

8 de marzo
Día Internacional de la Mujer

USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA
www.uso.es
Twitter: @USOConfe

Y tú, ¿puedes conciliar?

Agradecimientos: Modelos: Cristina Albardejo y Marcos Ruiz. Fotógrafo: Jesús Martín Sánchez. A los propietarios del bar The Sánchez y a todas las personas que han hecho posible esta campaña.



INFORME 8-M 2016

*La conciliación no sólo afecta a las mujeres.
Por una sociedad corresponsable.*

Secretaría Confederal de Acción Sindical e Igualdad de USO

1.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La conciliación supone compatibilizar la vida personal y profesional. Estimula el empleo (especialmente entre las mujeres y los trabajadores y trabajadoras de más edad), aumenta la natalidad y fomenta la igualdad de género.

La corresponsabilidad es la responsabilidad compartida en el cuidado y acompañamiento de menores y personas dependientes, y requiere de una profunda transformación social y cultural en la que deben participar el Estado, la sociedad, los agentes sociales, las empresas y la familia.

Pese a que la conciliación es un derecho fundamental, así considerado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, España es el cuarto peor país de Europa en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según Eurostat.

Las desigualdades entre sexos en la conjugación del ámbito familiar y laboral no se han modificado. La feminización de los cuidados es mayor en España que en la media de la UE, con una mayor proporción de mujeres fuera del mercado laboral por cuidado familiar.

Las mujeres dedican 4,29 horas diarias al hogar y la familia y los hombres 2,32 horas, una diferencia reducida en más de media hora en los últimos 7 años¹. Por cada 26 mujeres que compatibilizan su jornada a tiempo parcial con la atención a los miembros de su familia, tan sólo 1 hombre lo hace.

2.- CAMBIOS EN LA SOCIEDAD

Es necesario un compromiso de la sociedad al completo (gobierno, empresas, sindicatos, medios de comunicación, entidades educativas, familias, etc.) para modificar los roles de género, tan arraigados en nuestra cultura, que son los causantes de esta profunda desigualdad. Las cifras nos dicen que siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente reducen sus jornadas -el 72% de los trabajos a tiempo parcial durante 2015 estaban ocupados por mujeres²- o, directamente, abandonan el mercado laboral para poder atender las obligaciones familiares.

Para que la corresponsabilidad comience a ser una realidad no basta con que el reparto de tareas, o de responsabilidades domésticas y familiares, empiece a ser más equilibrado y no vaya unido, únicamente, al sexo femenino, sino que esta responsabilidad compartida debe darse en todos los ámbitos de la vida, y afectar a los agentes sociales e instancias públicas y privadas.

¹ Campaña Te corresponde, nos corresponde. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

² Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa, 4T2015.

Se dejaría entonces de pensar que la conciliación es “cosa de mujeres” o sólo de las personas con hijos. Establecer medidas de conciliación sólo enfocadas hacia las mujeres contribuye a que se perpetúen sus funciones de cuidadoras y solo consiguen reforzar los estereotipos de género que impiden la igualdad entre hombres y mujeres. Los estereotipos afectan negativamente a mujeres y a hombres: a ellas asociándolas a funciones y destinos predeterminados, como el cuidado que conlleva las reducciones de jornada y a ellos vinculándoles con el papel de encargados de llevar el sustento al hogar. Sin perder de vista que también los hombres que se dedican al cuidado de menores y mayores sienten la presión social, porque hoy en día ser amo de casa no está ni social ni culturalmente aceptado.

El reparto de cargas continúa siendo desigual fuera del trabajo, ya que la mujer, normalmente, al estar en desventaja en su trabajo –bien por jornadas reducidas o por salarios menores-, decide hacer el esfuerzo, limitando su jornada laboral o abandonando el empleo al no compensar los gastos que suponen por ejemplo una guardería, con los ingresos salariales.

La sociedad precisa de medidas para fomentar la natalidad, en una población cada vez más envejecida, pero sin dejar de lado medidas que hagan el sistema más sostenible y cambien el modelo productivo, para que las desigualdades no sigan en aumento.

3.- EL PRECIO DE LA CONCILIACIÓN

Cuando hablamos de conciliación, automáticamente se nos viene a la cabeza cuidar de menores, pero la conciliación va más allá y también implica el cuidado de personas dependientes tales como personas ancianas o personas con algún tipo de discapacidad funcional o sensorial.

Aquellas personas que tienen a su cargo menores o dependientes se encuentran en la disyuntiva de recurrir a servicios de guardería, residencias o cuidadores a domicilio, o solicitar una reducción de jornada, ligada a una reducción de salario, que le permita reducir el coste que esa atención supone.

