

2005 XORNADAS

OS NOVOS RETOS DA MULLER NA
SOCIEDADE E NO MERCADO LABORAL



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS

EDITA:

Algalia de Abaixo, 24
Tel.: 981 541 602
Fax: 981 541 610
e-mail: info.cgri@xunta.es
15704 Santiago de Compostela

IMPRIME:

Tórculo Artes Gráficas, S.A

D.L.:

C-2166-06

ÍNDICE

Relatorios

SOCIOLOXÍA E EDUCACIÓN

Rosa Cobo Bedia	7
Rita Radl Philipp	29

APLICACIÓN DA LEI INTEGRAL CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

Emilio Fernández de Mata	41
--------------------------------	----

NOVAS PROPOSTAS DE CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR. A RESPONSABILIDADE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E SOCIAIS

Ana Isabel Mariño Baamonde	53
Jaime Cabeza Pereiro	73

DISCRIMINACIÓN DE XÉNERO NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Teresa Pérez del Río	93
Celia Pereira Porto	121

MESA REDONDA: RESUMO DA XORNADA

	129
--	-----

Marisa Rodríguez Vázquez

Victoria Quivén Puente

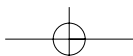
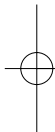
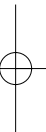
Elvira Patiño Ogea

Marta Amate

CLAUSURA

	131
--	-----

Marisa Peña Cebreiro





ROSA COBO BEDIA

Profesora de Socioloxía na Universidade da Coruña

GLOBALIZACIÓN E NOVAS SERVIDUMES DAS MULLERES*

A globalización é o feito social máis significativo das tres últimas décadas do século XX e dende logo, de comezos do século XXI. A globalización está a dar nome ao máis amplo e profundo proceso de transformación social despois da revolución industrial. Nestas novas sociedades que se están a xerar dende fai xa tres décadas, pódense identificar novas formas de estratificación social e novas relacións sociais, cos conseguíntes cambios nas vellas institucións da modernidade. Neste texto quixera sinalar algúns aspectos deste fenómeno social que non sabemos nin cómo nin cando finalizará e sobre todo, mostrar cómo a globalización está a influír na vida das mulleres en diversas partes do planeta.

En efecto, dunha forma subterránea incubáronse nos últimos trinta anos diversos cambios sociais que dende as ciencias sociais foran analizados como fenómenos illados. Sen embargo, estas silenciosas transformacións por fin hoxe poden ser identificadas como partes dun vertixinoso proceso que está a cambiar de diversas formas non só o tecido social global, senón tamén noso imaxinario colectivo.

Hai que destacar pola súa significación algunhas das transformacións ás que estamos a asistir: a crise da familia patriarcal e o xurdimento de novos modelos familiares, a substitución da ética do traballo por unha anestesiante ética do consumo, a flexibilización do mercado de traballo e a perda de dereitos sociais (cando apenas se consolidaran nalgúns países do mundo desenvolvido), o debilitamento da política fronte aos poderes financeiros, a precarización da cidadanía, o reforzamento do individuo como consumidor ou a posición dominante das novas tecnoloxías nas nosas sociedades.

* Publicado en: *Historia da teoría feminista: da Ilustración á globalización*, Celia Amorós e Ana de Miguel (Coord.), Ed. Minerva, Madrid, 2005.



O pano de fondo destes fenómenos sociais é a crise dun modelo de sociedade, o de benestar, que se xerara tras a Segunda Guerra Mundial. Nesta dirección, poden observarse a quebra do pacto social asinado entre a dereita económica e a esquerda sindical e política que garantía o papel do estado na redistribución económica, a derruba do pacto patriarcal polo que se consagraba ao varón como provedor único do salario familiar e asignábase ás mulleres o papel de amas de casa sen salario, o fin dun proxecto único de emancipación dirixido por un suxeito político único, -o proletariado-, como axente de transformación social e a guerra declarada á igualdade como núcleo central dese proxecto político.

Doutra parte, os cambios sociais profundos teñen o seu correlato en cambios nos imaxinarios colectivos. A redefinición dos conceptos de natureza e cultura percorren subteraneamente ese novo imaxinario colectivo que se está a crear. En efecto, a aceleración das producións tecnolóxicas e artificiais están a modificar o propio concepto de cultura e natureza no sentido de que, como di Haraway, non hai nada de natural na natureza. Pero, ademais, as novas tecnoloxías operan como extensións tecnolóxicas da nosa corporalidade e estannos construíndo individualmente como suxeitos biotecnolóxicos e colectivamente como sociedades sociotécnicas. Cabe esperar, polo tanto, cambios na noción de suxeito. As novas tecnoloxías están a modificar a nosa forma de pensar e nosa simbólica social. E estes cambios sociais, sen dúbida, facilitarán a formación de novos escenarios sociais.

Novas formas culturais e inéditas formas políticas e ideolóxicas están a influír na nosa cultura política e están a poñer as bases de cambios significativos na nosa metapolítica. De aí que se pregunte Fernando Quesada se estas formas tecnolóxico-culturais non "nos están a obrigar a remodelar as nosas estruturas de pensamento e, con iso, abrindo unha vía do novo imaxinario político"¹.

E aquí ábrese o primeiro interrogante: ¿qué capacidade teñen as mulleres para influír nas novas estruturas de realidade que se están a crear e en qué medida podemos modificar os novos escenarios sociais que se están a configurar nesta nova época marcada pola globalización? Se nos procesos de cambio social e político se intenta asignar un novo espazo ás mulleres, dende o feminismo debemos reflexionar sobre o papel e o espazo social que este novo mundo globalizado ofrece á metade da humanidade. Neste momento histórico é crucial producir coñecemento e reflexións feministas que iluminen os novos feitos sociais que se están a xerar e que afectan as vidas das mulleres. Este coñecemento ten que ter a suficiente capacidade explicativa como para dar conta da complexidade das mulleres como colectivo social e, ao tempo, ten que deslexitimar as configuracións teóricas que eluden explicar os múltiples cruzamentos de dominación en que están inscritas as mulleres e que tan excelentes beneficios están a proporcionar aos varóns e á nova economía capitalista.

¹ QUESADA, FERNANDO, "Procesos de globalización: hacia un nuevo imaginario político". Trabajo inédito, 2004.



E é precisamente neste contexto no que hai que examinar os cambios reais e concretos que se están a producir en diversos colectivos de mulleres e as ferramentas que poden ser utilizadas por elas mesmas: dende políticas da resistencia na sociedade civil ata aquelas outras de carácter máis institucional como as políticas públicas de igualdade, tanto de acción afirmativa coma de discriminación positiva. Tanto as políticas que se realizan dende a sociedade civil como as institucionais, -se teñen un carácter feminista-, reforzan en primeira instancia as mulleres colectivamente e en segunda instancia amplían a súa autonomía individual. As dúas fases son necesarias na construción das mulleres como suxeitos libres e autónomos.

GLOBALIZACIÓN: UN CONCEPTO POLIVALENTE

A orixe da globalización remóntase a antes dos anos oitenta. E por iso mesmo, non pode ser analizado como un proceso espontáneo xurdido a partir da caída do muro de Berlín, malia que a quebra dos países socialistas do leste de Europa foi un elemento decisivo na lexitimación da globalización económica. A caída da Europa socialista foi a escusa perfecta para que algúns teóricos neoliberais argumentasen sobre a racionalidade do capitalismo. O célebre texto de Francis Fukuyama "O fin da historia" ilustraba moito esta posición neoliberal, ao tempo que abría ideoloxicamente as portas aos defensores da globalización económica e do libre mercado.

E é que temos a obriga de desmontar conceptual e ideoloxicamente esa especie de determinismo económico que opera a xeito de subtexto e cuxa mensaxe máis reactiva é que a globalización neoliberal é un proceso histórico inevitable. Como xa sabemos, nada hai de inevitable na historia. As institucións que impulsan as políticas económicas neoliberais en case todos os países do mundo e os aparatos mediáticos que as apoian argumentan que a facticidade desas políticas é a proba máis rotunda da súa racionalidade. E é que dende as instancias dende as que se impoñen coactivamente estas medidas económicas se acode a un discurso mixtificador cuxo núcleo central é que a racionalidade económica conduce necesariamente ás políticas neoliberais ocultando que o proceso é o inverso, é dicir, que a aplicación destas políticas esixe que se revistan ideoloxicamente da inevitabilidade que proporciona a racionalidade.

Dito con outras palabras, as políticas económicas neoliberais teñen efectos perversos para diversas zonas do planeta e para certos colectivos sociais, no sentido de que xeran exclusión para os que non teñen acceso aos recursos informacionais e empobrecen aos que non posúen a cultura necesaria para integrarse no novo e polarizado mercado laboral. ¿Cómo dotar de certa lexitimidade unhas políticas que xeran pobreza e exclusión para moitos e concentran riqueza nuns poucos tal e como sucedeu na época da revolución industrial? ¿Como facer cribles estas medidas económicas se non é a través de certos e planificados procesos de sacralización? Atopámonos ante un proceso de 'reencantamento' ideolóxico, tal e como no seu día aventurou Wéber, aínda que de proporcións inimaxinables para o sociólogo alemán, pois os medios de comunicación, -que na súa maioría pertencen ás grandes empresas que alentan o neoliberalismo-, operan como os sumos sacerdotes desta nova reli-



xión que está a quebrar a unidade social de boa parte do planeta. E é que hai que desactivar esa idea máxica de que existen forzas alleas á vontade humana que dirixen o curso da historia a non ser que poñamos nomes concretos (FMI, BM, OMC...) a esas forzas, e neste caso deixan de ser máxicas.

Sinala Vicens Navarro que os países da UE que están hoxe máis globalizados, é dicir, os máis integrados na economía internacional (Suecia, Dinamarca, Finlandia, Noruega e Holanda), son os países que teñen taxas máis baixas de desemprego e teñen os estados de benestar máis desenvolvidos de toda a UE². Noutros termos, a interdependencia da economía mundial, é dicir, os procesos de globalización económica non teñen necesariamente que ir acompañados de políticas neoliberais, pois as economías se poden globalizar no contexto de políticas socialdemócratas ou socialistas.

Tanto Castells como Navarro coinciden en que o desenvolvemento ou retroceso da globalización neoliberal depende do fortalecemento político dos movementos sociais críticos coas políticas neoliberais, tanto a nivel nacional como internacional. Navarro explica que os estados poden protexerse das presións do capital financeiro e que a decisión de facelo ou non depende das relacións de forza dentro de cada estado, é dicir, do grao de influencia sobre tal estado dos distintos movementos sociais. O político, a xuízo deste autor, é o determinante³. Posiblemente, as tecnoloxías informacionais impídannos dar pasos atrás nos niveis de interdependencia económica, política e cultural, pero iso non significa que esa interdependencia global teña que concretarse necesariamente en políticas neoliberais. A globalización económica pode ter un rostro máis humano e orientarse cara á igualdade.

Non pode negarse que as redes informacionais están na orixe de moitos dos cambios sociais que tiveron lugar nas últimas décadas. E tampouco pode negarse que o capitalismo aproveitou con rapidez e habilidade esas redes para así expandirse cos menores controis posibles. Por iso, hai que mostrar a xénese deste vínculo entre tecnoloxías informacionais e capitalismo e ao tempo poñer de manifesto que esas redes teñen outras utilidades máis amplas que as neoliberais. En efecto, cabe sinalar que non pode reducirse este fenómeno social só á súa dimensión neoliberal. Noutros termos, as tecnoloxías informacionais, con internet á cabeza, non serviron só para o desenvolvemento do neoliberalismo senón tamén para o seu contrario, como por exemplo a articulación política internacional dos movementos críticos con este modelo económico. Como subliña Fernando Quesada, malia que existe unha globalización dominante, ou realmente existente, hai outros múltiples procesos de globalización que poñen de manifesto non só o seu carácter aberto e plural, senón tamén a súa condición inconclusa⁴. E, sen embargo, non pode eludirse que o rostro máis relevante da globalización

² NAVARRO, VICENÇ, "Globalización y mujer", en AA.VV.: *Globalización y mujer*, Ed. Pablo Iglesias, Madrid, 2002; p. 153.

³ Ibidem, p. 155.

⁴ QUESADA, FERNANDO, op. cit.



hoxe é o neoliberal. E que este proceso é o que introduciu cambios significativos nas condicións de vida das mulleres.

A idea de fondo é que a globalización ten a súa cara positiva e a súa cruz perversa. A dimensión perversa deste proceso é indubidablemente o imperio do económico por enriba de consideracións éticas e políticas. A idea de que o crecemento económico é un fin en si mesmo está na medula desta formulación. A perversidade orixínase na idea de que o crecemento económico non debe supeditarse a ningún proxecto político que teña como finalidade o desenvolvemento humano. A perversidade está na adaptación a un discurso e a unha realidade que cre que a pobreza e a exclusión forman parte da condición humana e nega que estas realidades sexan o efecto de vontades concretadas en sistemas de dominación historicamente estruturados.

A dimensión positiva deste fenómeno social que é a globalización reside nas inmensas posibilidades tecnolóxicas para a humanidade e nas facilidades que abre a individuos e comunidades para os efectos de comunicación intercultural. A idea longamente acariciada de construír unha comunidade moral global vai tomando corpo nas nosas sociedades. E as tecnoloxías informacionais poden ser unha ferramenta esencial neste proceso.

A globalización no seu desenvolvemento neoliberal non representa o soño ilustrado de cosmopolitismo do que falaba Kant, nin tampouco o vello anhelos internacionalista da esquerda. A globalización está indisolublemente unida á revolución das tecnoloxías informacionais e un dos efectos desta revolución foi a intensificación da comunicación entre persoas, países e continentes. Se o neoliberalismo non se tivera apropiado da globalización, esta podería ter desembocado no interculturalismo. E entón significaría a posibilidade de que as nosas crenzas, opinións, condutas e prácticas culturais puidesen contrastarse interculturalmente. De ser así, a globalización sería un dos produtos esperados e desexados da modernidade. Sen embargo, na actualidade, globalización non é sinónimo de interculturalismo, pois a mundialización do neoliberalismo ten unha insólita capacidade para uniformar costumes e impoñer modas globais por enriba de tradicións e culturas. Este poder de uniformización a través do mercado global está a provocar fortes movementos sociais e políticos reactivos que se agarran á súa identidade cultural –en moitos casos aos aspectos máis fundamentalistas desas culturas– como única forma de subtraerse á estandarización cultural que impón o consumo capitalista.

CAPITALISMO GLOBAL E EXCLUSIÓN SOCIAL

Na orixe da globalización atópanse dous factores: as tecnoloxías informacionais e a reestruturación do capitalismo. O sociólogo Manuel Castells sinala que a reestruturación do capitalismo nos anos setenta e oitenta utilizou eficazmente as redes informacionais para inducir un salto espectacular nas forzas produtivas e o crecemento económico. O resultado de todo iso foi que o capitalismo non só comezou a globalizarse con gran rapidez senón que o seu desenvolvemento foi neoliberal.



A globalización hoxe é un proceso que pretende facer do planeta un espazo único e sen fronteiras para o diñeiro, as mercadorías e os servizos⁵. A idea clave da globalización é a liberdade de movemento de capitais sen ningún tipo de restrición, así como a liberdade de movemento de mercadorías, sobre todo para os países do primeiro mundo. Sinala Cecilia Castaño que a globalización hoxe é a forma de funcionamento da economía mundial e o resultado da confluencia de varios procesos: a liberalización comercial e financeira, a expansión da economía de mercado, a interdependencia na economía mundial e o desenvolvemento das tecnoloxías da información e de internet⁶.

O sociólogo Manuel Castells, que recoñece a cara positiva da globalización, sinala como inherente a este proceso a súa "lóxica excluínate", tanto nos países desenvolvidos como nos países en vías de desenvolvemento, ao privar dos beneficios do informacionalismo millóns de persoas e a grandes zonas do planeta⁷. A mundialización neoliberal crea grandes bolsas de pobreza que o mesmo autor cualifica de 'buratos negros do capitalismo informacional'. Lourdes Benería explica que a globalización económica significa a plena expansión dos mercados e sinala que se está a levar a cabo no contexto do modelo neoliberal de desenvolvemento, que non fixo outra cousa que volver ao discurso do laissez-faire que caracterizaba ao capitalismo do século XIX⁸. Esta teórica feminista pregúntase sobre o papel que desempeñaron os estados na imposición do modelo neoliberal e conclúe que o rol do estado nación foi clave na erosión gradual das fronteiras económicas entre países ao impoñer programas de desregulación de mercados⁹. A hipótese da que parten a maioría das investigacións críticas sobre globalización económica é que os estados facilitaron os intereses do neoliberalismo.

Sen embargo, non foron os estados os que pilotaron os proxectos de liberalización do comercio, senón que foron entidades transnacionais de carácter financeiro e industrial as que impuxeron as regras do xogo. O Banco Mundial, o Fondo Monetario Internacional, MERCOSUR, OMC e outras corporacións do capitalismo internacional estanse a consolidar como estruturas de poder políticas e económicas que transcenden os estados-nación, socavando a súa soberanía e ao mesmo tempo minando as bases das institucións democráticas. En efecto, as novas organizacións do capitalismo internacional non gozan da lexitimidade daquelas institucións políticas que son consensuadas democraticamente pola cidadanía. Sinala Castells que a economía global será gobernada por un conxunto de institucións interconectadas, cuxo eixe será o club dos países do G-7 e os seus brazos

⁵ CASALS, CARLES, *Globalización*, Ed. Intermón Oxfam, Barcelona, 2001; p. 22.

⁶ CASTAÑO, CECILIA, "Trabajo para las mujeres en un mundo globalizado", en AA.VV. : *Mujer y globalización*, op. cit.: p. 34.

⁷ CASTELLS, MANUEL, *La era de la información*, tomo III. Véase 'Introducción', Madrid, Alianza, 1999.

⁸ BENERÍA, LOURDES, "Mercados globales, género y el hombre de Davos", en CRISTINA CARRASCO, *Mujeres y economía*, Barcelona, Icaria, 1999; p. 400.

⁹ Ibidem, p. 408.



executivos o BM e o FMI. Todas elas se encargarán da regulación e da intervención en nome das regras básicas do capitalismo global¹⁰.

¿UNHA NOVA CULTURA GLOBAL?

Non poden dissociarse a tecnoloxía que se produce nunha sociedade e a estrutura social en que se orixina esa tecnoloxía. Castells explica que "o tipo de tecnoloxía que se desenvolve e difunde nunha determinada sociedade modela decisivamente a súa estrutura material"¹¹. A tese deste sociólogo é que estamos a asistir a unha revolución tecnolóxica que nos conduciu a un novo paradigma tecnolóxico que el denomina 'paradigma informacionalista'. Este paradigma, que substitúe ao vello paradigma industrialista do século XIX da revolución industrial, proporciona as bases para un novo tipo de sociedade que este autor denomina 'sociedade rede'. A característica máis significativa deste novo paradigma é a súa extraordinaria capacidade para producir e procesar a información a partir das súas posibilidades recombinatorias e a súa flexibilidade distributiva (en distintos contextos e aplicacións), de modo que ao longo deste proceso se volve a producir nova información que se verá sometida ao mesmo proceso ata un límite que non sabemos se chegará, pero que se chega dará paso probablemente a outro novo paradigma¹². Estas tecnoloxías informacionais proporcionaron as bases á nova economía capitalista, pois os mercados financeiros globais se sustentan en redes electrónicas que procesan sinais e que a miúdo son producidos por turbulencias na información procedentes de fontes diversas. Só o informacionalismo pode xestionar eficientemente os 'proxectos empresariais', é dicir, as grandes multinacionais que nestes momentos "dan conta de máis do 30% do Produto Global Bruto (PGB) e dun 70% do comercio internacional"¹³.

Estamos a asistir a unha profunda transformación nas estruturas sociais e tamén a un cambio significativo nas nosas formas de categorizar a realidade e de conceptualizarnos a nós mesmos. Na modernidade xorde a posibilidade de construírnos como suxeitos reflexivos con capacidade para distanciarnos das nosas identidades asignadas, individual e colectivamente, e de xerar accións de intervención e modificación do noso ámbito social. Por suposto, este proceso configúrase como unha posibilidade mediada polas grandes institucións e estruturas represivas da modernidade. Desaparecen as xerarquías de nacemento e de sangue, pero reaparecen outras: estruturas de poder patriarcais,

¹⁰ CASTELLS, MANUEL, op. cit. Véase Conclusión: entender nuestro mundo."

¹¹ CASTELLS, MANUEL, Epílogo, en PEKKA HIMANEN: *La ética do hacker y el espíritu de la era de la información*, Ed. Destino, Barcelona, 2001; p. 169.

¹² Ibidem, pp. 171-180

¹³ Ibidem, p. 181.



sexuais, raciais, étnicas ou de clase que limitan poderosamente a capacidade de construírse e exercer como suxeitos. ¿A globalización debilitará ou erosionará estas xerarquías de dominación? ¿Crearán outras novas?

Este tecido social é o que se está a modificar o noso imaxinario colectivo. Neste contexto, estanse a formar novas ideacións culturais nas que o desenvolvemento das tecnoloxías están a influír nunha nova categorización da natureza e da cultura. Se todas as épocas históricas produciron un concepto específico de natureza, agora estamos a asistir a unha nova redefinición do natural. As tecnoloxías informacionais –microelectrónica e enxeñería xenética–, que tanto condicionaron este período histórico que estamos a vivir, están a transformar as nosas formas de pensar: dende os conceptos de espazo e tempo, ata a definición de qué é artificial e qué é natural.

Debido ao carácter multidimensional da globalización, esta non pode lerse só en clave económica. Tamén hai que lela en clave cultural e política. E é que a globalización económica sería un fracaso se ao mesmo tempo non se intentasen 'neoliberalizar' as consciencias. En efecto, a globalización neoliberal, baseada na énfase na produtividade, a eficiencia e a recompensa financeira, foi acompañada de cambios nos valores e actitudes da sociedade acentuando o individualismo e a competencia, xunto cunha aparente tolerancia e aceptación da desigualdade social e mesmo da cobiza¹⁴.

Este modelo ideolóxico susténtase na idea de que o beneficio e a ganancia son obxectivos moralmente aceptables¹⁵. A idea que subxacer neste discurso é que a sociedade debe estar ao servizo da economía e que esta última produce tantos beneficios que calquera outro feito debe subordinarse á lóxica económica, malia que un dos seus efectos máis perversos sexa a desigualdade social. O vello discurso conservador de que a desigualdade é un feito 'natural' imposible de erradicar comezou a facerse presente no centro simbólico da sociedade e unha grande parte dos medios de comunicación están a contribuír poderosamente a iso, ao enmascarar este discurso tras a filosofía do mérito e do esforzo persoal.

As fontes ideolóxicas que alimentan esta práctica neoliberal non só intentan clausurar a historia senón tamén o principio ético e político central sobre o que se edificou a modernidade: a noción de igualdade. Este principio, concibido como un mecanismo deslexitimador de privilexios e xerarquías sociais non fundados no mérito e o esforzo persoal, é presentado polo neoliberalismo como un valor obsoleto e disfuncional que entorpece o crecemento económico e, por iso, erosiona os medios de vida da poboación. Sen embargo, non hai que pasar por alto que dende as posicións ideolóxicas neoliberais estanse a facer esforzos significativos por retomar a idea de mérito para así xustificar as novas desigualdades e estratificacións sociais. A idea de mérito tivo a súa xénese na

¹⁴ BENERÍA, LOURDES, op. cit.; p. 410.

¹⁵ CASALS, CARLES, op. cit.; p. 4.



ilustración para deslexitimar a estrutura estamental medieval na que os conceptos de nacemento e sangue eran a base dunha sociedade que consagraba o dominio da aristocracia. O mérito é a pedra angular do moderno concepto de mobilidade social e apóiase na idea de que a intelixencia e o esforzo deben modelar a sociedade de modo que aquelas xerarquías que non se funden nestes supostos non serán lexítimas. Esta idea xérase, pois, para desactivar privilexios estamentais, para estimular ideoloxicamente a mobilidade social e para reforzar aos individuos como suxeitos fronte a entidades colectivas -estamentos- que se crían sagradas e naturais. A operación ideolóxica do fundamentalismo neoliberal agora é apropiarse deste concepto, tras eliminar o seu carácter emancipador, e usalo para lexitimar as novas desigualdades.

Dito doutra forma, a nova estrutura social global que se está a configurar, -en palabras de Castells un mundo de 'gañadores e perdedores'-, está asociada á intelixencia e ao traballo dos individuos. Estar entre os gañadores ou os perdedores non ten que ver cunha lóxica económica allea á vontade individual. Para resumir, os dous principios ideolóxicos da globalización neoliberal son os seguintes: a nova economía neoliberal non é o resultado da acción humana, é unha lóxica que se nos impón debido á súa máxima 'racionalidade'; pero o que si podemos elixir é estar entre os gañadores ou os perdedores desa lóxica suprahistórica. Non fai falta ser moi espelida para entender o lugar que asigna ás mulleres este discurso ideolóxico. Se as mulleres, que na maioría dos casos están entre os perdedores, non acceden ao mundo dos gañadores, haberá que preguntarse o por qué: ¿Quizais está presente na argumentación neoliberal, noutra volta de rosca do vello discurso da inferioridade, a idea de que a nosa natureza, asociada aos afectos e aos coidados, nos exclúe do duro e 'meritorio' mundo da competitividade e da eficacia? ¿Ou xa se presupón a inferioridade e por iso asignánsenos espazos laborais de perdedores?

Ao mesmo tempo, o concepto de democracia é conceptualizado como un sistema político supeditado á economía no que os suxeitos desenvolven e amplían os seus dereitos como consumidores. A democracia neoliberal ten unha dimensión fortemente mercantil na que os cidadáns son definidos como meros consumidores, pois na elección do obxecto a consumir concrétese a liberdade.

Agora ben, se estes valores lexitimadores da concepción da sociedade baseada no crecemento e na distribución económica neoliberal aniñan no que chamariamos, seguindo a análise de Durkheim, o centro simbólico da sociedade, tamén se detectan outros valores críticos coa desigualdade, co individualismo posesivo e coa exclusión nese mesmo espazo simbólico.

Como non podía ser doutra forma, os fenómenos sociais deste mundo global marcado pola globalización neoliberal e tecnolóxica están tendo o seu correlato no imaxinario colectivo e no centro simbólico da sociedade. Se, como dicía Marx, os valores hexemónicos dunha sociedade son os da súa clase dominante, agora pódese aplicar a mesma receita: o consumo, o mercado e o diñeiro preséntanse como valores sagrados e aquilo que é sagrado queda fóra do ámbito da discusión política. Malia todo, neste imaxinario colectivo están a xermolar outras formas de pensar e outros valores críticos coas novas formas de desigualdade e de exclusión. Este discurso crítico que se está a xerar no medio de dificultades endóxeas e exóxeas é indubidablemente herdeiro da tradición marxista,



anarquista e crítica, pero ao tempo ten que dar resposta a realidades sociais con novas estruturas de dominio e novas xerarquías de poder.

A dificultade deste discurso orixínase no feito de que a realidade social de hoxe xa non é a mesma que a de hai tres décadas. Está a cambiar substancialmente a composición e o funcionamento do mercado de traballo, están a perder espazo de negociación política os sindicatos e estanse a recortar os dereitos laborais conquistados tras a Segunda Guerra Mundial. Estamos a presenciar a descomposición da denominada 'aristocracia obreira' do primeiro mundo, están a perder poder adquisitivo segmentos importantes das clases medias dos países en desenvolvemento e sobre todo estanse a integrar considerables continxentes de mulleres ao mercado laboral en todo o mundo en condicións incuestionables de sobreexplotación.

A estrutura social tradicional tanto no primeiro como no terceiro mundo está a cambiar significativamente. E estes cambios á forza han de transformar o vello e emancipador discurso político da esquerda. A clase obreira deixou de ser a vangarda deste proxecto político. Hai xa algún tempo que a propia noción de vangarda está en crise a causa das súas resonancias xerárquicas e antidemocráticas. Albíscanse novos suxeitos colectivos emancipatorios que non aceptan que un deles se converta en vangarda dos demais. Parece plausible pensar que os focos de opresión e desigualdade serán os que marquen o xurdimento de novos proxectos colectivos de emancipación. As alianzas en condicións de simetría e reciprocidade entre os suxeitos colectivos parecen expulsar a mesma noción de vangarda. Sen embargo, a existencia de diferentes proxectos políticos críticos non debe impedir a posibilidade da articulación ética e política nun único proxecto de transformación social en torno á idea de igualdade. Hai que deseñar un proxecto político no que coexistan creativa e solidariamente as singularidades e os intereses específicos de cada grupo ou colectivo e tamén hai que imaxinar unha nova utopía flexible que dea cabida a todos e todas. Fronte a unha única estrutura de dominio económico de carácter universal non parece que a resposta poida ser soamente localista ou contextual. Faise necesario un marco organizativo e outro normativo, de mínimos ambos os dous, que unifiquen os intereses máis esenciais de cada proxecto político co fin de consensuar unha axenda política común por parte de todos os grupos oprimidos. Pero non sería este o único motivo, tamén hai outro de gran significación e é que todo proxecto político de transformación social ten un carácter pedagóxico e socializador. E tan importante é o aspecto político e funcional como a dimensión solidaria desa política que despois se proxecta sobre toda a sociedade. Se importante é desactivar mecanismos de opresión, igualmente importante é que os individuos se socialicen na idea de solidariedade.

Neste contexto, o feminismo configúrase como o suxeito político colectivo que máis lexitimidade atesourou historicamente na súa defensa das mulleres. E se ben parece razoable pensar nunha negociación en condicións de simetría con outros grupos oprimidos, non hai que esquecer que as mulleres están repartidas en todos os grupos e colectivos sociais. O feminismo non pode ser un colectivo máis entre outros colectivos porque as súas vindicacións e as opresións concretas das mulleres están presentes no resto dos grupos sociais excluídos, explotados ou subordinados. Este feito converte as vindicacións feministas en medulares para todo proxecto colectivo de transformación social.



Noso imaxinario colectivo, ao igual que as nosas sociedades, está a experimentar a tensión entre dúas posicións ideolóxicas contrarias. Parece plausible sinalar, tal e como subliña Fernando Quesada, que hai indicios de que camiñamos cara a un novo imaxinario político. ¿Neste imaxinario político debilitáranse ou reforzáranse as xerarquías de xénero?

OS PROGRAMAS DE AXUSTE ESTRUCTURAL

O principal instrumento das políticas económicas neoliberais son os Programas de Axuste Estructural (PAE). Os PAE en xeral foron deseñados polos gobernos nacionais de cada país, pero sempre foron inspirados ou ditados dende o exterior. O FMI e o BM foron os organismos que obrigaron aos países a impoñer estas duras políticas para así negociar novos empréstitos e novas condicións de pagamento. Os PAE comezaron a adoptarse a principios dos oitenta e intensificaron a expansión do mercado. O seu obxectivo foi a creación das condicións que fagan posible a libre circulación dos mercados sen obrigas de ningún tipo: cortes nos presupostos gobernamentais, programas de privatización, desregulación dos mercados, liberalización do comercio e debilitamento dos controis ao investimento estranxeiro, entre outras medidas¹⁶. Nas últimas décadas, o FMI e o BM outorgaban Empréstitos de Axuste Estructural sempre e cando os países aplicasen profundas reformas nas políticas económicas: "O propósito destes programas era facer promoción da 'competitividade' das economías estatais, o que comunmente significaba agudas reducións nos programas sociais"¹⁷.

Estas políticas, tal e como sinala Lourdes Benería, significaron o uso de man dura por parte dos gobernos nacionais e institucións internacionais para construír o modelo neoliberal de fins do século XX. Iso foi produto dunha intervención estatal deliberada imposta verticalmente e sen un verdadeiro proceso democrático de discusión entre as partes afectadas.

A aplicación das políticas macroeconómicas ditadas polas institucións financeiras internacionais como o BM ou o FMI, a través das PAE, obedeceron máis ben a seguir o pagamento dos xuros das débedas contraídas coas institucións acreedoras internacionais, antes que a promover e protexer os dereitos humanos¹⁸. Os datos indican que a maioría dos países endebedados non conseguirá superar os actuais niveis de endebedamento mediante os PAE: "Certamente, parece que tiveron en moitos casos o efecto contrario. Aumentou a dependencia a través dun novo e acusado endebedamento. Máis aínda, ao lado de procesos doutra índole, os PAE contribuíron a multiplicar o desemprego e a pobreza"¹⁹.

¹⁶ BENERÍA, LOURDES, op. cit.; p. 409.

¹⁷ SASSEN, SASKIA, *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*, Ed. Traficantes de sueños, Barcelona, 2003; p. 52.

¹⁸ RIVERO, ISEL, "Globalización, desigualdad y mujer", en AA.VV.: *Mujer y globalización*, op. cit.; p. 14.

¹⁹ SASSEN, SASKIA, op. cit.; p. 55.



Explica Saskia Sassen que as economías en desenvolvemento, ao pregarse ás condicións asociadas aos PAE –apertura da economía ás empresas estranxeiras, eliminación de múltiples subsidios estatais– orixinaron grandes custos para certos sectores da economía e da poboación –peche dun número importante de empresas en sectores tradicionais orientados ao mercado local ou nacional, a pesada carga actual da débeda estatal, entre outras– e non conseguiron reducir significativamente a débeda dos gobernos²⁰.

Unha das condicións de posibilidade da posta en marcha das políticas neoliberais é o recorte no gasto público. Os recortes das políticas sociais, engadidos ao desemprego, adoitan ter efectos catastróficos, sobre todo nos países máis pobres, pois obstaculizan o acceso á saúde e á nutrición a aqueles sectores da poboación que menos recursos teñen. Estes sectores, na súa maioría, adoitan ser mulleres e nenos e nenas. Cando os recortes sociais se realizan en países altamente endebedados e con marcados niveis de pobreza estamos ante un fenómeno que ten efectos similares ao que entenderíamos por 'xenocidio'. As políticas neoliberais ditadas polo FMI e outras corporacións do capitalismo transnacional teñen resultados similares aos xenocidios, pois provocan mortes de segmentos de poboación ao impedirles o acceso aos recursos de nutrición e saúde. De modo que estas corporacións teñen unha responsabilidade indirecta na 'desaparición' de individuos que teñen unha inserción débil e precaria nas súas empobrecidas sociedades. A nova economía sitúanos ante o que poderíamos denominar un 'xenocidio' económico.

MULLERES E GLOBALIZACIÓN: HISTORIA DUN 'SILENCIO CONCEPTUAL'

A análise dos programas de axuste estrutural e en xeral as investigacións sobre globalización están marcadas polo que Isabella Baker denomina un 'silencio conceptual'. Dito doutra forma: moitas desas análises "néganse a recoñecer explícita ou implicitamente que a reestruturación global se produce nun terreo marcado polo xénero"²¹. María Xosé Agra apóiase para explicar isto no editorial dun monográfico titulado "Globalization and Gender" publicado pola revista *Sings*: "as teorizacións máis influentes sobre a globalización, nas últimas décadas, centráronse nos efectos das novas formas de acumulación capitalista (...), pero non se ocuparon do xénero"²². E, sen embargo, os efectos da globalización neoliberal sobre a vida das mulleres son tan significativos como para que a feminización da pobreza ou a segregación

²⁰ Ibidem; pp. 42-43.

²¹ BAKKER, ISABELLA, "Dotar de género a la reforma de la política macroeconómica en la era de la reestructuración y el ajuste global", en CRISTINA CARRASCO: *Mujeres y economía*, op. cit.; p. 245.

²² SINGS: *Journal of Women in Culture and Society*, vol. 26, nº 4 (2001), citado en MARÍA XOSÉ AGRA, "Justicia y género: la agenda del feminismo global", en Concepción Ortega y María José Guerra (Coor.) *Globalización y neoliberalismo: ¿un futuro inevitable?*, Ed. Nobel, Oviedo, 2002; p. 98.



xenérica do mercado laboral se traduzan en cifras imposibles de obviar, a pesar de que os Informes de Desenvolvemento Humano de Nacións Unidas xa non segreguen por xénero as súas taxas.

