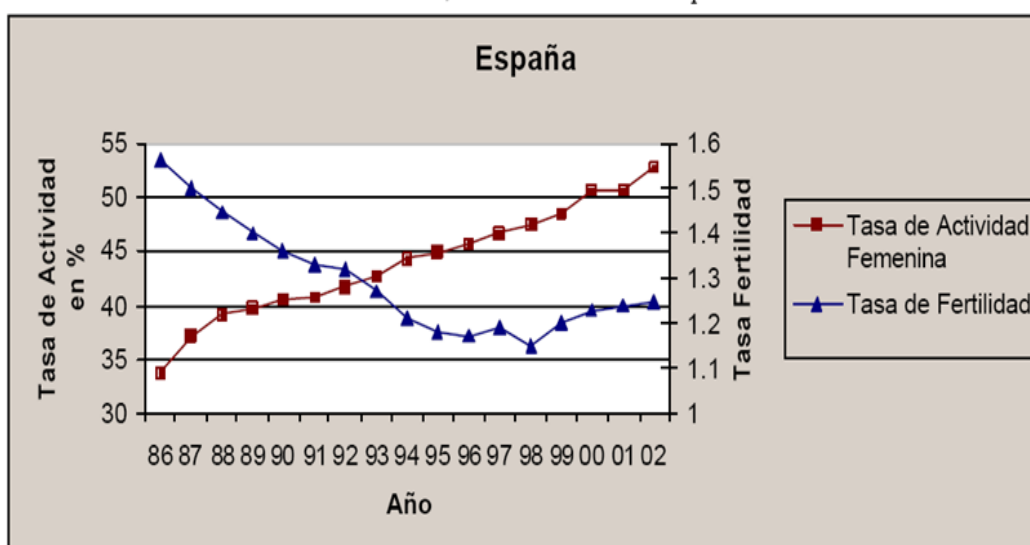
1. Económicos. En relación con el mercado laboral, trabajo y maternidad pueden resultar incompatibles.
2. Social. La maternidad ha sufrido en los últimos tiempos un gran descenso porque una mujer que, académicamente preparada, accede al mercado laboral siente que ésta le ocasiona unos frenos en su realización profesional.

De estos problemas se generan una consecuencia (Díez Nicolás, 2001): Nos encontramos con un envejecimiento de la sociedad y la necesidad de la renovación generacional que no vamos a tener (ver gráfico 1).

A corto plazo no se es consciente de la problemática que este hecho puede ocasionar. Pero con una visión a largo plazo nos encontramos con que la escasa natalidad de hoy, es escasa población del mañana, ello supone escasos trabajador@s, escasas cotizaciones a la Seguridad Social y por tanto, un peligro del futuro estado de bienestar social.

De ello parece que se están dando cuenta los Estados y, aunque tímidamente, están tomando medidas.

Evolución tasa actividad femenina, tasa de fertilidad en España. 1989-2002



Fuente: Fundación Madrina en base a datos Eurostat

UN POCO DE HISTORIA

Haciendo un poco de historia, podemos encontrar explicación a por qué hoy este hecho biológico de la mujer puede llegar a ser motivo de conflicto en la mujer.

Hasta el momento en que la mujer no se propuso acceder al mercado laboral, la maternidad no supuso un problema. Bien es cierto que la mujer ha trabajado siempre, pero no siempre ha tenido las mismas prioridades

Sobre los años 60 y 70 la incursión de la mujer en el mercado laboral es tímida. Es decir, asume, que aunque trabaja, su principal dedicación es el hogar y la familia. Su trabajo supone una ayuda para la economía familiar. Normalmente no tiene estudios superiores, lo que la relega a puestos poco cualificados.

Es con el acceso masivo de la mujer a la Universidad, lo que propulsa al mercado laboral a una generación de mujeres altamente preparadas para asumir puestos laborales en las mismas condiciones que el hombre. Esto ocurre sobre los años 80.

¿Qué encuentra la mujer cuando llega al mercado laboral con esas aspiraciones? Se encuentra un modelo cultural de empresa escasamente modificado desde sus orígenes, creado a imagen y semejanza de sus artífices, los hombres.

Esta estructura empresarial se basa en la cultura de la permanencia en el puesto de trabajo, horarios rígidos, de las reuniones fuera del horario laboral, etc. En este contexto aterriza una mujer con las mismas capacidades que un hombre pero con su rasgo distintivo: el embarazo.