El precio de los diferentes servicios varía por comunidades autónomas, y también en función de la titularidad del centro, público o privado.

Las guarderías privadas en España tienen un coste medio de 310 €/mes, siendo la provincia más cara Barcelona con 400 €/mes, y la más barata Córdoba con 250 €/mes.

Las guarderías públicas cuestan de media 250 €/mes, siendo Vitoria la provincia más cara, con 377 €/mes y Murcia la más barata, con un coste de 136 €/mes³.

El coste de las residencias, en una población cada vez más envejecida, es simplemente inasumible por las familias. Las residencias privadas cuestan una media de 1.830 €/mes y las públicas no se quedan atrás, con un coste medio de 1.400 €/mes⁴.

³ Datos recogidos en www.crecerfeliz.es

⁴ Datos extraídos de www.inforesidencias.com

Únicamente en algunas residencias gestionadas por órdenes religiosas se aplica un sistema más equitativo, al ser su coste el 75% de las pensiones de las personas acogidas.

Las personas con discapacidad y sus familias, siguen siendo las grandes olvidadas. La Ley de Dependencia, después de 6 años de vigencia, no ha beneficiado a las personas encargadas del cuidado, las cuales, en su mayoría mujeres, renuncian a trabajar o lo hacen sólo a tiempo parcial.

Además, en algunas comunidades autónomas, la interpretación torticera que hacen de la Ley de Dependencia hacen que, para poder recibir la prestación, uno de los familiares elija entre cuidar del familiar o trabajar, ya que la ayuda consiste en dar de alta en la seguridad social a un familiar para que se haga cargo de los cuidados y exigen que sea familiar directo y que solo estén “dados de alta” en esa ayuda, no pudiéndose compatibilizar con otros trabajos.

Además, el modelo del mal llamado copago que se está implantando supone un gasto superior a los ingresos propios por prestaciones o salarios de las personas con discapacidad; esta diferencia ha de ser aportada por las familias, reincidiendo en el sobreesfuerzo.

4.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA

La obligatoriedad de los Planes de Igualdad únicamente en las grandes empresas –con más de 250 trabajadores-, deja fuera a la mayor parte del tejido empresarial español conformado, en su mayoría, por PYMES. Y en aquellas empresas en las que es obligatorio, en muchos casos, suele ser un mero trámite que hay que cumplir sin la implicación de toda la empresa, empezando por la Dirección. Es ahí donde, desde nuestra presencia sindical en las mesas de negociación, debemos hacer que los Planes de Igualdad se cumplan y sobre todo repercutan en beneficio de todos: trabajadores y trabajadoras y empresa.

Las empresas siguen viendo la conciliación como un gasto en lugar de una inversión, cuando todos los estudios y experiencias reales demuestran que no es así. Las ventajas que supone la conciliación para la empresa son muchas: mayor productividad y compromiso, descenso de los retrasos y ausencias, menos cambios de personal, y sobre todo la creación de un buen ambiente de trabajo. Conciliar no supone un coste para la empresa, como ocurre por ejemplo si se implantan medidas de flexibilidad horaria, al contrario suponen un ahorro de dinero y conflictos, ya que reduce el absentismo, los riesgos psicosociales y previene enfermedades laborales.

Desde USO debemos establecer en todos los Convenios Colectivos, Planes de Igualdad, y Acuerdos Empresariales, todas aquellas medidas que mejoren el Estatuto de los Trabajadores y que permitan que la conciliación sea posible.

En muchos sectores la presencia física del trabajador o trabajadora sigue siendo necesaria, pero las tecnologías permiten que, en aquellos puestos en los que la presencia no sea tan

imprescindible el trabajo se pueda llevar a cabo sin tener que permanecer 8 horas en una oficina, lo que puede ayudar mucho a favorecer medidas de corresponsabilidad.

La forma de trabajar está cambiando y las nuevas tecnologías deben servir de apoyo ante un nuevo modelo productivo y de nuevas expectativas. Centrar la valoración del tiempo en función de los resultados debe ir calando en la cultura empresarial y alejarnos del presentismo reinante en este momento.

Los horarios comerciales de lunes a domingo, en muchos casos hacen que la conciliación personal y familiar sea imposible. Muchos de esos centros que obligan a sus trabajadores y trabajadoras a trabajar un domingo, no son rentables para la empresa, y mucho menos para las personas que difícilmente pueden encontrarse satisfechas con esta situación, lo que repercute negativamente en su productividad y en el ambiente de trabajo.