Na extensa bibliografía crítica sobre globalización neoliberal pódense observar análises minuciosas sobre o novo funcionamento do capitalismo internacional, sobre o aumento da desigualdade ou sobre os 1200 millóns de persoas que viven con menos dun dólar ao día, pero escasean as investigacións que visibilizan outra realidade empiricamente contrastable, como é a desigualdade de xénero e a pobreza das mulleres. O certo é que a pobreza, a supervivencia, a exclusión e o traballo gratuito se están feminizando cada vez máis. Non deixa de ser sorprendente que un dos moitos efectos asociados á globalización sexa a informalización do traballo e que non se subliñe o feito de que a maioría dese traballo mal pagado e sen dereitos laborais realíceno mulleres. A idea de fondo que subliñan as investigacións feministas sobre globalización é que non poden entenderse os procesos asociados á globalización sen a aplicación da variable de xénero a estes procesos sociais. Sen a análise de xénero: ¿como entender as migracións vinculadas á prostitución?, ¿como analizar a composición feminina de tantas maquilas?, ¿e a informalización da economía ou o aumento do traballo gratuito das mulleres no fogar?

PRIMEIRO A FAMILIA E DESPOIS O TRABALLO: IMPOSTO REPRODUTIVO E PLUSVALÍA DE DIGNIDADE XENÉRICA

A primeira observación que hai que facer é que as mulleres non acceden ao mercado cos mesmos recursos e a mesma mobilidade que os varóns e por iso non poden competir en igualdade de condicións. O seu acceso ao mercado vese moi condicionado polo que a economista feminista Ingrid Palmer denomina o imposto reprodutivo que se realiza no ámbito doméstico. O traballo non pagado que realizan as mulleres no fogar é o resultado do pacto patriarcal que asinaron os varóns da dereita e da esquerda tras a Segunda Guerra Mundial polo que se consagraba ao varón como provedor económico universal da familia e ás mulleres como coidadoras familiares e domésticas²³. As implicacións deste asimétrico reparto pódense observar tanto nas pensións de velez e de viuvez coma na desvalorización do traballo non pagado, neste caso do traballo doméstico. Doutro lado, este traballo gratuito é un serio obstáculo para os efectos da integración das mulleres no mercado laboral. Este imposto en traballo reprodutivo e a asimétrica distribución de recursos coloca ás mulleres nunha posición de desigualdade respecto aos varóns²⁴.

²³ FRASER, NANCY e GORDON, LINDA, "Una genealogía de la 'dependencia'. Rastreado una palabra clave del Estado benefactor en los Estados Unidos", en NANCY FRASER: *Iustitia Interrupta*, Siglo del Hombre editores, Bogotá, 1997; pp. 163-200.

²⁴ PALMER, INGRID, "Gender Equity and Economic Efficiency in Adjustment of Programmes", en H. AFSHAR E C. DENNIS (Ed.). *Women and Adjustment in the Third World*, Macmillan, Basingstoke, 1992; p. 79 e seguintes.



O "imposto reprodutivo" ten raíces moi profundas, pois como sinala Jónasdóttir, baixo a explotación económica e doméstica, subxace outro tipo de explotación que proporciona elementos explicativos deste "imposto reprodutivo". En efecto, na familia, tal e como sinala esta autora, os varóns controlan e explotan o amor das mulleres e dese amor extráese unha 'plusvalía de dignidade xenérica'. Na familia, os varóns aprópianse dos poderes de coidado e amor das mulleres sen devolver equitativamente aquilo que recibiron. Este proceso de explotación deixaas incapacitadas para reconstruír as súas reservas emocionais e as súas posibilidades de autoestima e autoridade²⁵.

Estes conceptos, -imposto reprodutivo e plusvalía de dignidade xenérica-, explican en moi boa parte a precaria e débil inserción das mulleres no novo mercado laboral global, a pouca presenza nas institucións políticas, a súa case ausencia dos poderes fácticos e en xeral a posición de subordinación nos diferentes espazos sociais nos que se manexan e distribúen recursos.

AUMENTO DO TRABALLO GRATUÍTO DAS MULLERES

Un dos efectos máis rotundos dos programas de axuste estrutural é o crecemento do traballo gratuíto das mulleres no fogar. Este feito é o resultado directo dos recortes das axudas sociais por parte do estado, pois aquelas funcións das que o estado abdica (saúde ou nutrición, entre outras) volven a recaer invariablemente na familia e novamente son asumidos polas mulleres, do mesmo modo que antes de que se aplicasen políticas sociais. Sen embargo, hai que subliñar que non só o recorte das políticas sociais ten efectos negativos para as mulleres. Tamén as políticas macroeconómicas exercen unha influencia significativa sobre o traballo non remunerado e sobre as condicións de vida das mulleres. Agora veremos cómo o sistema impositivo, as políticas monetarias e o tipo de cambio inflúen sobre as condicións materiais das mulleres. Se a todo isto se lle engade a sobreexplotación das mulleres nos sectores económicos asociados ás maquilas ou á informalización, temos como resultado que as mulleres traballan máis e en peores condicións.

Hai que poñer de manifesto respecto ao sistema impositivo que as políticas neoliberais están a empurrar ao reforzamento dos impostos indirectos (IVE) e á baixada dos impostos directos. Esta iniciativa política é regresiva para os colectivos de poboación máis pobres, entre os que se atopan maioritariamente as mulleres. Hai que sinalar que os impostos indirectos teñen un impacto moito maior sobre as mulleres, posto que estas administran o presuposto que se destina ao consumo familiar.

Se analizamos as transferencias de renda, observamos que son o principal instrumento redistributivo do goberno (pensións, subsidios de paro, axudas familiares, prestacións por enfermidade e

²⁵ JÓNASDÓTTIR, ANNA G.; *El poder del amor. ¿Le importa el sexo a la democracia?*, Madrid, Cátedra, col. Feminismos, 1993; p. 128



por maternidade, etc) e que, segundo investigacións da OCDE, os subsidios de paro, as axudas por maternidade e as enfermidades temporais non creceron nada nuns casos e diminuíron noutros moitos a partir dos anos oitenta²⁶.

O estudio das políticas monetarias e o tipo de cambio impostas polos PAE dános como resultado que a combinación de altos tipos de xuro con recortes no gasto público recae de forma desproporcionada sobre as mulleres urbanas e rurais máis pobres e sobre os nenos, é dicir, sobre os grupos máis vulnerables socialmente²⁷. Estas políticas de altos tipos de xuro son aplicadas fundamentalmente nos países en desenvolvemento.

En xeral, hai que sinalar que os recortes no gasto social teñen como efecto o incremento do traballo gratuito que realizan as mulleres no marco familiar, mentres que as políticas que aumentan o gasto público reducen o traballo gratuito das mulleres, fundamentalmente porque o estado se fai cargo de tarefas reprodutivas ou porque o empresariado asume algunhas cargas, como as baixas por maternidade²⁸.

As mulleres, ao ser un dos sectores de poboación máis pobres, son as que máis se beneficiaron cos programas sociais e por iso mesmo son os que máis acusan as medidas de axuste estrutural, posto que son estes servizos aos que se aplican os recortes nos presupostos nacionais. As mulleres, invisibles como produtoras, agora coas políticas neoliberais, volven a ser obxectivo "do lapis vermello do economista ao ver numerosos servizos, por exemplo, de saúde reprodutiva, riscados dos presupostos nacionais"²⁹

¿Cal é o resultado da aplicación destas políticas de axuste estrutural sobre as mulleres? O primeiro que hai que subliñar é que inflúen asimétrica sobre as relacións de xénero. E é que o estado redefine e expande o 'privado' para así invisibilizar os custos de desprazamento da economía remunerada á non remunerada. A necesidade de alargar o salario para poder facer fronte ás necesidades básicas implica case sempre un incremento do traballo doméstico: máis necesidade de cociñar, cambios nos hábitos da compra, entre outros³⁰.

Os efectos das políticas neoliberais son distintos para as mulleres dos países do Norte e dos do Sur. As políticas neoliberais afectan máis negativamente as mulleres dos países en desenvolvemento que aos dos países do primeiro mundo. E este feito está relacionado co grao de desenvolvemento dos dereitos sociais, das democracias e da formación cultural de cada sociedade. Doutro lado, non pode

²⁶ BAKKER, ISABELLA, op. cit.; p. 263.

²⁷ Ibidem; p. 264.

²⁸ Ibidem; pp. 256-260.

²⁹ RIVERA, ISEL, op. cit.; p. 14.

³⁰ BAKKER, ISABELLA, op. cit.; pp. 267-268.



eludirse o feito de que nos países do norte se aplican en maior ou menor medida políticas de acción afirmativa como resultado da mobilización política das mulleres en organizacións feministas dende hai décadas. A fragilidade da democracia e a debilidade da sociedade civil son caldos de cultivo idóneos para as políticas neoliberais e son, polo tanto, máis favorables para a explotación das mulleres. Malia todo, nos países desenvolvidos están a aparecer certas características de subdesenvolvemento, debido aos recortes no sistema de seguridade social e á marxinación de grupos cada vez maiores de poboacións excluídas do acceso ao emprego formal³¹.

SEGREGACIÓN XENÉRICA DO MERCADO GLOBAL DE TRABALLO

Un feito asociado á globalización neoliberal é a ampla inserción das mulleres no mercado laboral mundial. Diversas investigacións están a poñer de manifesto os cambios que se están a producir na estrutura do mercado laboral en todo o mundo, pois os procesos de produción de corte taylorista se están a desprazar cara ás periferias da economía mundial, xerando alí novas estruturas laborais. A análise da relación entre as mulleres e a globalización require da formulación dalgunhas preguntas: ¿A reestruturación económica fixo que o emprego se estenda entre un número maior de mulleres? ¿Alteran positivamente ou reforzan as políticas neoliberais o espazo que ocupan as mulleres no mercado de traballo, en xeral moito máis pequeno, segregado e desigual?³² ¿Que actividade económica abre a globalización ás mulleres en relación aos varóns? ¿A posición das mulleres no mercado de traballo está vinculada á súa posición inicial de desvantaxe neste?

De todos os xeitos, hai que sinalar que a globalización económica está facendo crecer o emprego e o traballo das mulleres. Nos países desenvolvidos, as mulleres trasládanse da industria aos servizos e nos países en desenvolvemento, trasládanse do traballo gratuito do fogar e da agricultura de subsistencia á economía monetaria³³. Os efectos dos programas de axuste estrutural non sinalan unha soa tendencia nin tampouco producen os mesmos efectos para todas as mulleres. Os efectos varían en función de circunstancias diversas relacionadas cos distintos contextos económicos, políticos e culturais. Se ben a tendencia que se observa é que cada vez acceden máis mulleres ao mercado laboral mundial, tamén se identifican excepcións significativas que nos teñen que empurrar a reflexionar sobre as características desa tendencia.

³¹ OSCH, THERA VAN, "Aspectos de género en el proceso de globalización", en THERA VAN OSCH (Ed.), *Nuevos enfoques económicos. Contribuciones al debate sobre Género y Economía*, UNAH/POSCAE, San José (Costa Rica), 1996; p. 19.

³² BAKKER, ISABELLA, op. cit.; p. 246.

³³ CASTAÑO, CECILIA, op. cit.; p. 37.



Por exemplo, a aplicación das políticas neoliberais nos antigos países socialistas do leste de Europa tiveron como efecto a expulsión dun gran segmento de mulleres do mercado laboral. Así mesmo se reduciu o emprego en Thailandia na crise económica do ano 1997 ou en Corea cando se elevou o nivel tecnolóxico da produción³⁴. Sen embargo, en Centroamérica aumentou a taxa de participación laboral das mulleres, basicamente debido á súa inserción masiva na industria maquiladora.

O certo é que os novos sistemas de produción flexible, consistentes nun cambio rápido dunha liña de produción, que producen para o momento e apenas manteñen existencias mínimas de produtos, requiren un novo perfil de traballador/a. Deben ser persoas flexibles, capaces de adaptarse a cambios rápidos, aos que se pode despedir doadamente, que estean dispostos a traballar en horas irregulares, etc. Este segmento do mercado laboral estase a converter en man de obra heteroxénea, flexible e temporal, traballadores sen postos fixos, mal pagados, con emprego a tempo parcial, traballadores a domicilio, traballadores subcontratados por pequenas empresas semiinformais que se encargarán de partes descentralizadas dos sectores dominantes, etc³⁵. En todos os países se tende á desregulación do mercado de traballo, eliminando regulacións protectoras e institucións coa escusa de que constitúen barreiras para a flexibilidade e a competitividade³⁶.

Manuel Castells sinala que a globalización é un proceso que está a intensificar cada vez máis a segregación do mercado laboral entre dúas clases de traballadores: os autoprogramables e os xenéricos. A diferenza clave para diferenciar ambos os dous é a educación, aínda que advirte que non hai que confundir educación con cualificación profesional. Subliña este sociólogo que "quen posúe educación, no ámbito organizativo apropiado, pode reprogramarse cara ás tarefas en cambio constante do proceso de produción". Pola contra, o traballador xenérico é asignado a unha tarefa determinada, sen capacidade de reprogramación, que non presupón a incorporación de información e coñecemento máis alá da capacidade de recibir e executar sinais³⁷. Entre os traballadores autoprogramables, a maioría son varóns e entre os xenéricos a maioría son mulleres.

O mercado mundial de traballo mostra unha crecente diferenciación entre unha capa de traballadores maioritariamente varóns altamente cualificados con ingresos altos e unha 'periferia' crecente excesivamente representada por mulleres e inmigrantes con empregos non permanentes, subcontratados, baixo condicións laborais precarias e con ingresos baixos e inestables. Os datos estatísticos refliten un cambio na composición de xénero no mercado mundial de traballo. En definitiva, en case todas as rexións do mundo a participación das mulleres no mercado aumentou, pero as condicións baixo as cales se insiren as mulleres nese mercado son desfavorables³⁸.

³⁴ Ibidem; p. 38.

³⁵ Ibidem; p. 36.

³⁶ Ibidem; p. 38?

³⁷ CASTELLS, MANUEL, op. cit. Véase "Conclusión: entender nuestro mundo".

³⁸ Ibidem; p. 28.



Para entender este fenómeno social en toda a súa complexidade hai que ter en conta dous procesos de distinta clase: o primeiro deles sinala que a educación e a formación teñen unha influencia decisiva na configuración do novo mercado de traballo á hora de distribuír aos traballadores en función do seu nivel educativo. A educación é unha variable que conduce ao espazo dos traballadores autoprogramables, con máis autonomía e máis recursos. E a falta de educación, pola contra, empurra irremediabilmente ao ámbito laboral dos traballadores xenéricos. O feito de que só o 1% da propiedade mundial estea en mans das mulleres e de que a taxa de analfabetismo feminina duplique a masculina senta as bases desta desigual distribución do mercado laboral. Sen embargo, a educación non é a única lóxica de segregación laboral, pois a formación cultural non nos converte sempre en traballadores autoprogramables. Os prexuizos e os estereotipos de xénero, ademais da maternidade e outras características asociadas ás mulleres, exercen influencia sobre esa lóxica distributiva. O mesmo fenómeno se repite cos e as inmigrantes que chegan ao primeiro mundo, ás veces con niveis culturais moi por enriba dos traballos que desempeñan nos países de destino. O xénero, a etnia, a inmigración ou outras variables determinan en moitas ocasións o espazo do ou da traballadora entre os autoprogramables ou os xenéricos por enriba da educación como a variable de segregación principal. Esta consideración avala a reflexión feminista de que o sistema de dominio capitalista non actúa de distribuidor dos distintos recursos en solitario³⁹, senón que consensúa con outros sistemas hexemónicos e, moi especialmente co patriarcado, a distribución final dos recursos laborais.

DA FEMINIZACIÓN DA POBREZA Á 'FEMINIZACIÓN DA SUPERVIVENCIA'

O papel das mulleres na globalización económica é crucial por moitos motivos. Quixera sinalar dous aspectos dos que falamos ao longo deste texto. O primeiro deles fai referencia ao aumento do **traballo invisible** das mulleres. En efecto, e tal como sinalabamos anteriormente, cada vez que o estado deixa de asumir funcións relacionadas coas axudas sociais (e este é un dos puntos esenciais dos programas de axuste estrutural), as mulleres substitúen ao estado e asumen esas tarefas, case sempre relacionadas con saúde, nutrición e coidados. Nun momento histórico como o que estamos a vivir no que se recortan as axudas sociais en case todos os países en desenvolvemento e nalgúns desenvolvidos –como EE.UU. – ou ben non se incrementan, como sucede nunha parte dos países do primeiro mundo, é obvio que as mulleres traballan máis pero nas mesmas condicións de invisibilidade de sempre. A todo isto hai que engadir que as achegas sociais do empresariado se están a recortar directa ou indirectamente en case todos os países do mundo. O certo é que o imposto reprodutivo que pagan as mulleres aos varóns estase a incrementar na mesma proporción en que se recortan as políticas sociais. E estas políticas son esenciais para a supervivencia de grandes segmentos de poboación, sobre todo daqueles que son máis pobres.

³⁹ Véase trabajo inédito de CELIA AMORÓS, 2004.



O segundo aspecto fai referencia ao **traballo visible** das mulleres. A entrada de considerables contingentes de mulleres ao mercado global de traballo nunhas condicións de sobreexplotación difíciles de imaxinar no mundo desenvolvido é unha das condicións de posibilidade de aplicación das políticas neoliberais. A importancia numérica de mulleres nas maquilas ou zonas francas vinculadas ao vestido e á montaxe electrónica significa que hai sectores económicos ocupados maioritariamente por mulleres.

Como mostra a bibliografía sobre desenvolvemento, ata ben entrados os oitenta, as mulleres subsidiaron o traballo asalariado dos homes a través da produción doméstica e a agricultura de subsistencia, ademais de contribuír decisivamente a financiar o sector modernizado da economía a través da produción de subsistencia non pagada; pero coa internacionalización da produción manufactureira se feminiza o proletariado e comeza a configurarse unha man de obra feminina desproporcionada respecto ao pasado. Mulleres e inmigrantes emerxen como o equivalente sistemático do proletariado, que, neste caso, desenvólvese fóra dos países de orixe. A socióloga norteamericana Saskia Sassen explica, a resultas da globalización económica, o retorno das chamadas 'clases de servidume' compostas na súa maioría por inmigrantes e mulleres migrantes⁴⁰.

O feito innegable é que está a crecer o segmento de mulleres que se insiren no mercado de traballo global. Para Sassen, "a globalización produciu outro conxunto de dinámicas nas cales as mulleres están a desempeñar un rol crítico"⁴¹. A tese desta autora é que se está feminizando a supervivencia. En efecto, a produción alimenticia de subsistencia, o traballo informal, a emigración ou a prostitución son actividades económicas que adquiriron unha importancia moito maior como opcións de supervivencia para as mulleres⁴². A participación das mulleres está a crecer, tanto nos sectores económicos legais coma nos ilegais. O tráfico ilegal de mulleres para a industria do sexo está a aumentar como fonte de ingresos e as mulleres son o grupo de maior importancia nos sectores da prostitución e a industria do sexo. Sen embargo, non só os sectores ilegais e criminais ocupan as mulleres, tamén os legais usan mulleres en ocupacións altamente reguladas, como o da enfermía⁴³. O certo é que as mulleres entran no macronivel das estratexias de desenvolvemento basicamente a través da industria do sexo e do espectáculo e a través das remesas de diñeiro que envían aos seus países de orixe. Ambas as dúas estratexias teñen certo grao de institucionalización das que dependen cada vez máis os gobernos⁴⁴. A exportación de traballadores e traballadoras e as remesas de diñeiro son ferramentas dos gobernos para amortecer o desemprego e a débeda externa⁴⁵.

⁴⁰ SASSEN, SASKIA, op. cit.; p. 80.

⁴¹ Ibidem; p. 46.

⁴² Ibidem; p. 51.

⁴³ Ibidem; p. 44.

⁴⁴ Ibidem; p. 45.

⁴⁵ Ibidem; p. 61.



A tese de Sassen é que as actuais condicións sistémicas con altos niveis de desemprego e pobreza, a merma dos recursos do estado no relativo ás necesidades sociais e a quebra dun grande número de empresas fan posible a existencia dunha serie de circuitos cun relativo grao de institucionalización polos que transitan sobre todo mulleres: "Estes circuitos poden ser pensados como indicadores, sempre parciais, da feminización da supervivencia, dado que estas formas de sustento, de obtención de beneficios e de garantir os ingresos gobernamentais se realizan, cada vez máis, a custa das mulleres"⁴⁶.

A XEITO DE CONCLUSIÓN

Hai que sinalar que a globalización das políticas neoliberais lonxe de deixar un saldo positivo para as mulleres, significa moito máis traballo gratuíto e moito máis traballo mal pagado; ademais, a lóxica excluínte implícita no neoliberalismo empobreceu máis os pobres, que na súa maioría son mulleres. Todos os datos avalan empiricamente a idea longamente sostida polo feminismo da feminización da pobreza.

A globalización, na súa versión económica e neoliberal, é un proceso que está a afondar cada vez máis a brecha que separa aos ricos dos pobres e está a levar ao límite a lóxica do beneficio por enriba de calquera proxecto ético e político de desenvolvemento humano. Neste contexto de gañadores e perdedores, as mulleres non se atopan entre os gañadores porque a súa inserción na nova economía se está a realizar nun terreo marcado pola desigualdade de xénero. O capitalismo neoliberal está a renovar o pacto histórico e interclasista co patriarcado a partir duns novos termos. Está a eliminar unha boa parte das cláusulas, pero está a deixar intacta a medula dese pacto que se traduce en subordinación aos varóns e explotación capitalista e patriarcal. Desaparece paulatinamente a figura do varón como provedor económico da familia e aparece unha nova figura, a 'provedora frustrada', tal e como argumentan Heidi Hartman e Celia Amorós. Esta muller que se insire no mercado de traballo global vese atrapada nunha xornada interminable '-tomo a expresión de Anxos Durán- a causa do aumento do traballo gratuíto e invisible do fogar e agora, ademais, accede ao mercado de traballo como traballadora 'xenérica'. Manuel Castells subliña que "o predicable ascenso do home do organigrama foi substituído actualmente polo da muller flexible"⁴⁷. As traballadoras 'xenéricas' son o modelo ideal para a nova economía neoliberal: son flexibles e intercambiabiles. Se utilizásemos o concepto de Celia Amorós, diríamos que o modelo de traballadoras 'xenéricas' (flexible, con capacidade de adaptación a horarios e a distintas tarefas, substituíble por outra que acepte as condicións de

⁴⁶ Ibidem; p. 44.

⁴⁷ CASTELLS, MANUEL, "Epílogo", en PEKKA HIMANEN, op. cit.; p. 185.

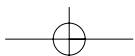
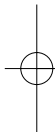
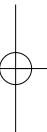


sobreexplotación...) é a nova definición das 'idénticas', aquelas que non gozan do dereito á individualización e que aparecen como indiscernibles na maquila ou noutros procesos tayloristas. Dous sistemas hexemónicos –patriarcado e capitalismo neoliberal– pactaron novos e máis amplos espazos de traballo para as mulleres, que se concretan na renovación da subordinación aos varóns e en novos ámbitos de explotación económica e doméstica.

Agora ben, ningún sistema de dominación é perfecto nin todos os procesos son controlables. Recorramos outra vez a Wéber para recordar a súa análise sobre os efectos non desexados das accións intencionadas. Diversas investigacións puxeron de manifesto algúns efectos non desexados nin pola nova economía neoliberal nin polo sistema de dominio patriarcal. Estes efectos están asociados ás migracións femininas e á inserción das mulleres no novo mercado de traballo. En efecto, algunhas análises feministas sosteñen que a migración internacional altera positivamente os patróns de xénero, pois a formación de unidades domésticas transnacionais poden outorgar poder ás mulleres. E é que o traballo remunerado presumiblemente reforzará a autonomía das mulleres fronte aos que eran os tradicionais provedores económicos da familia⁴⁸.

Todos estes motivos mostran a necesidade de que o feminismo constrúa un discurso crítico cara á globalización económica. Os datos apuntan á necesidade de que os argumentos feministas teñan un espazo relevante nos movementos antiglobalización, ata o punto de que as alternativas que se formulen ao neoliberalismo teñan como un dos seus eixes centrais a desigualdade de xénero. Isto require que o feminismo se articule criticamente contra a feminización da exclusión social e contra a feminización da supervivencia que se concreta na industria do sexo e nas actividades económicas criminais, pois se se constrúen alternativas cribles á globalización neoliberal e o feminismo está ausente da súa formulación e da súa defensa política, despois non poderá obter ningún dos beneficios dese éxito político.

⁴⁸ SASSEN, SASKIA, op. cit.; p. 48; CASTAÑO, CECILIA, op. cit.; p. 46.





RITA RADL PHILIPP

Profesora de Socioloxía da Educación na Universidade de Santiago de Compostela

A SOCIALIZACIÓN E EDUCACIÓN EN FUNCIÓN DO XÉNERO

INTRODUCCIÓN

Moitas Grazas! En primeiro lugar agradecerlles moi especialmente en nome do grupo de investigación que represento e no meu propio o convite como relatora a estas Xornadas tituladas: “Os novos Retos da muller na sociedade e non mercado laboral”

A presente exposición tratará do tema da *Socialización e Educación en función do Xénero na sociedade actual*. Este labor permitiranos dilucidar os procesos de constitución das identidades de xénero e concretamente incidir no porqué das diferenzas en función do xénero, tanto no plano macroestructural coma no microestructural. Dito de forma máis precisa, a nosa análise descubrirá os complicados mecanismos que explican, ao noso xuízo, a persistencia das diferenzas en función do xénero no sistema social moderno sobre todo en canto á repartición do poder, a participación, así como o protagonismo económico, político, laboral, cultural e social de mulleres e varóns. Estas diferenzas apuntan, demasiadas veces a un significado de desvantaxe para as mulleres dende un punto de vista das relacións interxénero.

Situándonos conscientemente neste nexo, sobre o particular desenvolveremos os nosos argumentos ao redor de tres puntos centrais. En primeiro lugar, falaremos de socialización e xénero, fundamental para o noso contexto preciso, para focalizar a continuación, as condicións específicas da socialización, especialmente da primaria, e a aprendizaxe dos roles de xénero. Todo iso nos conduce finalmente ás nosas conclusións sobre o papel decisivo da educación para co tema que nos ocupa aquí e unhas propostas de medidas políticas de acción para lograr unhas condicións sociais máis simétricas, isto é, realmente igualitarias entre mulleres e homes xa dende os procesos primarios de socialización.



1. - SOCIALIZACIÓN E XÉNERO

Cando falamos da socialización humana, referímonos ao *proceso conxunto da xénese da personalidade humana a base das condicións sociais*, isto é, ao proceso mediante o cal o "ser humano biolóxico" convértese en ser social. Este proceso comprende, por conseguinte, toda a vida dunha persoa (socialización primaria, secundaria etc.) e, en definitiva, tanto **aspectos positivos como negativos**. Así mesmo entendemos que o significado conceptual interdisciplinar que caracteriza o seu uso na actualidade denota a existencia de múltiples instancias que interveñen neste proceso da xénese da personalidade humana. Aquí interéstanos a socialización humana nun sentido amplo, isto é, os aspectos primarios e secundarios que introducen o ser humano na cultura que lle rodea e que lle preparan para a vida na súa sociedade. Estes procesos atinxen de modo esencial á instancia familiar –na nosa cultura a institución máis relevante para a vida das persoas á vez que a instancia da socialización primaria por excelencia–, á institución escolar, indubidablemente unha das máis relevantes da socialización secundaria do suxeito, pero tamén a instancias tales como os medios de comunicación modernos, o mundo simbólico da linguaxe e as institucións políticas e relixiosas.

O noso tema, a Socialización e educación en función do xénero, alude de antemán ao *complexo temático dos roles de xénero* e, polo tanto, aos pormenores arredor dos mecanismos de adquisición e das condicións de aprendizaxe dos roles sociais de nenas e nenos. Require, en definitiva, a aclaración das condicións baixo as cales se efectúa a asimilación e a aprendizaxe dos roles de xénero.

Entendemos por xénero, en contraposición ao concepto sexo, un *constructo* conceptual que alude á construción social da diferenza sexual entre mulleres e varóns. Precisamente para subliñar que nas condutas efectivas de mulleres e homes, a parte dos aspectos propiamente individuais, interveñen elementos culturais e sociais histórico concretos, distinguimos o concepto xénero. Neste sentido, a conduta de xénero –o comportamento feminino e masculino en tanto que rol social– corresponde a un proceso de construción e como tal apunta ás características, isto é, a as "diferenzas psicolóxicas, sociais e culturais entre os homes e mulleres", facéndonos eco das palabras de Giddens (Giddens, A. 1994, p. 196). As diferenzas de xénero danse a base das diferenzas biolóxicas, anatómicas e fisiolóxicas, é dicir, das sexuais, pero sempre van máis alá destas últimas. Non son entendibles como consecuencia directa e causal dos "trazos naturais" de mulleres e varóns. De modo preciso emerxen das participacións, experiencias e vivencias sociais activas dos suxeitos a base das diferenzas sexuais.

Aquí partimos do presuposto de que a configuración real das relacións entre mulleres e homes equivale a unha dimensión básica e fundamentante para calquera sistema ou estrutura social, tanto nas esferas parciais coma no ámbito global da sociedade. A concepción dos roles feminino e masculino está directamente vinculada e determinada pola organización social na súa totalidade. Sexa esta unha organización altamente complexa, cunha multitude de institucións, diversificacións, divisións e subdivisións sociais, ou ben, corresponda o seu nivel de complexidade a unha configuración simple cun baixo grado de división social do traballo (Durkheim 1922). A definición e valoración dos ele-



mentos e relacións sociais en función do xénero explican a complexa armazón das institucións sociais, culturais e políticas, así como os mecanismos concretos de poder que actúan nun momento histórico determinado nunha estrutura social. Por este motivo, a dilucidación dos parámetros de asunción, construción e reconstrución dos roles e identidades de xénero descóbrenos os elementos que xeran os alicerces sobre os cales se asintan as columnas que sosteñen o sistema social, á vez que nos permiten identificar os puntos de ensamblaxe que habemos de ter en conta de cara a unha posible modificación das relacións sociais. Cando falamos, entón, de *socialización de roles de xénero*, referímonos ao *proceso social mediante o cal o ser humano biolóxico se converte en ser social en tanto que muller ou varón*, xa que o fai sempre como suxeito concreto e isto é dicir sexuado. Toma consciencia de se mesmo e da súa identidade en tanto que persoa, como nena ou neno que é, e non como “*persoa humana*” nun sentido xeral ou universal abstracto.

2. - SOCIALIZACIÓN PRIMARIA E APRENDIZAXE DOS ROLES DE XÉNERO

Agora ben, ¿en qué consisten, entón, as condicións específicas da socialización do xénero, isto é da asimilación e da aprendizaxe dos roles de xénero feminino e masculino na actualidade? Non é casual que as teorías sociais modernas, particularmente aquelas que versan sobre a socialización humana, refiren funcións, valores e aspectos diferenciais básicos para os xéneros masculino e feminino e a súa identidade persoal. Así é coñecida a clasificación parsoniana- que de xeito implícito ou explícito foi amplamente asumida nos enfoques teórico sociais máis coñecidos e que guiaron, por outra parte, en boa medida as políticas sociais nas sociedades industriais democráticas practicamente ata a actualidade (véxase o dereito familiar, a lei de divorcio, os dereitos das mulleres, a conciliación da vida laboral e familiar dos cónxuxes, fundamentalmente pensado para as mulleres, etc.). Este autor outorga á nai unha función *expresiva* e ao pai unha función *instrumental* no contexto da estrutura familiar nuclear burguesa. Estas funcións complementáanse constituíndo o soporte primario das condicións socializadoras e educativas modernas. Aínda que o mesmo Parsons resalta xa a existencia de certo grao de reversibilidade nestas funcións ¹, a grandes trazos mantén que as tarefas do pai e da nai no seo da familia e da socialización e educación dos fillos son diferentes. Das distintas funcións socializadoras emerxe unha división social do traballo que se torna nunha en función do

¹ Di literalmente: “O rol do pai é, en relación cos demais roles, alto en poder e instrumentalidade’ - pero baixo en expresividade. O rol da nai é alto en poder e en expresividade’, e por conseguinte baixo en instrumentalidade’ ”, Parsons, T. E Bales, R. (1955) *Family, Sozialization and Interaction Process*, Free Press, New York, p. 45. O autor americano admite nos seus escritos posteriores expresamente a función profesional, é dicir, o traballo extradoméstico para as féminas, pero aínda así mantén no fundamental o seu modelo sobre as diferentes funcións do pai e da nai na estrutura familiar e para a socialización humana.



xénero, é dicir, mulleres, varóns, nenas e nenos asumen tarefas e funcións diferentes que á súa vez teñen significados distintos, estando adscritos ademais a esferas diferentes, a esfera laboral-pública e a doméstico-privada.

Se ben é certo, que estamos a observar determinadas modificacións nesta división social e sexual das tarefas, e que as estruturas sociais modernas gozan xeralmente dunha igualdade formal e legal en función do xénero, da raza, das crenzas, etc, algo que, dende logo, en absoluto era característico para as formacións sociais tradicionais, a posición teórica citada segue correspondéndose bastante coas condicións empíricas actuais na nosa sociedade.

Referíndonos ao campo da psicoloxía, aí segue prevalecendo en gran parte a convicción sobre un desenvolvemento psíquico acorde co xénero, é dicir, sobre unhas condicións distintas do desenvolvemento psíquico en nenas e nenos, baseados, ante todo, nas teorías freudianas sobre a identidade sexual. Habemos de facer mención expresa das teorías cognitivas de Piaget e Kohlberg, teorías que insisten especialmente na importancia dun desenvolvemento cognitivo que transcorre nunha sucesión de etapas e de maduración paulatina. Kohlberg pensa que á idade de seis anos a nena e o neno se dan conta de que o sexo é unha asignación fixa, idade a partir da cal consolidan, en definitiva, a súa identidade de xénero buscando modelos "masculinos" e "femininos"; tema indubidablemente importante con respecto aos xogos e xoguetes infantís.

Outro enfoque teórico relevante para o tema que ocupa a nosa atención aquí, é o da aprendizaxe social que deriva das explicacións teórico condutistas que parten da importancia básica dos reforzos positivos ou negativos para a constitución da conduta e extrapolano ao xénero. Entenden que o comportamento de nenas e nenos é o produto dunha aprendizaxe automática deste tipo, aínda que hai teóricos, como por exemplo Lindsey (1990), que chaman a atención sobre as limitacións destas teorías, xa que estas ignoran no fondo a participación activa dos infantes "*na experiencia de socialización*" (1990, p. 40). Os autores Stockard e Johnson constatan a existencia de aprendizaxes e mesmo habilidades diferentes, observables na conduta de nenas e nenos, e insisten particularmente nas consecuencias do trato diferencial que se dispensa a nenas e nenos. Este, e de modo máis global as condicións da aprendizaxe social en si, inciden no desenvolvemento dunha conduta diferente de mulleres e varóns, conduta que leva despois a unha selección dos obxectos de aprendizaxe (1992). Así xa autores tales como Stockard e Johnson poñen de relevo como as teorías de aprendizaxe social e as da cognición achegan elementos de comprensión para o proceso da socialización de nenas e nenos, pero que non son capaces de explicar a asunción de modelos de conduta que outorgan un valor de inferioridade aos feitos femininos e o modelo androcéntrico de fondo.

As versións de aprendizaxe social conectan, como non, con *a perspectiva condutista reformada* de Bandura (1963). Esta postura fai especial fincapé no efecto instrutivo da observación como parámetro de aprendizaxe para a conduta efectiva. Xa en 1969 de Lynn describe concienciada a "dificultade" que atopan os socializando, sobre todo os nenos, para unha identificación positiva (íntima) co proxenitor masculino. Este case sempre está ausente, feito que leva a unha conduta masculina



agresiva sobreestilizada (esaxerada), xa que os varóns terán que compensar a ausencia do pai da súa experiencia socializadora primaria durante toda a súa vida mediante unha actitude agresiva que máis que se corresponder cun comportamento realmente percibido en relación co rol de xénero masculino, lle é atribuído en virtude dunha información errónea e incompleta sobre a masculinidade.

Maccoby e Jacklin (1972 e de 1974) destacan tanto como Nancy Chodorow (1971) a importancia da conduta dos pais, das tarefas e funcións desempeñadas por eles para un desenvolvemento psíquico diferencial. A conduta efectiva dos proxenitores actúa a xeito de modelo para fillos e fillas. A este tema engade Leonore Weitzman (1979) un aspecto substancial cando suxire, que tanto nenos como nenos aprenden que os dous sexos son comparados en termos de valor, e que ás mulleres se lles atribúe menos prestixio.