¿Qué ocurre? Que en este organigrama masculinizado, con este hecho biológico no se cuenta. La consecuencia es un cisma en el mundo de la empresa. El mundo empresarial se encuentra con una persona altamente cualificada y preparada para atender una realidad laboral, pero con la limitación que supone tener que repartir el tiempo entre la faceta profesional y la maternal;

pero que a su vez no está dispuesta a renunciar a ninguna de ellas. Es por tanto cuando se tambalean los cimientos de esa organización creada por personas con dedicación exclusiva al trabajo.

LA NORMATIVA APLICABLE

Afortunadamente, los poderes públicos se están dando cuenta de las situaciones tan injustas que las mujeres están sufriendo y los problemas que de ello se derivan, por lo que nos encontramos con que en los últimos años, se están promulgando una gran cantidad de normas encaminadas fundamentalmente a conciliar la vida familiar y la laboral, pero también tendentes a proteger la maternidad y a fomentar la implicación del hombre en esta aventura.

Ley orgánica 3/2007 de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Su artículo 3 reconoce la no discriminación por maternidad.

El artículo 8 califica de discriminación directa el trato desfavorable hacia las mujeres por su embarazo y maternidad.

Esta ley tiene como finalidad promulgar la igualdad entre hombres y mujeres, sobre la base de eliminar la discriminación por razón del sexo.

Las principales medidas van encaminadas hacia el empleo, la conciliación, la protección de la maternidad y como hecho novedoso, la creación del permiso de paternidad.

Algunas de las medidas para proteger y fomentar la maternidad son:

- Exención para los empresarios en las cuotas de la Seguridad Social en los casos de bajas por maternidad y paternidad.
- Mejora en el permiso por maternidad en caso de partos múltiples.
- Permitir el disfrute de las vacaciones tras el permiso de maternidad, aunque sea fuera del año natural.
- Permitir el disfrute del permiso de maternidad durante el desempleo.
- No se pierde este permiso o el de paternidad en caso de muerte del bebé o de la madre.
- Protección de la mujer durante el periodo de lactancia natural (se amplía a 9 meses).
- Posibilidad de reducir la jornada por guarda legal hasta 8 años.

R.D 295/2009 de 6 Marzo regulador de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Incorpora dos nuevos subsidios: el permiso por paternidad y por riesgo durante la lactancia natural con la intención de mejorar la integración de la mujer en el mercado laboral y para facilitar la conciliación.

Se crea un subsidio por maternidad no contributivo con la finalidad de que las políticas a favor de al maternidad lleguen al máximo número posible de mujeres. Se tiene acceso a esta prestación si se cumplen todos los requisitos salvo el mínimo previo necesario de cotizaciones.

Se aumenta el descanso por maternidad en caso de parto prematuro. Si es necesario la hospitalización, se amplía el subsidio por maternidad.

El permiso de paternidad también conlleva la posibilidad del cobro del subsidio y se extiende a los trabajadores por cuenta propia.

El riesgo de embarazo, pasa a tener la consideración de contingencias profesionales. Se elimina la exigencia de un periodo previo de cotización. Se aumenta la cuantía de la prestación del 75% de la base reguladora de contingencias comunes, al 100% de la base por contingencias profesionales.

Se establece una prestación por riesgo durante la lactancia natural en el caso de que la mujer deba cambiar de puesto de trabajo en la empresa que se adapte a la lactancia y no sea posible.

Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Dedica su Capítulo II a proteger la maternidad.

Incluye la evaluación de los riesgos, debiendo establecer la naturaleza, el grado y el tiempo de exposición a los trabajos de las embarazadas a los agentes o condiciones que influyan negativamente en su salud o del feto y la necesidad de adaptar las condiciones laborales. Lo mismo es aplicable a la lactancia.

Establece el derecho remunerado de la mujer a ausentarse del puesto de trabajo para las revisiones del embarazo. También se regula las adaptaciones de los puestos de trabajo en función del embarazo.

Es importante destacar que se sanciona al empresario que no cumpla las normas de protección del embarazo y lactancia.

Ley 12/2007 de 26 Nov. para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

En su art. 4-3 reconoce la maternidad como principio general de actuación de los poderes públicos de Andalucía.

En su art. 29-3 considera discriminación por razón del sexo el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Introduce como novedoso la concesión del permiso de paternidad a progenitores del mismo sexo. También se amplía a 4 semanas este derecho al personal de la Administración autonómica que se suma al de los 15 días estatales.