Es imprescindible abordar el debate y tomar una decisión acerca de los horarios en España, desde USO, perteneciente a ARHOE, abogamos por la adaptación a unos horarios más racionales y que estén más acompasados con los del resto de países de Europa. De hecho, los horarios laborales están totalmente descompasados con los horarios de colegios y guarderías, somos el único país que tiene pausas de más de dos horas al mediodía para comer, cena a partir de las 10 de la noche, mientras a esa hora los comercios aún están abiertos y el prime time de la televisión aún no ha comenzado. Las consecuencias de estos horarios demenciales son pocas horas de sueño, baja productividad, imposibilidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como problemas en la salud.

5.- DESIGUALDADES EN EL EMPLEO Y LAS JUBILIACIONES

Las políticas de empleo e igualdad en España parten del aparente mejor comportamiento del empleo femenino frente a la crisis. Análisis que oculta que se ha producido una “igualdad a la baja”, derivada de un deterioro sin precedentes del mercado de trabajo.

Las reformas laborales impuestas, están incidiendo directamente en la desigualdad, empeorando las condiciones de trabajo y vida de 8 millones de mujeres con empleo y de 2,4 millones de paradas, al facilitar y abaratar el despido, y dar más poder al empresariado flexibilizando los procedimientos de control y desregulando el ordenamiento jurídico.

Según datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA), las mujeres tienen una tasa de actividad de 11,58 puntos menor que la de los hombres, situándose en un 53,79%, frente al 65,37% de los hombres.

El número de personas desempleadas se sitúa en 4.779.500, y la tasa de paro de las mujeres sigue siendo mayor que la de los hombres, un 22,52% frente al 19,49%. Por primera vez en siete años, la cifra de mujeres desempleadas al acabar 2015 (2.391.900) superó a la de hombres parados.

Siete de cada diez contratos a tiempo parcial recaen en trabajadoras. Duplican, por tanto, el porcentaje de empleo a tiempo parcial en los hombres (el 27,7% frente al 13,7).

Del total de cotizantes, el 46,4% son mujeres, pero sus carreras medias son inferiores a las de los hombres, alcanzando estos los 40,6 años frente a los 31,3 años de las mujeres. Por lo tanto, la pensión media de la mujer es un 38% inferior a la del hombre.

Tanto la tasa de actividad como de ocupación es mayor en los hombres que en las mujeres. La primera con una diferencia de casi 12 puntos y la segunda con 9 puntos de distancia.

Las mujeres cobran, según la última Encuesta Anual de Estructura Salarial, 6.160,59 € menos al año que los hombres, en un mercado en el que se sigue perdiendo capacidad adquisitiva. El salario medio anual femenino representó el 76 % del masculino.

El número de mujeres que tiene ingresos menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) sigue aumentando y alcanza el 18,6%, frente al 8,3% de los hombres.

6.- PERMISO DE MATERNIDAD, PATERNIDAD, EXCEDENCIAS

PERMISO DE MATERNIDAD

El permiso de maternidad es de 16 semanas y se puede comenzar a disfrutar antes o después del parto, adopción o acogimiento. Este permiso se puede disfrutar ininterrumpidamente por la madre o compartir con el otro cónyuge, tras las 6 semanas de descanso obligatorio para la madre.

Además, el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 45.1 y 48.4 diferencia entre maternidad por nacimiento o por adopción o acogimiento, donde se regulan de qué forma disfrutar esas 16 semanas.

Según los últimos datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el número de procesos en cuanto a la prestación de maternidad en el pasado año, asciende a un total de 278.389. Por comunidades, a la cabeza se encuentra Cataluña con un total de 49.523 procesos por prestación de maternidad, seguidas en segundo y tercer lugar por Andalucía y Madrid con 48.917 y 47.638 respectivamente. La comunidad autónoma con menor número de procesos en cuanto a prestación de maternidad es La Rioja, con sólo 1.886. Los mínimos en cuanto a número de procesos se registran en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla con 323 y 486 cada una.

De la totalidad de los procesos de prestación por maternidad, los percibidos por la madre son un total de 237.181, lo que supone más del 85%, frente a los 5.208 solicitados por el padre (menos del 15% del total).

El número de solicitudes para la prestación de maternidad ha descendido en un 0,98% no obstante, aumenta en un 6,03% las solicitadas por los hombres. La Comunidad Foral de Navarra contempla el mayor descenso, con un -5,84%, en contraposición con Galicia que registra un incremento del 1,14%, seguida de Cataluña con un 1,13%. Sólo una tercera comunidad, Canarias, con un aumento del 0,30% consigue porcentaje en positivo.