Agora ben, centrándonos un instante nas teorías freudianas en torno ao desenvolvemento da identidade sexual que tanto influíron nas concepcións teóricas que pretenden explicar as identidades femininas e masculinas. Para o autor das citadas teorías, as vivencias arredor do complexo de Edipo - distintos e sen embargo análogos no neno e na nena- son fundamentais para o desenvolvemento dunha personalidade sana. A resolución do conflito edípico dá lugar á identidade sexual feminina e masculina. Esta significa para o varón unha experiencia de autonomía, desvínculo da nai e unha identificación positiva co pai en tanto que suxeito do mesmo sexo que ostenta o poder na familia tradicional, establece o vínculo co mundo extrafamiliar e exerce un protagonismo significativo naquel (en termos freudianos: "poder fálico"). Para as mulleres, en cambio, o resultado do proceso edípico é unha identificación -con tinguaduras certamente negativas ao noso xuízo- coa nai como suxeito pasivo e impotente que asume a súa "*inferioridade orgánica*"², citando palabras textuais de Freud, fronte ao pai, isto é, fronte aos varóns, que provén precisamente da función maternal e, polo tanto, das funcións do coidado nun sentido amplo, atribuídas exclusivamente ás nais.

Volvendo de novo á nosa aseveración sobre unha conceptualización diferencial das teorías psicolóxicas acerca do desenvolvemento e da identidade humana de mulleres e varóns, esta vese confirmada polo papel básico que asignan as múltiples teorías evolutivas á función da nai no desenvolvemento da personalidade humana, se ben, algúns enfoques teóricos advirten xa claramente da raíz social das condutas en función do xénero. Son elocuentes aquí as investigacións case exclusivas das relacións filla-fillo/nai ao longo da infancia e en relación cos máis dispares temas. Apenas dispoñemos de datos sobre o trato paterno e o seu significado para a infancia primaria, exceptuando algúns estudos que se xa establecen unha interrelación explícita e significativa entre a funcións realmente desempeñadas polo pai e a nai na socialización humana primaria como é o caso dos traballos de Nancy Chodorow de 1971. O que, non obstante, parece claro é que existe unha relación determinante entre a aprendizaxe humana primaria e as *condicións particulares de cada xénero*. As últimas dei-

² Freud, S-N. (1972) Obras Completas, Biblioteca Nova, Madrid, tomo VIII, p. 3081.



xan entrever formas de aprendizaxe diferentes segundo se é muller ou varón evidenciando ademais condutas consideradas específicas de cada xénero, segundo é sabido.

Noutras palabras, do que se dixo ata agora despréndese que as supostas diferenzas no devir psíquico e nos trazos da identidade feminina e masculina constatadas empiricamente, non existen porque si; non teñen unha explicación xenética, nin naturalista. Dende unha óptica sociolóxica xorden a base dunhas condicións sociohistóricas determinadas, estes é, no seo dunha estrutura social historicamente configurada que de feito incorpora variacións, cambios e transformacións. As *disposicións psíquicas e trazos de identidade*, descritos polas distintas teorías como *definitorios para cada xénero*, non é que precisen dunha aprendizaxe distinta en función do xénero, *constitúen en si xa o resultado dunha aprendizaxe social*.

E este é, ao noso xuízo, o punto clave con respecto ao noso tema dende un punto de vista de intervencións pedagóxico-educativas e político-sociais: ¿Como podemos cambiar, de facto, as condicións da asimilación e da aprendizaxe social dos roles de xénero feminino e masculino e, polo tanto, da socialización, fundamentalmente primaria, dos suxeitos na nosa sociedade para lograr unha modificación das condutas e das identidades diferenciais en función do xénero? ¿É correcto pensar que conseguiremos cambiar a situación social das mulleres e dos varóns, de rapazas e pequenos, a través da transformación das tarefas desempeñadas por mulleres e varóns no noso sistema social?

Esta é xustamente a idea que está detrás das propostas coeducativas e das críticas do sistema actual da transmisión daqueles contidos educativos que seguen conservando diferenzas substanciais en función do xénero, así como dos múltiples programas de acción positiva e dos plans de igualdade. Sen embargo, tal e como nos mostran os datos científicos ao respecto, parece que este proceso é altamente dificultoso, complexo e complicado.

O contacto cos *roles de xénero*, o seu significado e a súa asimilación en conxunto, corresponde ás experiencias sociais primarias do ser humano, ao proceso de enculturación e, en definitiva, *á primeira aprendizaxe acerca dos roles sociais*. Como tal experiencia social primaria do ser humano se insire nunhas condicións de socialización que se caracterizan nun altísimo grado por procesos difusos, afectivos, non conscientes e semiconscientes. De aí que habemos de pensar nas dificultades enormes que entraña unha modificación da conduta, así como das pautas do comportamento de xénero.

Xustamente este último extremo, é dicir, o dunha transformación da conduta do xénero, é o que observamos nas nosas investigacións en relación coas novas definicións dos roles feminino e masculino. A tarefa ardua que leva consigo un cambio do comportamento de xénero mostran os múltiples datos científicos sobre o novo rol feminino, sobre o cambio nos contidos dos roles de xénero nas e nos novos e adolescentes, o persistente *"subprotagonismo"* das mulleres así como o falso *"superprotagonismo"* dos varóns na esfera da política, no ámbito dos medios de comunicación e no campo laboral-profesional, especialmente nos postos de alta responsabilidade.



Nos nosos estudos científicos levados a cabo ao longo dos últimos 15 anos acerca de múltiples aspectos en relación coa temática dos roles e relacións de xénero, constatamos como ao lado dalgúns elementos cambiantes, persisten aínda múltiples elementos que indican a perduración dunha constelación vertical entre homes e mulleres que, á súa vez, favorece e desfavorece respectivamente un xénero en relación ao outro. Os contidos concretos responsables das desvantaxes sufridas polo xénero feminino son transmitidos de forma latente, implícita e explícita a través das distintas instancias socializadoras que contan cos máis diversos medios, sobre todo técnicos, simbólicos e, en definitiva, educativos, para este labor. Só recordamos aquí o propio material didáctico-escolar, os xoguetes, xogos electrónicos, os medios de comunicación modernos que teñen na televisión o seu medio máis poderoso, e os novos medios da *"comunicación total"*, ou como din algúns das *"autoestradas da comunicación"*, a Rede de redes: Internet. ¿Que imaxes transmiten, como aparecen nenas, nenos, rapazas, rapaces, mulleres e homes, os que son as/os protagonistas, etc.? A que subscribe estas palabras discrepa, evidentemente, de versións teórico-feministas que ven un potencial liberador nas novas tecnoloxías, especialmente na rede a través da *impersonalización* das relacións de xénero e da posibilidade de *deconstrución* dos modelos de xénero existentes³, se ben esta cuestión non é un tema abordable no presente espazo. O efecto socializador que se deriva das instancias sinaladas é altamente negativo para nosos novas nenas e nenos, tal e como puidemos constatar nos nosos traballos científicos unha e outra vez.

Todo isto é ademais sobremanera preocupante se o relacionamos co alto índice das mulleres entre os estudantes e licenciados universitarios españois. Hai máis de 15 anos que as mulleres constitúen unha considerable maioría entre os licenciados e alumnos universitarios españois, dominan, en efecto, as esferas da educación superior practicamente en todos os campos, feito que demostra que contan cunha mellor cualificación profesional que os seus coetáneos masculinos. A pesar diso mantéñense os vellos estereotipos sobre unha división das tarefas profesionais, domésticas e do coidado en función do xénero, e non é estraño oír que *"ás mulleres fáltalles aínda cualificación, preparación e rodaxe"* para o desempeño dos postos de alta responsabilidade na esfera económica, laboral, política e da administración pública. Así pois, fanse máis que patentes os obstáculos en relación cunhas transformacións racionais das actitudes e comportamentos de xénero que están ancorados precisamente nas condicións específicas que acompañan os procesos primarios de socialización, resultantes da súa inconsciencia, semiconsciencia, alto grado de difusibilidade e afectividade, tal e como o describimos. As cuestións máis preocupantes sobresaen especialmente en relación cunhas valoracións negativas para co rol feminino. A súa versión máis incitante é, indubidablemente, a da violencia en función do xénero, que se exerce, como é sabido, contra as mulleres.

³ Referímonos sobre todo ao así chamado Ciberfeminismo que ten o seu punto de partida en "Cyborgs" de Donna Haraway en 1985. Véxase tamén a obra de Judith Butler.



3. - EDUCACIÓN E IGUALDADE: PROPOSTAS DE MEDIDAS DE ACTUACIÓN

A educación en tanto que proceso específico de socialización incide de xeito especial na socialización dos roles de xénero, isto é, reforza, perfila e contribúe de forma esencial á configuración das identidades de xénero feminino e masculino. O papel desempeñado pola educación ten un dobre significado para o tema que nos ocupa aquí. É a educación na súa faceta de transversalidade a que ten unha función básica na transmisión dos contidos arredor dos cales se configuran as identidades de xénero, pero tamén é a educación a que induce e facilita a transformación dos roles e das relacións de xénero, e, polo tanto, un proceso de modificación dos elementos estruturais que fan perdurar a verticalidade das relacións entre homes e mulleres. Sen embargo, habemos de sinalar que a remisión aos contidos transversais para o establecemento dunhas relacións de igualdade entre mulleres e varóns, entre nenas e nenos ata o momento fallou por completo. Estamos de acordo que as *actuacións educativas* son fundamentais e han de ir encamiñadas cara á formación e educación en pe de igualdade, cara a iguais dereitos e deberes na escola, na familia e no ámbito público e laboral. A consecución destes obxectivos, non obstante, non é alcanzable de forma implícita ou automática mediante unha educación de maior calidade en tanto que formación educativa superior, ou simplemente a través dunha mellor educación, e tampouco nestes momentos, segundo a nosa experiencia, a través dos tan citados, anhelados e discutidos contidos transversais -contemplados por primeira vez na xa suspendida LOXSE-. Se ben, é evidente de que se trata de aspectos educativos transversais. Tal e como dixéramos, estes, lamento dicilo de novo, non tiveron éxito nesta tarefa, xa que quedan vinculados á boa vontade e consciencia individual do profesorado. Para lograr o noso propósito temos que *introducir urxentemente materias escolares específicas* que se ocupan da igualdade e das relacións entre homes e mulleres (das relacións de xénero) en todos os niveis da educación obrigatoria, isto é, nos distintos niveis da *Educación Infantil, Básica e Secundaria*. Só unha maior institucionalización e división social de funcións, tarefas e traballos nos altamente complexos sistemas sociais actuais pode ter éxito aquí. Precisamos dunha introdución sistemática de contidos educativos tradicionalmente vinculados ás mulleres para ambos os dous sexos, pero especialmente para os rapaces; a saber; clases de cociña e instrución no coidado de persoas (bebes, nenos e persoas maiores) e necesitamos traballar de modo consciente e profesionalizar no espazo escolar a temática da igualdade e as consecuencias da desigualdade estrutural existente nas relacións de xénero actuais. Aquí a única medida eficaz é promover a introdución dunha materia obrigatoria en todos os niveis educativos. Non é suficiente sequera contemplar a impartición dunha materia opcional no ensino secundario, se ben é un comezo loable. O coñecemento en canto ao noso tema non é, en absoluto, menos relevante que o coñecemento técnico, tecnolóxico ou aquel referido ao código de tráfico.

En efecto, é absolutamente imprescindible tomar consciencia da dimensión que compete á educación con respecto ao noso tema como primeiro paso para a modificación das condicións de socialización de nenas e nenos, xa que se non a mesma educación serve de facto para perpetuar un



sistema que a moderna educación parece desterrar definitivamente do seu arsenal de valores pedagóxicos. Un punto esencial, máis precisamente unha esixencia ineludible, é tratar conscientemente os valores androcéntricos inherentes aos modernos sistemas educativo-sociais dende o propio sistema educativo, e este feito só garánteo a institucionalización dunha *materia específica sobre a igualdade e as relacións entre nenas e nenos, entre mulleres y varóns* nos distintos niveis da educación escolar. Conxuntamente con este particular é así mesmo imprescindible unha formación específica de todo o profesorado (materias sobre as relacións de xénero nas carreiras conducentes á docencia nos distintos niveis educativos, formación específica e continuada, etc.) precisamente pola calidade transversal da nosa temática e as súas consecuencias sociais.

Agora ben, a transformación das condicións da socialización humana require obrigatoriamente a presenza activa do pai na etapa primaria e que este asuma, sobre todo, as funcións do coidado no espazo familiar. Puidemos comprobar como a reversibilidade das funcións (concretamente das tarefas desempeñadas) polo pai e a nai no contexto familiar, así como a experiencia arredor da actividade laboral extradoméstica e pública da nai determina positivamente un cambio nas definicións de roles de xénero feminino e masculino en nenas, nenos e mozos. Polo tanto haberá que promover intencionadamente accións políticas neste sentido.

A XEITO DE CONCLUSIÓN

Co ánimo de rematar, só engadir que o noso equipo de investigación se dedica precisamente á tarefa da construción, concienciación e difusión do coñecemento sobre a temática que nos ocupa aquí dende fai máis de 15 anos. Intentamos levar os resultados científicos á práctica pedagóxica mediante a introdución de materias universitarias sociolóxicas sobre a problemática das Relacións e Identidades de Xénero e un programa de formación a través de congresos, cursos de doutorado, xornadas de formación específicas e o *Master Educación, Xénero e Igualdade*, o primeiro master nunha Universidade Galega sobre a temática do Xénero, a 4ª edición da cal comeza o próximo curso.

BIBLIOGRAFÍA

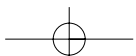
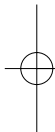
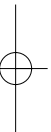
- AMOROS, C. (1985): *Hacia una Crítica de la Razón Patriarcal*. Anthropos, Barcelona.
- ASTELARRA, JUDITH. (comp.): *Participación política de las mujeres*. CIS, Madrid.
- BEAUVOIR, S. (1977): *El segundo sexo*. Tomos I e II. Buenos Aires
- BENHABID, S. (1992): "Una revisión del debate sobre las mujeres y la teoría moral", en: ISEGORIA nº 6.



- CHRODOROW, N. (1984): *El ejercicio de la maternidad. Psicanálisis y sociología de la maternidad y paternidad en la crianza de los hijos*. Gedisa, Barcelona.
- FERRO, N. (1991): *El instinto maternal y la necesidad de un mito*. Siglo XXI, Madrid.
- FRASER, N. (1989): "Redistribución y Reconocimiento: Hacia una visión integrada de justicia de género", en: Radl Philipp, R. (1996): *Mujeres e Institución Universitaria en Occidente*, Santiago.
- FREUD, S.-N. (1972): *Obras Completas*. Biblioteca Nueva, Madrid, tomo VIII.
- GARCIA DE LEON, M^a A. (1994): *Elites discriminadas. (Sobre el poder de las mulleres)*. Anthropos, Barcelona.
- GARCIA DE LEON, M^a A. y otros. (1996): *Sociología de las mujeres españolas*. Ed. Complutense, Madrid.
- GILLIGAN, C. (1982): *In a different voices*. University Press, Cambridge-Harvard.
- HABERMAS, J. (1987): *Teoría de la acción comunicativa* Taurus, Madrid, 2 tomos.
- HABERMAS, J. (1982): *Conocimiento e Interés*. Taurus, Madrid.
- IRIGARAY, L. (1992): *Yo, Tú, Nosotras*. Cátedra, Valencia.
- ESQUERDO, M^a J. (1993): "El proceso de constitución de la identidad de género en función del sexo, en": RADL PHILIPP, R. e GARCIA NEGRO, M.C.: *A Muller e a súa imaxe*. Universidad de Santiago, Santiago de Compostela.
- ESQUERDO, M^a J. (1998): *El Malestar en la Igualdad*. Cátedra, Madrid.
- KOHLBERG, L. (1966): "A Cognitive developmental analysis of children 's sex role concept and attitudes", en: MACCOBY, E.: *The Development of sex differences*. Stanford, University Press, California.
- KRAPPMANN, L. (1972) *Soziologische Dimensionen der Identität*, Klett, Stuttgart.
- LINDSEY, LL. (1990): *Gender roles. A sociological perspective*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- LYNN, D. (1969): *Parenteral and Sex Role Identification*. McCutchan. Bercley, California.
- MACCOBY, E. e JACKLIN, C. (1972): *Desarrollo de las diferencias sexuales*. Marrova, Madrid.
- MEAD, G.H. (1972): *Espíritu, persona y sociedad*. Paidós, Barcelona.
- MORENO SARDA, A. (1988): *La otra política de Aristóteles (Cultura de masas y divulgación del arquetipo Viril)* Icaria, Barcelona.
- PARSONS, T. (1962): "Individual Autonomy and Social Power: An answer to Denis Wrong", en: PSYCHOANALYSIS AND PSYCHOANALITICAL REVIEW, N^o. 42
- PARSONS, T. E BEES, R. (1955): *Family, Sozialization and Interaction Process*. Free Press, New York.
- RADL PHILIPP, R. (1993): "La nueva definición del rol femenino, en": RADL PHILIPP, R e M^a CARME GARCIA NEGRO: *A Muller e a súa imaxe*. Universidad de Santiago, Santiago de Compostela.



- RADL PHILIPP, R. (1996): "Los Procesos de la Constitución Social de las identidades de Género en el contexto de la socialización humana: Bases para un modelo teórico-interaccionista", en: RADL PHILIPP, R. (ed.): *Mujeres e Institución universitaria en Occidente*. Universidad de Santiago.
- RADL PHILIPP, R. (1996): "Una aproximación Epistemológica a la Mujer como Sujeto y Objeto de la Construcción Científica", en: RADL PHILIPP, R. (1996) *Mujeres e Institución Universitaria en Occidente*. Santiago.
- RADL PHILIPP, R. (1996): "La Nueva Identidad del género femenino en los debates de la televisión, en": RADL PHILIPP, R e M^a CARME GARCIA NEGRO: *As mulleres e os cambios sociais e económicos*. Universidad de Santiago, Santiago de Compostela.
- RADL PHILIPP, R. (1998) "Educación y Género: Una perspectiva sociológica referida a Galicia", en: GONZALEZ, A-N. LOSADA, J. E REQUEIXO, A-N. (coord.) *Ás demandas sociais e a escola*, Consello Escolar, Xunta de Galicia.
- RADL PHILIPP, R. (2001): *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*, CIS, Madrid.
- ROHR, E. (1993): "Feminismo y Psicanálisis", en: RADL PHILIPP, R e M^a CARME GARCIA NEGRO: *As mulleres e os cambios sociais e económicos*. Universidad de Santiago, Santiago de Compostela.
- STOCKARD, J. y JOHNSON, M.M. (1992): *Sex and gender in society*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- VARELA, J.(1995): "La prostitución, el oficio más moderno", en: ARCHIPIELAGO (Cuadernos de Crítica da Cultura), Nº 21. Ed. Archipiélago, Barcelona.





EMILIO FERNÁNDEZ DE MATA

Maxistrado-xuíz do Xulgado do Social nº 1 de Santiago de Compostela

ASPECTOS LABORAIS DA LEI DE VIOLENCIA DE XÉNERO

A Lei Orgánica 1/2004, de 28-12, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero, establece por primeira vez en España unha resposta conxunta e multidisciplinar nos supostos da violencia denominada de xénero.

Sen entrar a analizar a corrección ou incorrección do termo empregado - o que deu lugar a un amplo debate e discusión -, o primeiro que se pode dicir, con respecto a esta, é que, contrariamente ao que sinala o seu nome, non nos atopamos, polo menos dende o punto de vista laboral, ante unha Lei de Protección Integral, pois se refire á violencia exercida por homes sobre mulleres no ámbito doméstico ou familiar, engadindo tamén aos menores dependentes e non recollendo aquelas outras situacións de violencia, física ou, sobre todo, psicolóxica que a muller sofre no traballo, como o acoso moral e o sexual. Fiel reflexo diso é o contido do artigo 1.1 da propia Lei, ao establecer: *"A presente Lei ten por obxecto actuar contra a violencia que, como manifestación da discriminación, a situación de desigualdade e as relacións de poder dos homes sobre as mulleres, exercece sobre estas por parte dos que sexan ou foran os seus cónxuxes ou de quen estean ou estiveran ligados a elas por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia"*.

Dito o anterior e dende o punto de vista laboral, en sentido amplo, a Lei establece medidas laborais, de emprego e de seguridade social, tanto para mulleres traballadoras por conta allea, coma para funcionarias públicas e tan só medidas de seguridade social, para mulleres traballadoras por conta propia.

En todos os casos debe partirse do feito de que a situación de violencia de xénero debe acreditarse, tal e como sinala o artigo 23 da Lei, mediante a orde de protección a favor da vítima, sendo, excepcionalmente, título de acreditación da situación, o informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero ata tanto dítese a orde de protección.



I MEDIDAS LABORAIS

A) Traballadoras por conta allea

A Lei establece diversas medidas, tanto en materia de continuidade da relación laboral, coma en materia da súa suspensión e en materia da súa extinción.

Medidas de continuidade da relación laboral

O artigo 21 da Lei establece no seu apartado 1: *"A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, nos termos previstos no Estatuto dos Traballadores, á redución ou á reordenación do seu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica, ao cambio de centro de traballo"...* "

Como se pode observar, a Lei remite ao Estatuto dos Traballadores para a fixación das condicións nas que deben exercitarse os dereitos da muller maltratada, en materia de redución e reordenación do tempo de traballo, mobilidade xeográfica e o cambio de centro de traballo, modificando na Disposición Adicional Sétima da Lei, tanto o artigo 37, como o 40 da Lei do Estatuto dos Traballadores, nos seguintes termos: no artigo 37, introdúcese un apartado 7: *"A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.*

Estes dereitos poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou conforme ao acordo entre a empresa e a traballadora afectada.

No seu defecto, a concreción destes dereitos corresponderá á traballadora, sendo de aplicación as regras establecidas no apartado anterior, incluída as relativas á resolución de discrepancias," e no artigo 40, introdúcese un apartado 3bis: *"A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectivo a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.*

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á traballadora as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terán unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora.



Rematado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva “

A primeira cuestión que se deduce do texto normativo é que, para que se poida producir o traslado e/ou desprazamento da muller vítima da violencia de xénero, a empresa ten que ter varios centros de traballo aperturados - o que exclúe á maior parte das pequenas e medianas empresas - e que a reordenación do tempo de traballo só será efectiva, na práctica, naquelas empresas nas que exista máis dunha traballadora e da necesidade de mentalizar aos representantes dos traballadores para que se introduzan nos convenios colectivos, de todos os ámbitos territoriais, e nos pactos de empresa, medidas encamiñadas a facer efectivos os dereitos da muller maltratada, establecidos na Lei.

A segunda cuestión refírese á omisión de medidas en materia de mobilidade funcional ou a modificación substancial de condicións de traballo, fose das de xornada e horario que se encadran dentro do artigo 37.7 do Estatuto dos Traballadores, ao non se producir modificación legal ningunha nos artigos 39 e 41 do Estatuto dos Traballadores, polo que parece que só mediante a negociación colectiva, a discrecionalidade empresarial, no exercicio do seu poder de dirección, o mutuo acordo entre as partes ou unha interpretación xudicial extensiva e flexible dos preceptos legais existentes, poidan adoptarse medidas deste tipo que sirvan para brindar protección, no seo da empresa, ás traballadoras maltratadas contra os seus maltratadores, iso si, como antes se expuxo, sempre e cando a empresa teñas máis dun posto de traballo.

Para a obtención de redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario, da reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa, e a falta de regulación convencional ou pactada colectiva individualmente, a muller decidirá, iso si, acreditando que a modificación se deriva da violencia de xénero exercida sobre ela e redunda na satisfacción das súas necesidades persoais e familiares derivadas da devandita situación, e, caso de discrepancia, deberá ser o xuíz do social o que, pola vía procedimental establecida no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral, resolva sobre a colisión de dereitos e necesidades existentes. Igualmente para o retorno á situación inicial, unha vez desaparecidas as circunstancias que motivaron a adopción da medida, deberá rexerse polo establecido no convenio colectivo ou no pacto colectivo ou individual, e só en defecto destes, será a decisión da muller, nas mesmas condicións antes expostas, a que determine a devandita volta ao estado inicial, e só en caso de discrepancia deberá resolver o xuíz do social, pola vía procesual.

En canto aos supostos de traslados, desprazamentos e cambios de centro de traballo, é a vontade da traballadora a que determina a esixibilidade do traslado ou desprazamento, supeditada ao feito de que exista posto vacante noutro centro de traballo e debe rexer tanto en supostos de traslado individual como colectivo, acreditando tamén que a necesidade se deriva da violencia de xénero exercida sobre ela e redunda na satisfacción das súas necesidades persoais e familiares derivadas da devandita situación, tomando a iniciativa a traballadora de interesarse a medida e correspondendo ao empresario a obriga de informar, verazmente e de acordo coas regras da



boa fe, sobre a existencia, actual ou futura de vacantes. O incumprimento por parte do empresario da obriga de información, pode xerar para este responsabilidade contractual, podendo optar a traballadora por esixir por vía xudicial e ante o xulgado do social, o cumprimento específico da obriga, con traslado a lugar diferente, ou a resolución de contrato por incumprimento empresarial grave e ao amparo do disposto no artigo 50 do Estatuto dos Traballadores. Finalmente sinalar que, ao tratarse dun suposto de mobilidade xeográfica específica, non parece que exista obriga para o empresario de aboar os gastos de desprazamento e os permisos establecidos no artigo 40 do Estatuto dos Traballadores, para os casos de mobilidade xeográfica derivada de intereses empresariais, salvo que se dispoña outra cousa en convenio colectivo, pacto de empresa ou acordo individual entre as partes.

Suspensión do contrato

Dúas son as medidas adoptadas legalmente nesta materia: unha referida ao non cómputo das ausencias e impuntualidades da traballadora, tanto para os efectos de despedimento disciplinario coma da extinción do contrato por causas obxectivas, e outra referida propiamente á suspensión do contrato de traballo na súa totalidade.

En canto á primeira, o apartado 4 do artigo 1 da Lei Orgánica 1/2004, de 28-12, establece: *"As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que as devanditas ausencias sexan comunicadas pola traballadora á empresa á maior brevidade"*. Pola súa banda, a Disposición Adicional Sétima da Lei modifica o parágrafo segundo da letra d) do artigo 52 da Lei do Estatuto dos Traballadores, establecendo: *"Non se computarán como faltas de asistencia, aos efectos do parágrafo anterior, as ausencias debidas a folga legal por o tempo de duración da mesma, o exercicio de actividades de representación legal dos traballadores, accidente de traballo, maternidade, risco durante o embarazo, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación, licenzas e vacacións, enfermidade ou accidente non laboral, cando a baixa fose acordada por os servizos sanitarios oficiais e teña unha duración de máis de vinte días consecutivos, nin as motivadas por a situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada por os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda"*

Desta regulación legal parece extraerse a existencia de supostos atípicos e temporais de suspensión do contrato durante unha parte da xornada de traballo diaria ou durante un ou varios días, que non xeran dereito a retribución, podendo deixar o empresario de aboar a parte proporcional ao tempo de ausencia do traballo, ao quedar ambas as dúas partes exoneradas das súas respectivas obrigas de traballar e de retribuír o traballo, rexendo a norma xeral de ter que preavisar da falta ou atraso con anterioridade, se é posible, e se non a comunicación á maior brevidade posible.



En canto á segunda, a Disposición Adicional Sétima da Lei introduce unha nova n) no artigo 45, apartado 1, do Estatuto dos Traballadores: *"Por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero"*, fíxanse no apartado 6 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores -tamén introducido pola Disposición Adicional antes citada-, que: *"No suposto previsto na letra n) do apartado 1 do artigo 45, o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión, En este caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito meses"*.

Iso supón que, unha vez acreditada, normalmente mediante os medios establecidos no artigo 23 da Lei, a situación de violencia de xénero, a suspensión da relación laboral se derivará da mera vontade e decisión da vítima, abondando con comunicarllo ao empresario, pero xorden dúas cuestións interpretativas, cuales son se a duración inicial de seis meses é un período ou prazo, ou un número de ausencias e qué xuíz debe ser o competente, primeiro, para resolver os litixios derivados da discrepancias entre traballadora e empresario sobre a inicial suspensión de seis meses e, despois, para acordar, se é o caso, a prórroga da situación.

Pois ben, unha interpretación lóxica dos preceptos legais parece levar a conclusión de que a duración de seis meses non é un termo ou prazo, senón un número global de ausencias que debe incluír todas aquelas irregulares ou esporádicas.

En canto á segunda cuestión, o primeiro dos aspectos parece que conduce a entender que o xuíz social sexa o competente para coñecer, dentro da inicial suspensión durante seis meses, dos litixios entre traballadora e empresario, a teor do disposto no artigo 9 da Lei Orgánica do Poder Xudicial, pero o segundo non pode entenderse así, xa que da expresión "salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión" parece extraerse que a prórroga da suspensión atópase dentro das medidas de protección da vítima da violencia doméstica, que deben ser legalmente adoptadas polo xuíz de violencia sobre a muller, ben sexa a petición da vítima, do ministerio fiscal ou de ambos os dous, como unha medida preventivo, parecendo que, dados os intereses afectados, a decisión deba adoptarse con audiencia do empresario para o que a traballadora presta os seus servizos.

A finalización do período de suspensión do contrato depende das circunstancias concorrentes e as decisións adoptadas inicialmente pola traballadora e posteriormente polo xuíz de violencia sobre a muller, sempre dentro do límite máximo dos 18 meses legalmente establecido establecendo o artigo 21.3 in fine da Lei Orgánica 1/2004, que cando se produza a reincorporación, a mesma se realizará nas mesmas condicións existentes no momento de producirse a suspensión do contrato de traballo, non existindo termo legal para que se produza a reincorporación, polo que debe acudirse aos principios de boa fe, debendo entenderse que debe producirse ao día seguinte ao da finalización da suspensión.



Extinción do contrato

A devandita situación debe contemplarse dentro do marco das medidas a adoptar, cando, como consecuencia das circunstancias da vítima, non pareza posible a adopción eficaz de medidas de conservación da relación laboral e de suspensión desta, nos termos antes sinalados, ou cando, adoptadas, no seu caso, as mesmas non se revelen suficientes.

Para estes efectos, o artigo 21.1 da Lei Orgánica 1/2004, establece que a traballadora vítima de ao violencia de xénero ten dereito, dentro dos termos previstos no Estatuto dos Traballadores, á extinción do contrato de traballo e a Disposición Adicional Sétima da citada Lei introduce unha nova letra m) no artigo 49, apartado 1, do Estatuto dos Traballadores: *"Por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero"*.

O precepto legal realmente establece unha nova figura de dimisión da traballadora como consecuencia da súa condición de vítima da violencia de xénero, que non require o cumprimento de prazo de preaviso, nin a intervención xudicial e que tampouco xera dereito ningún a percibir indemnización do empresario e que unicamente esixe que a traballadora acredite, normalmente mediante a existencia de orde de protección ou de informe do Ministerio Fiscal, a súa condición de vítima de violencia de xénero.

Protección fronte ao despedimento por parte do empresario

Esta sería a última manifestación en materia de relacións laborais que contén a Lei 1/2004, despois de observar que, como consecuencia das modificacións normativas antes expostas, as faltas de asistencia ou de puntualidade que cumpran cos requisitos e previsións legais, deban de ser consideradas como xustificadas, o que impide poidan ser tidas en conta aos efectos de efectuar unha extinción de contrato de tipo obxectivo, e viría igualmente contida dentro da Disposición Adicional Sétima da Lei, ao establecer unha modificación da letra b) do apartado 5, do artigo 55 do Estatuto dos Traballadores, que literalmente di: *"O das traballadoras embarazadas, dende a data de inicio do embarazo ata a do comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); a dos traballadores que solicitaran un dos permisos aos que se refiren os apartados 4 e 5 do artigo 37 desta Lei, ou estean a gozar deles, ou solicitaran a excedencia prevista no apartado 3 do artigo 46 desta; e a das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos nesta Lei"*.

É dicir, establécese unha nova clase de despedimento cualificable como nulo, cando se refira a traballadoras vítimas de violencia de xénero e o mesmo derívese do exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de



traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos na Lei Orgánica 1/2004, non podendo ser doutra forma, xa que caso de non se regular, o dereito da traballadora ao mantemento do posto de traballo veríase posto en entredito.

B) Funcionarias públicas

Paralelamente á regulación das situacións laborais das mulleres traballadoras por conta allea, vítimas de violencia de xénero, procedeuse a regular as mesmas situacións, cando a traballadora ostenta a condición de funcionaria pública e iso baseándose na distinta normativa reguladora, se ben fixando un mesmo sistema de acreditación da situación de violencia de xénero, ao establecer o artigo 26 da Lei Orgánica 1/2004: *"A acreditación das circunstancias que dan lugar ao recoñecemento dos dereitos de mobilidade xeográfica de centro de traballo, excedencia, e redución ou reordenación do tempo de traballo, se realizará nos termos establecidos no artigo 23"*

Por outro lado, a Lei non configura no caso das funcionarias públicas medidas en materia de extinción da relación, nin prevé supostos específicos protección por extinción da relación funcional que poidan derivarse do exercicio por parte da funcionaria de medidas de redución de xornada, reordenación do tempo de traballo, etc., quizais polos propios requisitos que en garantía do funcionario se establecen na normativa específica referente ás sancións disciplinarias.

Medidas de continuidade no mantemento da relación funcional

O artigo 24 da Lei 1/2004 establece: *"A funcionaria vítima de violencia de xénero terá dereito á redución ou á reordenación do seu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica de centro de traballo.... nos termos que se determinen na súa lexislación específica"*. Pola súa parte a Disposición Adicional Novena da Lei Orgánica 1/2004, introduce un novo apartado 3 no artigo 17 da Lei 30/1984, de 2-8, de Medidas para a Reforma da Función Pública: *"No marco dos Acordos que as Administracións Públicas subscriban coa finalidade de facilitar a mobilidade entre os seus funcionarios, terase especial consideración os casos de mobilidade xeográfica das funcionarias vítimas de violencia de género "* e engade unha letra i) ao apartado 1 do artigo 20 da mesma Lei: *" A funcionaria vítima de violencia sobre a muller que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectivo a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo propio do seu Corpo ou Escala e de análogas características que se atope vacante e sexa de necesaria provisión. En tales supostos a Administración Pública competente en cada caso estará obrigada a comunicarlle as vacantes de necesaria provisión situadas na mesma localidade ou nas localidades que a interesada expresamente solicite"*; e finalmente, introdúcese un apartado 5 ao artigo 30 da Lei 30/1984,



que establece: *"... as funcionarias vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectivo a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a Administración Pública competente en cada caso"*

Como ben pode observarse, dadas as características das Administracións Públicas, as dificultades para a aplicación das medidas de reordenación do tempo de traballo e de mobilidade xeográfica, unicamente xurdirán no seo das Administracións Locais e concretamente en aquelas con moi pequenos medios humanos, sempre e cando, e con referencia á mobilidade xeográfica, non se subscribiran con outras Administracións Públicas acordos que permitan a mesma.

Non existen ao respecto máis diferenzas con respecto ás traballadoras por conta allea, nesta materia, que a xurisdición competente para coñecer das discrepancias que poidan xurdir non é a social, senón a contencioso administrativa; que as vacantes ás que a funcionaria pode acceder non son todas as existentes, senón só as de necesaria provisión e que, sen que se negue a posible existencia de pactos ou acordos cos representantes dos funcionarios públicos, será a propia Administración a que normativamente fixe os termos das medidas a adoptar

Suspensión da relación funcional

Dous son as medidas adoptadas legalmente nesta materia: unha referida ao non cómputo das ausencias e impuntualidades da traballadora, tanto para os efectos de despedimento disciplinario coma da extinción do contrato por causas obxectivas, e outra referida propiamente á suspensión do contrato de traballo na súa totalidade.