I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

Lo referente a la maternidad, nos lo encontramos en la Línea de Actuación 3 referida al Empleo. En el Objetivo 1 nos encontramos con que lo que se pretende es promover la igualdad de trato en el acceso y permanencia en el empleo, tanto público como privado.

En la Medida 1.11 nos encontramos el compromiso de fomentar acciones positivas que promuevan el acceso al empleo de las mujeres especialmente dirigidas a la reincorporación al mercado laboral tras abandonarlo como consecuencia de la maternidad o el cuidado de

familiares dependientes. Yo me pregunto que por qué no amplía el supuesto para el caso de incorporación al mercado laboral por primera vez. Ya que, como veremos a continuación, nos encontramos con una tasa muy importante de mujeres que no han trabajado nunca debido, en muchas ocasiones, a las dificultades de compaginar la vida familiar y laboral.

¿MOBBING MATERNAL?

A pesar de todas estas medidas legales que protegen la maternidad y fomentan la igualdad para que este hecho no se a motivo de discriminación de la mujer, nos encontramos que en la práctica, es la gran discriminada en el mundo laboral cuando decide lanzarse a la maternidad.

Así se deduce del VI Informe de Randstad sobre Mujer y Trabajo elaborado por el Instituto de Estudios Laborales de ESADE (ESADE, 2006)

Este estudio nos revela que: en España, el hecho de que se vayan equiparando las condiciones laborales entre hombre y mujeres se debe a la evolución económica y no a la asunción de los valores de igualdad.

Para realizar esta afirmación, los autores de este informe utilizan la estadística de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos) sobre la población activa, desempleados y ocupación en España.

De aquí se deduce la gran brecha en la trayectoria profesional de las mujeres cuando se casan y tienen hijos. Llegado este punto, el abandono del puesto laboral por parte de la mujer, es muy alto en España. Sin embargo, la tasa laboral masculina no se ve alterada con la paternidad.

Los datos son reveladores:

- Mujeres que no trabajan cuando tienen hijos, 56%
- Mujeres que no trabajan después de la maternidad, 44%

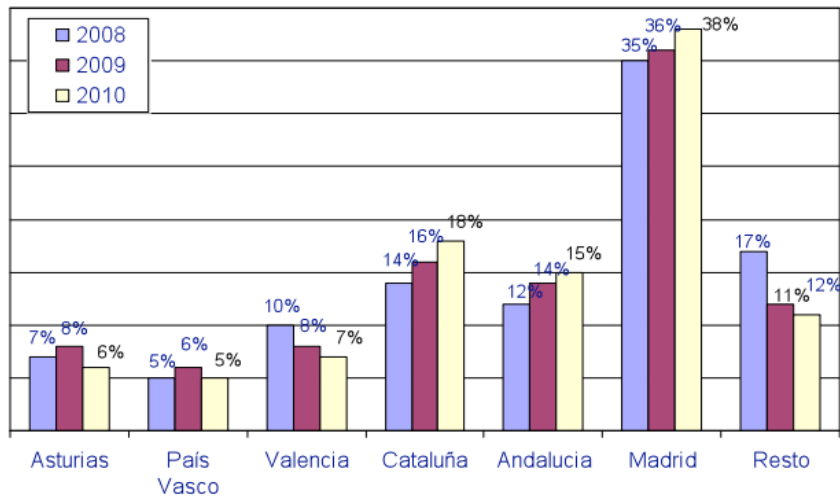
Datos similares se desprenden del Instituto Nacional de Estadística que nos indica que en el 2011 un 58% de las mujeres afirma que tener hijos conlleva problemas en la vida laboral para ocuparse de la familia.

En otras ocasiones nos encontramos con que no es la mujer la que toma la decisión de abandonar su carrera profesional para dedicarse a la crianza de sus hijos, sino que ante su embarazo, la empresa decide despedirla (Fundación Madrina, 2010).

De todos es sabido que esta actuación es ilegal y el reconocido y amplio respaldo jurisprudencial que existe, pero ocurre. Numerosas sentencias declaran nulos o improcedentes los despidos de mujeres embarazadas, pero la geografía española está plagada de ellos diariamente.

La Fundación Madrina destaca que éstos han aumentado con la crisis. Han acuñado el término *mobbing maternal*, llegando a hacer un estudio sobre ello. Denuncian en el año 2008, hasta 30.000 casos en los que ha llegado a contactar con la Fundación para recibir asesoramiento por este motivo, con lo que España se sitúa en un 37% de *mobbing maternal*, además añadir el 12% de las mujeres que se les veta el acceso laboral por estar embarazadas.