PERMISO DE PATERNIDAD

El padre, o el otro progenitor, tiene derecho a un permiso de 13 días hasta que no entre en vigor la Ley 9/2009, de 6 de octubre de ampliación de la duración del permiso de paternidad.

Familias numerosas o que se creen con el nuevo nacimiento, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad el permiso será de 20 días.

Parto, adopción o acogimiento múltiple, en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

La Ley 9/2009, de 6 de octubre indica que el padre, o el otro progenitor tendrá derecho a un permiso ininterrumpido en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, de 4 semanas. Así lo recoge el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, pero en su Disposición transitoria séptima del mismo, el permiso seguirá siendo de 13 días hasta la entrada en vigor de la Ley 9/2009. Según la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2016 será a partir del 2017 cuando entre en vigor. Esta misma coetilla en los PGE lleva repitiéndose desde 2011 (año de entrada en vigor de esta ampliación), lo que pone de manifiesto que desde el Gobierno, indistintamente del partido político, conciben la maternidad como algo exclusivo de la madre, al negarse, justificando medios económicos, a ampliar el permiso de paternidad.

El número de prestaciones por paternidad inscritas en el año 2015 asciende a 238.806 en cuanto número de procesos, lo que supone un **aumento del 1,33%**. En cuanto a la clasificación por comunidades, Cataluña acumula un total de 45.309 procesos, seguida en segundo lugar por Madrid con 39.835 y Andalucía en tercer lugar con 37.700 procesos por prestación de paternidad. El menor número de procesos se integran en La Rioja con 1.781 y las ciudades de Ceuta y Melilla con 235 y 287 respectivamente.

Al igual que USO existen organizaciones de la sociedad civil que piden cambios en este sistema, la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción (PPiINA), reivindica una reforma del actual sistema de maternidad y paternidad que equipare el permiso

en el tiempo, una pieza crucial del cambio de modelo económico y social que desde muchos ámbitos de la investigación se está reclamando para avanzar hacia un modelo económico más justo y ecológicamente sostenible.

EXCEDENCIAS

Según el artículo 46.3 del ET “Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida”. Este último apartado podrá ser mejorado por negociación colectiva.

Las excedencias por cuidado familiar acumuladas en el año 2015 suman un total de 45.564, de las cuales el 91,5% fueron solicitadas por mujeres, frente a las 3.861 solicitadas por varones, (sólo un 8,5%). En cuanto a la variación absoluta entre el 2014 y 2015 se registra un aumento de 5.953.

Analizando los gráficos comparativos entre el número de excedencias por cuidado familiar entre los años 2014 y 2015, y a su vez divididos entre mujeres y hombres, se observa que en año 2014 se registraron un total de 39.611 excedencias, de las cuales 36.477 se corresponden a las solicitadas por mujeres, lo que supone un 92% del total de las excedencias dadas de alta. En contraposición los varones solicitaron 3.134 excedencias por cuidado, tan sólo un 8% del total.

Si se comparan los porcentajes, observamos que en el año 2015 desciende el porcentaje de excedencias percibidas por mujeres en un 0,5%, pasando del 92% en el año 2014 al 91,5% con respecto al 2015. Por consiguiente, aumenta el porcentaje de excedencias por cuidado familiares solicitadas por varones en un 0.5%.

La clasificación por comunidades autónomas, en cuanto al número de excedencias registradas en 2015 por cuidado familiar, la encabeza la Comunidad de Madrid con 11.157 solicitudes; en segundo lugar, aunque lejos de la anterior, le sigue Cataluña con un total de 6.580 excedencias dadas de alta. La comunidad cántabra registra el menor número de excedencias con tan sólo 369. Por último, Ceuta con 7 y Melilla con 16 cierran la lista.

7.- LA CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La mayoría de medidas de conciliación se negocian en los Planes de Igualdad, pero desde USO entendemos que deben recogerse cláusulas de este tipo en los Convenios Colectivos. A continuación, hacemos un repaso de las principales medidas recogidas en diferentes Planes de Igualdad firmados por USO en el último año;

Medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

- Adaptación de la jornada, sin reducirla, mediante acuerdo con la empresa.
- La retribución de determinados permisos, como el acompañamiento de familiares a pruebas o revisiones médicas, que de no estar recogidos en convenio se consideran no retribuidos.
- Ayudas de guardería, residencias y otros tipos de ayudas sociales para mejorar la responsabilidad social de las empresas.
- Acuerdos con gimnasios para la práctica del deporte de las personas de la plantilla.
- Gratificaciones en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, como el “cheque bebé”.
- La acumulación de jornada por lactancia en jornadas completas de 20 días.
- Facilitar los horarios continuados.
- Las y los trabajadoras/es que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario. En los casos de viudedad o familias monoparentales se acogerán al mismo derecho. Según los acuerdos vigentes en los centros de trabajo.
- Establecer un permiso para los trabajadores/as con hijos/as menores de 16 años, o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales, consultas médicas u otros similares.
- Hasta 35 horas retribuidas al año para asistir a consultas de la Seguridad Social, con aviso y justificación.
- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada y mientras dure el hecho causante (este permiso deberá ser debidamente justificado)
- La posibilidad de cambios de turnos.
- Flexibilidad en la entrada y la salida, así como en la hora de la comida.
- Tener en cuenta la situación de cada persona en el caso de traslados de municipio, fijando en dicho caso ayudas por ejemplo de colegio en el caso de tener niños/as en edad escolar, o becas de estudios para los universitarios/as.
- Utilizar las nuevas tecnologías de la información, (videoconferencias) siempre que sea posible para evitar desplazamientos.

- Horarios razonables de las reuniones, que no se prolonguen más allá de las 18:00 horas.
- Formación presencial en horario laboral.
- Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes.

Medidas para fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre hombres de la plantilla.

- Realizar campañas informativas y de sensibilización dirigida a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes.
- A igualdad de mérito y capacidad de varones, adoptar las medidas de acceder a los procesos de promoción para aquellos que hayan disfrutado de permisos, suspensiones de contrato o excedencias por cuidado de personas dependientes.

8.- CONCLUSIONES

Los datos mostrados en este informe nos indican que todavía queda mucho trabajo por hacer, y que éste no va a ser un camino fácil. La conciliación y corresponsabilidad es algo que nos afecta a todos y todas, es un derecho y deber y solo conciliando podremos crear una sociedad más plena.

Los sindicatos tenemos una gran responsabilidad en este sentido ya que somos los que podemos hacer que conciliación y corresponsabilidad dejen de figurar en la ley y en los acuerdos para que pasen a la aplicación práctica, consensuando con las empresas, con el trabajo en nuestras mesas negociadoras y como agentes de transformación de la sociedad y empezando por dar ejemplo en nuestras estructuras.

Los beneficios de la conciliación son muy amplios tanto para las empresas (menos ausencias y retrasos, mayor productividad, mejor clima laboral, etc.) como para los trabajadores y trabajadoras mejorando su concentración, su salud, erradicando el estrés que produce la imposibilidad de conciliar y sintiéndose más plenos como personas al poder compaginar ambas facetas de su vida.

Se debe romper con el modelo patriarcal tan impuesto en toda la sociedad, donde, tradicionalmente, los hombres han ocupado siempre puestos de decisión y de alta dirección, justificando los mismos por los compromisos que tienen las mujeres para cuidar de familiares y descendientes. Es decir, el sexo ha sido y sigue siendo visto como un problema a la hora de conseguir puestos de poder en las empresas; se sigue primando el sexo frente a las capacidades debido a los prejuicios de género.

Las sociedades patriarcales también perjudican a los hombres, al no asignarles tradicionalmente un papel de cuidadores sino de proveedores de recursos, lo que, por

ejemplo, tiene su reflejo en la denegación de sus solicitudes de reducciones de jornada por cuidado de familiares en mayor medida que a las mujeres.

Hasta que no logremos cimentar un sistema más justo y sustentado por todos los agentes sociales a través de, entre otras medidas, unos servicios públicos que faciliten la vida a las personas, conciliar supone un gran coste para la parte más débil, por lo que todos y todas debemos estar en la reivindicación diaria de recuperar nuestros derechos perdidos.

Otra de las luchas debe ser conseguir la racionalización de los horarios para que sean compatibles con la vida personal y familiar. Que permitan atender las necesidades formativas, de ocio y familiares sin crear siempre un conflicto laboral. Medidas como la adecuación de los horarios laborales a los escolares, adelantar el prime time, evitar jornadas partidas, fomentar jornadas laborales de 35 horas y el cierre de comercios en domingos y festivos, permitirían conciliar más y mejor y tener todos y todas más tiempo para disfrutar de familia, amigos, o simplemente descansar.

Porque la conciliación es un derecho y deber de todos y todas. El proyecto de cambiar la sociedad y crear una sociedad corresponsable es una tarea que nos debe unir tanto a trabajadores y trabajadoras como a empresas y poderes públicos. Si otros países lo han conseguido, ¿por qué España sigue a la cola de Europa en conciliación? Es el momento de empezar a cambiar las cosas.