En canto á primeira, El artigo 25 da Lei Orgánica 1/2004 establece: *"As ausencias totais ou parciais ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero sufrida por unha muller funcionaria consideraranse xustificadas nos termos que se determine na súa lexislación específica"*. Na Disposición Adicional Novena engádese un novo apartado 5 ao artigo 30 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Medidas para a Reforma da Función Pública: *"Nos casos nos que as funcionarias vítimas de violencia de xénero tivesen que ausentarse por iso do seu posto de traballo, estas faltas de asistencia, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así determineno os servizos sociais de atención ou saúde, segundo proceda. ..."*

Ningunha particularidade se deriva, con respecto ás traballadoras por conta allea.

En canto ao segundo extremo, a mesma Disposición Adicional Novena introduce un apartado no artigo 29 da Lei 30/1984: *"Excedencia por razón de violencia sobre a muller funcionaria. As funcionarias públicas vítimas de violencia de xénero, para facer efectivo a súa protección ou o seu*



dereito á asistencia social integral, terán dereito a solicitar a situación de excedencia sen necesidade de prestar un tempo mínimo de servizos previos e sen que resulte de aplicación ningún prazo de permanencia nesta. Durante os seis primeiros meses terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñasen, sendo computable o devandito período para os efectos de ascensos, trienios e dereitos pasivos. Isto non obstante, cando das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima o exigiere, poderase prorrogar por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito, o período no que, de acordo co parágrafo anterior, se terá dereito á reserva do posto de traballo, con idénticos efectos aos sinalados no devandito parágrafo “.

De esta regulación legal extráese a existencia dunha situación de excedencia voluntaria atípica, que non precisa dos requisitos do resto das excedencias voluntarias e que leva consigo un dereito de reserva de posto de traballo, que se concederá, cumprindo os requisitos legais de acreditación da situación de violencia de xénero, por mera solicitude da funcionaria e de forma automática, sendo a xurisdición competente para coñecer dos litixios que poidan xurdir entre a funcionaria e a Administración correspondente, a Contencioso-Administrativa, salvo no referente ás prórrogas, nos que debe reiterarse a opinión verquida con respecto ás traballadoras por conta allea, de que debe ser o xuíz de violencia sobre a muller, o que debe decidir sobre a conveniencia ou necesidade das mesmas, por idéntica argumentación e con audiencia da Administración afectada.

Evidentemente a situación de excedencia non dá lugar ao dereito de retribución ningunha.

II MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDADE SOCIAL

A) Traballadoras por conta allea

As medidas céntranse, sobre todo, en materia de desemprego, pero tamén inciden noutras materias como a incidencia das vicisitudes do contrato nas prestacións presentes e futuras.

O artigo 21 da Lei Orgánica 1/2004, no seu apartado 2 establece: “*Nos termos previstos na Lei Xeral da Seguridade Social, a suspensión e a extinción do contrato de traballo previstas no apartado anterior darán lugar a situación legal de desemprego. O tempo de suspensión considerárase como período de cotización efectiva para os efectos das prestacións de Seguridade Social e de desemprego*”. Pola súa banda, a Disposición Adicional Oitava da Lei Orgánica 1/2004, engade un apartado 5 ao artigo 124 do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado por Real Decreto Lexislativo 1/1994, de 20-6: “*O período de suspensión con reserva do posto de traballo, considerado no artigo 48.6 do Estatuto dos Traballadores, terá a consideración de período de cotización efectiva para os efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte ou supervivencia, maternidade e desemprego*” e a mesma disposición adicional modifi-



ca a letra e) do apartado 1.1 da mesma Lei: *"Por resolución voluntaria por parte do traballador, nos supostos previstos nos artigos 40, 41.3, 49.1.m) e 50 do Estatuto dos Traballadores; modifica o apartado 1.2: " Cando se suspenda a súa relación laboral en virtude de expediente de regulación de emprego, ou de resolución xudicial adoptada no seo dun procedemento concursal, ou no suposto contemplado na letra n), do apartado 1 do artigo 45 do Estatuto dos Traballadores; modifica o apartado 2 do artigo 210: "Para os efectos de determinación do período de ocupación cotizada a que se refire o apartado anterior teranse en conta todas as cotizacións que non fosen computadas para o recoñecemento dun dereito anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. Non obstante, non se considerará como dereito anterior que se recoñeza en virtude de suspensión de relación laboral prevista en artigo 45.1.n) do Estatuto dos Traballadores. Non se computarán as cotizacións correspondentes ao tempo de abono da prestación que efectuei a entidade xestora ou, no seu caso, a empresa, agás cando a prestación se perciba en virtude da suspensión da relación laboral prevista no artigo 45.1.n) do Estatuto dos Traballadores, tal como establece o artigo 124.5 desta Lei"; modifica o apartado do artigo 231: " Aos efectos previstos neste título, entenderase por compromiso de actividade que adquira o solicitante ou beneficiario das prestacións de buscar activamente emprego, aceptar unha colocación axeitada e participar en accións específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión ou inserción profesional para incrementar o seu ocupabilidade, así como de cumprir as restantes obrigas previstas neste artigo. Para a aplicación do establecido no parágrafo anterior o Servizo Público de Emprego competente terá en conta a condición de vítima de violencia de xénero, para os efectos de atemperar, en caso necesario, o cumprimento das obrigas que se deriven do compromiso suscrito" e, finalmente introduce unha nova disposición adicional cuadaresíma segunda: "Acreditación de situacións legais de desemprego. A situación legal de desemprego prevista nos artigos 208.1.1e) e 208.1.2 da presente Lei, cando se refiren, respectivamente, aos artigos 49.1 m) e 45.1 n) da Lei do Estatuto dos Traballadores, acreditarase por comunicación escrita do empresario sobre a extinción ou suspensión temporal da relación laboral, xunto coa orde de protección a favor da vítima ou, no seu defecto, xunto co informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios sobre a condición de vítima de violencia de xénero"*

Da modificación deste conxunto de preceptos legais, extráense as seguintes conclusións: 1º Aos efectos da consideración dos períodos de suspensión do contrato como cotizados, só se terán en conta a suspensións de contrato con reserva de posto de traballo previstas no artigo 48.6 do Estatuto dos Traballadores, dentro dos límites legais e das decisións adoptadas, en materia de prorrogas, polo xuíz de violencia sobre a muller e non outros diferentes, nin os excesos sobre os límites legais ou sobre o acordado en resolución xudicial. 2º Quedan fóra, aos mesmos efectos, as prestacións por incapacidade temporal e risco por embarazo e tampouco considérase, para os efectos destas prestacións, que o período de suspensión do contrato é asimilado á alta. 3º Todos os supostos non contemplados normativamente, aínda cando se deriven de situacións de violencia de xénero, como suspensión acordada de mutuo acordo co empresario; prorrogas da adoptada pola traballadora, pactada co empresario, sen resolución xudicial; a extinción non substanciada polos mecanismos legais, etc., non van dar lugar ao nacemento das prestacións de desemprego.



B) Funcionarias públicas

Ao non existir normativa específica ao respecto, parece que ningunha diferenza existirá entre as traballadoras por conta allea e as funcionarias públicas que se atopen incorporadas ao Réxime Xeral da Seguridade Social - Funcionarias das administracións locais, Persoal funcionario propio das comunidades autónomas, persoal funcionario ao servizo de organismos autónomos ou entidades públicas administrativas, etc. -, ben sexa por aplicación directa da normativa en materia de seguridade social, ben sexa por unha interpretación integradora da citada normativa con respecto ás situacións específicas propias dos funcionarios públicos, pero non parece acontecer o mesmo con respecto ás funcionarias incorporadas aos Réximes Especiais de Funcionarios, xa que nas súas normativas específicas deben producirse cambios normativos que non se produciron, aos efectos de adaptalos ao previsto en canto ás traballadoras por conta allea.

C) Traballadoras por conta propia

O artigo 21, apartado 5 da Lei Orgánica 1/2004 establece: *"Ás traballadoras por conta propia vítimas de violencia de xénero que cesen na súa actividade para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, suspenderáselles a obriga de cotización durante un período de seis meses, que lles serán considerados como de cotización efectiva para os efectos das prestacións de Seguridade Social. Así mesmo, a súa situación será considerada como asimilada á alta. Aos efectos do previsto no parágrafo anterior, tomará unha base de cotización equivalente á media das bases cotizadas durante os seis meses previos á suspensión da obriga de cotizar"*.

Ao ser a única medida efectiva afectante ás traballadoras por conta propia, pode formularse seriamente a concorrencia dunha discriminación vulneradora do artigo 14 da Constitución, non só por canto non se produce unha protección por unha vía asimilada a desemprego, senón, con maior fundamento, por canto non faise extensible o período de duración ata asimilalo ao máximo de 18 meses que a Lei prevé con respecto ás traballadoras por conta allea, sempre e cando se produza a intervención de xuíz de violencia sobre as mulleres.

III MEDIDAS ASISTENCIAIS

Finalmente e aínda cando afectan xenericamente a todo o colectivo de mulleres vítimas de violencia de xénero e non aos colectivos concretos obxecto desta exposición imos ha realizar unha referencia sucinta ás medidas asistenciais, consideradas no artigo 27 da Lei Orgánica 1/2004: "



Axudas sociais. 1. Cando as vítimas de violencia de xénero carecesen de rendas superiores, en cómputo mensual, ao 75 por 100 do salario mínimo interprofesional, excluída a parte proporcional de dúas pagas extraordinarias, recibirán unha axuda de pagamento único, sempre que se presuma que debido á súa idade, falta de preparación xeral ou especializada e circunstancias sociais, a vítima terá especiais dificultades para obter un emprego e pola devandita circunstancia non participará nos programas de emprego establecidos para a súa inserción profesional.

2. O importe desta axuda será equivalente ao de seis meses de subsidio por desemprego. Cando a vítima da violencia exercida contra a muller tivese recoñecida oficialmente unha minusvalía en grao igual ou superior o 33 por 100, o importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desemprego.

3. Estas axudas, financiadas con cargo aos Presupostos Xerais do Estado, serán concedidas polas Administracións competentes en materia de servizos sociais. Na tramitación do procedemento de concesión, deberá incorporarse informe do Servizo Público de Emprego re ferido á previsibilidade de que polas circunstancias ás que se refire o apartado 1 deste artigo, a aplicación do programa de emprego non incida de forma substancial na mellora da empleabilidade da vítima. A concorrencia das circunstancias de violencia acreditarase de conformidade co establecido no artigo 23 desta Lei.

4. No caso de que a vítima teña responsabilidades familiares, o seu importe poderá alcanzar o dun período equivalente ao de 18 meses de subsidio, ou de 24 meses se a vítima ou algún dos familiares que conviven con ela ten recoñecida oficialmente unha minusvalía en grao igual ou superior ao 33 por 100, nos termos que establezan as disposicións de desenvolvemento da presente Lei.

5. Estas axudas serán compatibles con calquera das previstas na Lei 35/1995, do 11 de decembro, de Axudas e Asistencia ás Vítimas de Delitos Violentos e contra a Liberdade Sexual".



ANA ISABEL MARIÑO BAAMONDE

Inspectora de Traballo e Seguridade Social de Pontevedra

NOVAS PROPOSTAS DE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR E VIDA LABORAL. A RESPONSABILIDADE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E SOCIAIS. A SITUACIÓN EN ESPAÑA

-I- FAMILIA E PODERES PUBLICOS. A ATENCIÓN ÁS PERSOAS DEPENDENTES¹

A familia constitúe obxecto de compromiso e protección pública a teor do establecido no art. 39.1 da CE: "Os poderes públicos garanten a protección social, económica e xurídica da familia"

A nova estrutura social determinada pola decidida aposta da muller pola súa incorporación ao mercado de traballo, situou o problema da atención a familia como un problema de primeira orde no desenvolvemento das políticas públicas. Os menores, as persoas maiores e as persoas con problemas de minusvalidez viñan atopando ata hai poucas décadas un ámbito de atención e coidado no seo da familia asumindo as súas mulleres a satisfacción das súas necesidades. A tradicional repartición de roles entre homes e mulleres na que o home asumía a función produtiva, provendo os recursos necesarios para a cobertura das necesidades económicas, e a muller a función reprodutiva responsabilizándose da atención das necesidades no ámbito doméstico, entra en crise a partir do momento en

¹ Na presentación deste relatorio seguiuuse en gran parte o esquema de estudio utilizado polas profesoras ALONSO RODRIGO Eva, MONTAÑÉS ARGUESO, Mariola e TOMAS MARTINEZ, Gema no seu excelente traballo *Mujer y trabajo. El cuidado de la familia como cuestión social*. Revista de Estudios Financieros núm. 261 59/2004.



que a muller decide saír fóra do ámbito privado e incorporarse á vida pública e ao mercado de traballo para dar resposta a novas aspiracións de realización persoal e independencia económica.

Sen embargo os datos oficiais sinalan que esa aposta decidida das mulleres pola incorporación á vida pública non veu acompañada dun abandono das súas tradicionais ocupacións no ámbito do fogar, o que dá lugar á aparición da "dobre xornada" que empeza a revelarse como un dos problemas máis importantes que afectan á saúde e ao desenvolvemento profesional das mulleres. A Enquisa sobre o Emprego de Tempo 2002-2003² conclúe que o tempo medio diario de dedicación dos homes ás tarefas do fogar (incluíndo o coidado dos fillos) é de 1,42 horas fronte a 4,32 horas no caso das mulleres. É certo que se observa unha progresiva incorporación dos homes á realización de tarefas domésticas, e así nos últimos anos a porcentaxe de homes ocupados que declara compaxinar traballo e labores do fogar aumentou significativamente situándose no 16,31% no ano 2004 (fronte ao 63,55% das mulleres ocupadas). Pero os expertos indican que de continuarse con este ritmo farían falta 80 anos para alcanzar a paridade na repartición do tempo.

Outros indicadores do noso contexto sociolóxico apuntan, por outra parte, a un forte incremento do número de persoas en situación de dependencia. Segundo datos do Libro Branco 2005 sobre a dependencia elaborado polo Instituto Nacional de Servizos Sociais³ o número de persoas que por estar afectadas dalgún tipo de minusvalidez para as tarefas básicas da vida habitual se atopan en situación de dependencia ascende a un total de 2.285.340, con datos do ano 1999, o que supón un 6,2% da poboación total. Ante a insuficiencia da rede pública de asistencia social, a maior parte destas persoas, reciben os coidados que necesitan na chamada "rede informal" sendo asistidos pola súa familia, o que na práctica, equivale a dicir polas mulleres da súa familia. Deste modo no mesmo documento indícase que o 84% dos coidadores informais en España son mulleres e esta proporción se incrementou nun punto nos últimos 10 anos. Por outra parte o índice xeral de dependencia que relaciona a poboación con maior probabilidade de dependencia (menores de 16 anos e maiores de 65 anos) coa de menor probabilidade (de 16 a 65 anos), alcanza unha porcentaxe do 45,58% da poboación en 2004.

Os poderes públicos deben desenvolver mediante políticas públicas eficaces os mandatos da nosa Constitución que lles comina a atender as situacións das persoas maiores e dependentes por razón de minusvalidez (arte. 49 e 50 CE), xa que a inexistencia destas políticas acaba xerando unha carga para os cidadáns que, como se viu, é asumida maioritariamente polas mulleres. As dificultades que se atopan as mulleres para simultanear as súas novas responsabilidades no ámbito público coas necesidades de atención no ámbito doméstico están, como se dixo, manifestándose cada vez máis como problemas na súa saúde, tendo como consecuencia situacións de estrés, dores musculares,

² Os resultados desta enquisa poden consultarse en <http://www.ine.es>

³ Pode consultarse en <http://www.seg-social.es/imserso/mayores>



ansiedade, depresión, falta de ovulación, trastornos na menstruación, esterilidade e abortos⁴. A situación conduce, por outra parte, á renuncia de moitas mulleres a permanecer no mercado de traballo. Segundo datos da Enquisa de Poboación Activa as mulleres protagonizaron no ano 2004 o 93,67% do total de 128.000 casos de abandono voluntario do mercado de traballo por razóns familiares.

As políticas de conciliación de vida laboral e familiar non son a única resposta ao fenómeno, especialmente na medida en que as mesmas diríxanse a facilitar aos traballadores dispoñer de tempo libre mediante medidas de redución de xornada ou excedencias que implican unha diminución das súas retribucións. Por outra parte, abordar o problema da dependencia dentro do marco do dereito laboral leva consigo como efecto bumerang unha maior discriminación da muller no traballo, tendo en conta que a realidade nos demostra que son maioritariamente as mulleres as que fan uso dos dereitos laborais para conciliar vida familiar e laboral. Así segundo constátase nun estudio realizado polo Instituto da Muller "Conciliación de vida familiar e laboral" e publicado no mes de maio de 2005, dende a entrada en vigor da Lei 39/1999 do 18 de novembro, que incorpora a posibilidade de desfrute polo pai do permiso de maternidade/paternidade, o número permisos gozados polos pais non superou en ningún ano o 1,5% do total dos permisos concedidos, e o número de excedencias por coidado de fillos tampouco alcanzou en ningún ano a porcentaxe do 4 por cento do total⁵. Por iso as medidas de conciliación neste ámbito revélanse claramente insuficientes na tarefa de conseguir unhas mellores condicións de vida e traballo para as mulleres.

As taxas de actividade feminina en España continúan entre as máis baixas da UE15, situándose no cuarto trimestre de 2004 no 56,6% (a máis baixa despois de Italia e Grecia) fronte a un 70,04% no caso dos homes. Por outra parte os elementos que caracterizan o emprego feminino, cunha gran concentración en sectores e traballos de escasa cualificación, coa persistencia de importantes diferencias salariais respecto aos homes en traballos de igual valor, e a enorme incidencia do traballo a tempo parcial ou na modalidade de fixo discontinuo entre as mulleres, seguirán determinando durante demasiado tempo unha repartición desigual na utilización das medidas de conciliación previstas legalmente, tendo en conta que o custo para a economía familiar do abandono feminino é máis baixo.

Segundo datos do EUROSTAT España é o país da UE 15 cun menor investimento en gasto social despois de Irlanda. Os informes elaborados pola Comisión Europea conclúen que nos países onde o gasto social é inferior a taxa de actividade feminina é máis baixa, situación que se agudiza cando o menor gasto social se rexistra en países en que a participación dos homes no traballo doméstico é relativamente baixa.

⁴ Así afirmao un estudo realizado na Universidade de Québec que pode consultarse en <http://www.ugt.es> "Salud laboral y género"

⁵ Pode consultarse este estudo en <http://www.mtas.es/mujer>



-II- O COIDADO DA INFANCIA

A taxa de emprego feminino está directamente relacionada coa taxa de fertilidade. Así pode observarse na evolución da situación en España como o aumento da taxa de emprego das mulleres nos últimos anos veu acompañada dun descenso na taxa de fertilidade que actualmente a sitúa no nivel máis baixo do mundo (un 1,15) que xa non garante o reemplazo xeracional, coa conseguinte ameaza sobre a pervivencia do noso sistema de seguridade social. A ninguén lle escapa que a devandita situación se atopa directamente relacionada coas dificultades que atopan as mulleres para compatibilizar o seu traballo co coidado da familia.

As medidas adoptadas nos últimos anos para facilitar ás mulleres o tránsito a unha maior presenza no ámbito público sen ter que renunciar á decisión de ser nais centráronse, como se dixo, na modificación da normativa laboral e de seguridade social. Farei a continuación un repaso das devanditas medidas, para referirme despois a medidas adoptadas noutros ámbitos como o do dereito tributario.

Protección durante a situación de embarazo

A muller traballadora en situación de embarazo é considerada na nosa normativa de prevención de riscos laborais como colectivo especialmente sensible aos riscos derivados do traballo. O art. 26 da Lei 31/1995 establece a necesaria toma en consideración polo empresario á hora de realizar a avaliación de riscos de aquelas condicións de traballo que puidesen ter unha repercusión negativa sobre a saúde do feto ou da muller traballadora nos supostos de embarazo. Iso supón a transposición neste ámbito da Directiva 92/85/CEE sobre protección da muller embarazada. A nosa lexislación non incorpora, sen embargo, unha relación de axentes, procedementos ou condicións de traballo considerados perigosos nestas situacións. En todo caso, e tendo en conta que o período de transposición da Directiva finalizou pode ser utilizada a relación de axentes, procedementos e substancias que incorporan os Anexos I e II da propia Directiva.

A traballadora embarazada que, de acordo co previsto na avaliación de riscos da empresa, non poida seguir desempeñando as tarefas correspondentes ao seu posto de traballo sen expoñerse a un risco para a súa saúde ou a do seu fillo, ten dereito a solicitar o cambio de posto de traballo sempre que exista un posto compatible co seu estado, e sempre que non resulte posible garantir a súa saúde e a do seu fillo mediante adaptacións no seu posto de traballo orixinal. No caso de que non existise na empresa un posto compatible co seu estado, a traballadora ten dereito a solicitar o pase á situación de suspensión do contrato de traballo por risco durante o embarazo prevista no art. 45.1 d) do ET. Esta situación, dende a entrada en vigor do Real Decreto 1251/2001 do 16 de novembro que desenvolve en materia de prestacións de seguridade social a Lei 39/1999, dá orixe á remuneración dunha prestación de seguridade social que se prolonga durante o período en que a traballadora non poida reincorporarse sen risco ao seu posto e ata a data do parto.



A prestación de risco durante o embarazo non ten aínda carácter universal xa que se esixen como requisitos de acceso a esta a acreditación dun período de ocupación cotizado de 180 días nos cinco anos inmediatamente anteriores, o que deixará ás traballadoras que non reúnan o devandito período de carencia específica nunha situación de desprotección determinada polo pase obrigatorio á situación de suspensión do contrato sen percibir a cambio contraprestación económica ningunha.⁶

Tamén recibiu críticas o importe da prestación que supón o 75% da base reguladora o cal resulta incoherente co tratamento da maternidade no ámbito de seguridade social, xa que se trata dunha prestación que se entende debería gozar do mesmo réxime que a prestación por maternidade ao ser a súa orixe a mesma.

Por outra banda, a situación de embarazo da muller traballadora tamén é obxecto de atención na normativa laboral do Estatuto dos Traballadores que establece como permiso retribuído no art. 37.3.f, o tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto sempre que as mesmas deben producirse durante a xornada de traballo.

Tamén a situación de embarazo goza dunha especial protección fronte a decisións unilaterais do empresario que se pretenden extintivas da relación laboral. Así, por unha parte indícase no art. 52.d, do ET que non poderán computarse como faltas de asistencia para os efectos de calcular o índice de absentismo que pode motivar unha extinción do contrato por causas obxectivas, as producidas durante a suspensión do contrato por risco durante o embarazo ou as determinadas por enfermidades propias do embarazo ou desfrute das licencias contempladas para estes supostos. Tamén é obxecto de protección específica a traballadora embarazada en suposto de despedimento disciplinario ou extincións do contrato producidas durante a situación de embarazo da traballadora, e neste caso a previsión legal ao respecto é a consideración de nulidade do despedimento, salvo que a empresa puidese demostrar a procedencia por non gardar ningunha relación a decisión extintiva coa situación de embarazo da traballadora⁷.

Maternidade da muller traballadora

A suspensión obrigatoria do contrato de traballo en supostos de parto é unha das institucións máis antigas do noso ordenamento laboral⁸. A regulación actual do permiso por maternidade segue

⁶ Situación que se manifesta con especial crueza no caso de mulleres soas que non dispoñen doutra fonte de ingresos máis que o seu propio traballo.

⁷ En principio, aínda que non se sinala expresamente na Lei de Procedemento Laboral, hai que entender que se produciría a inversión da carga da proba que determina que pesa sobre a empresa a carga de probar que os motivos do despedimento non gardan relación ningunha coa situación de embarazo.

⁸ Xa la Lei do 13 de marzo de 1900 tutelou a saúde da muller traballadora en caso de parto prohibíndolle o traballo durante as tres semanas inmediatamente posteriores ao parto.



sendo obxecto de críticas polo mantemento do requisito de carencia específica (180 días nos últimos cinco anos, ao igual que para o acceso á prestación de risco durante o embarazo) para o acceso á prestación de seguridade social durante as seis primeiras semanas inmediatamente posteriores ó parto. As críticas proveñen do feito de que o descanso da nai nas seis semanas inmediatamente posteriores ao parto configúrase como suposto de obrigatoria suspensión do contrato, malia non se garantir á traballadora o cobro de ningunha compensación económica en caso de non reunir o período de carencia.

A posibilidade de desfrute da prestación e o período de suspensión a tempo parcial foi un dos avances celebrados introducido polo Real Decreto 1251/2001 que desenvolve a Lei 39/1999 en materia de prestacións de Seguridade Social, o que supón a posibilidade de ampliar proporcionalmente o permiso en función da xornada de traballo que se realice, adecuándoo ás necesidades reais de atención ao recén nacido e posibilita por outra parte, que as mulleres manteñan a vinculación co seu posto de traballo de maneira que a maternidade non sexa obstáculo para a súa promoción profesional. Sen embargo a configuración do dereito como norma de carácter dispositivo que require para a súa utilización logo do acordo co empresario dificulta na práctica a súa utilización.

Polo que refire ao suposto de parto múltiple, o subsidio especial por cada fillo a partir do primeiro outórgase só durante o período de descanso obrigatorio e non se estende ás 16 semanas de duración da baixa por maternidade. Nesta materia, por outra parte, obsérvase un diferente tratamento por parte da xurisprudencia cando se trata de adopción ou acollemento simultáneo de máis dun menor. Pendentes aínda dunha sentenza de unificación de doutrina algúns tribunais veñen denegando o acceso ao subsidio especial por parto múltiple cando se trata de supostos de adopción⁹. Tamén recibiu críticas, nestes casos, a duración do período de descanso que se prolonga dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, sen ter en conta aspectos como o número total de dependentes na unidade familiar.

Un dos aspectos da regulación actual que, ao meu modo de ver presenta maiores deficiencias é a regulación actual do suposto de aborto. A nosa lexislación establece o límite entre o falecemento do recén nacido e o aborto nos 180 días de xestación. En caso de aborto, a muller soamente poderá acceder á situación de Incapacidade Temporal durante o período en que se atope imposibilitada para o traballo. Iso implica que o importe da prestación se ve reducido respecto ao suposto de maternidade e falecemento do recén nacido, así como, e isto é quizais o que merece maiores críticas, que a carga da devandita situación se traslada ao empresario o cal debe manter a cotización pola traba-

⁹ Abonda cita-la sentenza do TSJ de Murcia do 30 de xuño de 2003 na que se afirma que os supostos de adopción, múltiple non poden equipararse ós de parto múltiple para os efectos de acceder ás prestacións económicas polo devandito concepto, pois o devandito dereito limitase ó parto natural. Noutro sentido, entendendo a aplicación da prestación ó suposto de adopción múltiple poden citarse a sentencias do TSJ de Madrid de 3 e 22 de setembro de 2002.



lladora durante esta situación. Ningunha das medidas adoptadas en materia de fomento do emprego nin as chamadas medidas de custo cero, ás que máis adiante me referirei, son de aplicación nas situacións de aborto malia tratarse dunha continxencia inevitablemente vinculada a un proceso de maternidade. A situación de aborto debería ser reconducida ao réxime de prestacións por maternidade para garantir que a traballadora non sufra como consecuencia destas situacións ningún prexuízo na súa promoción profesional.

O permiso de paternidade

Non existe a data de hoxe no noso ordenamento un permiso ou prestación por paternidade. O art. 37.3 do ET límitase a establecer por esta causa unha licenza retribuída de dous días, ampliable a catro cando exista necesidade de desprazamento, o que sitúa o permiso de paternidade en España ao nivel máis baixo da UE15.

A Lei 39/1999 introduciu a posibilidade de desfrute polo pai de todo ou parte do permiso atribuído á nai previa opción desta a partir da sétima semana do parto¹⁰. Xa se indicou máis arriba a escasa utilización desta modalidade de desfrute compartido nos primeiros anos do seu recoñecemento. As razóns desta escasa utilización polos pais do período de descanso por nacemento de fillo poden atopar, ademais dos condicionantes sociolaborais do traballo das mulleres, nas dificultades que na práctica se estableceron para aquela.

En primeiro lugar, exceptúase da posibilidade de acceso do pai ao período de descanso e ó desfrute da prestación, o suposto en que a reincorporación da nai ao traballo puidese supoñer un perigo para a súa saúde. Chama a atención este suposto e foi duramente criticado pola doutrina¹¹ porque precisamente no suposto de que a nai non se atope en condicións de traballar por motivos de saúde é cando máis necesario resulta que poida o pai acceder ao descanso e ocuparse do coidado do recém nacido. Non se esixe expresamente para que entre en xogo esta exclusión de acceso polo pai á prestación e o período de suspensión do contrato que a nai se atope en situación de Incapacidade Temporal (o risco para a reincorporación da nai podería tamén vir motivado polas condicións de traballo e a súa repercusión sobre a saúde da traballadora en caso de lactación natural), pero a imposibilidade de acceso á prestación de Incapacidade Temporal durante o período de descanso por maternidade determina que aínda no suposto de que a nai sufra unha doenza grave que requira, por exemplo hospitalización, a

¹⁰ Ampliando ademais enormemente as posibilidades de organización dese tempo de descanso mediante a opción polo desfrute a tempo completo ou parcial, coa conseguinte prolongación do período de descanso e permitindo o seu desfrute sucesivo ou simultáneo polo pai e a nai no caso de que ambos os dous traballen.

¹¹ Así maniféstase LOUSADA AROCHENA, Fernando, *El derecho a la maternidad de la mujer trabajadora*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2002.



opción exercitada a favor do pai decae, aínda cando o recém nacido non teña outro coidador dispoñible. Non ten xa ningunha xustificación, unha vez independizada a prestación por maternidade da de Incapacidade Temporal, o mantemento do réxime de incompatibilidade entre ambas as dúas prestacións, xa que iso pode propiciar verdadeiras situacións de abandono do recém nacido ou, no seu caso, de desatención da nai enferma que se ve obrigada a seguir coidando do seu fillo.

O réxime de configuración do descanso por maternidade como dereito da nai traballadora que pode ceder ao pai en determinadas circunstancias determina así mesmo que non caiba tal cesión cando a nai non traballa ou cando aínda traballando non se atopa afiliada a un réxime de seguridade social de traballo por conta allea (caso das autónomas ou de determinadas profesións liberais)¹²

Fórmulas legais de conciliación

As políticas de conciliación de vida familiar e laboral abordadas en España nos últimos anos caracterízanse, en opinión do Consello Económico e Social¹³, pola súa dispersión en varios aspectos. En primeiro lugar, pola diversidade de iniciativas que as fundamentan. A transversalidade que se pretende aplicar dende a política comunitaria aos temas de igualdade entre homes e mulleres traduciu-se en que a conciliación da vida familiar e laboral apareza como obxectivo en polo menos catro dos últimos plans de acción sectorial en España: o Plan Integral de Apoio á Familia 2001-2004; o IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres 2003-2006; o Plan Nacional de Acción para o Emprego, e o Plan Nacional de Acción para a Inclusión Social 2003-2005. Todos eles contemplan medidas, nalgúns casos coincidentes, e o nivel de posta en práctica dos cales non é doado determinar debido á falta de avaliación e seguimento sistemático. A pluralidade de Administracións competentes na materia (estatal, autonómica e local) e a diversidade de Departamentos competentes para a súa posta en práctica (Facenda, Traballo e Asuntos Sociais, Educación, etc) fai que os esforzos para a implementación de medidas concretas se caractericen pola súa dispersión, un predominio do enfoque programático fronte ao compromiso orzamentario, así como un desequilibrio entre o predominio das medidas de carácter estritamente laboral fronte ao mantemento de graves carencias en materia de servizos e infraestruturas de apoio ao coidado de nenos e persoas dependentes.

¹² Recientemente foi formulada cuestión de constitucionalidade en relación co art. 38 do ET por unha xuíz de Lleida e con motivo da denegación polo INSS do permiso de paternidade a un traballador por causa de que ao non traballar a nai non cabe a cesión a favor do pai. Haberá que esperar á decisión do Tribunal Constitucional, salvo que con anterioridade se promova a tan necesaria reforma legal neste ámbito.

¹³ Segundo informe sobre a situación das mulleres na realidade sociolaboral española. Ano 2003. Pode consultarse en <http://www.ces.es>



Excedencias e reducións de xornada

No ámbito do dereito laboral as medidas adoptadas centráronse case exclusivamente na regulación de permisos, excedencias e dereitos de redución de xornada.

A excedencia e a redución de xornada por coidado de fillos son dereitos da nai ou do pai, suposto de titularidade compartida do dereito, resolvéndose o seu desfrute a través dun acordo entre ambos os dous proxenitores: non é un dereito individual, o que dende a perspectiva da repartición de cargas merece crítica, ao dexenerar habitualmente nun desfrute feminino.

Polo que respecta á excedencia por coidado de fillos a garantía de reserva de posto de traballo así como a consideración de período de cotización efectiva limitase ao primeiro ano na devandita situación, ampliándose 15 e dezaioito meses no caso de familias numerosas de categoría xeral ou especial respectivamente (Lei 40/2003 do 18 de novembro). Polo tanto o período subsequente ata que o fillo cumpra os tres anos supón un baleiro de cotización e a reserva de posto queda referida a unha de similar categoría. A totalidade do período computa, sen embargo, para os efectos de antigüidade, e considérase situación asimilada a alta para causar prestacións, agás as de incapacidade temporal e maternidade. Para o acceso ás prestacións por desemprego aplícase a doutrina da paréntese, retrotraéndose o cómputo dos seis anos anteriores á data do feito causante ao momento do inicio da excedencia.

Polo que se refire á redución de xornada por coidado de fillo menor de 6 anos ou diminuído físico ou psíquico, a cal pode solicitarse para reducir un mínimo dun terzo ata un máximo da metade da xornada ordinaria, a situación asimilase para os efectos de cotización ao contrato a tempo parcial. Sen embargo, non se goza nestes casos do réxime de cotización ficticia incrementada do contrato a tempo parcial. Tampouco se aplica nestes casos a doutrina da paréntese para o acceso á prestación por desemprego. O traballador pode cubrir a lagoa de cotización mediante a subscrición de convenio especial coa seguridade social.

A crítica que se lle fai con máis frecuencia á regulación de ambas as dúas situacións de excedencia e redución de xornada é a inexistencia dalgún soporte económico que permita ás familias facer fronte durante eses períodos á perda de ingresos que leva consigo a diminución da actividade laboral.

O réxime de garantías fronte a despedimentos comentado para a situación de embarazo da traballadora aplícase, lóxicamente tamén, durante o exercicio dos dereitos previsto para a situación de maternidade e coidado de fillos.

A hora de lactación

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses teñen dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Tamén nestes supostos cabe o exercicio do dereito por parte do pai previo renuncia da nai.



Hoxe en día reclámase, tendo en conta que na maior parte dos casos o período de lactación natural non supera os catro meses coincidentes coa baixa de maternidade, a posibilidade de ampliar o período de dezaseis semanas de leste con cargo ás horas de lactación.

Dende outro punto de vista así mesmo se vén reclamando a equiparación da situación de lactación natural co de risco durante o embarazo polo que respecta á posibilidade de acceso á prestación no caso de que as condicións de traballo da muller puidesen ter algunha incidencia negativa na saúde da nai ou do lactante. Aínda que os dereitos derivados da Lei de Prevención de Riscos Laborais son os mesmos, non se contempla expresamente a posibilidade de suspensión do contrato e acceso a unha prestación de seguridade social. A Directiva 92/85 (CE) non establece distinción ningunha entre traballadora embarazada e en período de lactación. Algúns autores defenden a aplicación do réxime previsto para a situación de risco durante o embarazo ao período de lactación natural en virtude da primacía do dereito comunitario sobre o dereito interno¹⁴.

Partos de prematuros e necesidade de hospitalización do recém nacido

O pai ou a nai poderán optar en caso de parto prematuro ou en que por calquera razón o fillo deba permanecer hospitalizado despois do parto, por interromper a suspensión do contrato por maternidade e o correspondente subsidio, e no seu lugar se ausentar do traballo durante unha hora diaria ou reducir a súa xornada nun máximo de dúas horas (con diminución proporcional do salario). Neste caso o reinicio da suspensión do contrato producirase coa alta hospitalaria do menor, excluído o período de seis semanas de descanso obrigatorio.

Concreción horaria

A determinación do momento de desfrute das licencias por coidado de fillos e da redución de xornada corresponde aos pais, os cales soamente están sometidos na súa determinación ás regras da boa fe contractual, prevéndose na LPL un procedemento sumario en caso de desacordo co empresario.