► **Mobbing Maternal laboral por Comunidades**

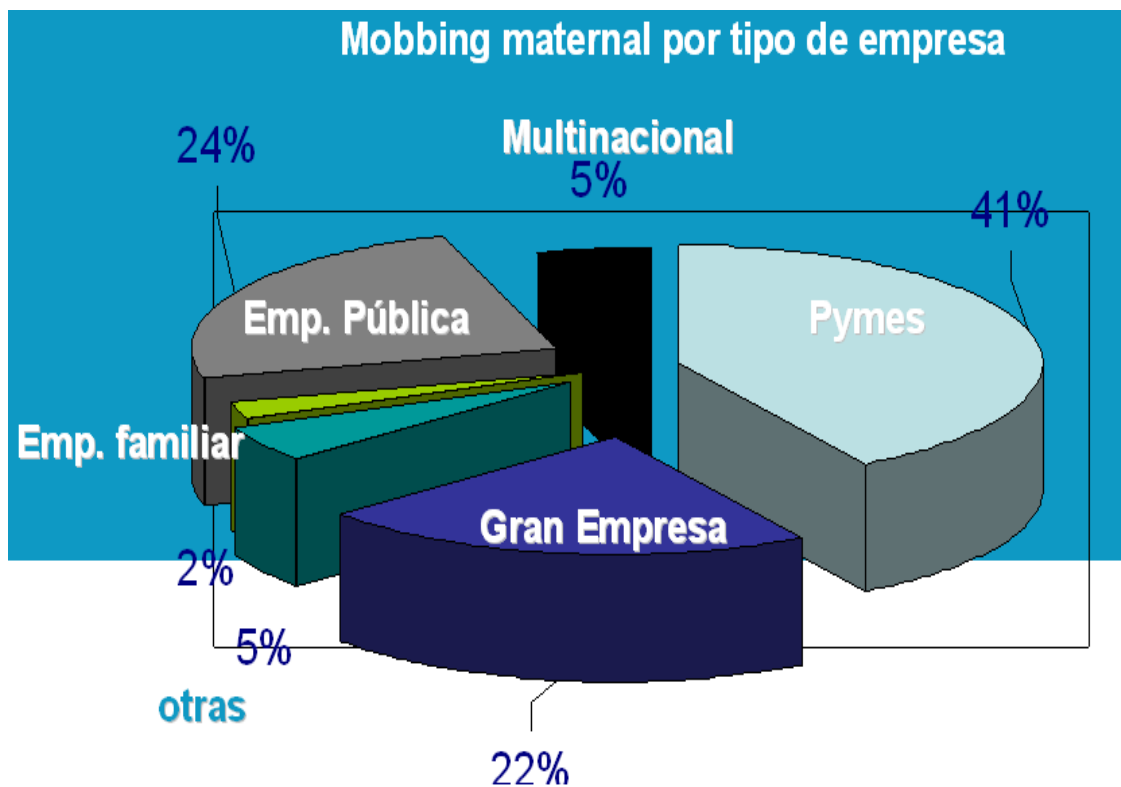


Madrid, Cataluña y Andalucía centran los mml's

Fuente Fundación Madrina

El estudio de la Fundación desglosa el *mobbing maternal* en función del tipo de empresa:

- En la pequeña y mediana empresa, 41%.
- En la empresa pública, 24%.
- En las multinacionales, 27%
- En las empresas familiares, 2%



Fuente: Fundación Madrina

Todas estas dificultades conllevan a que la mujer cada vez más retrase el momento de la maternidad, relegándolo a un segundo plano, ya que le dificulta la independencia que demanda su desarrollo profesional. Esta situación le ocasiona problemas de fertilidad y a su vez nos encontramos con muchas dificultades para llevar a cabo el reemplazo generacional.

Parece ser que únicamente hay un modo de que la maternidad no perjudique en exceso la carrera profesional de la mujer: mediante la planificación de la vida laboral.

Los datos del estudio del Informe de Randstad sobre Mujer y Trabajo, demuestran que cuando una mujer planifica su vida enfocada al trabajo, percibe un salario superior al 30% que el de una mujer que no llevan a cabo esta planificación.

Los empresarios discriminan a madres con hijos pequeños porque piensan que éstas están menos motivadas que las que no son madres o que las que los tienen mayores.

