

## 8 DE MARZO, DÍA INTERNACIONAL DA MULLER

O día 8 de marzo celébrase o Día Internacional da Muller, no que se conmemora a loita da muller por a súa participación, en pe de igualdade co home, na sociedade e no seu desenvolvemento íntegro como persoa.

Este ano queremos chamar a atención sobre aquelas mulleres que se incorporaron ao mercado laboral para sustentar ou apoiar a economía familiar.

Neste contexto, un dos problemas que xurde é o relativo á conciliación da vida laboral e familiar, a cal se refire á articulación no desempeño de ambas tarefas e en cómo se resolve mediante a utilización de diversas estratexias.

Por o tanto, dado que o peso do coidado dos fillos tende a recaer sobre as mulleres, cabe preguntarse si existen, e no seu caso se son suficientes, as medidas para conciliar a vida persoal e familiar coa laboral.

A conciliación da vida laboral e familiar no que respecta a España iniciouse no ano 1999 coa aprobación da Lei 39/1999 de conciliación da vida laboral e familiar das persoas traballadoras e dende entón aprobáronse diferentes medidas de promoción da conciliación laboral e familiar. Entre elas destacamos as seguintes:

- Permiso de maternidade de 16 semanas tras o parto, a adopción ou acollemento.
- A posibilidade de ausentarse do posto de traballo unha hora ao día, que se pode dividir en dúas fraccións, ata que o/a menor cumpra os 9 meses para a lactación do/a menor, permiso que a traballadora pode substituír por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este dereito, dependendo do convenio colectivo, da negociación colectiva ou incluso do acordo ao que se poda chegar co empregador poderá ser acumulado en xornadas completas.
- O Estatuto dos Traballadores recoñece con carácter xeral o dereito da traballadora a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo ó que se chegue co empresario respectando, no seu caso, o previsto na negociación colectiva para o que se promoverá a utilización da xornada continuada, o horario flexible ou outros modos de organización do tempo de traballo e dos descansos que permitan a maior compatibilidade entre o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral dos traballadores e a mellora da produtividade nas empresas.

E en concreto recoñécese o dereito á redución da xornada de traballo diaria entre un mínimo de unha oitava parte e un máximo da metade da xornada de traballo diaria para o coidado dos/das menores de 12 anos, ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída ou quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente o enfermidade non poda valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída. Ademais, correspóndelle á traballadora a concreción horaria e a determinación do período de goce da redución da xornada, dentro da súa xornada ordinaria. Non obstante, os convenios colectivos poden establecer criterios para a concreción horaria da redución da xornada en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral da traballadora e as necesidades produtivas e organizativas das empresas.

- Como medida para intentar paliar as represalias empresariais que puideran adoptarse con motivo do embarazo ou a maternidade, existen medidas xurídicas como a declaración da nulidade do despedimento (sendo as consecuencias desta declaración deixar sen efecto o despedimento, readmitindo á traballadora e aboándolle os salarios deixados de percibir entre o despedimento e a readmisión) que se produciría cando o despedimento se realiza sobre traballadoras embarazadas ou os producidos, entre outros, durante o goce do permiso de maternidade, adopción ou acollemento, risco durante o embarazo ou a lactación natural, ou os realizados despois do reintegro da traballadora ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción, delegación de garda ou acollemento sempre que non transcorresen máis de nove meses dende a data do nacemento, adopción, delegación de garda ou acollemento do/a fillo/a ou do/a menor.

- Por a súa parte, o Ministerio de Facenda recoñece unha dedución por maternidade por fillos/as menores de 3 años de ata 1.200 euros anuais por cada fillo/a nacido/a ou adoptado/a en territorio español, podendo solicitarse o seu abono anticipado.

Estas medidas, sen embargo, resultan insuficientes se as comparamos con outras existentes no eido europeo. Por exemplo, en Suecia os días de permiso de maternidade e paternidade ascenden a 480 días (16 meses) compartidos entre o pai e a nai e en Noruega recoñecen por este permiso 392 días (56 semanas), sendo os países nórdicos os que contan con máis facilidades para as familias á hora de ter fillos.

E a isto debe unirse o chamado "mobbing maternal" consistente nas presións empresariais motivadas por o embarazo ou por as reclamacións formuladas por as traballadoras no exercicio dos seus dereitos ou incluso os despedimentos que efectivamente se producen que teñen como motivo de transfondo a recente maternidade ou os dereitos exercidos para a conciliación da vida familiar e laboral, atentando contra a liberdade de elección de moitas mulleres, que non poden escoller quedarse embarazadas sen ver perigar o seu posto de traballo.

En conclusión, a pesar de que en España existen diversas medidas orientadas á conciliación familiar e laboral parece que as mesmas resultan insuficientes, restando un gran camiño por andar ata alcanzar unha real e efectiva conciliación da vida familiar e laboral.