Contratación dun coidador

No caso das familias numerosas a Lei 40/2003 introduciu unha bonificación dun 45% das cotas de seguridade social a cargo do empregador pola contratación dun coidador¹⁵. Esíxese, ademais da

¹⁴ En este sentido LOUSADA AROCHENA, Fernando, *op. cit.*

¹⁵ Pendiente aínda de desenvolvemento regulamentario



condición de familia numerosas que ambos os dous pais traballen fóra do fogar ou se atopen incapacitados para traballar, salvo que se trate de familia numerosa de categoría especial e neste caso non se esixe que ambos os dous pais traballen fóra do fogar.

Prestacións por fillo a cargo

Contempladas nos arts. 180 e 182 da LGSS, nas súas modalidades contributiva e non contributiva. Como sinala a profesora Mariola Serrano¹⁶, as prestacións consistentes nunha asignación económica por cada fillo menor de 18 anos ou afectado por unha minusvalía superior ao 65%, van ligadas exclusivamente á situación económica do beneficiario e combinan unha realidade que nesta sociedade resulta utópica, posto que só se devengarán en casos duns ingresos familiares tan escasos que non adoitan coincidir en familias con varios fillos. Iso sen prexuízo da súa escasa contía que non resolve en case nada a situación que pode afectar a estas familias.

Medidas de fomento do emprego relacionadas coa maternidade, o aumento da natalidade e a incorporación da muller ó mundo laboral

No ámbito estatal considérase na Lei de Presuposto Xerais para o ano 2005 o mantemento de bonificacións nas cotas empresariais de seguridade social por continxencias comúns do 100%, durante un período de doce meses, cando se contrate con carácter indefinido mulleres desempregadas nos vinte e catro meses seguintes á data do parto.

Polo seu parte, a reincorporación da muller ao traballo tras o período de descanso por maternidade ou excedencia por coidado de fillos, bonifícase así mesmo co 100% das cotas empresariais durante doce meses, sempre que a reincorporación se produza no período dos vinte e catro meses seguintes á data do parto. O período de disfrute da bonificación ampliase a 18 meses no caso de que tras a reincorporación, no prazo dun ano, se transforme o contrato temporal en contrato indefinido.

Por outra parte, e con carácter xeral e non vinculado a medidas de fomento do emprego, bonifícase co 100% da totalidade de cotas a cargo do empresario, a contratación dun interino para substituír a aqueles traballadores que teñan suspendido o seu contrato por risco durante o embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, así como o 100% das cotas correspondentes ao propio traballador substituído, agás na situación de risco durante o embarazo. Non se contempla, polo momento, sen embargo, a aplicación destas medidas de "custo cero" para a contratación de interinos a

¹⁶ Mujer y Trabajo. El cuidado de la familia como cuestión social. *Op. cit.*



tempo parcial nos supostos de redución de xornada, ou nas situacións de risco para a muller traballadora durante o período de lactación materna.

No ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, subvenciónase a reincorporación dos traballadores á empresa tralo desfrute dos permisos ou excedencias por maternidade/paternidade co importe durante doce meses das cotas de seguridade social a cargo da empresa calculadas sobre a base mínima de cotización.

Concédense, por outra parte, axudas ás empresas por importe de 2400 € anuais destinadas á substitución de traballadores en situación de excedencia familiar ou redución de xornada.

Incentívase, tamén a contratación polas empresas de persoal especializado en garderías ou centros de atención á infancia que se creen dentro das empresas ou polígonos industriais.

Políticas empresariais de conciliación

Enténdese por empresa "socialmente responsable" aquela que aplica políticas internas que facilitan ós seus traballadores a conciliación de vida familiar e laboral. O IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres prevé a aplicación de incentivos a aquelas empresas que se distingan por adoptar medidas neste ámbito, e son xa varios os programas das CCAA que incentivan, mediante preferencias na adxudicación de contratos públicos ou outras medidas, as iniciativas para a conciliación adoptadas nas empresas¹⁷.

Son exemplos de políticas de empresas socialmente responsables as seguintes:

- Concesión de beneficios extraxurídicos: mediante seguros privados, plans de pensións ou outro tipo de axudas de carácter material que responden ás necesidades das familias.
- Políticas de flexibilidade en atención ás necesidades familiares: introdución de horarios de traballo flexibles, incentivación do desfrute dos permisos retribuídos polos pais, ampliación do período de reserva do posto de traballo en casos de excedencias, ou introdución de técnicas de teletraballo durante determinados períodos con acumulación de cargas familiares.
- Medidas de apoio profesional: cursos de xestión do estrés, de adaptación ó traballo con responsabilidades familiares, apoio psicolóxico, etc.

¹⁷ Pola súa parte o programa OPTIMA do Instituto da muller, ao que se atopan acollidas un total de 32 empresas, crea a figura de "entidade colaboradora en igualdade de oportunidades" coa aplicación de determinados beneficios como preferencias no acceso a subvencións ou contratos públicos.



- Políticas de servizos co obxectivo de reducir a carga de traballo extralaboral do empregado: ofrecemento de servizos de gardería ou de limpeza, compensacións pola contratación dun coidador, etc.

Promoción da conciliación dende a negociación colectiva

A negociación colectiva é un instrumento idóneo para promover a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e as políticas de conciliación no interior das empresas; o seu procedemento periódico de renovación permite unha adaptación case constante das condicións de traballo para adaptalas ás necesidades reais dos traballadores e á situación das empresas. Neste campo, aínda que aínda moi timidamente, se están empezando a recoller algúns avances.

O Acordo Interconfederal para a negociación colectiva 2005, inclúe dentro do apartado "conciliación e igualdade de oportunidades" compromisos de mellora das condicións legais nas seguintes materias:

- discriminación positiva favorable á muller na conversión de contratos temporais en indefinidos
- tratamento flexible da xornada laboral que favoreza a conciliación

Prevese, por outra parte, unha avaliación da aplicación dos convenios dende a perspectiva de xénero.

Ata o momento os convenios colectivos que incorporan medidas conciliatorias véñense centrando máis no coidado dos fillos que noutro tipo de responsabilidades familiares¹⁸. A regulación relativa á concesión de permisos retribuídos, vinculados ó coidado de fillos son, con moito, a materia máis regulada. Por vía da negociación colectiva non se abordaron tampouco melloras á regulación legal comentada referida á situación de lactación materna.

Polo que respecta á situación en Galicia¹⁹, as cláusulas contidas nos convenios en materia de conciliación afectan na actualidade ao 46,9% das empresas e ao 43% dos traballadores. O seu contido refírese a materias relativas aos seguintes aspectos:

- distribución de quendas de traballo con preferencia para traballadores con responsabilidades familiares

¹⁸ Conclusiones do CES no o seu informe sobre *Negociación colectiva como mecanismo para fomentar la igualdad de oportunidades*. CES 2/2003

¹⁹ *Informe sobre negociación colectiva en Galicia 2005*. Consello Galego de Relacións Laborais.



- cláusulas de flexibilidade horaria
- ampliación da duración das excedencias por coidados familiares
- axudas de gardería
- establecemento de permisos retribuídos para acompañar familiares a consultas médicas ou hospitalarias.
- fórmulas de teletraballo temporal (no caso de 1 convenio de empresa)

Case só no ámbito da Administración Pública poden atoparse medidas de acción positiva que incentiven o exercicio polos homes dos dereitos vinculados á conciliación de vida familiar e laboral²⁰.

Ante a insuficiencia dun marco normativo axeitado as estratexias individuais para conciliar vida familiar e laboral das familias veñen centrándose no recurso ao apoio do ámbito familiar máis próximo²¹ (principalmente coa axuda que lles prestan as avoas, normalmente as avoas maternas e en menor medida as paternas), e na proximidade da vivenda e o centro de traballo, ou, en menor medida, a axuda doméstica remunerada. Os servizos que ofrece o centro escolar ocupan un lugar residual entre as estratexias que merecen a consideración de principal axuda para as nais que traballan fóra do fogar (a escasa escolarización de nenos menores de tres anos e a rixidez dos horarios escolares dificultan a apreciación da escola como mecanismo de conciliación).

Tratamento fiscal da actividade de coidado

A dedución por maternidade, incorporada á vixente Lei do IRPF, configura unha figura novidosa no noso ordenamento tributario, tanto por resultar aplicable exclusivamente ás mulleres, coma pola posibilidade do seu cobramento anticipado. Foi presentada, no seu momento, como a figura fiscal de conciliación por antonomasia. Consiste basicamente nunha redución da cota en 1200 € que pode cobrarse anticipadamente a razón de 100 € ao mes, que se recoñece a aquelas nais con fillos menores de tres anos que realicen un traballo remunerado por conta propia ou allea.

²⁰ Nalgunhas CCAA como País Vasco e Asturias prémíase con tempo adicional de permiso retribuído aos empregados públicos varóns que se acollan ao permiso vinculado á suspensión do contrato por nacemento, adopción ou acollemento. Noutras como Cataluña, se acordou a flexibilización do horario de entrada e saída para persoal con fillos menores a cargo ou o dereito de redución de xornada para o coidado de fillos, mantendo unhas retribucións superiores das que corresponderían proporcionalmente á redución. O *Acordo Administración-Sindicatos para o período 2003-2004 para a modernización e mellora da Administración Pública*, contempla diversas referencias ao exercicio de dereitos vinculados á conciliación, acordo que comunidades como Cataluña, Castela-León e Castela-A Mancha melloraron.

²¹ *Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. CES 3/2003



Esta medida foi, non obstante, obxecto de variadas críticas sendo riscada mesmo de medida *anticonciliadora* por esixir para a súa aplicación o mantemento da nai no traballo e ademais a xornada completa se non quere ver reducido o importe desta (a suma deducible ten como límite o importe das cotizacións totais devengadas en cada período impositivo con posterioridade ao nacemento ou adopción). Non resulta de aplicación no caso dunha nai que se acolla á excedencia por coidado de fillos, cando precisamente este sería o suposto en que se necesitase máis unha axuda pública ante a diminución de ingresos da unidade familiar. As nais que traballen a tempo parcial tampouco se benefician da axuda na súa integridade.

"A verdadeira función conciliadora desta medida podería conseguirse por exemplo, se o pagamento ou dedución só se recoñecese naqueles casos en que efectivamente a nai segue traballando, pero o pai procede a reducir a súa xornada ou a pedir unha excedencia"²² Trátase en suma, dunha medida que tende máis a fomentar a natalidade que a conciliación de traballo e responsabilidades familiares.

Por outra banda, a medida mereceu a cualificación de regresiva fiscalmente por aplicarse exclusivamente ás mulleres que traballan en mellores condicións (traballo regular e a xornada completa), deixando á marxe un número importantísimo de mulleres que traballan na economía encuberta ou en empregos precarios.

Polo que se refire á consideración fiscal do coidado dos fillos, o Dereito tributario, á marxe da consideración xeral dos fillos que realiza a través das reducións e deducións xerais, soamente compensa fiscalmente o coidado dos fillos "pagado", mediante unha serie de beneficios fiscais para compensar o gasto de gardería ou de coidados alleos retribuídos, pero non contempla en ningún momento o aforro de gasto público que supón o coidado persoal dos fillos como opción do pai ou da nai, xa que se un dos pais non traballa non procede a aplicación dos citados beneficios fiscais.

Pola súa banda, na Lei do Imposto de Sociedades, prevé deducións na cota para as empresas que ofrezan servizo de gardería aos fillos dos seus traballadores.

-III- O COIDADO DE ANCIÁNS E MINUSVÁLIDOS

Dende a UE véñse criticando o feito de que a asistencia aos anciáns non reciba practicamente ningunha atención e insta os Estados membros a garantir unha oferta axeitada de coidados de alta calidade para as persoas maiores, incluída unha axuda a domicilio por parte de persoal que conte con formación axeitada. A pouca atención que recibe o coidado de anciáns entra en contradición co envellecemento da poboación na UE.

²² Eva Alonso *Mujer y Trabajo. El cuidado de la familia como cuestión social. Op. cit.*



En concreto, España é un dos países que presenta un maior e máis rápido envellecemento. Segundo datos do IMSERSO o número total de persoas maiores de 65 anos aproxímase en España e alcanza en Galicia o 20% da poboación total, e un 28% das persoas maiores necesita coidados especiais en maior ou menor medida²³. Son causas deste fenómeno o incremento da esperanza de vida e a forte caída da natalidade. O Plan de Acción para Persoas Maiores do IMSERSO propónse incrementar a rede pública de asistencia, pero os recursos son aínda escasos. A rede de centros asistenciais e de centros de día complétase con outros tipos de prestacións como a asistencia domiciliaria ou a teleasistencia. Pero polo momento, en España, o coidado dos anciáns segue residenciándose maioritariamente na familia por cuestións de tipo cultural, e recae nas mulleres principalmente. Iso xera conflitos sociais moi frecuentemente, sendo o resultado, en moitos casos, a soidade e abandono en que viven moitas destas persoas²⁴.

Polo que se refire ás persoas minusválidas os datos xa foron postos de manifesto ao comezo deste relatorio. As normas laborais existentes contemplan a situación dos minusválidos como traballadores garantindo o exercicio pleno dos seus dereitos, pero non se contempla, sen embargo, debidamente un marco adecuado de medidas de conciliación en canto á necesidade que poden ter estas persoas de ser coidadas debidamente. Ao longo das últimas décadas asistimos ao que se deu en chamar a "desinstitucionalización" das persoas enfermas, a través dun incremento da cirurxía ambulatoria, o non internamento de pacientes psiquiátricos, etc. Iso supuxo un desprazamento dos custos da asistencia sanitaria cara ás familias. Os datos apuntan a que o 90% dos coidados prestados ao enfermo recaen nas familias, e dentro destas, nas mulleres²⁵.

Entre as novas normas neste ámbito hai que destacar, dentro do marco do II Plan de Acción para as Persoas con Minusvalidez, a Lei 51/2003 do 2 de decembro de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con minusvalidez, na que se establece, no marco das medidas de apoio á familia, que os poderes públicos adoptarán medidas especiais de acción positiva respecto das familias en que algún membro sufra minusvalidez. Pola súa banda, a Lei 41/2003 do 18 de novembro de protección patrimonial das persoas con minusvalidez, norma de dereito privado que trata de garantir que o propio patrimonio do minusválido ou da súa familia quede vinculado ao coidado daquel.

²³ Informe *Las personas mayores en España* IMSERSO 2004.

²⁴ Púxose de manifesto no Congreso organizado polo Centro Reina Sofía para o estudo da violencia que entre un 4 e un 5 por cento dos maiores de 65 anos sofre algún tipo de violencia por parte dos seus familiares dos que dependen física e emocionalmente.

²⁵ DURAN HERAS, M^a Angeles *Los costes invisibles de la enfermedad* Fundación BBVA 2002.



A regulación laboral das necesidades de conciliación de traballo e familia cun maior ou minúsválido a cargo

As medidas adoptadas no ámbito laboral limitáanse á aplicación dun réxime de excedencias e redución de xornada similar ao establecido para o suposto de coidado de fillos, pero aínda de menor amplitude.

A excedencia por coidado de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade contemplada no art. 46.3 do ET ten unha duración máxima dun ano. Os dereitos de conservación do posto de traballo e réxime de garantías dos traballadores que fagan uso deste dereito configúrase de modo similar ao suposto de excedencia por coidado de fillos. Sen embargo non se considera o devandito período como período de ocupación cotizado, ao contrario do que acontece no caso de excedencia por coidado de fillos.

Pola súa parte a redución de xornada do art. 37.5 ET contéplase nos mesmos termos que a prevista por razóns de garda legal ou coidado de fillos.

A negociación colectiva, por outra parte, como se dixo, a penas se refire ás devanditas situacións.

Polo que respecta ás medidas de fomento do emprego tampouco a reincorporación dos traballadores tras facer uso destes dereitos goza de ningún tipo de bonificación nas cotas de seguridade social.

As medidas tendentes á autoprotección

Diversas fórmulas xurídico-privadas ofrecen á persoa unha vía de solución á súa situación de dependencia presente ou futura. Poden mencionarse como máis importantes as seguintes:

Contratos de convivencia

Trátase de acordos privados nos que o maior ofrece a súa vivenda a outra persoa coa que convive a cambio de prestarlle apoio e coidado en diversos graos. No ámbito autonómico aprobouse en Cataluña a Lei 19/1998 do 28 de decembro na que se regulan os efectos da devandita convivencia, regulando aspectos como os dereitos sobre a vivenda en caso de extinción das mesma por falecemento, compensacións por razón do traballo e o recoñecemento dunha pensión periódica en caso de defunción.

Programas de convivencia de estudantes con persoas maiores

Numerosas Universidades españolas coordinan este tipo de programas que permiten aos estudantes obter aloxamento gratuíto durante o curso, co apoio de determinadas axudas económicas por parte das Administracións locais.



Acollemento de persoas maiores

Esta fórmula foi desenvolvida por diversas CCAA que impulsaron programas de acollemento co establecemento de prestacións económicas para compensar os gastos de acollida. De todas as fórmulas existentes destaca a regulación catalana que prevé importantes efectos sucesorios se o acollemento durou un mínimo de catro anos.

Contratos de vitalicio ou alimentos

Regulado na citada Lei 41/2003, establece un réxime de prestación de alimentos ao minusválido a cambio de determinados dereitos sobre o patrimonio do beneficiario.

A autotutela

Contemplada na mesma Lei regula a posibilidade que ten calquera persoa con capacidade de obrar de adoptar as disposicións que estime convenientes en previsión da súa futura incapacitación. Altérase a orde da tutela preferindo en primeiro lugar a quen designe o tutelado.

O patrimonio especialmente protexido das persoas con minusvalidez

A creación desta figura xurídica é quizais unha das novidades máis importantes da lei. Este patrimonio consiste en que a propia persoa con minusvalidez ou a súa familia cree un fondo de bens e dereitos, unha masa patrimonial que queda inmediata e directamente vinculada á satisfacción das necesidades daquela. Para a súa creación é necesaria unha achega inicial e calquera persoa con interese lexítimo pode realizar achegas a título gratuito que gozan dun réxime fiscal moi favorable.

Medidas sucesorias en relación a incapacitados e persoas con discapacidade

Na mesma lei introdúcense reformas en materia de dereito sucesorio. Incorporárase un novo motivo de indignidade sucesoria que impide suceder *ab intestato* ao minusválido aos que non lle prestaran as atencións debidas durante a súa vida. Outra importante medida é a de gravar a lexítima estrita dos herdeiros forzosos, permitindo que os pais ou ascendentes poidan vincular en testamento todos os recursos patrimoniais da familia ao coidado do incapacitado, e dispénsanse de colación os gastos realizados polos pais e ascendentes para cubrir as necesidades especiais dos seus fillos ou descendentes con incapacidade.

Todas estas medidas de autoprotección, novidosas no noso ordenamento, merecen unha valoración favorable, pero non son suficientes para atender o problema do coidado de maiores e dependentes nin para substituír unha axeitada política pública de atención a estas situacións de necesidade.



-IV- A PROMOCIÓN DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMES E MULLERES

As políticas de conciliación de vida familiar e laboral foron abordadas sempre no contexto da promoción de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. Este encadramento do problema ten a súa xustificación na constatación da realidade social que determina que os problemas derivados da necesidade de coidado das persoas dependentes (fillos menores, maiores e minusválidos) recaian con moito maior peso sobre as mulleres e contribúan a entorpecer o pleno desenvolvemento de integración profesional das traballadoras. Sen embargo o problema formulado pola necesidade de atención dun número cada vez maior de persoas en situación de dependencia e a insuficiencia da estrutura das familias hoxe en día para a asunción desta responsabilidade é unha cuestión de orde social que desborda con moito o ámbito das políticas de promoción de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. Trátase dunha cuestión que atinxe directamente ao noso modelo de sociedade e ás aspiracións que en materia de benestar social se manteñan vixentes.

Polo que respecta polo momento ao desenvolvemento das políticas de conciliación de vida familiar e laboral, convén sinalar os compromisos xa asumidos polos poderes públicos de mellora da regulación comentada, incorporados aos programas específicos de acción no marco da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

O IV Plan de Igualdade de oportunidades entre homes e mulleres

Con vixencia para o período 2003-2007 compromete o avance na regulación de determinados dereitos laborais relacionados coa conciliación de vida familiar e laboral. A área VII dedícase ás medidas de conciliación e nesta propóñense as seguintes modificacións lexislativas:

- Establecemento dun permiso de paternidade a catro semanas como dereito individual do pai. Parece sen embargo que o referido permiso se fixará finalmente nun período de dúas semanas con suspensión do contrato e percepción dunha prestación similar á de maternidade.
- Ampliación da garantía de non discriminación dos traballadores que fixeran uso dos dereitos previstos na normativa laboral aos supostos de modificación de condicións de traballo.
- Estudar a adecuación do permiso de lactación ás necesidades reais das nais e as familias.
- Supresión da esixencia de período de carencia para o acceso á prestación de maternidade durante as seis semanas de descanso obrigatorio.
- Estudarse a posibilidade de recoñecer as nais traballadoras como período de cotización efectiva un ano por cada fillo con independencia do disfrute da excedencia. Así mesmo



durante o período de excedencia se propón a extensión do recoñecemento como período de cotización efectiva ao segundo ano.

- Estender a protección existente para a situación de risco durante o embarazo ao período de lactación materna con posibilidade de acceso a unha prestación durante, no seu caso, o período de suspensión do contrato.
- Proporase a equiparación económica da prestación por risco durante o embarazo á prestación por maternidade.

Por outra banda, dentro do programa de acción do goberno na área social prevese a elaboración dunha lei de apoio a familias en situacións especiais que permitirá que aquelas familias en que ou ben polo número de fillos ou pola conveniencia con persoas maiores ou incapacitados ou por tratarse de familias monoparentais teñan maiores necesidades de apoio reciban un tratamento diferenciado que permita dar unha resposta máis adaptada ás necesidades reais, tanto dende o punto de vista de tratamento fiscal como do acceso a servizos públicos.

Polo que se refire á función da Inspección de Traballo convén resaltar que dende o ano 2003 se vén prestando unha especial atención ás actuacións sobre prevención da discriminación da muller no traballo. Se establece unha prioridade fronte a calquera outro asunto pendente para dar unha resposta inmediata, debéndose iniciar as actuacións de comprobación no prazo máximo de 24 horas dende a entrada da denuncia ou a petición de actuación e limitándose o prazo máximo de tramitación a dous meses, fronte aos seis meses que rexen con carácter xeral para o conxunto das actuacións inspectoras. Créanse unidades especializadas en todas as Inspeccións Provinciais para desenvolver as actuacións en materia de loita contra a discriminación da muller, centrándose especialmente en cuestións relacionadas co acoso sexual e a discriminación salarial, pero abranguendo tamén o exercicio dos dereitos das traballadoras nas situacións de maternidade, risco durante o embarazo e lactación.



JAIME CABEZA PEREIRO

Catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade de Vigo

A CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR E LABORAL. SITUACIÓN EN EUROPA

Esta materia reviste certa complexidade temática, pois require a análise de contidos diversos, por máis que a algún deles se lle pretenda outorgar certa preferencia, ou así sexa conveniente por motivos políticos ou de oportunidade. En calquera caso, e cando menos, habería que facer referencia aos seguintes núcleos de imputación: 1) permisos parenterais e interrupcións nas carreiras profesionais. 2) Traballos a tempo parcial nas súas diferentes modalidades, incluíndose entre elas o traballo compartido (*job sharing*), así como contratos de duración determinada. 3) Acordos e normas heterónomas de distribución flexible do tempo de traballo, así como de semanas de xornada comprimida e de cómputo anual desta. 4) Sistemas de traballo a domicilio ou de teletraballo. 5) Servizos públicos e privados de atención aos nenos e ás persoas dependentes¹.

Esta visión multifocal é hoxe en día compartida pola práctica totalidade das organizacións internacionais. No ámbito da OCDE, e en referencia ao permiso parenteral, expresouse que merece considerarse como unha parte dun sistema integrado máis que como unha institución illada doutras que poden contribuír á conciliación da vida familiar e laboral. Modalidades alternativas de axuda aos

¹ Véxase, vg., ROSSI, I. e DEMETRIADES, S., *Reconciliation of work and family life and collective bargaining*, European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions (Dublin, 2002) pp. 1-2. Pode sorprender a referencia aos contratos de duración determinada entre os tópicos que inciden na conciliación da vida familiar e laboral, pero lentamente vaise introducindo a idea de utilízalos como alternativa ante as dificultades de atención ás persoas menores de idade durante as vacacións escolares.



traballadores con responsabilidades familiares inclúen sistemas subsidiados de coidados da familia, horario flexible de traballo, semanas de traballo comprimido, traballo compartido, dispoñibilidade de traballos a tempo parcial con beneficios sociais íntegros e traballo a domicilio².

Sucede que a maioría das veces as políticas de conciliación se conciben unilateralmente, como instrumentos de fomento do traballo e, moi en concreto, do traballo da muller. Non se trata, dende logo, de desdicir esta postura, senón de complementala con outra tanto ou máis importante, como é a da súa incidencia nos índices de natalidade e de fertilidade das mulleres. De feito, as políticas de familia en Europa deben tender a dous obxectivos complementarios: o incremento da fertilidade e o incremento do emprego das mulleres³. Neste sentido, resulta moi digno de destacarse un dato que se decantou con grande claridade dende finais dos anos noventa: entre os Estados membros da OCDE conséntase unha relación progresivamente crecente entre fertilidade e porcentaxes de emprego das mulleres. Este fenómeno contrasta cunha situación anterior que relacionaba altas taxas de fertilidade con escaso emprego feminino, e viceversa. Hoxe a tendencia é xustamente a contraria e, aínda que habería outros factores explicativos, bo é comprobar cómo en Europa os Estados con menos taxas de fertilidade feminina coinciden con aqueles nos que o emprego da muller é máis reducido, en particular os Estados mediterráneos. En comparación, a fertilidade é máis elevada entre os países nórdicos⁴.

Pero o panorama resulta moito máis complexo, e pon de manifesto que ambos os dous, traballadores e traballadoras, deben implicarse na conciliación. Dentro dos Estados membros, e de acordo cos datos proporcionados polo informe sobre igualdade entre homes e mulleres de 2005⁵, conséntase que a porcentaxe de mulleres con nenos pequenos empregadas é un 13'6 por cento inferior ao de mulleres sen fillos, en tanto que no caso dos homes, os que teñen fillos alcanzan cotas de emprego dez puntos superiores aos que non os teñen. Ademais, os homes realizan por debaixo do 40 por 100 do traballo doméstico, e entre o 25 e o 35 por 100 se conviven cunha parella e con fillos menores de seis anos.

Aínda que estas apreciacións non esgotan toda a complexidade da relación emprego-fertilidade, porque existen paradoxos de non doada explicación. Por exemplo, non é doado entender por qué se lograron maiores taxas de fertilidade nos Estados máis liberais no ámbito das relacións laborais, como son os Estados Unidos ou Nova Zelandia. Tampouco, e nun sentido contrario, cómo é posible que nos sistemas de benestar máis consolidados se lograra a un tempo incrementar o emprego das mulleres.

² Véase a referencia en DREW, E., *Parenteral Leave in Council of Europe member States*, Consello de Europa (Estrasburgo, 2005) p. 38.

³ KRIEGER, H., *Non future without children: demographic developments in Europe* (Berlín, 2004).

⁴ *Ibid.*

⁵ *Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on equality between women and men, 2005*, Bruxelas, 14 de febreiro 2005, COM(2005)44 final, pp. 4-5.



res e a fertilidade por enriba dos 2'1 nenos. En xeral, a pregunta crucial consiste en propoñer políticas eficaces para que ambas as dúas *ratios* -emprego e fertilidade- desenvólvanse harmonicamente⁶.

Como queira que sexa, si que é certo que, en comparación con outro tipo de políticas, as familiares no contexto dos Estados europeos gozan de un *status* ben modesto. O cal chama poderosamente a atención porque se está a producir algo que pode cualificarse de frustración colectiva: en termos xerais, a fertilidade é moi baixa en Europa, e o dato acompáñase doutro que asegura que as persoas teñen menos fillos dos que, nunha situación ideal, quixesen ter⁷.

Pero os problemas non quedan aí, pois os mecanismos de conciliación da vida familiar e laboral tamén deben tomar en consideración que cambiou a composición e o concepto da familia, dende unha concepción máis monolítica cara a outra máis diversificada. Do tradicional esquema dun pai aportador de rendas e unha nai dependente que se facía cargo do fogar pasouse a un modelo en que a devandita composición en absoluto é a norma en Europa. No caso específico das familias monoparentais sostidas *ad intra* y *ad extra* por unha muller, iso require unha reflexión adicional acerca dos mecanismos conciliatorios⁸.

E, por suposto, tamén hai que tomar en consideración os transcendentos cambios que se produciron no mercado de traballo: a introdución de novas tecnoloxías, os novos retos do emprego, os sistemas de produción, a flexibilidade e a inseguridade das relacións laborais, as novas oportunidades ligadas a un desemprego crecente, a proliferación de desigualdades... A cultura da organización de empresas en non poucas ocasións chegou a solucións radicalmente incompatibles con calquera expectativa de conciliación coa vida familiar, en forma de longas horas de xornada e de dispoñibilidade do traballador fronte á súa empresa⁹.

ALGUNHAS REFLEXIÓNS SOBRE O PERMISO PARENTERAL

a) Fontes internacionais e comunitarias

Fixo éxito unha xa tradicional definición do permiso parenteral procedente da primeira proposta de Directiva, datada en 1983. De acordo con ela, trátase dunha licenza para os pais e nais

⁶ *Ibid.*

⁷ Véxanse datos ao respecto en KRIEGER, H., *op. cit.* Datos correspondentes a 2001 revelan que a media na Comunidade Europea é de 1'47 fillos por muller, oscilando entre os 1'98 de Irlanda (en 2003 Islandia, do EEE, alcanzou os 1'99 por muller) e os menos de 1'30 en España, Italia, Grecia e Alemaña.

⁸ DREW, E., *Parenteral Leave...*, cit., p. 37.

⁹ *Ibid.*



durante un período subseguinte á finalización do permiso por maternidade que lles permita dedicarse ao coidado do seu fillo acabado de nacer durante un período de tempo determinado, garantíndolles ademais certo grao de seguridade no emprego, Seguridade Social e remuneración. Tamén debe concederse aos pais adoptivos. Merece destacarse desta definición, e en primeiro lugar, a implícita alusión á co responsabilidade entre ambos os dous proxenitores, ao facer referencia un e outro como potenciais beneficiarios.

Polo que respecta ás fontes internacionais, e comezando pola normativa, non vinculante e vinculante, emanada da OIT, hai que facer referencia, en primeiro lugar, a Recomendación 165, de 1981 sobre os traballadores con responsabilidades familiares, que xa na súa definición expresa o seu obxectivo non só centrado no coidado dos nenos, senón tamén doutras persoas dependentes¹⁰. Trátase dun instrumento sumamente interesante, que, sen entrar nos seus pormenores, entronca claramente o tópico das responsabilidades familiares coa igualdade entre homes e mulleres no emprego e nas condicións de traballo¹¹, admitindo expresamente a adopción de medidas de acción positiva e de discriminación positiva¹² e entroncando no seu nervio central os seus obxectivos coas suficientes garantías laborais e prestacións de Seguridade Social, así como con servizos abondos de atención á familia¹³. En canto a instrumentos vinculantes, é de cita necesaria o Convenio nº 156, do mesmo ano 1981, de contidos menos esixentes pero así mesmo de conveniente coñecemento, máxime se se ten en conta que o Reino de España o ratificou¹⁴. Tamén tomando en consideración a necesidade de atención aos nenos e a outros familiares necesitados de coidado, merecen destacarse, polo menos pola lasitude coa

¹⁰ "A presente Recomendación aplícase aos traballadores e ás traballadoras con responsabilidades cara aos fillos ao seu cargo, cando tales responsabilidades limiten as súas posibilidades de prepararse para a actividade económica e de ingresar, participar e progresar nela. As disposicións da presente Recomendación deberían aplicarse tamén aos traballadores e ás traballadoras con responsabilidades respecto doutros membros da súa familia directa que necesiten o seu coidado ou sostemento, cando tales responsabilidades limiten as súas posibilidades de prepararse para a actividade económica e de ingresar, participar e progresar nela".

¹¹ "Con miras a crear a igualdade efectiva de oportunidades e de trato entre traballadores e traballadoras, cada Membro debería incluír entre os obxectivos da súa política nacional o de permitir ás persoas con responsabilidades familiares que desempeñen ou desexen desempeñar un emprego, que exerzan o seu dereito a facelo, sen ser obxecto de discriminación e, na medida do posible, sen conflito entre as súas responsabilidades familiares e profesionais".

¹² "As medidas especiais cuxo obxectivo sexa lograr unha igualdade efectiva entre traballadores e traballadoras durante un período transitorio non deberían considerarse discriminatorias".

¹³ "Con miras a crear a igualdade efectiva de oportunidades e de trato entre traballadores e traballadoras, deberían adoptarse todas as medidas compatibles coas condicións e as posibilidades nacionais para: a) permitir aos traballadores con responsabilidades familiares o exercicio do seu dereito á formación profesional e a elixir libremente o seu emprego; b) ter en conta as súas necesidades no que concirne ás condicións de emprego e á seguridade social; c) desenvolver ou promover servizos de asistencia á infancia, de asistencia familiar e outros servizos comunitarios, públicos ou privados, que respondan ás súas necesidades".

¹⁴ Por instrumento de 11 setembro 1985.



que foron cumpridos polas institucións competentes do noso Estado, os seus arts. 4 -"con miras a crear a igualdade efectiva de oportunidades e de trato entre traballadores e traballadoras, deberán adoptarse todas as medidas compatibles coas condicións e posibilidades nacionais para: a) permitir aos traballadores con responsabilidades familiares o exercicio do seu dereito a elixir libremente o seu emprego; b) ter en conta as súas necesidades no que concirne ás condicións de emprego e á seguridade social" - e 5 -"deberán adoptarse ademais todas as medidas compatibles coas condicións e posibilidades nacionais para: a) ter en conta as necesidades dos traballadores con responsabilidades familiares na planificación das comunidades locais ou rexionais; b) desenvolver ou promover servizos comunitarios, públicos ou privados, tales como os servizos e medios de asistencia á infancia e de asistencia familiar". Por suposto, as normas deste convenio deberían tamén vincular ás autoridades estatais, autonómicas e locais pero, con respecto ás primeiras, é moi evidente a inexistencia de prestacións de Seguridade Social que atendan ás necesidades de coidado de persoas dependentes por parte dos traballadores dun e outro sexo.

Xa no ámbito europeo, antes de entrar na normativa comunitaria, deben recordarse os instrumentos procedentes do Consello de Europa. En particular, a Carta Social Europea de Turín, de 1961 que, na súa versión actual tras a reforma derivada do instrumento asinado en Estrasburgo o 3 maio 1996, refírese a esta materia no seu parte II, art. 27. Despois de que na súa versión orixinal, art. 8, expresase, entre os dereitos "das traballadoras a protección, o compromiso das partes contratantes a garantir ás nais que crie aos seus fillos o tempo libre suficiente para facelo", dito precepto, xa dende unha perspectiva non sexista, se refire ao dereito dos traballadores con responsabilidades familiares a iguais oportunidades e a igual tratamento. Tamén enmarcándoo na perspectiva de igualdade entre homes e mulleres, así como entre traballadores con responsabilidades familiares e outros sen elas, impón ás partes a adopción de medidas apropiadas para garantir aos devanditos traballadores con responsabilidades familiares o acceso e permanencia no mercado de traballo, así como o reingreso despois dunha ausencia derivada destas, incluíndo medidas de orientación e formación profesional. Así mesmo, a toma en consideración das súas necesidades no que se refire ás súas condicións de traballo e de Seguridade Social, e o desenvolvemento de servizos, públicos e privados, en particular de atención diúrna dos nenos e outros sistemas de atención a estes. En particular, o establecemento do dereito de cada proxenitor a obter, durante un período subseguinte á licenza por maternidade, dun permiso de coidado de fillos, nas condicións e duración que estableza cada parte contratante. E, moi en concreto, a garantía de que as responsabilidades familiares non han de constituír un argumento válido de extinción do contrato de traballo.