Si embargo, encontramos estudios que revelan que las mujeres madres que trabajan, son más felices, tienen mejor salud y menos síntomas de depresión que las que se quedan en casa cuidando a sus hijos, según la revista americana *Journal of Family Psychology* (Buehler y O'Brien, 2011)

Este estudio llega a la conclusión de que la falta de trabajo provoca problemas psicológicos cuando no es una decisión tomada por la mujer, sino que le viene impuesta por el entorno social que la discrimina por el hecho de ser madre.

Por tanto, observados los datos publicados por el International Social Survey Programm (ISSP) para España, el hecho de que 3 de cada 4 esposas dependan económicamente de sus maridos porque abandonaron sus empleos tras el matrimonio, y el hecho de que un 44% de mujeres no hayan trabajado nunca frente un 0,4% de hombres, se debe a la maternidad.

REFLEXIONES FINALES

Con este trabajo hemos pretendido visualizar la gran disfunción existente en nuestra sociedad actual entre la realización personal y profesional de la mujer, siendo uno de los motivos de la misma la maternidad, considerada siempre dentro de la esfera privada de la mujer y chocando con la esfera pública que supone una actividad laboral.

Hemos llevado a cabo un breve esbozo de la repercusión que la maternidad tiene en el terreno profesional de la mujer, la transcendencia social que pueden llegar a tener las decisiones por ella adoptadas a este respecto y las medidas que el Estado está llevando a cabo

Analizados estos aspectos, podríamos concluir diciendo que en la medida que la maternidad tenga un traducción en coste económico sobre todo para el empresario, deduciríamos que supone una discriminación para la mujer.

Eso sin contar con la alteración en la organización de la empresa que puede llegar a ocasionar la baja por maternidad (si queda ese puesto sin cubrir). Sobre todo, si se trata de una pequeña o mediana empresa.

Por tanto, es necesario, además de una mayor implicación de los poderes públicos en el control del cumplimiento de las medidas por ellos propuestas, una larga y constante labor de concienciación en la sociedad.

Tan solo así, se llegará a una real y efectiva igualdad laboral entre hombres y mujeres desapareciendo la discriminación por maternidad de la mujer.

BIBLIOGRAFÍA

B.O.E., (2007): Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, Boletín Oficial del Estado número 158 de 3/7/2007.

B.O.E. (2007b): Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Boletín Oficial del estado número 71 de 23/3/2007.

B.O.E. (2009): Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, Boletín Oficial del estado número 69 de 21/3/2009.

BOJA número 31 de 16/02/2010: I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013

Buehler, Cheryl; O'Brien, Marion (Dic 2011) . Journal of Family Psychology, Vol 25(6), pp. 895-906. <http://psycnet.apa.org/journals/fam/25/6/895/>. Consultado 20/02/2012

Cruz Roja (2012): Campaña para la sensibilización sobre falta de conciliación familiar y laboral. http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=566,18002935,566_18003079&_dad=portal30&_schema=PORTAL30. Consultado 15/02/2012.

Díez Nicolás, J. (2001): "Causas y consecuencias del reciente descenso de la fecundidad en España", Demografía y Cambio Social, Cuadernos técnicos de servicios sociales, pp. 39-69, Madrid, Consejería de Servicios Sociales

ESADE (2006): VI Informe Randstad, Calidad de trabajo en la europa de los quince, ESADE

Fundación Madrina, (2010): Mobbing Maternal Laboral, mml, informe España 2010

García Rodríguez, G. (2012): "La maternidad perjudica laboralmente a las mujeres, a ellos les favorece". http://www.entornosocial.es/index.php?option=com_content&task=view&id=558&Itemid=58. Consultado 27/02/2012.

García Vicente, S.; Almendro Padilla, C. (2012): "La protección de la maternidad en la legislación laboral. <http://www.svmst.com/Revista/N8/maternidad.html>. Consultado 05/03/2012

Maroto-Navarro, G.; García-Calvente, M.M.; Mateo-Rodríguez, I (2012): "El reto de la maternidad en España". http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0213-91112004000500004&script=sci_arttext&tlng=pt. Consultado 02/03/2012.

Preidt, Robert (Dic. 2011). "Working Moms Happier, Healthier Than Stay-at-Home Peers: Study". American Psychological Association, news release. <http://www.philly.com/philly/health/topics/135533113.html>. Consultado 15/02/2012

Sala de prensa PSOE (2007). "Todo sobre la Ley de igualdad". <http://www.psoe.es/ambito/saladeprensa/news/index.do?action=View&id=124449> . Consultado 01/03/2012