A normativa derivada da Unión Europea polarízase esencialmente na Directiva 96/34/CE, de 3 xuño 1996, relativa ao Acordo Marco sobre o permiso parenteral, concluído polos interlocutores comunitarios UNICE, CES e CEEP. Sucintamente, pode describirse o seu contido do modo que segue: os Estados membros deben garantir un permiso parenteral de tipo individual a todos os traballadores, xa sexa homes ou mulleres, con ocasión do nacemento ou adopción dun fillo que lles permita coidar deste durante un período mínimo de tres meses e ata certa idade que deben definir os Estados, e que pode ser a de cumprimento de oito anos polo menor. En principio, o dereito, ademais de indi-



vidual debe ostentar a condición de non transferible, cabendo que os Estados esixan unha logo da prestación de servizos durante un período de tempo que non pode exceder dun ano. Polo demais, a Directiva confía aos Estados a posibilidade de que o permiso se goce a tempo parcial, de forma fragmentada ou mesmo nun réxime de "crédito de horas". Si que impón o establecemento de garantías para protexer aos traballadores fronte ao despedimento por ter solicitado ou utilizado a licenza parenteral e para asegurar que o traballador ocupe o mesmo ou similar posto ao seu retorno, con respecto dos dereitos adquiridos ou en proceso de adquisición. E, en paralelo ao permiso parenteral, regula unhas ausencias do traballo por motivos de forza maior.

Claro é que a publicación desta Directiva desencadeou un proceso de transposicións por parte dos entón quince Estados membros nun ámbito temático no que as diferenzas normativas entre uns e outros eran -e, desafortunadamente, seguen sendo-, abismais. Sen prexuízo de que se comente, ben que non de modo sistemático, a bagaxe do devandito proceso, debe recoñecerse que a Directiva cando menos constituíu un primeiro paso homoxeneizador. Agora ben, os seus flancos débiles resultan evidentes. En primeiro lugar, a clamorosa omisión de calquera referencia a algún tipo de compensación económica da que sexa acreedora a persoa traballadora que utiliza o permiso parenteral, coas evidentes consecuencias de que o seu disfrute pode resultar inviable para a maioría dos destinatarios da medida. En segundo, o recoñecemento de dereitos resulta eminentemente retórico, nun ámbito no que os convencionalismos sociais pugnan por situar os seus potenciais destinatarios só no lado feminino. Deste modo, a falta de estímulos para que o pai goce destes pode fortalecer as discriminacións de xénero. En terceiro, as necesidades familiares restrínxense ao coidado dos nenos, sen que se protexa a necesidade de permisos para a atención de persoas maiores dependentes¹⁵.

b) Permiso parenteral e emprego

Un tópico que debe traerse a colación en relación co do emprego é o da conciliación da vida familiar e laboral. Dentro dos obxectivos de emprego marcados na axenda de Lisboa, debería alcanzarse o 57 por 100 de taxa de emprego feminino en 2005 e un 60 por 100 en 2010. Obxectivos que, dito sexa de paso, alcanzáronse folgadoamente en certos Estados membros, como o Reino Unido e Holanda -en ambos os dous basicamente a causa do forte desenvolvemento alcanzado polo emprego a tempo parcial-, noutros están en vías de consecución, como Finlandia, Austria e Portugal, mentres que nalgúns -especialmente España, Grecia e Italia- aínda se rolda o 40 por 100 de emprego feminino. En calquera caso, as políticas de conciliación da vida familiar e laboral foron reiteradamente situadas no núcleo duro das estratexias de emprego comunitarias.

¹⁵ Véxanse estas críticas e algunha máis en DREW, E., *op. cit.*, pp. 13 ss., con abundantes referencias bibliográficas.



Entre estas medidas de conciliación, o permiso parenteral pode producir efectos paradoxais. Dun lado, non cabe dúbida de que vincula aos seus beneficiarios, e, polo tanto, potencialmente ás mulleres, ao mercado de traballo. Pero, doutro, pode debilitar a devandita vinculación cando se utiliza como substitutivo das medidas sociais de coidado dos nenos. É dicir, se non existen servizos sociais e a baixo custo, a consecuencia previsible será que a muller pospoña o seu reingreso no mundo do traballo. Diagnosticáronse ao respecto certas políticas que desincentivan claramente o emprego das mulleres, en particular as tres seguintes -dito sexa de paso, basicamente coincidentes no modelo español-: 1) períodos prolongados de permiso parenteral non subsidiado ou con moi escasa cobertura económica, combinados con servizos de atención aos menores moi limitados ou inexistentes de que se poida dispoñer ao final daqueles. 2) Horarios escolares reducidos ou a xornada partida, combinados con longos períodos vacacionais para os nenos e con poucas alternativas de acomodo destes en tales períodos. 3) Limitacións en servizos subsidiados de coidado dos nenos durante a fase pre escolar e establecemento dunha idade avanzada de escolarización obrigatoria¹⁶.

Mesmo, no ámbito dos subsidios ou dos servizos sociais, as consecuencias no emprego feminino poden producir certas diverxencias. Un exemplo diso pode ser o subsidio francés de educación (*Allocation Parentale d'Éducation*). Dende o ano 1994, recoñeceuse aos pais con polo menos dous nenos, pero dende 2003 outórgase, por un período de seis meses, aos pais de soamente un fillo. O subsidio, no ano 1999, alcanzaba unha cantidade de 3.045 francos franceses, á marxe dos ingresos da unidade familiar, pero condicionado a que un dos pais interrompese o seu traballo ou pasase a prestar servizos a tempo parcial. Nestas condicións, é claro que o subsidio perseguía como obxectivo primario o incremento da natalidade, pero tamén era resposta ao crecente desemprego, pois indirectamente invitábase ás nais a abandonar, aínda que de forma parcial ou temporal, o mercado de traballo. Algo parecido se diagnosticou nos modelos sueco e danés ao longo dos anos noventa: como resultado da recesión e do incremento do desemprego, os sistemas subsidiados de permiso parenteral trouxeron como consecuencia que as mulleres con escasas expectativas profesionais optasen por auto-excluirse do mercado de traballo para atender aos seus fillos¹⁷.

c) Características do permiso parenteral

Alcanzando este punto, resulta obvio que a estrutura e características do permiso parenteral son cuestións de grande importancia. En primeiro lugar, debe facerse referencia á posibilidade de que se establezan requisitos mínimos que deben cumprir as persoas que se queiran acoller a eles, fundamentalmente referidos a contar con certa antigüidade ou certo período previo de prestación de ser-

¹⁶ *Ibid.*, p. 38.

¹⁷ *Ibid.*, pp. 19-20.



vizos. Hai Estados comunitarios e do Espazo Económico Europeo que non os impoñen, como son os casos de Noruega, Chequia, Italia, Eslovaquia, Austria, Finlandia e Letonia. Outros condicionan o permiso a contar cun ano de antigüidade (Bélxica, Liechtenstein, Francia, Grecia, Irlanda, Reino Unido, Holanda, Luxemburgo), ou con cento oitenta días (Islandia, Suecia, Polonia e Portugal), ou con sete meses (Lituania) ou simplemente a que se trate de persoas empregadas (Alemaña). Algúns Estados, como Dinamarca, conteñen regras máis diversas en atención á situación do interesado ante o mercado de traballo. En ocasións, a carencia esíxese só aos efectos de cobertura polo sistema de Seguridade Social (Noruega)¹⁸.

Un segundo centro de interese refírese aos aspectos temporais do permiso parenteral. En xeral, case todos os Estados comunitarios están ao límite de oito anos que establece a Directiva 96/34/CE relativo á idade máxima do neno para que calquera dos seus proxenitores poida utilizar o devandito permiso, con algunha excepción, como son os casos de Suecia, Letonia e Holanda. Entre os que admiten o devandito permiso ata os oito anos, cabe citar a Alemaña, Dinamarca, Italia e a Malta. En Austria, polo menos unha parte pode atrasarse ata un momento anterior a que o neno cumpra os sete anos. E seis é o límite máximo en Portugal e en España (neste, só para a redución de xornada). Pola contra, un bo número de Estados membros sitúan o límite por debaixo dos cinco anos (Bélxica, Finlandia, Francia, Irlanda, Lituania, Luxemburgo, Noruega, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia e Hungría).

En canto aos límites temporais máximos do permiso, hai así mesmo grandes oscilacións: en Austria esténdese durante non máis de dous anos -ou de tres, con certos requisitos-, en Bélxica é de tres meses para cada un dos proxenitores. No caso de Dinamarca, se se alcanza acordo co empresario pode chegar ata un máximo de sesenta e catro semanas, en termos xerais correspondentes trinta e dous a cada un dos pais. En Finlandia, o período máximo é de vinteseis semanas, ampliables en sesenta días máis no caso de partos múltiples. En Francia, dun ano, admitíndose dúas interrupcións durante o seu desfrute. En Alemaña, ao igual que en España, por un prazo máximo de tres anos, ata que o menor alcance a devandita idade. En Irlanda, cada un dos pais pode tomar catorce semanas. En Italia, de dez meses, ampliable nun mes máis se o pai comparte o permiso coa nai. En Luxemburgo, de seis meses ininterrompidos a tempo completo ou doce a tempo parcial. En Holanda, de tres meses. En Noruega -dentro do EEE-, de doce meses, polo menos un de desfrute obrigado polo pai. En Portugal, a regra xeral consiste nun permiso parenteral de entre seis e vintecatro meses, ata que o neno alcance tres anos. E en Suecia, dezaseis meses, dos cales dous cando menos son de desfrute paterno¹⁹.

¹⁸ Véxanse estes datos en DREW, E., *op. cit.*, pp. 21 ss.

¹⁹ Datos recompilados de varios estudos: DREW, E., *op. cit.*, pp. 22 ss., *Work & Parents: competitiveness and Choice*, Green Paper, Her Majesty Stationery Office (London, 2000) pp. 70 ss. e Table 1 Maternity, Paternity, and Parental Leaves in the OECD Countries 1998-2002, en *The Clearinghouse on International Developments in Child, Youth and Family Policies at Columbia University*, na web www.childpolicyintl.org/issuebrief/issuebrief5table1.



Ademais, tamén resulta de grande importancia a posibilidade de combinar as licencias parenterais co traballo a tempo parcial, o cal resulta posible en diversos Estados europeos, como Austria, Francia, Finlandia ou Suecia. Existen así mesmo outras posibilidades, como o desfrute fraccionado, que coadxuvan ao obxectivo común dun desfrute óptimo dos permisos de atención de nenos e outros familiares. En realidade, non é doado establecer os seus límites e estrutura temporal. Se son demasiado curtos, non serven á fin de proporcionarlles aos pais tempo abondo para coidar dos seus fillos na medida en que o quixesen facer. Pola contra, se se prolongan demasiado, prodúcese o efecto indeseable de apartar excesivamente o pai que os toma -normalmente, a nai- do mercado de traballo. Porque unha cuestión esencial é reflexionar separadamente sobre os efectos diferenciados da regulación e toma dos permisos por mulleres e homes.

Pero antes diso, hai que abordar acaso a cuestión clave arredor destes dereitos, que é a protección dispensada por parte dos sistemas de Seguridade Social. Ao respecto, os sistemas europeos resultan sumamente controvertidos entre si. Os países nórdicos constitúen ao respecto modelos de protección, aínda que habería que engadir que, aínda que nun chanzo inferior, tamén os Estados ex socialistas outorgan protección social ás persoas que interrompen as súas actividades profesionais para atender aos seus familiares. Entre os Estados comunitarios ou do Espazo Económico Europeo que recoñecen subsidios, poden citarse a Estonia, Hungría, Lituania, Polonia, Eslovenia, Eslovaquia, Dinamarca, Noruega, Suecia, Finlandia e Islandia. Mesmo algúns sistemas permiten combinar o traballo a tempo parcial durante unhas poucas horas co mantemento das prestacións de Seguridade Social. En menor medida, tamén dispensan algunha protección ás persoas que exercitan estes dereitos os ordenamentos austríaco, belga, alemán, italiano, luxemburgués, portugués -este, só no caso de que sexa o pai que os utilice- e francés. Non se concede prestación ningunha en Grecia, en Irlanda, en Malta, en Holanda, no Reino Unido nin en España²⁰. Si que convén destacar, como xa anteriormente se insinuou, que unha protección xenerosa pode producir o efecto inducido de separar demasiado as persoas do mercado de traballo, en particular nos casos de mulleres con traballos de baixa cualificación e escasas expectativas profesionais. Neste sentido debe enmarcarse a opción dalgún dos Estados con máis tradición ao respecto de que os beneficios se atopen nalgunha medida topados²¹.

d) Incidencia do permiso parenteral en homes e mulleres. Tendencias

Xa en canto á incidencia en cada un dos sexos do exercicio destes dereitos, a constatación da realidade é testana, no sentido de que constitúe un elemento decisivo na posición comparativamen-

²⁰ Non é agora o caso de describir todos os subsidios. Datos concretos ao respecto en DREW, E., *op. cit.*, pp. 28 ss.

²¹ A este respecto, vg., OFTUNG, K., *Fathers and parenteral leave in Norway*, Centre for Gender Equality (Oslo, 2001) p. 4.



te máis débil da muller nas relacións de emprego. O Cal, dito sexa de paso, xorde dunha especial posición de debilidade nas negociacións familiares, cun varón que impón os seus puntos de vista a partir da súa situación máis consolidada como primeiro aportador de rendas á unidade familiar. Os datos poñen de relevo de forma moi evidente que a inmensa maioría das persoas con dereito ao permiso parenteral utilízanos nos países nórdicos, que a súa utilización é tamén alta en Alemaña, significativa en Holanda e moi escasa noutros Estados europeos. Mesmo, dentro destas cifras, habería que analizar outro tipo de circunstancias. Por exemplo, a situación en Austria mostra certas debilidades, pois en tanto que un grande número de mulleres con dereitos os utilizan -preto do 95 por 100- só o fan o 2 por 100 dos pais que poderían acollerse a eles. En Irlanda, a situación bota unha realidade caracterizada por que toman o permiso o 40 por 100 das nais e o 5 por 100 dos pais, cunha maior incidencia do sexo feminino, pero tamén un maior equilibrio. En Portugal, optouse por concederlle ao pai -só ao pai- 15 días de permiso subsidiado, o cal produciu que se evolucionase de 146 pais que usaron o permiso no ano 2000 á cifra de 27.384 en 2003. En España, en 2003 ata 243.620 persoas acolléronse á excedencia por coidado de familiares ou á redución de xornada por garda legal. Delas, só 3.762 eran homes, isto é, o 1'54 por 100.

Mesmo a estrutura do subsidio de Seguridade Social mostra comportamentos de xénero moi evidentes. Un caso moi claro é o de Hungría: existe un subsidio de moi modesta contía que corresponde a todos os pais, xa teñan a condición de activos ou de inactivos, o disfrute da cal está moi claramente feminizado. Xunto a el, existe unha axuda de maior contía que se outorga ás persoas empregadas, numericamente de máis baixa incidencia, e cuxa distribución de beneficiarios garda un maior equilibrio en termos de sexo²².

A aproximación a estes datos pon de manifesto a necesidade de introducir mecanismos que animen aos pais a tomar parte dos permisos parenterais, na liña de alcanzar unha sociedade na que a conciliación da vida familiar e laboral constitúa un reto e unha necesidade para ambos os dous, traballadores e traballadoras. Pero parece evidente que o sexo masculino necesita fortes incentivos para utilízalos. Nesta liña, os modelos variaron entre Estados que reservan unha parte do permiso para os pais, nunha liña de actuación liderada polos Estados nórdicos, e outros Estados que tenden máis ben a ofrecer vantaxes específicas para o disfrute polos homes dos seus dereitos de conciliación, nunha senda da que cabe citar como exemplos as Repúblicas de Portugal e de Italia. En realidade, ambos os dous tipos de medidas preconízanse abertamente dende as instancias comunitarias: dun lado, a promoción de modelos de permiso parenteral axeitados e adaptados á esixencia de ser compartidos por ambos os dous pais, aos fins da cal se necesitan mecanismos, financeiros e doutro tipo, para que os homes aumenten a súa disposición cara a utilizar este tipo de medidas. Nesta liña de actuación, as iniciativas divulgativas e de toma de conciencia resultan moi perentorias²³.

²² Todos estes datos, de novo en DREW, E., *op. cit.*, pp. 33 ss.

²³ Véxanse estas reflexións no *Report...on equality between women and men 2005*, cit., p. 8.



Convén, pois, poñer de relevo as reflexións que se construíron ao respecto sobre a devanditas normativas, en particular entre os Estados Nórdicos. Aínda que tampouco hai que perder a perspectiva de que as diferenzas entre eles mesmos son moi significativas, tanto no que respecta á estrutura do permiso coma á protección por parte dos sistemas de Seguridade Social²⁴. A idea clave consiste en certas reformas lexislativas iniciadas a mediados dos anos noventa en Estados como Dinamarca, Suecia e Italia que formalmente se formularon en clave restritiva, baixo a condición aos pais de "usa o permiso ou pérdoo" -*use it or lose it*-, é dicir, establecer un segmento do permiso que non pode ser transferido ás nais, coa eventual excepción das familias monoparentais. Houbo variantes interesantes, como é o caso de Austria, República na que se recoñecen ata tres anos de permiso parenteral, pero baixo a condición de que o pai se tome cando menos seis meses antes de que o neno alcance a idade de tres anos. As reformas foron especialmente incisivas nun Estado extracomunitario, a República de Islandia, onde hai tres meses de reserva para o pai, tres para a nai e só tres de distribución libre²⁵.

En canto ao Reino de Suecia, e sen entrar en datos concretos sobre o seu xeneroso sistema de Seguridade Social relativo ao permiso parenteral e de atención á familia²⁶, debe destacarse que dende o 1 xaneiro 1995 un dos meses de permiso se reserva o pai -o chamado *daddy month*- de modo que, se decide non se acoller a el, non pode transferirlllo á nai. A partir do 1 xaneiro 2002, o número de meses de reserva ao pai aumentou a dous -tamén existen dous de reserva para a nai-, aínda que a taxa de reposición do subsidio descendeu do 90 ao 80 por 100²⁷, coa intención declarada de incentivar unha pronta reincorporación ao traballo das nais. A duración total do permiso subsidiado alcanza os 390 días, aínda que hai que engadir outros 90 días máis protexibles cun subsidio de moita menor contía, isto é, dunha cantidade lineal que rolda os oito dólares ao día²⁸. Só é posible que un dos pais goce do permiso, non ambos os dous simultaneamente, salvo que o disfrute se efectúe a tempo parcial. Y, ademais, debe recordarse que a posibilidade de utilización conclúe cando o neno alcance a idade de oito anos ou ben concluíra o primeiro grao escolar. E, paralelamente ao permiso parenteral, existe outro de coidado de nenos enfermos, que se outorga para a atención de menores de doce anos, cunha protección do sistema de Seguridade Social que alcanza unha taxa de reposi-

²⁴ Destacando estas diferenzas, GHYSELS, J., *Some reflections on equal opportunities and the reconciliation of work and family life*, Round table "Life Course and Transitional Labour Markets", TLM Network, Budapest 19-21 may 2005, p. 3.

²⁵ Datos sobre o particular en EKBERG, J., ERIKSSON, R. E FRIEBEL, G., *Parenteral leave-A policy evaluation on the Swedisk "Daddy-month" reform*, na web <http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp1617.html>, p. 3.

²⁶ Véxanse os datos, extraordinariamente relevantes en *Swedish family policy*, Fact Sheet, Ministry of Health and Social Affairs, nº 11, 2005.

²⁷ Dito sexa de paso, trátase dun subsidio topado cuxo tope na práctica afecta a arredor do 12 por cento dos pais e do 4 por cento das nais (EKBERG, J. e outros, *op. cit.*, p. 7).

²⁸ No caso das persoas sen emprego, esta é a cantidade que perciben durante o período total de 450 días.



ción de entre o 75 e o 80 por 100 e que se outorga por un tempo máximo de sesenta días ao ano, sen que haxa condicionamentos sobre desfrutes obrigatorios para o pai ou para a nai²⁹.

Polo demais, estase a preparar un novo paquete de medidas lexislativas en Suecia, de entre as que cabe destacar as seguintes: a esixencia de que o permiso se goce antes de que os nenos cumpran os catro anos, co obxectivo de que os seus beneficiarios e beneficiarias non sometan aos seus empregadores á expectativa de utilización de permisos durante un período de tempo excesivamente prolongado. Díxose por parte dun asesor gobernamental ao respecto que os devanditos empregadores perciben as mulleres como un gran risco, pois en moitos casos é necesario que transcorran ata quince anos antes de que poidan traballar de novo a xornada completa. E engadiuse que as normas de Seguridade Social comunitaria incrementan en exceso o risco de que nacionais doutros Estados membros con baixos períodos de carencia gocen os dereitos parenterais da Seguridade Social sueca. Por outro lado, preténdese incentivar o traballo a xornada completa das persoas con nenos pequenos, ao fin da cal prevese un permiso adicional de dez días para os pais e nais durante as vacacións escolares ata que os fillos cumpran a idade de dez anos. Deses dez días só os dous primeiros se cubrirán cun oitenta por cento do salario. Con esta medida asegurárase, presumiblemente, que cada pai e nai pase polo menos dous días ao ano de contacto intenso cos seus descendentes directos. Finalmente, púxose en tea de xuízo que os sesenta días anuais de atención a nenos enfermos sexan subsidiados polo sistema de Seguridade Social³⁰.

Un pouco antes que en Suecia, no Reino de Noruega tamén se introduciu a cota reservada aos pais, de catro semanas, o 1 abril 1993. Conxuntamente con esta medida, incrementouse a duración do permiso parenteral dende os seis ou ata os dez meses –máis correctamente, ata 42 semanas– cunha taxa de reposición do 100 por 100 do salario ou ata 52 cunha reposición do 80 por 100, aínda que, ao igual que no caso sueco, con certos topes de contías máximas-. A única excepción na que a nai podería facer uso da totalidade do permiso sería a de familias monoparentais³¹. Ademais, existe un permiso non retribuído que pode tomar ata un máximo de tres anos e, en ambos os dous casos, cabe a posibilidade de desfrute a tempo parcial.

Houbo certas análises sobre o impacto destas medidas na realidade social. Polo que respecta a Suecia, as reformas dos anos 1995 e 2002 perseguiron un triple obxectivo: en primeiro lugar, asegurar o benestar dos fillos, mediante medidas que garantan que os pais non sufran economicamente por dedicarse ao seu coidado e posibilitando que os menores poidan desenvolver relacións abundas cos seus dous proxenitores. En segundo lugar, conquistar as maiores cotas de independencia econó-

²⁹ Todos estes datos en EKBERG, J. e outros, *op. cit.*, pp. 7-8.

³⁰ Véxanse estes puntos de debate no artigo publicado o 10 abril 2005. Na web: <http://www.thelocal.se/article.php?ID=1259-date=20050410>, coas opinións emitidas por THORWALDSSON, K.P.

³¹ Véxanse estes datos en OFTUNG, K, *Fathers and parenteral leave in Norway*, cit., pp. 2-3.



mica das mulleres nunha familia na que, ata hai uns poucos anos, estaba moi dividida a función do pai como sostedor económico e da nai como coidadora do fogar. Neste obxectivo, é certo que o sistema sueco favorece que a nai preserve unha vinculación co mercado de traballo, ao facerse depender o dereito da previa condición de persoa activa da beneficiaria e ao calcularse o subsidio en función dos seus logo dos ingresos. En terceiro e último, implicar máis aos homes no coidado dos fillos, na asunción de responsabilidades familiares e na adquisición de habilidades de coidado do fogar. Para tal efecto, as campañas educativas e informativas deberían erixirse en elementos básicos³².

En termos numéricos, hai que recoñecerlle un notable éxito á normativa sueca de permiso parenteral. Se no ano 1992 a media de días que tomaban os pais apenas alcanzaba o 9 por 100 do total, en 2004 estimase que utilizan aproximadamente o 17 por 100 do período máximo³³. Agora ben, existen indicios de que non se produciu un notable cambio de hábitos dentro do fogar. Ben pode alegarse que os hábitos nos comportamentos dos homes e das mulleres, ou na propia organización das actividades produtivas, non suceden de modo inmediato, senón máis ben a longo prazo. Ademais, poden detectarse certos elementos que incitan á preocupación. O primeiro deles consiste en que, malia todo, o número de días que gozan os pais de media está por debaixo dos dous meses que constitúen na actualidade a súa reserva. O segundo, en que o incremento do *daddy's estafe* a un segundo mes produciu unha redución do permiso da nai. Deste modo, se o pai non utiliza a totalidade do seu período, ao final, o tempo dedicado ao coidado do neno diminúe, como sucedeu en Suecia, nunha media de cinco días. Probablemente, calquera iniciativa legal que incrementase a cota do pai estaría abocada a producir este efecto indirecto³⁴. E o terceiro, en que a reserva do pai produciu un incremento na utilización pola nai do permiso adicional de 90 días, como se dixo menos protexido, e do permiso para coidado de nenos enfermos, de modo que o seu desprazamento parcial do permiso parenteral non produciu unha maior reincorporación práctica da muller ao mundo do traballo³⁵.

Todo iso non obstante, hai que recoñecer toda a carga revolucionaria que trouxo consigo a adopción de medidas normativas como as comentadas nos Estados nórdicos. En termos xerais, introduciuse unha cultura conforme á cal os pais utilizan o permiso que a norma legal lles reserva, sen que agora se cuestione a conveniencia da devandita medida ou se contra-argumente que constitúe todo un ataque á liberdade de elección no seo das unidades familiares³⁶. Ben é certo que, como resultaba doado de prognosticar, e a causa dos toques nos subsidios, a utilización de dereitos polo pai dimi-

³² Véxanse estas ideas en DREW, E., *op. cit.*, pp. 20-1.

³³ *Ibid.*, p. 36.

³⁴ EKBERG, J. e outros, *op. cit.*, p. 17.

³⁵ *Ibid.*, pp. 11 ss.

³⁶ OFTUNG, K., *op. cit.*, p. 3. Este autor alega que arredor do 80 por 100 dos pais se toman as súas catro semanas de reserva -p. 5-. Con todo, a media de días que toma o pai é de 25 e a da nai de 108.



núe cando os seus salarios son superiores, así como, dende unha perspectiva inversa, increméntase cando os salarios elevados os achega a muller³⁷. Pouco a pouco vanse introducindo unha serie de cambios nos hábitos sociais: as nais perciben con menor intensidade que o coidado dos nenos é unha tarefa que lles incumbe a elas en exclusiva ou, no mellor dos casos, dun xeito moi protagonista. Así mesmo, o mes do pai provoca situacións novas, nas que este debe enfrontarse aos problemas cotiáns que envolve o coidado dos nenos sen que a nai estea presente, pois ela permanece no seu posto de traballo. Por suposto, diminúe a sensación de culpabilidade das nais, que acoden ás súas actividades profesionais sen o condicionamento de que o neno poida quedar desatendido. En fin, decrece o perigo de que as mulleres pasen longos períodos absolutamente desvinculadas das súas actividades fóra do fogar e das súas carreiras profesionais³⁸. Pode concluírse, en suma, que constituiría un obxectivo sumamente desexable que se incrementase a utilización polo pai destes dereitos, pero xa á marxe da coerción que supón un sistema de reserva do tipo "o tomas ou pérdesse".

Pero para conseguir tales obxectivos habería que remover moito os hábitos sociais, mesmo entre os Estados con sistemas eficaces de conciliación máis consolidados. Pénsese, vg., na postura da empresa fronte á situación dun traballador varón que usa os dereitos parenterais dende unha perspectiva absolutamente voluntaria. Cando os toma unha muller, o problema non se sae en exceso da normalidade, por máis que condicione moi decisivamente a toma de decisións da dirección. Pero se é o pai o usuario, a súa decisión considérase como unha deslealdade cara ao empresario ou, no mellor dos casos, como unha moi escasa implicación no proxecto empresarial. Neste sentido, está acreditado nas experiencias nórdicas que os efectos en termos salariais e de promoción profesional resulta moito máis devastadores para o pai que para a nai, ante exercicios simétricos do mesmo dereito³⁹.

E, por aludir a outro Estado nórdico, en Islandia instaurouse o mes do pai en 2000. En 2002 pasou a dous meses e en 2003 a tres meses. O impacto sociolóxico foi inmenso, pois os pais pasaron de utilizar unha media de 39 días en 2001 a 182 días en 2003. Os autores foron unánimes: en tanto que os países nórdicos foron os que máis implicaron o pai no permiso parenteral, España e Alemaña⁴⁰, pola flexibilidade dos seus sistemas, botan moi pouca potencialidade de cambio nos hábitos sociais⁴¹. Algo moi parecido sucede, ben que con matices, en Austria, en particular no ámbito da negociación colectiva: os sistemas de conciliación da vida familiar e laboral concíbense en esencia como políticas

³⁷ DREW, E., *op. cit.*, p. 36.

³⁸ *Ibid.*, *passim*.

³⁹ EKBERG, J e outros, *op. cit.*, p. 17.

⁴⁰ Para unha síntese do sistema alemán, MERZ, M., *Women 's hours of market work in German: the role of parenteral leave*, discussion paper nº 1288, september 2004, IZA, especialmente pp. 16-7, onde pon de relevo as tendencias na utilización do permiso parenteral por parte das mulleres casadas con fillos menores en atención ás posibilidades do seu uso a tempo parcial.

⁴¹ DREW, E., *op. cit.*, p. 36.



dirixidas ás mulleres, sen que incumban aos traballadores varóns⁴². Polo demais, as últimas novidades legislativas acaecidas en España aconsellarían contemplar a experiencia dalgún Estado como Canadá, onde dende 2001 se estenderon os dereitos ás parellas do mesmo sexo⁴³.

e) Outras cuestións

Por último, a materia do permiso parenteral require dous apuntamentos adicionais. O primeiro, relativo á conservación e mantemento da calidade nas expectativas de dereitos de Seguridade Social. Insistiuse bastante na necesidade de outorgar prestacións específicas de Seguridade Social, pero menos noutra cuestión igualmente importante, como a garantía de que o disfrute dos dereitos derivados do coidado de familiares non repercuta negativamente nos dereitos futuros a pensións dos seus usuarios⁴⁴. Cuestión esta que, por certo, foi a única minimamente atendida no Dereito español da Seguridade Social, polo que se refire aos aspectos relacionados coa excedencia por coidado de fillos.

O segundo refírese ás medidas de mellora dos permisos parenterais a través da autonomía colectiva e das medidas de acción social por parte das empresas. Tanto nos seus aspectos substantivos como prestacionais, a xeito de complementos dos subsidios de Seguridade Social, nesta materia existen non poucos exemplos e boas prácticas dignas de mencionarse, algunhas non bilateralizadas, senón máis ben incluídas no emerxente concepto de "responsabilidade social das empresas"⁴⁵. Por exemplo, na República de Finlandia bastantes convenios sectoriais obrigan as empresas a complementar os subsidios estatais⁴⁶.

UNHA ALUSIÓN AOS SERVICIOS DE ATENCIÓN Á FAMILIA

Unha consideración permanente en pro do éxito das políticas conciliatorias refírese á necesidade de mellorar o sistema de servizos sociais. Púxose de manifesto que o establecemento de servizos axeitados constitúe o instrumento fundamental que ha de permitir ás mulleres ingresar e permanecer no mercado de traballo⁴⁷. Dende o punto de vista do incremento das taxas de natalidade, cons-

⁴² Cfr. esta idea en ROSSI, I. e DEMETRIADES, S., *Reconciliation...*, cit., p. 7.

⁴³ DREW, E., *op. cit.*, p. 40.

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ Algunhas delas en DREW, E., *op. cit.*, pp. 40-1.

⁴⁶ *Vide.* esta cuestión en ROSSI, I. e DEMETRIADES, S., *op.cit.*, p. 13.

⁴⁷ *Report...on equality...*, cit., p. 7.



tatouse que a importancia desta cuestión resulta sensiblemente maior que a doutras acaso igualmente aptas para incrementar a participación da muller no mercado de traballo, tales como os permisos parenterais, a duración da licenza por maternidade ou mesmo a cobertura polo sistema de Seguridade Social destas continxencias. Púxose de manifesto, a partir das enormes diferenzas que existen sobre esta materia entre uns e outros Estados, xa sexa no ámbito da Unión Europea, xa no da OCDE, que a dispoñibilidade de servizos de atención aos nenos e a menor dependencia de sistemas informais de coidado, a través doutros familiares, produce un efecto positivo nos índices de natalidade⁴⁸. A incidencia non é tan elevada a partir da data de escolarización obrigatoria dos nenos, pero si con anterioridade a esta.

E xa en canto ás medidas que deben redundar nunhas mellores cifras de emprego das mulleres e nunha maior calidade deste, os servizos de coidado deben estenderse non só aos nenos, senón tamén aos maiores dependentes que non poidan valerse por si mesmos⁴⁹. O progresivo envellecemento da poboación esixe a adopción de políticas sociais, que sen dúbida afectarán o emprego da muller non só na época de nacemento e coidado dos seus fillos, senón ao longo de toda a súa vida activa⁵⁰. No caso contrario, a porcentaxe de abandono da vida activa seguirá sendo moi alta entre o sexo feminino.

En termos xerais, os mesmos países nórdicos que contan con normativas de permiso parental moi sobresaíntes se dotaron ademais de redes de servizos sociais que constitúen modelos para outros Estados comunitarios. En particular, na República de Finlandia os pais teñen grande liberdade de opción entre sistemas de dispensa do traballo ou de servizos sociais de calidade. Pero tamén Dinamarca e Francia destacan como sistemas de oferta de servizos nos cales o sistema de atención aos nenos conta cunha sólida estrutura⁵¹.

Sobre esta materia da existencia de servizos de coidado dispoñibles e de calidade, as opinións insisten na necesidade de que se combinen medios públicos e medios privados. Ben é certo que o financiamento público resulta de todo punto indispensable, así como a oferta de servizos de xestión pública. Pero iso sen prexuízo da apertura doutras posibilidades. Neste sentido, non debe deixar de desatacarse o importante papel que desempeñan certas empresas no mantemento de servizos, especialmente, de atención aos menores, dentro das propias instalacións da unidade produtiva⁵².

⁴⁸ KRIEGER, H., *Non future without children...*, cit., p. 9.

⁴⁹ DREW, E., *op. cit.*, p. 40.

⁵⁰ *Report...on equality...*, cit., p. 7.

⁵¹ DREW, E., *op. cit.*, p. 35.

⁵² Algúns exemplos en DREW, E., *op. cit.*, pp. 40-1.



E ÁS MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

As cuestións atinentes ao tempo de traballo constitúen a outra gran materia cando se abordan as medidas fundamentais de conciliación de vida familiar e laboral. A este respecto, as medidas de flexibilización da xornada laboral constitúen un dos tópicos máis transcendentais. Acaso as medidas de flexibilidade na disposición do tempo de traballo que obtiveron as empresas no seo da negociación colectiva produciran certo rexeitamento cara a estes tópicos dende a perspectiva dos representantes dos traballadores e traballadoras. Iso non obstante, existen acordos de grande interese, en particular en convenios e acordos de empresa de Estados do noso ámbito⁵³. Nesta liña de opinión, a Comisión insiste no papel fundamental dos interlocutores sociais na promoción de acordos sobre este particular que permitan a ambos os dous, homes e mulleres, atender as súas obrigas familiares⁵⁴. Trátase dun cambio de cultura nas organizacións produtivas imprescindible para a consecución da igualdade laboral dos dous sexos.

Porque a necesidade de medidas de atención a nivel de empresa se torna moito máis evidente aínda se a súa importancia se mide dende as esixencias de incremento dos índices de natalidade, en particular á vista da correlación directa, anteriormente enunciada, entre taxa de emprego e taxa de fertilidade das mulleres. Conxuntamente coa dispoñibilidade de servizos adecuados de coidado de menores e doutros familiares, a posibilidade de que as persoas con estas responsabilidades poidan organizar de modo minimamente flexible o seu tempo de traballo constitúe o factor fundamental en orde a mellorar a situación das familias e a abrir a posibilidade de incrementar a natalidade dentro dos límites dos desexos expresos ou implícitos en tales núcleos familiares⁵⁵.

Algúns Estados europeos contan con estruturas de negociación colectiva que foron introducindo progresivamente o tópico da flexibilidade horaria como medida de conciliación⁵⁶. É o caso da República de Austria. Pero en maior medida en Bélxica, onde dun tempo a esta parte constituíu un dos contidos básicos a tódolos niveis, intersectorial, sectorial e de empresa, xa dende finais dos anos oitenta. Así mesmo se introduciron acordos e convenios de acurtamento da xornada semanal a catro días -máis ben de concentración do tempo de traballo en catro días- ou de redución desta a trinta e cinco horas. E igualmente sistemas de créditos de horas en beneficio das políticas de atención á familia. En Dinamarca sucedeu algo parecido, se ben o interese polo horario flexible é máis recente.

⁵³ Sen prexuízo dunhas poucas ideas que formularei a continuación, dediqueime a este particular en *Medidas para promover la conciliación de la vida familiar*, Anuario da Facultade de Dereito de Ourense (Ourense, 2004) pp. 138 ss.

⁵⁴ *Report...on equality...*, cit., p. 7.

⁵⁵ KRIEGER, H., *op. cit.*, p. 10.

⁵⁶ Os datos que expoño a continuación proceden de ROSSI, I. e DEMETRIADES, S., *Reconciliation...*, cit., *passim*.



Particular interese revisten non poucos pactos asinados dende finais dos anos noventa que outorgan dereitos adicionais de vacacións aos traballadores con responsabilidades familiares. Algo parello sucede noutros Estados, como Finlandia -xa dende mediados dos anos noventa-, ou o Reino de Holanda, no que tamén a utilización do tempo de forma flexible como medida de conciliación constitúe un tópico fundamental nas mesas de negociación. A negociación máis recente introduciu ademais sistemas de elección múltiple que pretenden que o traballador poida obter un "menú" de condicións de traballo adaptado ás súas necesidades persoais.

Tamén a regulación do traballo a tempo parcial está dotada dun grande interese. En Bélxica existen non poucos acordos ao respecto, moitas veces dirixidos especificamente aos traballadores maduros, por enriba dos cincuenta anos de idade. En Holanda, o gran desenvolvemento do *part etate* veu sen dúbida ligado a cláusulas convencionais que fomentan a súa utilización.

Así mesmo se introduciu, como cuestión con certas potencialidades nesta materia, a regulación de acordos sobre teletraballo. Así o recoñecen expresamente os asinantes do Acordo-Marco sobre o teletraballo, de 16 xullo 2002 -CES, UNICE, UEAPME e CEEP-, cando, entre as consideracións xerais, afirman que "é un medio para que os traballadores concilien vida profesional e vida social", ao fin da cal, ao referirse á organización do traballo establecen que "o teletraballador organizará o seu tempo de traballo". En algúns Estados comunitarios -como Bélxica, dende unha lei de 1996- existe regulación legal deste. En Dinamarca asináronse varios acordos sectoriais de teletraballo, a partir dun relativo aos traballadores do comercio e os servizos. En Noruega, cara a 2002 aínda non se regulara legalmente, pero constituía unha cuestión de interese en bastantes mesas de negociación.

CONCLUSIÓN

Dende logo que a conciliación da vida familiar e laboral se erixiu nos últimos anos nunha materia central entre as políticas sociais dos Estados Europeos. E non cabe dúbida de que se adaptaron medidas sumamente eficaces, cando menos para que a atención da vida familiar sexa accesible para as mulleres traballadoras, tanto en termos laborais, de Seguridade Social como de establecemento de sistemas de servizos públicos minimamente eficaces. Probablemente atope maiores resistencias o reto de implicar aos traballadores varóns na atención das súas familias, por máis que tamén neste campo se introduciran medidas útiles, en particular na esfera dos Estados nórdicos. Con todo, é unánime a opinión de que a día de hoxe esta materia constitúe o gran reto e a maior resistencia para que o home e a muller poidan traballar en pé de igualdade.

A comparación das lexislacións europeas coa española non resiste a máis mínima crítica. A Lei española en absoluto resulta homologable ás que por aquel entón aprobáronse en trasposición da Directiva do permiso parenteral. E tampouco con experiencias legais previas en moitos dos Estados comunitarios. En 1999 o Parlamento español para nada abordou a necesidade de establecer medidas

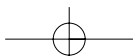
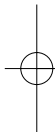
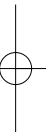


de Seguridade Social, de implicar ao pai con cotas de permiso reservadas a el, de ter en conta a situación da muller que fai uso dos seus dereitos, ou de harmonizar algunha destas medidas co establecemento, a calquera nivel territorial e por parte de calquera Administración Pública, dunha rede fiable de servizos públicos de atención a menores e familiares dependentes. Non en van o modelo español non está precisamente entre os mellor valorados nesta materia.

E tampouco pode dicirse que a negociación colectiva tivera sensibilidade ningunha para permitir que os traballadores concilien as súas responsabilidades familiares e laborais. Á marxe de episódicos exemplos de boas prácticas, máis ben as novas orientacións dos nosos convenios aumentan o conflito entre traballo e familia, sobre todo ao regular a xornada laboral. Sen que se pretenda contrastar un "mal" modelo español cuns "bos" modelos europeos -o cal, sen dúbida, contribuiría a distorsionar a realidade- ben é certo que hai algunhas iniciativas de convenios e acordos das que bo sería aprender.

Pero, en última instancia, os problemas de conciliación da vida familiar e laboral pasan polas preferencias íntimas das persoas e das familias⁵⁷. Neste sentido, as expectativas excesivamente optimistas sobre o resultado das políticas públicas están condenadas á frustración. Porque máis pesarán sen dúbida as decisións privadas que se adoptan no ámbito da familia.

⁵⁷ Resalta esta idea GHYSELS, J., *Some reflections...*, cit., p. 7.





TERESA PÉREZ DEL RÍO

Profesora titular de Dereito do Traballo da Universidade de Cádiz.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE XÉNERO E NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. - A NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE GARANTÍA DO PRINCIPIO DE IGUALDADE DE TRATO E DA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO NO EMPREGO

A negociación colectiva constitúe o instrumento por excelencia de regulación das condicións de traballo e, paralelamente afirmase como instrumento de garantía dos Dereitos Fundamentais no seo da empresa¹. Precisamente por iso, debería constituír un instrumento importante para a eliminación da discriminación por razón de sexo no emprego e as condicións de traballo, en tanto que o dereito á igualdade sen discriminación por razón de xénero forma parte indiscutiblemente do elenco de dereitos fundamentais.

As normas comunitarias sobre igualdade de trato e máis en concreto a nova **Directiva 2002/73/CEE** (sobre igualdade de trato no acceso ao emprego e as condicións de traballo) intenta conseguir a implicación dos interlocutores sociais na aplicación do principio de igualdade e non discriminación por razón de sexo nas empresas mediante a introdución dun novo Art.8 ter que esixe dos Estados membros a adopción de medidas adecuadas para fomentar o diálogo social entre empresarios e representantes dos traballadores sobre a igualdade de trato co fin de promover a súa aplicación "...mediante, entre outros, o seguimento das prácticas desenvolvidas no lugar

¹. - Entre outros moitos VVAA (Lousada Arochena e Movilla García coords.) "Derechos fundamentales y contrato de trabajo" Ed. Comares. Granada 1998.



de traballo, os convenios colectivos, os códigos de conduta, a investigación ou o intercambio de experiencias e boas prácticas". Faise especial fincapé na negociación colectiva como instrumento de aplicación do principio de igualdade e pídeses dos Estados membros que alenten aos empresarios a que apliquen e fomenten a igualdade nas empresas de forma planificada e sistemática; sinálase como instrumento para conseguilo a presentación, cunha periodicidade axeitada aos traballadores e/ou aos seus representantes, de información adecuada sobre a situación real de homes e mulleres nas empresas, información que debería incluír estatísticas sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis da organización, así como a proposta de medidas para mellorar a situación constatada determinadas en cooperación cos representantes dos traballadores. Especificamente mediante o Art.2.5 trátase de implicar de forma directa aos empresarios e as institucións públicas na tutela dos traballadores fronte ao acoso moral e ao acoso sexual; en concreto sinala que "Os Estados membros.....alentarán a adopción por parte dos empresarios e os responsables do acceso á formación profesional, de medidas para impedir calquera forma de discriminación por razón de sexo, e en particular, o acoso e o acoso sexual no lugar de traballo".

Sen embargo, as mesmas normas comunitarias e os programas comunitarios de igualdade de oportunidades, viñeron mostrando sistematicamente a súa desconfianza no cumprimento desta función por parte dos convenios colectivos, considerando necesario, pola contra, para garantir unha completa tutela antidiscriminatoria, o establecemento de procedementos suficientes e adecuados de control de adecuación da negociación colectiva á prohibición de discriminación por razón de xénero. Por exemplo, o Art.4 da Directiva 1975/117/CEE (relativa ao principio de igualdade retributiva) e o Art.3.2.b da Directiva 2002/73/CEE obrigan aos Estados membros a adoptar as medidas necesarias co fin de que poidan anularse as cláusulas convencionais contrarias ao principio de igualdade.

Esta prevención sen dúbida atopa a súa causa na análise da realidade convencional que pon de manifesto que na maior parte dos Estados membros da UE, os convenios colectivos, en lugar de converterse en instrumento de tutela antidiscriminatoria, constituíron unha das fontes de discriminación máis notables.

Para España, a Constitución española de 1978 e en concreto os seus Arts. 7, 28 y 37, outorgan á negociación colectiva unha esencial función na regulación das condicións de traballo e das relacións laborais. Dende ela, os convenios colectivos concíbense como instrumento axeitado para a introdución na empresa de garantías dos dereitos sociais que a propia Constitución reconece, entre eles o de igualdade de trato e a prohibición de discriminación por razón de sexo (Art.14 CE). Así ademais véñeno recoñecendo os propios interlocutores sociais mediante os sucesivos Acordos que anualmente se pactan para fixar os obxectivos da negociación colectiva nos se recolle o obxectivo de que eliminar a discriminación por razón de xénero e garantir a igualdade de oportunidades².

2. - Ver os documentos conxuntos para a negociación colectiva asinados por UGT e CCOO nos anos 1999 (Punto 5) e 2000 (Punto 5.4) e no de 2001 (Punto 3.5) e no ANC 2002.



Durante a vixencia do Acordo Interconfederal para a Negociación Colectiva (ANC) 2002, os interlocutores sociais encargaron a realización dun estudo³ co obxectivo de analizar os posibles factores que dificultan a aplicación da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, mesmo en momentos previos ao acceso ao emprego, identificar os obstáculos e destacar cales poden ser as prácticas axeitadas para fomentalas, avaliando tamén a operatividade da negociación colectiva para estes efectos. O devandito estudo levou a que no ANC 2003 asinado o pasado 31 de xaneiro, se establezan unha serie de obxectivos a conseguir mediante a negociación colectiva coa finalidade de eliminar a situación de discriminación constatada. Estes acordos foron prorrogados nos anos 2003, 2004 e 2005.

As partes sociais recoñecen expresamente que froito deste estudo, **identificáronse como os principais problemas que teñen as mulleres hoxe no mercado de traballo, os altos niveis de segregación laboral por sexos, a maior temporalidade e a insuficiencia de servizos sociais de calidade e alcanzables para a atención dos fillos e das persoas dependentes, xunto coa persistencia de factores socioculturais e familiares que condicionan as súas opcións formativas, de ocupación e de vida, dificultando o seu acceso ao emprego, permanencia neste e o seu desenvolvemento profesional.** Aínda que algúns destes factores transcenden o ámbito das relacións laborais, recoñecen expresamente que a través da negociación colectiva e o diálogo social se pode realizar unha importante contribución para modificar o actual escenario e avanzar no obxectivo de corrixir as desigualdades que existen entre as condicións laborais de homes e mulleres. A negociación colectiva, entenden, debe contribuír ao establecemento dun marco equitativo para o desenvolvemento das condicións de traballo de homes e mulleres, propiciando aquelas actuacións que eliminen os obstáculos que se opoñen á consecución da equidade e, no seu caso acudindo á inclusión de accións positivas cando se constate a existencia de situacións desiguais de partida vinculadas ás condicións laborais.

Do traballo realizado extráese como conclusión que as formas directas de discriminación laboral cara ás mulleres son residuais no texto dos convenios sen embargo son frecuentes as discriminacións indirectas e iso comporta unha especial dificultade á hora de constatar a súa existencia, dado que esixiría avaliar se da aplicación das medidas convidadas se derivan efectos negativos para o colectivo feminino con respecto ao masculino.

As consideracións xerais xunto coas boas prácticas que se compromete a difundir a Comisión de Seguimento, teñen por obxecto orientar sobre aqueles aspectos que poden incidir positivamente en materia de acceso e permanencia das mulleres no emprego en condicións de igualdade cos homes e corrixir aquelas prácticas que poidan constituír un obstáculo para a aplicación do dereito á igualdade de oportunidades que establecen as normas legais nacionais e comunitarias.

³ . - "Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva" CCOO Cuadernos de Información Sindical, Madrid 2003.



As organizacións asinantes consideran axeitados para o seu tratamento pola negociación colectiva os seguintes criterios xerais:

- A adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que poden incluírse como principio xeral ou se reproducir en apartados concretos do convenio;
- A adecuación do contido dos convenios colectivos á normativa vixente ou, no seu caso, a súa mellora, eliminando aquelas cláusulas que estean superadas por modificacións normativas. Esta adecuación débese estender aos contidos en materia de seguridade e saúde laboral, prevención de riscos para a maternidade, a lactación e a reprodución, así como o tratamento do acoso sexual;
- A inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar o acceso das mulleres, en igualdade de condicións a sectores e ocupacións nos que se atopen subrepresentadas;
- O estudo e, no seu caso, o establecemento de sistemas de selección, clasificación, promoción e formación, sobre a base de criterios técnicos, obxectivos e neutros por razón de xénero;
- A eliminación das denominacións sexistas na clasificación profesional (categorías, funcións e tarefas);
- A recente modificación do Art.28 ET debería levar consigo a revisión e, no seu caso, emenda das diferenzas retributivas que puidesen existir por unha inadecuada aplicación do principio de igualdade de retribución por traballos de igual valor; para estes efectos, resultaría de utilidade a análise e aplicación no seu caso, de sistemas de valoración dos postos de traballo, que permitan avaliar periodicamente o encadramento profesional;
- A incorporación de medidas sobre xornada laboral, vacacións, programación da formación que permitan conciliar as necesidades produtivas e as de índole persoal ou familiar;
- A avaliación da aplicación do convenio dende a perspectiva da igualdade de oportunidades, a través do seguimento realizado pola Comisión Paritaria, que se dotará no seu caso, do correspondente asesoramento. Se se considera oportuno tal tarefa delegarase en comisións de traballo específicas.

As análises realizadas sobre o nivel de cumprimento real destes obxectivos por parte da negociación colectiva en España nos últimos anos⁴, poñen de manifesto que aínda queda moito por facer para conseguir os obxectivos formalmente propostos.

⁴ UGT, "La mujer en la negociación colectiva, Instituto de la Mujer, Madrid, 1988"; Heras y Murillo "La mujer asalariada ante la negociación colectiva, Fundación" 1º de Mayo, Madrid, 1992; Pérez del Río, Fernández López y Del Rey Guanter, "Discriminación e igualdade en la negociación colectiva", Instituto de la Mujer, Madrid, 1993; Quesada Segura "Guía para la negociación colectiva no discriminatoria", Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla-



Polo momento, e dende a óptica de xénero, o convenio pode adoptar diferentes papeis ou, noutras palabras, pódese apreciar a existencia de diferentes posibles actuacións convencionais no tema que nos ocupa, reconducibles a catro grupos:

- 1º) Convenios que simplemente **ignorán** a existencia de mulleres no seu ámbito de aplicación
- 2º) Convenios que **discriminan directa ou indirectamente** por razón de xénero;
- 3º) Convenios que con obxectivos pedagóxicos, simplemente **recordan a regulación legal** de materias que afectan a muller e a prohibición de discriminación por razón de xénero;
- 4º) Convenios que adoptan medidas de **acción positiva** que tenden a eliminar a discriminación e restablecer a igualdade laboral -formal e/ou real- entre homes e mulleres.

Na realidade, estas condutas son predicables non do conxunto do convenio, senón de cada unha das súas cláusulas ou preceptos, por iso non é en absoluto excepcional que, nun mesmo convenio, coexistan preceptos que discriminan con outros nos que se afirme terminantemente a prohibición de discriminación.

Polo que se refire ao primeiro é dicir, a invisibilidade polo convenio da existencia de mulleres no seu ámbito de aplicación, non é unha característica exclusiva da negociación colectiva xa que debido á permanencia máis intensa da **tradicional asignación de roles sociais**, e a **baixa taxa de actividade laboral feminina española (41'7%)** en comparación con outros países europeos, en xeral, as normas laborais e de Seguridade Social en España adoptáronse tendo presente un **modelo de des-**

Málaga, 1994; VAA (coord. Secretaría da Dona de CCOO-PV), "Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valenciá, Tirant Lo Blanc, Valencia, 1996"; VAA (coord. Pérez del Río), "La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva, Instituto de la Mujer, Madrid, 1997"; VAA (coord. De la Fuente Vázquez), "Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género, Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 1998"; VAA (coord. De la Fuente Vázquez), "Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género, Instituto Navarro de la Mujer, Pamplona, 1998"; Pérez del Río y De la Fuente Vázquez, "Análisis de la negociación colectiva en la enseñanza privada: perspectiva de género", (Informe non publicado encargado polo FOREM), 1999; Secretaría de la Mujer de la Federación Minero Metalúrgica de CCOO, FOREM y Fundación 1º de Mayo, "Código de actuación para la aplicación neutra de las clasificaciones profesionales", (Proyecto CODEX), FOREM, Madrid, 1999 que inclúe no seu Cuaderno nº3 un utilísimo manual para o estudo de convenios dende a perspectiva de xénero. Alonso Bravo et alt. "Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva de Castilla y León" Junta de Castilla y León 2001; Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO "Negociación colectiva y género: Una apuesta de futuro" Madrid 2003. http://www.ccoo.es/pdfs/NC_genero.pdf. CCOO Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva Cuadernos de Información Sindical, Madrid 2003. BONINO CUEVAS Y ARAGÓN MEDINA La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre hombres y mujeres MTAS, Madrid 2003; CES La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres Informe 2/2003 Madrid 2004.



tinatario: un traballador de sexo masculino, español, de 18 a 50 anos, cunha formación aceptable, con contrato estable, e con absoluta dispoñibilidade para traballar, é dicir, sen responsabilidades familiares de ningún tipo.

É necesario sinalar que este destinatario tipo cada vez é menos frecuente: a existencia no mercado de traballo de colectivos diferentes como mozos, inmigrantes, persoas con formación inadecuada, con contratos precarios e, polo que aquí interesa, a cada vez máis intensa e imparabile integración da muller no mercado de traballo, debe facer recapacitar e modificar posturas aos negociadores e en xeral ao sindicato se quere seguir tendo un papel que xogar na sociedade.

Evidentemente, o segundo tipo de condutas, constitúe unha violación do principio de legalidade ao que está sometida a negociación colectiva: a discriminación por razón de xénero está prohibida tanto normativa como constitucionalmente, e calquera cláusula discriminatoria é nula e debe desaparecer do ordenamento xurídico (Art.17 ET), pero iso formula problemas de formación e coñecemento por parte dos negociadores sobre o significado de conceptos clave na tutela antidiscriminatoria como os de "discriminación indirecta" e "acción positiva" xa que mal se pode facer desaparecer unha situación de discriminación ilegal cuxa existencia se descoñece ou non se sabe detectar. Doutro lado esixe un eficaz funcionamento do sistema de control de legalidade dos convenios establecido no Art.90.5 ET o que polo momento non se conseguiu á vista da frecuente existencia de convenios colectivos con cláusulas ilegais que foron publicadas no boletín oficial correspondente e atópanse en vigor.

Polo que se refire ao terceiro tipo de actuación, a denominada "actuación pedagóxica do convenio", a través da cal o convenio asume un labor de advertir ou recordar ás partes que a discriminación por razón de xénero está prohibida e mesmo reiterar a regulación antidiscriminatoria e de igualdade de oportunidades contida na norma heterónoma, non é en absoluto superflua nin ineficaz, xoga un papel máis psicolóxico que xurídico en tanto que as disposicións deberían aplicarse consten ou non no convenio colectivo pero, probablemente, o feito de que consten no convenio, facilita e impulsa a súa aplicación real ao facilitar un mellor coñecemento dos seus dereitos por parte dos destinatarios.

Formula sen embargo un dobre tipo de problemas: as partes poden chegar a pensar que, mediante a súa mera afirmación convencional, restableceuse a igualdade laboral entre homes e mulleres, o que en absoluto é certo xa que non abonda con afirmar os dereitos, é necesario garantir a súa aplicación e mesmo avanzar na medida do posible na súa concreción e desenvolvemento.

En segundo lugar, cando se opta por repetir o disposto en normas heterónomas, é necesario que a negociación colectiva presente a suficiente axilidade e dinamismo para incorporar as modificacións e progresos que nestas se produzan xa que doutro modo, se poden producir efectos contrarios aos perseguidos: a perpetuación nos convenios de regulacions menos favorables que as legalmente establecidas, creando nos destinatarios a dúbida e a inseguridade xurídica sobre cal sexa en realidade o alcance dos seus dereitos.



É de ter en consideración a este respecto que a doutrina puxo reiteradamente de manifesto que entre as características máis notables da negociación colectiva española están a inercia e a ausencia de dinamismo.

Polo que se refire ao último tipo de actuación convencional posible, a asunción polo convenio dunha función reguladora que impulse a consecución da igualdade real entre homes e mulleres e tutele de xeito eficaz fronte á discriminación por razón de xénero, o convenio pode mellorar a regulación estatal, concretala, desenvólvela e complementala, garantindo a súa aplicación real nas empresas, obxectivo nada novo en tanto a mellora da regulación legal é a función xeralmente atribuída ao convenio colectivo.

Non parece necesario insistir en que a consecución da igualdade de trato e oportunidades entre homes e mulleres na sociedade en xeral e no mercado de traballo en particular, constitúe, non só un imperativo constitucional, senón un requirimento dos principios de xustiza e dignidade. Sen embargo, os problemas que formula a eliminación, nestes momentos, da discriminación por razón de sexo en e mediante a negociación colectiva son indubidablemente importantes.

En primeiro lugar, dende o punto de vista económico, a eliminación da discriminación por razón de xénero representa un custo difícil de afrontar nun momento histórico como o actual no que o obxectivo primordial que rexe o funcionamento das empresas é a "competitividade".

En segundo lugar, dende a óptica puramente xurídica, ao parecer a complexidade do significado e a novidade -relativa- da introdución no noso ordenamento xurídico de conceptos importantes en óptica de tutela antidiscriminatoria como os de "discriminación indirecta" ou "acción positiva" de cuxa definición legal carecemos polo momento, dificultan o seu coñecemento en xeral polos operadores xurídicos e en particular polos suxeitos negociadores.

Finalmente, a eliminación da discriminación por razón de xénero esixe unha reconsideración da óptica tradicional na estratexia sindical. A composición maioritariamente masculina dos sindicatos e das mesas de negociación, viñeron conducindo a que as reivindicacións das mulleres traballadoras, fosen asumidas cun menor nivel de prioridade polos negociadores. Faise necesario facilitar unha maior participación das mulleres tanto nos órganos de decisión sindical coma nas mesas de negociación.

É evidente que o termo "difícil" non ten a mesma significación que "imposible", sobre todo se se ten en conta que, como veremos a continuación, algunhas das históricas propostas realizadas en temas xerais de negociación colectiva polos sindicatos, poden significar un avance considerable para a consecución de obxectivos relacionados coa igualdade e a prohibición de discriminación por razón de xénero. Doutro lado, algunhas das propostas realizables nesta óptica, non carrexarían custo ningún ou este sería perfectamente asumible por parte das empresas. En todo caso, a súa asunción esixiría unha modificación dos estereotipos e prexuízos tradicionalmente mantidos acerca do traballo feminino e, polo tanto, unha sensibilización previa non só da parte empresarial senón mesmo de parte sindical da negociación colectiva.



2. -OS OBXECTIVOS DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ÓPTICA DE XÉNERO

2.1. - A participación da muller nos sindicatos e na negociación colectiva

En primeiro lugar e indubidablemente, un dos obxectivos tradicionais dos sindicatos é a promoción da afiliación sindical e o intento de ampliar o seu ámbito de actuación a colectivos que, por unhas ou outras causas que non imos analizar, estiveron tradicionalmente apartados do sindicato. Perfectamente compatible con este obxectivo é a promoción da sindicación feminina. Tendo en conta que se atopa estatisticamente demostrado que a importancia do Sector Servizos no noso país é cada vez maior e que este sector económico é o máis feminizado con diferenza en todos os países europeos incluído España, a promoción da sindicación deste sector é importante para o sindicato en xeral pero de forma directa tamén para as mulleres traballadoras en particular.

En segundo lugar, **implicar aos membros do sindicato no seu funcionamento e promover a participación**, obxectivos tradicionais do sindicato e esixidos polo principio constitucionalmente establecido de funcionamento democrático deste, son perfectamente compatibles coa necesidade dunha maior participación feminina nas eleccións sindicais e nas mesas de negociación, así como nos órganos de dirección do sindicato.

2.2. - A importancia da estrutura negocial

O obxectivo de centralizar e articular a negociación colectiva asumida polos interlocutores sociais mediante os sucesivos Acordos Interconfederais para a Negociación Colectiva, coa intención de reforzar os ámbitos convencionais amplos -os de sector nacional- reducindo paulatinamente o número de convenios de ámbito provincial, e a fixación de regras de complementariedade e articulación entre os diferentes ámbitos de negociación, resulta moi conveniente para as mulleres traballadoras xa que se constataron niveis superiores de discriminación nos convenios de pequenos ámbitos de aplicación non articulados cos de ámbitos superiores. A riqueza de contido dos primeiros é moi superior á dos segundos, o que permite facer referencia neles a cuestións importantes para as mulleres, máis alá das meras revisións salariais en que normalmente se converten os segundos, problema este na actualidade tanto máis importante canto que unha parte significativa das cuestións non reguladas no convenio son remitidas a partir da Reforma da lexislación laboral de 1994 directamente ao contrato individual de traballo o que non resulta nada conveniente para as mulleres traballadoras que, normalmente posúen escasa forza contractual.

2.3. - O acceso ao emprego e as modalidades de contratación

O primeiro obxectivo que os interlocutores sociais deberían formularse é a **eliminación da discriminación no acceso ao emprego e a ocupación**.



Non é necesario volver a repetir unha vez máis os datos estatísticos que foron elaborados e publicados por diversos organismos públicos nos que se demostra unha clara **segmentación sexual tanto horizontal** (é coñecida a existencia de traballo masculinos e femininos estes últimos moito menos numerosos que os primeiros) **como vertical do mercado de traballo** (o denominado "*teito de cristal*" ou o "*chan pegañento*"). Ademais, as modalidades de contratación ás que acceden as mulleres maioritariamente caracterízanse pola súa atipicidade⁵.

Nesta óptica o obxectivo da negociación colectiva de **incrementar as oportunidades de emprego tanto en óptica cuantitativa como cualitativa -máis emprego e mellor emprego-**, favorece as mulleres, en tanto o seu nivel de desemprego e infracontratación é porcentualmente moi superior ao dos homes, as estatísticas comunitarias mostran que é o máis elevado da UE, polo tanto, o incremento das posibilidades de obter traballo e dun mellor emprego non pode máis que favorecer ás mulleres.

Sería necesario ademais **eliminar a segregación ocupacional nos procesos de contratación**, é dicir, os estereotipos que determinan a asignación de traballos diferentes a homes e a mulleres, creando as condicións para unha integración racional e non sexista de todas as persoas, sexa cal sexa o seu sexo, en todos os postos de traballo de calquera empresa ou sector xa que se comprobou experimentalmente que a mellor forma de eliminar a discriminación nas condicións de emprego e traballo, é garantir a igualdade de oportunidades de acceso a homes e mulleres a todo tipo de emprego ou profesión. Nesta materia a negociación colectiva podería propoñerse a **regulación de sistemas obxectivos de contratación, acceso e promoción que garantan a eliminación da discriminación**, mediante a selección dos traballadores por medio de probas obxectivas; **podería ademais, en cumprimento da D/2002/73, esixirse nos convenios colectivos de ámbito sectorial, a realización de análises estatísticas sobre a situación de emprego nas empresas de máis de 50 traballadores e o estudo das razóns que levan á situación que se constate, se esta é discriminatoria** (porque as mulleres sexan excesivamente escasas ou están exclusivamente integradas en determinadas seccións ou postos de traballo) o que podería ir ademais unido a un **compromiso de modificación da situación mediante a adopción de medidas de "acción positiva"** (por exemplo, cursos de formación e reciclaxe dirixidos ás mulleres traballadoras da empresa para facilitar a súa mobilización ou a súa promoción).

Polo que se refire á "calidade" do emprego, **sería necesario ter en consideración a atipicidade do emprego feminino**, garantindo, por exemplo, a aplicación do principio de **proporcionalidade e de igualdade de dereitos dos traballadores a tempo parcial** -na súa maioría mulleres en toda Europa-.

Garantir na medida do posible a estabilidade no emprego mediante a conversión de contratos temporais en fixos, favorecería igualmente máis ás mulleres en tanto en canto estas afrontan uns maiores niveis de precariedade na súa contratación (34'2% feminino fronte ao 29'2% masculino).

⁵. - Ver "Panorama sociolaboral de la mujer en España" CES N°31 2003.



Para garantir unha maior empregabilidade e unha maior estabilidade no emprego ás mulleres, é necesario ter en conta a súa formación profesional xa que nun momento en que os procesos de produción sofren continuas transformacións tecnolóxicas e no que a flexibilidade e a mobilidade funcional van ser a regra xeral, a formación continua convértese nunha necesidade esencial se se desexa ter oportunidades de conservar o posto de traballo e niso fan fincapé constantemente os Programas Comunitarios e Nacionais europeos para a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. A mellor e maior integración da muller no mercado de traballo e en condicións de igualdade de oportunidades, pasa indubidablemente por **a mellora de niveis e diversificación da formación profesional feminina**, por iso é necesario favorecer a participación das mulleres nos diversos cursos de formación que se realicen para así superar a situación de desigualdade de partida na que se atopan moitos dos colectivos de traballadoras no interior das empresas. Mediante a negociación colectiva debe garantirse **que a formación das mulleres sexa continua, específica e integral, teña valor profesional, se realice dentro da xornada de traballo e se dirixa á formación de mulleres naquelas especialidades, sectores ou profesións nos que a muller se atopa subrepresentada**. Tamén é importante coidar a formación daquelas mulleres que a precisen para continuar a súa actividade laboral despois dun período longo de suspensión.

A pesar de que tras a Reforma do ET de 1994, a formación e a promoción profesional se convirten en materias a regular pola negociación colectiva de xeito case exclusivo, a situación convencional constada móstrase lamentable nesta materia. A organización do traballo segue recoñecendo-se en xeral como competencia exclusiva da dirección da empresa pero algúns convenios colectivos, especialmente os de ámbito nacional, establecen a obriga de poñer en coñecemento dos representantes dos traballadores, polo menos, a situación do cadro de persoal e escalas, co obxectivo de facilitar o seu labor de control en materia de acceso e promoción do persoal⁶. E só a metade dos convenios de ámbito nacional renegociados no ano 2001 realizan algunha regulación do traballo a tempo parcial. Unha regulación notablemente completa e pormenorizada contense no Cc. Grandes Almacéns (BOE 10-8-2001) que establece un réxime xurídico amplo e pormenorizado no que se fai referencia ao principio xeral de proporcionalidade de dereitos, á fixación contractual do pacto de horas complementarias e a súa consolidación, así como do horario a desenvolver. Ningún outro convenio contén unha regulación tan ampla e completa; algúns realizan unha regulación específica da modalidade contractual de "fixos discontinuos". Nalgúns casos a técnica normativa segue deixando

⁶ . - Cc. Industrias azucreiras (BOE 17-10-2000) Acordo 8. Escalas. "As empresas formularán cada tres anos unha escala do persoal por centro de traballo, clasificado por grupos profesionais, categoría e antigüidade. A devandita escala será sometida ao coñecemento do persoal e dos seus representantes legais. No caso de que houbese reclamacións, estas deberanse formular no prazo de dez días e a empresa resolverá. Contra a decisión desestimatoria da empresa o traballador poderá exercer as accións legais oportunas. Acordo 54. Funcións dos Comités de empresa. G) O Comité velará non só por que nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa vixente ou pactada, senón tamén polos principios de non discriminación, igualdade de sexo, e fomento dunha política racional de emprego".



bastante que desexar xa que a regulación desta modalidade contractual se realiza en preceptos diversos e bastante afastados do convenio e noutros casos se realizan afirmacións dubidosamente compatibles coa legalidade. En definitiva, a regulación convencional do contrato de traballo a tempo parcial deixa aínda bastante que desexar no nivel nacional pero máis aínda no nivel provincial.

2.4. - A igualdade retributiva

A situación de discriminación retributiva da muller é importante en todos os Estados membros da UE incluída España; os datos estatísticos publicados polo CES demostran que os **salarios medios femininos significan só un 75'4% dos masculinos, é dicir, un desfase de case o 25% entre ambos os dous e que o 77% dos traballadores "mal pagados" o "pobres" en Europa son mulleres.**

A modificación do **Art.28 ET** introducida en 1994, obrigada pola Directiva CEE 75/119 respecto da que nos atopabamos en situación de incumprimento parcial, e pola Xurisprudencia tanto do TJCEE coma do TC español prohibía a discriminación salarial tanto de tipo directo coma de carácter indirecto, ao obrigir ao empregador a pagar o mesmo salario non só polo *"mesmo traballo"*, senón por un traballo de *"igual valor"*. Recentemente e mediante a Lei 33/2002 do 5 de xullo complétase a transposición da norma comunitaria ao introducir no precepto a referencia á *"retribución"* e non ao *"salario"*, concepto moito máis restritivo que o primeiro, como elemento contractual respecto do que non debe existir discriminación nin directa nin indirecta. O problema actualmente é determinar cando dous traballos son de igual valor o que sen dúbida se converte en función esencial da negociación colectiva que deberá ter en consideración os criterios fixados pola Xurisprudencia dos tribunais -comunitario e o constitucional español- e as recomendacións adoptadas para o efecto polos organismos comunitarios, como a Comisión, entre eles o **Memorandum sobre Valoración non discriminatoria dos postos de traballo e o Código de Conduta para a súa aplicación**, adoptados e publicados en 1994 e 1996 respectivamente.

Non ignoramos que a eliminación da situación de discriminación retributiva ten un custo económico notable, o cal non debe impedir que se realice ou polo menos se intente realizar, seguindo un procedemento que pode ser pactado, vr.gr. dedicando unha parte do incremento salarial global a paliar as situacións de discriminación constatadas ou mesmo mediante a conxelación daqueles complementos que se demostraran como causa de discriminación salarial.

A situación convencional real deixa moito que desexar. En primeiro lugar, resulta sorprendente que mesmo nos convenios de sector nacional, sigan aparecendo denominacións de postos en feminino, case sempre os máis baixos das clasificacións profesionais. Este tipo de ilegalidades é tamén frecuente nos restantes niveis convencionais.

Polo que se refire aos factores de encadramento e polo tanto, de valoración de postos de traballo, é necesario sinalar que na negociación colectiva estatal se está a xeneralizar a utilización dos establecidos no **Acordo de Cobertura de Baleiros** adoptado en 1997, é dicir, *"coñecementos"*, *"expe-*



riencia", *"iniciativa"*, *"autonomía"*, *"responsabilidade"*, *"mando"* e *"complexidade"*, e da definición que se realiza destes conceptos, pódese deducir claramente que esta selección inclúe factores que se achan claramente máis presentes ou con máis intensidade en traballos con predominio masculino (*"mando"*, *"iniciativa"* *"autonomía"*), que ademais son dobremente valorados en tanto a definición do concepto *"complexidade"* sinala que se trata dun factor *"para a valoración da cal se terá en conta o número e grao de integración dos diversos factores antes enumerados na tarefa ou posto encomendado"*; sen embargo, están ausentes outros posibles máis *"neutros"* dende a óptica do xénero, como *"condicións de traballo"* e *"esfuerzo físico ou mental"* que non son nin mencionados.

Polo que respecta ao factor *"Coñecementos e experiencia"* hai que subliñar que o seu recoñecemento nos traballos feminizados pode resultar problemático, non tanto no que respecta á valoración correcta da forma en que se obtivera, xa pode entenderse que a súa definición inclúe tanto a regulada como a non regulada (*"factor para a valoración do cal se terá en conta ademais da formación básica necesaria para cumprir correctamente os labores, a experiencia adquirida"*.) senón á hora de medir a *"dificultade para a adquisición dos devanditos coñecementos e experiencia"* debido á existencia de erros sistemáticos e de prexuízo que levan á convicción da existencia de certos **coñecementos e habilidades innatos no sexo feminino** ou doadamente adquiridos no fogar dende a infancia, xeralmente os relacionados co traballo doméstico e de coidado, conviccións que poden conducir a situacións funcionais discriminatorias e á infravaloración dos postos que requiran deste tipo de coñecementos ou habilidades.

A valoración nesgada en función do xénero dos diferentes postos de traballo, conduce a situacións de discriminación indirecta e dun estudo detido dos convenios colectivos pode deducirse a posible existencia de discriminacións retributivas indirectas en todos os niveis convencionais. Como era de esperar, seguen sendo relativamente visibles, a pouco que se investigue **as discriminacións retributivas indirectas** tanto no nivel nacional de negociación coma no provincial e parece detectarse unha maior frecuencia nos convenios correspondentes a sectores ou subsectores máis probablemente feminizados⁷.

⁷ . - Por exemplo, no Cc. Fariñas panificables (BOE 17-8-2001) o *"Auxiliar e mozo de almacén"* (posto tradicionalmente masculinizado) ten asignado un S.B./día de 3.139 pts e un Plus Convenio de 12.945 pts., mentres que o *"Repasador de sacos"* (posto normalmente denominado en feminino) e o *"Persoal de limpeza"* (posto normalmente feminizado) ten asignado un SB/día de 2.778 pesetas. e un Plus Convenio de 12.846 pesetas. No Cc. Ensino Privado (BOE 17-10-2000) o *"Recepcionista/Telefonista"* (normalmente desempeñado por mulleres) ten asignado un SB 670 euros, mentres que o *"Porteiro"* (normalmente masculinizado) ten asignados 700 euros. Pero o que é máis sorprendente, o *"Xefe de Cociña"* ten asignados 766 euros e o *"Conserxe"* 802 euros o que se fai especialmente sospeitoso. No Cc. Fabricación de Xeados (Revisión salarial BOE 19-abril-2001) o Salario Base do *Persoal de Acabado* (normalmente feminizado) o *Oficial 1º* percibe 136.088 pts. mentres que o Grupo de *Persoal Oficios* (normalmente masculinizado), o *Oficial 1º* percibe 146.854 pts. Na categoría *Oficial 2º Acabado* o SB establecido convencionalmente lle de 130.700 pts, que coincide exactamente coa cantidade de SB fixada ao *"Porteiro"* correspondente ao Grupo de *Persoal Subalterno* (normalmente masculinizado) mentres que o *Oficial 2º de Oficios* percibe 140.492 pts. de SB. No ámbito provincial acontece algo parecido. Cc.



Polo que se refire as **melloras sociais e voluntarias da Seguridade Social**, é bastante frecuente que os convenios colectivos establezan melloras voluntarias das prestacións do sistema de Seguridade Social nas situacións de **Incapacidade Temporal**, melloras que, segundo a xurisprudencia do TJCEE, constitúen retribución e polo tanto, entran no ámbito de aplicación do principio de igualdade retributiva, sen embargo, é moi escaso o número de convenios colectivos que recollen a mellora da prestación por **risco durante embarazo**. Pola contra, probablemente arrastrado dende a Ordenanzas Laborais, os convenios provinciais recollen múltiples tipos de axudas sociais francamente curiosas e descoñecidas noutros niveis convencionais, como certas retribucións a percibir polos traballadores que realizan o servizo militar ou civil substitutorio que, como é obvio, só pagarase aos traballadores varóns.

2.5. - O tempo de traballo

Polo que se refire ás condicións de emprego relacionadas co tempo de traballo como **xornada, vacacións, quendas**, etc., como poñen de manifesto de forma reiterada os diferentes Programas de Igualdade de Oportunidades da UE, deben regularse de tal forma que **permitan a compatibilización das responsabilidades familiares coas profesionais**. As posibilidades de conciliación seguen constituíndo unha cuestión prioritaria para as mulleres xa que se demostra estatisticamente que as responsabilidades familiares seguen sendo asumidas case exclusivamente por estas, polo tanto, como así mesmo se demostra estatisticamente, a regulación do tempo de traballo preocupa máis ás mulleres que a do sistema retributivo, a pesar da demostrada situación de discriminación salarial por razón de sexo.

No noso país, o obxectivo de **redución da xornada de traballo** constitúe unha prioridade sindical nos últimos anos. Admitindo que, en xeral, a redución do tempo de traballo é susceptible de facilitar a conciliación de responsabilidades familiares e profesionais, é necesario puntualizar que, en óptica de xénero, non é indiferente o parámetro que se tome en consideración para a redución de entre os posibles (tempo de traballo ao longo da vida laboral, anual, semanal ou diario) ⁸. En concre-

Limpeza de edificios e locais de Alacant (BOP 7-8-2001), o *Persoal subalterno* ("ordenanza", "almacenista", "listero", "vixilante", normalmente masculinizado) percibe un SB. de 95.149 pts. mentres que o *Persoal obreiro* ("limpador/a") ten establecido un SB 93.394 e no caso do *Persoal de Oficios*, o "Peón" recibe SB 93.394 pts. e o "Axudante" SB 100.183 pts. No Cc. Establecementos Hospitalización de Almería (BOP 6-7-2001), o "Axudante de cociña", "camareiro/a", "limpador/a", "roupeiro", "plancha", "telefonista", teñen asignado o mesmo SB que o "Porteiro" 85.814 pts. mentres que, sorprendentemente o "Conserxe" ten asignado o mesmo SB que o "Xefe de Cociña", 96.968 pts. No Cc. Aceite e derivados de Tarragona (DOGC 13-7-2001), os *Oficiais* 1º, 2º e 3º cobran o mesmo que o "Peón".

⁸. - Un estudo realizado pola Fundación Hans-Böckler na cidade de Wolsburg, onde 47.000 dos seus 126.361 habitantes traballan na Volks-Wagen, sinala que, catro anos despois da introdución da semana de catro días, na cidade incrementouse a taxa de divorcios, reduciuse o asociacionismo e a práctica de deportes de grupo, producíronse trastornos no sistema transporte público, un incremento dos automobilistas e, conseguintemen-



to parece importante que os representantes de persoal que participen na organización do traballo na empresa e, especificamente en materia de xornada de traballo, teñan en conta que o **"pacto de xornadas irregulares"** prexudica notoriamente máis aos traballadores con responsabilidades familiares -normalmente traballadoras- e, pola contra, que o pacto de **"horario flexible"** favoréceos. Así mesmo é importante garantir que os períodos de **vacacións** das persoas con fillos, coincida cos períodos vacacionais en garderías, colexios ou institutos.

A situación convencional real é neste caso tamén lamentable; son **moitos os convenios colectivos que establecen o "pacto de xornadas irregulares"** facilitando ao empresario unha máis flexible utilización do seu persoal en función das necesidades produtivas, **sen embargo moi poucos os que teñen en consideración as dificultades que este tipo de pacto formula para a conciliación entre responsabilidades familiares e profesionais**. Polo que se refire a as **vacacións**, son escasos os convenios que, tendo en consideración a necesidade de conciliación de responsabilidades familiares e profesionais, establecen algún tipo de preferencia en favor dos traballadores con responsabilidades familiares para elixir quenda, co obxectivo de que as vacacións dos pais coincidan coas dos fillos en idade escolar, sendo pola contra maioritarios os convenios que utilizan como criterio o da antigüidade.

2.6. - A mobilidade xeográfica

Polo que se refire á modificación das condicións de traballo, dada a asignación de roles sociais á que se fixo referencia máis arriba e a constatada insuficiencia crónica no noso país de medios públicos ou privados de prestación de servizos de coidado de menores, enfermos, minusválidos ou anciáns, non parece difícil deducir a existencia de maiores dificultades para a mobilización nas mulleres con responsabilidades familiares. A mobilidade xeográfica, tal como se atopa regulada na actualidade no ET, pode converterse en instrumento empresarial de actuación discriminatoria por razón de xénero se os convenios colectivos non recollen garantías suficientes e adecuadas de tutela, vr.gr. mediante o establecemento dun procedemento de control previo por parte dos representantes dos traballadores sobre a existencia de causas abundas para un desprazamento ou un traslado de mulleres embarazadas ou de persoal con nenos pequenos ou, en xeral, con responsabilidades familiares, sen embargo son escasos os convenios colectivos que o fan e menos aínda os que limitan o poder empresarial por razóns familiares.

te da contaminación. A razón destas "turbulencias sociais", segundo o devandito informe, localízase nas cambiantes quendas, con máis de 150 franxas horarias distintas en que se traduciu a semana de catro días: desaparecido o ritmo social tradicional que establecía unha fronteira entre semana laboral e fin de semana, cada vez faise máis difícil compatibilizar o traballo coa actividade familiar, formativa, deportiva ou social. CES, "Observatorio de Relaciones Industriales", N°11 Outubro de 1998, pax.4.



2.7. - A saúde laboral. O acoso sexual e o acoso moral no traballo

Respecto da seguridade e saúde laboral, a doutrina puxo reiteradamente de manifesto a importancia que na materia adquire a negociación colectiva a partir da Lei 31/1995 sobre Prevención de Riscos Laborais xa que, polo seu medio, non só a norma é susceptible de mellora, senón de concreción e adaptación aos diferentes sectores e empresas, por iso, a súa regulación nos convenios colectivos constitúe dende hai tempo unha reivindicación sindical prioritaria⁹. As sucesivas Enquisas Europeas sobre Condicións de Traballo poñen de manifesto que o tipo de contrato, a idade e o xénero, constitúen diversidades que marcan a realidade da saúde no traballo. Polo que se refire ao sexo, aínda que teoricamente os homes e as mulleres poden sufrir os mesmos accidentes e enfermidades profesionais, a práctica demostra que os riscos para a saúde no traballo non se distribúen por igual debido a unha serie de razóns, algunhas das cales están relacionadas coa situación de discriminación da muller no mercado de traballo, pero outras, sen embargo teñen que ver coa insuficiencia dos coñecementos en materia de prevención. É evidente que, durante moitos anos, a cultura predominante sobre saúde laboral e prevención unicamente intentou protexer fronte aos accidentes laborais súbitos e a riscos visibles como exposición a substancias ou elementos tóxicos ou perigosos, ruído, temperaturas extremas, condicións de traballo, ás que teoricamente están máis expostas as ocupacións e postos de traballo tradicionalmente masculinos. Doutro lado, a cultura preventiva dominante, considera como traballos perigosos, nocivos ou pesados aquelas tarefas nas que se manipulan obxectos perigosos, ou préstanse en condicións especialmente gravosas como traballos subterráneos, en altura, etc., que son tarefas normalmente desenvolvidas por homes. Sen embargo, ao lado destes riscos para a saúde, existen outros, menos visibles pero igualmente perigosos. Trátase de riscos laborais que non presentan perigo directo para a vida (que non matan) senón que desgastan, fan perder a saúde pouco a pouco, non de forma súbita, e as ocupacións tradicionalmente feminizadas se caracterizan xustamente pola presenza deste tipo de riscos. **Todas as enquisas referentes á percepción de risco laboral sinalan que os riscos aos que se atopan expostos os homes están relacionados coa seguridade e a hixiene, pola contra, as mulleres relatan maioritariamente riscos relacionados coa organización do traballo e a ergonomía.** Existen ademais factores de risco que afectan de xeito maioritario ás mulleres e que teñen que ver coa forma en que estas se incorporaron ao mercado de traballo, cos roles sociais asignados e coas diferenzas biolóxicas entre os sexos e, entre eles, catro son fundamentais: en primeiro lugar, o **embarazo e a maternidade** que colocan a muller en situación de especial e exclusiva vulnerabilidade ante determinadas condicións de traballo; en segundo lugar, a **segmentación horizontal e vertical do mercado de traballo**: existen traballos tradicionalmente feminizados e outros, a maioría, masculinizados, e como xa se apuntou, uns e outros presentan riscos diferentes para a saúde e a seguridade; en

⁹. - González Ortega e Carrero Domínguez "La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Cuadernos de Relaciones Laborales", nº14, UCM, Madrid, 1999, páxinas 50 ss. Punto 3.7 do "Documento sobre criterios y propuestas para la negociación colectiva de 1998"; Obxectivo nº 5.4 da do 1999 e Obxectivo 5.5. da do 2000, Punto 6.3 da de 2001.



terceiro lugar, a muller incorporouse ao mercado de traballo sen por iso abandonar o rol social asignado, é dicir, asumindo ao tempo e case en exclusiva as responsabilidades familiares. A **"dobre xornada"** feminina, tamén denominada **"dobre presenza"** no traballo asalariado e no doméstico, que maioritariamente deben desempeñar as mulleres, produce graves efectos sobre a saúde; en cuarto lugar e intimamente relacionado cos anteriores, a situación de debilidade e de discriminación da muller no mercado de traballo convértea en vítima por excelencia de actuacións de **acoso sexual**, con efectos contrastadamente devastadores sobre a saúde. Resulta absolutamente necesario que os interlocutores sociais e en particular os sindicatos, tomen conciencia desta realidade na imprescindible regulación dos temas de saúde laboral, sen embargo, resulta clara ata o momento a atribución de certa marxinalidade ás reivindicacións formuladas nesta materia polas mulleres, aínda que hai que sinalar que, ao tempo, é palpable unha crecente conciencia da dimensión de xénero nas investigacións sobre saúde laboral. Os temas formulados con maior frecuencia nos devanditos estudos refírense ao estrés, á monotonía e á repetitividade dos traballos feminizados, aos axentes físicos, químicos e biolóxicos e aos efectos do traballo sobre a menopausa. Iso invita a iniciar unha estratexia sindical que tome en conta o conxunto das cuestións ligadas á organización do traballo e ás distintas consecuencias que sobre o traballo asalariado e a saúde laboral teñen as situacións de discriminación e a tradicional asignación dos roles sociais en función do xénero.

O acoso sexual segue constituíndo un dos máis importantes problemas con que se enfrontan as mulleres traballadoras, sobre todo as que se atopan nunha situación máis débil no mercado de traballo, as precarias e atípicas en xeral. Como sinala reiteradamente a normativa comunitaria e a doutrina española, a negociación colectiva debe constituír un instrumento para que os axentes sociais tomen baixo a súa responsabilidade garantir a consecución dun ámbito laboral exento de acoso sexual, para o cal debe propiciarse a toma en consideración e a aplicación nas empresas do denominado **"Código de Conduta fronte ao acoso sexual no traballo"** adoptado pola Comisión UE en 1991.

É necesario ter en consideración que no **IV Programa de Igualdade de Oportunidades da UE 1998-2000 Obxectivo 5.3**, propuxo a **adopción dunha directiva específica nesta materia**, invitando aos interlocutores sociais a que *"...no contexto do diálogo social europeo estuden qué papel poden desempeñar na elaboración do devandito instrumento"*. Tras algún tempo de debates cos interlocutores sociais europeos (UNICE e CES), e ante a **dificultade de cumprir o obxectivo formulado**, optouse por **incluír o concepto de acoso sexual na D/2002/73/CE** relativa á aplicación do principio de igualdade ás condicións emprego e traballo, norma de eficacia vinculante pero de carácter xenérico. A nova Directiva define o **acoso por razón de sexo** no seu **Art.2.2 3º** como *"a situación en que se produce un comportamento non desexado, relacionado co sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa e de crear un ámbito intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo"*. No mesmo precepto sinálase que **constitúe acoso sexual no traballo** *"...aquela situación en que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado, de índole sexual, co propósito ou o efecto atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un ámbito intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo"*. No seu número **3.2º** engade que *"O rexeitamento de tal com-*



portamento por parte dunha persoa ou a súa submisión a este non poderá utilizarse para tomar unha decisión que o afecte". Finalmente no Art.2.3 1º establécese "O acoso e o acoso sexual no sentido da presente Directiva consideraranse discriminación por razón de sexo e polo tanto prohibiranse".

A primeira cuestión a salientar, é a **diferenciación que se realiza entre o acoso sexual e o acoso moral por razón de sexo**, este segundo integrado no concepto de acoso discriminatorio que aparece tamén nas D/2000/43/CEE sobre igualdade de trato e prohibición de discriminación por razóns étnicas ou raciais e a D/2000/78/CEE, marco xeral de regulación da igualdade de trato aplicable a outras causas de discriminación como relixión, conviccións, minusvalidez, idade ou orientación sexual. Trátase polo tanto dun tipo de actuación definida pola doutrina e a xurisprudencia dos tribunais españois como *"..situación na que se exerce unha violencia psicolóxica de forma sistemática e recorrente, durante un tempo prolongado sobre outra persoa ou persoas no lugar de traballo coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima ou vítimas, destruír a súa reputación, perturbar o exercicio dos seus labores e lograr que finalmente esa persoa ou persoas acaben abandonando o traballo...."*¹⁰. Cando este tipo de actuación ten a súa causa no xénero da persoa, enténdese como unha acción discriminatoria e como tal se debe perseguir e sancionar.

Polo que se refire ao **acoso sexual en sentido estrito**, recóllese unha definición diferente da contida en normas previas, que fai especial fincapé no concepto de **"acoso ambiental"** (que crea un ambiente hostil, intimidatorio, humillante ou ofensivo) e parece moito máis parco na definición do **"chantaxe sexual"**. Lémbrese que a **Recomendación de 27-novembro-1991 relativa á protección da dignidade da muller e do home no traballo** definía este último como aquela situación na que *"a negativa ou o sometemento dunha persoa á devandita conduta (de natureza sexual ou outros comportamentos baseados no sexo) por parte de empresarios e traballadores (incluídos superiores e compañeiros) utilízase de forma explícita ou implícita como base para unha decisión que teña efectos sobre o acceso da devandita persoa á formación profesional e ao emprego, sobre a continuación do mesmo, os ascensos, o salario ou calquera outras decisións relativas ao emprego"*.

Como sinalamos, tanto o **acoso moral como o acoso sexual trátanse especialmente como actuacións discriminatorias**, como non podía ser menos no contexto dunha Directiva que ten por obxectivo regular o principio de igualdade de trato e a prohibición de discriminación por razón de sexo, o que non significa que violen exclusivamente o dereito á igualdade; o **acoso segue sendo considerado unha actuación pluriofensiva que viola ao tempo varios dereitos fundamentais, clara e explicitamente o dereito á dignidade e á intimidade e, como se veu declarando reiteradamente, tamén o dereito á saúde e mesmo ao traballo**. Polo que refírese ao acoso moral no traballo (mob-

¹⁰ . - Molina Navarrete, C. "La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización" Aranzadi Social nº18 Xaneiro 2002 páxina 59. STS Sala 3 23-xullo-2001; STSJ Valencia 25-setembro-2001.



bing)), non ten porqué constituír discriminación por razón de xénero en sentido estrito pero é necesario previlo e definilo no convenio colectivo xa que se está a manifestar como un fenómeno excesivamente frecuente no ámbito das relacións laborais e se pode utilizar como unha forma de violar as garantías establecidas pola Lei 39/99 fronte ao despedimento por maternidade, forzando mediante un tratamento hostil, humillante, intimidatorio a dimisión das mulleres embarazadas, que foron nais ou que pretenden exercer os dereitos de conciliación. En todo caso, como sinalou reiteradamente a doutrina, en materia de acoso sexual é básico establecer un concepto operativo e suficientemente clarificador, que comprenda a totalidade dos posibles comportamentos sexuais ofensivos para a dignidade das persoas e esta función correspóndelle non solo á norma legal senón tamén ao convenio colectivo.

É de sinalar que a pesar de que na análise convencional realizada se deduce unha **mellora respecto da situación constatada hai algún tempo**, a atención que a negociación colectiva dedica ao tema segue sendo francamente insuficiente. Unha parte significativa dos convenios analizados mellorou a calidade técnica da súa regulación, pero seguen sendo escasos os convenios colectivos que conteñen algunha referencia ao acoso sexual no traballo e ningún deles fai referencia ao acoso moral. Sorprendentemente, é no nivel provincial onde atopamos as mellores e máis completas definicións do acoso sexual, que nalgúns casos máis ben se poderían cualificar de "Declaracións de Principios" -aos que fai referencia o Código de Conduta Comunitario-¹¹. **2.8. - Embarazo, maternidade e responsabilidades familiares.**

¹¹ . - No ámbito nacional, o XIII Cc. de Industrias Químicas (BOE 26-6-2001) no seu Art.61 cualifica como **falta moi grave** "15. O acoso sexual, entendendo por tal unha conduta de natureza sexual, de palabra ou acción, desenvolvida no ámbito laboral e que sexa ofensiva para o traballador ou traballadora obxecto desta. Nun suposto de acoso sexual, protexerase a continuidade no seu posto de traballo da persoa obxecto deste" e o Cc. Grandes Almacéns (BOE 10-8-2001) que no seu Art.52. cualifica así mesmo como **falta moi grave** "16. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente ao respecto á intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante daquela". Trátase dunha regulación evidentemente insuficiente e inadecuada xa que cualifica en todo caso o acoso como falta moi grave o que non sempre é así, pode ser leve ou grave tamén e esta falta de técnica pode deixar indemnes actos de acoso que deberían ser sancionados pero non constitúen faltas moi graves. Polo que se refire ao nivel provincial, algúns convenios realizan unha regulación boa como por exemplo o Cc. Hostalería de Almería (BOP 1-2-2001) que dedica dous preceptos ao tema, sinalando no seu Art. 71. "Serán **faltas moi graves**: 12. Todo comportamento ou conduta, no ámbito laboral, que atente ao respecto da intimidade e dignidade da muller ou o home mediante a ofensa, física ou verbal, de carácter sexual. Se tal conduta ou comportamento se leva a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica suporá unha circunstancia agravante daquela" engadindo no Art. 75. **Acoso sexual.** -"De conformidade con a Recomendación e o Código de Conduta relativo á protección da dignidade da muller e o home no traballo, do 27 de novembro de 1991, número 92/131 CEE, as empresas e os representantes legais dos traballadores comprométese a crear e manter un ámbito laboral onde se respecte a dignidade e liberdade sexual do conxunto de persoas que traballan neste ámbito laboral, actuando fronte a todo comportamento ou conduta de natureza sexual, de palabra ou acción, desenvolvida no devandito ámbito, e que sexa ofensiva para a traballadora ou o traballador obxecto desta. As queixas sobre este tipo de comportamentos poderán canalizar-



Polo que se refire especificamente á regulación convencional das responsabilidades familiares, a Lei 39/1999 do 5 de novembro para promover a conciliación da vida familiar e profesional das persoas traballadoras, constitúe o marco legal de referencia. É de sinalar que a doutrina puxo reiteradamente de manifesto a equivocada óptica asumida pola Lei e as súas insuficiencias¹². En primeiro lugar, a lei nin tan sequera se propón impulsar a repartición das responsabilidades familiares entre homes e mulleres, recoñecendo na súa Exposición de Motivos que ten por obxectivo "*facilitar que os homes poidan ser copartícipes do coidado dos fillos*" e, aínda que non o di expresamente, dos restantes membros da familia necesitados dos devanditos coidados, sobre todo maiores, enfermos e minusválidos. A lei pois, **facilita un máis equitativo repartición dos roles sociais en materia de responsabilidades familiares, non o impulsa nin o incentiva**. Noutros termos, facilita (ou ten por obxectivo formal) que a muller poida conciliar mellor que antes da súa adopción as responsabi-

se a través dos representantes legais dos traballadores, seguindo o procedemento sancionador previsto no artigo 68 do presente Convenio. Acreditada a falta, será cualificada como moi grave e sancionada de conformidade co disposto no artigo 72, ao efecto da cal constituirá unha circunstancia agravante o feito de que a conduta ou comportamento se leve a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica". Da súa parte o Cc. Comercio do metal de Barcelona (DOGC 12-7-2001) Art. 42 Réxime disciplinario establece que se considera falta moi grave: "10. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente ao respecto da intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante daquela" e engade en **Disposición Adicional Quinta, "Acoso sexual.**—Todas as persoas teñen dereito ao respecto da súa intimidade e á debida consideración na súa dignidade. Considérase acoso sexual no traballo un comportamento verbal ou físico de carácter ou connotación sexual que se dá no ámbito das relacións laborais, a persoa que o realiza sabe, ou debe saber, que este comportamento non é desexado pola persoa que é obxecto, incidindo na negativa ou a aceptación deste comportamento na situación laboral da persoa que a sofre. Con esta conduta créaselle un ámbito laboral intimidatorio e hostil. Débese conseguir un ámbito laboral libre de comportamento indesexado de carácter ou connotación sexual". Esta dobre regulación, unha no réxime disciplinario e outra máis aclaratoria ao final do convenio, atópase tamén en Cc. Marroquinería e afíns de Valencia (BOP 27-7-2001) que en **Art.55** cualifica como falta moi grave "17: O acoso sexual no traballo" e o seu **Disposición Adicional Terceira** engade que "Todos e todas os traballadores e as traballadoras, serán tratados coa dignidade que corresponde á persoa e sen discriminación por razón de sexo, non permitíndose o acoso sexual nin as ofensas baseadas no sexo, tanto físicas como verbais". O Cc. Limpeza de edificios e locais de Alacant (BOP 7-8-2001) realiza unha **declaración de principios** no seu Art. 7.º Bis. Acoso sexual que sinala "De conformidade coa recomendación e o Código de conduta relativo á protección da dignidade da muller e do home no traballo, de vinte e sete de novembro de 1991, número 92/131 CEE (LCE ur 1992/500) as empresas e os representantes legais dos traballadores comprométese a crear e manter un ámbito laboral onde se respecte a dignidade e a liberdade sexual do conxunto de persoas que traballan neste ámbito laboral, actuando fronte a todo comportamento ou conduta de natureza sexual, de palabra ou de acción, desenvolvida no devandito ámbito, e que sexa ofensiva para o traballador ou traballadora obxecto desta" sen embargo non inclúe expresamente no seu réxime disciplinario o acoso sexual no listado de infraccións. Como pódese observar, a regulación do acoso sexual no nivel provincial de negociación é, sorprendentemente, mellor (tanto en cantidade coma en calidade) que no nacional .

¹². - Ballester Pastor, "La Ley 39/99 de conciliación de la vida familiar y laboral" Tirant Lo Blanch, Valencia, 2000; Pérez del Río "La Ley 39/99 de conciliación de responsabilidades familiares y profesionales: temas de debate", Temas Laborales, nº52, 1999, paxs.39 ss.



des tradicionalmente asignadas, as familiares coas laborais, o que non significa en absoluto garantir a igualdade de oportunidades no emprego, pola contra, a lei pode ocasionar indesexables efectos "búmerang" neste aspecto; se como se sinalou, o rexeitamento á contratación de mulleres polos empregadores, vén xustificada por estes nos maiores custos tanto económicos como organizativos que supón o recoñecemento pola normativa ata o momento vixente de dereitos de conciliación, algúns deles de titularidade teoricamente xenérica pero practicamente exercitados só ou maioritariamente polas mulleres, o recoñecemento dunha maior cantidade de dereitos, teoricamente exercitables indistintamente por homes e mulleres, pero dos que se pode supoñer que en gran parte seguirán sendo exercitados exclusiva ou maioritariamente por estas, pode producir un efecto psicolóxico no empresariado contrario á igualdade de oportunidades de acceso ao emprego, que orixine un descenso no seu nivel de contratación -xa baixo- ou, polo menos, no seu nivel de contratación típica (a tempo completo e de duración indefinida) -máis baixo aínda-. Tales efectos búmerang serían evitados se polo menos unha parte dos novos dereitos relacionados coa conciliación se recoñecese con titularidade individual e intransferible aos homes (por exemplo os denominados **permisos de paternidade**) como suxire a D/96/34/CEE e a Resolución do Consello CEE do 29 de xuño de 2000 relativa á participación equilibrada de homes e mulleres na actividade profesional e na vida familiar¹³ e cuxas repercusións favorables en materia de igualdade de oportunidades -e mesmo de índices de natalidade- foron comprobadas noutros países europeos¹⁴. En segundo lugar e segundo se pode deducir da súa Exposición de Motivos, a Lei 39/99 ten por obxectivo a transposición completa á lexislación española da normativa comunitaria (D/92/85/CEE e 96/34/CEE), "*superando os niveis mínimos de protección previstos nela*". Se iso é así, e en principio non hai porqué dubidalo, hai que sinalar que o devandito obxectivo non se consegue xa que se pode constatar que aínda quedan temas relativamente importantes en que a transposición das devanditas normas non foi completa e, polo tanto, respecto dos cales, permanece a situación de incumprimento que caracterizara o ordenamento español ata a adopción da lei.

O obxectivo da negociación colectiva nesta materia podería ser promover unha repartición máis equitativa das responsabilidades familiares mediante a adopción de fórmulas normativas -que entendemos posibles- como o recoñecemento de licenzas e **permisos retribuídos aos pais para o coidado de fillos ou familiares, sen posibilidade de transferencia ás nais**. Tamén poderían recoller na regu-

¹³. - DOCE 31-7-2000, 2000/C 218/02.

¹⁴. - O Informe UE sobre "Conciliación do traballo e vida familiar en Europa", páxina 6 sinala que o denominado "permiso parenteral" constitúe un avance recente en materia de licencia por maternidade. Conforme á D/96/34/CEE os Estados membros deberían recoñecer un dereito individual a un permiso parenteral de polo menos 3 meses. En Austria, Noruega, Suecia, Grecia, Francia e os Países Baixos a duración do permiso parenteral total para a parella será máis larga se o pai fai uso del; os varóns holandeses, suecos e noruegueses responderon comparativamente ben a esta posibilidade; sen embargo, nos países en que o dereito é transferible prodúcese unha resposta moi moderada dos varóns.



lación convencional do **período de lactación** (Art.37.4 ET) o obxectivo que os propios sindicatos formularon no seu momento respecto da regulación legal que desta institución debería recoller a Lei 39/99, no sentido de que, dado que resulta evidente e se puxo reiteradamente de manifesto pola doutrina que, tal e como se atopa regulada, a institución non é apta para responder ás necesidades para as que foi creada e tampouco é funcional como instrumento de conciliación de responsabilidades familiares e profesionais, se substituíse este dereito por outro máis eficaz dende esta óptica, e que respondese mellor ás esixencias da Directiva 96/34/CEE; propoñíase en concreto o recoñecemento dun **crédito de horas**, de contía igual á que supón o dereito a diminuír a xornada en media hora diaria durante o período que transcorre dende a incorporación tras a suspensión por maternidade e ata que o neno tivese a idade de nove meses, de titularidade recoñecida en partes iguais a ambos os dous pais e sen posibilidade de transferencia dun ao outro. Este réxime xurídico non suporía un maior custo para os empregadores e incentivaría a repartición equitativa das responsabilidades familiares.

É preciso ter en consideración a **chamada expresa á negociación colectiva** que a Lei 39/99 realiza en materia de **excedencia para o coidado de familiares** no Art.46.3 2º ET, á que recoñece a **posibilidade de ampliar a duración dun ano con reserva de posto de traballo**. Sen embargo, a utilización desta posibilidade por parte da negociación colectiva non é moi recomendable en tanto significa unha ruptura da carreira de seguro que podería ter importantes efectos "búmerang" contra as mulleres en óptica de Seguridade Social.

Polo que se refire á protección da maternidade, a **negociación colectiva podería encher as lagoas de transposición da D/92/85/CEE** que, como dicíamos, aprécianse na Lei 39/99, vr.gr. tomando como punto de referencia no proceso de avaliación de riscos esixido polo Art.26.1 LPRL, os **Anexos** que acompañan á devandita Directiva e nos que se listan os **axentes físicos, químicos e biolóxicos e os procedementos e condicións de traballo susceptibles de provocar efectos prexudiciais para o embarazo ou a lactación**.

Tamén sería posible establecer paralelamente as tradicionais **melloras da acción protectora da Seguridade Social** que conteñen algúns convenios colectivos para os casos de Incapacidade Temporal, unha mellora da acción protectora nos supostos de suspensión por **risco durante o embarazo** (novo Art.134 ss. da LGSS) nos que se prevé o abono dunha prestación do 75% da base reguladora (Art.135.3 LGSS) o que significa cargar inxustamente a nai embarazada co custo dun risco de carácter laboral¹⁵.

En definitiva, a operatividade da negociación colectiva en tema de protección da maternidade e de conciliación de responsabilidades familiares e profesionais, é moi ampla, sen embargo, non é

¹⁵. - Ver Rodríguez Escanciano, S. "El riesgo durante el embarazo como objeto de protección por el sistema de Seguridade Social. Breves apuntes tras la promulgación del RD 1251/2001 del 16 de noviembre" Justicia Laboral, Febreiro 2002 pax. 42,43 e bibliografía alí citada.



xeralmente aproveitada polos interlocutores sociais non sendo en absoluto excepcional atopar convenios que manteñen unha regulación inadecuada á normativa vixente. Por exemplo nin sequera no nivel nacional de negociación todos os convenios fan referencia á obriga empresarial de cambiar de posto de traballo á traballadora en caso de que **"...a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto e así certifíqueno os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativa á traballadora"**.

Nalgúns casos a regulación non resulta totalmente adaptada ao establecido no **Art.26 LPR**¹⁶. Noutros supostos, a regulación que ofrece o convenio non é o suficientemente completa como para facilitar o coñecemento dos seus dereitos por parte das destinatarias, pero polo menos se fai referencia á normativa legal na materia¹⁷.

¹⁶ . - Por exemplo o Cc. Comercio de flores e plantas (BOE 17-10-2000) Artigo 35. Maternidade establécese que "A muller embarazada, en caso de desenvolver traballos previamente declarados como penosos ou perigosos para o seu embarazo, terá dereito logo da solicitude e xustificación polo facultativo pertinente, a ocupar a primeira vacante que produza ou permutar o seu posto de traballo por outro que non estea exposto aos citados riscos, dentro da mesma categoría ou similar".

¹⁷ . - Por exemplo o XIII Cc. de Industrias Químicas (BOE 26-6-2001), que establece no seu Art.66. Saúde laboral nº9. Protección á maternidade *"O empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente aos riscos determinados na avaliación que se refire no artigo 16 da Lei 31/1995, que poidan afectar á saúde das traballadoras ou do feto, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada, nos termos previstos no artigo 26 da mencionada Lei i de conformidade co cal se terá en conta así mesmo as posibles limitacións na realización de traballo nocturno e a quendas"*. Polo que se refire aos convenios de nivel provincial, o Cc. Marroquinería e afíns de Valencia (BOP 27-7-2001) establece no seu Art. 48. Dereitos da muller "4. Protección á maternidade. O empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, aos riscos determinados na avaliación que se refire no artigo 26 da Lei 39/1999, que poden afectar á saúde das traballadoras ou do feto, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada, nos termos previstos no artigo 26 da mencionada Lei". Una forma especial de regulación aparece no Cc. de Establecementos de hospitalización de Almería (BOP 6-7-2001) cuyo Art.14.c) sinala *"No suposto de risco durante o embarazo, nos termos previstos no artigo 26, apartados 2 e 3, da Lei de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado"*, é dicir, regúlase como suposto de suspensión non como parte integrante da saúde laboral que adoita ser o máis frecuente. Máis tarde volve a facer referencia ao tema no Art. 37. Protección da maternidade que sinala *"Se os resultados da avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da Lei de Prevención de Riscos Laborais revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo das traballadoras en tal situación, deberán adoptarse as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Cando o previsto no parágrafo anterior non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora ou do feto, e así certifíqueo o médico que no réxi-*



Resulta frecuente que os convenios colectivos de nivel nacional que fan referencia á suspensión por maternidade (non todos nin moito menos), conteñan unha regulación adaptada á lexislación vixente a partir da Lei 39/99 de conciliación, normalmente porque a transcriben literalmente sen embargo segue habendo convenios que non adaptaron a súa regulación. Tamén sigue habendo convenios que non fan referencia algunha a esta materia e en xeral a ningunha relacionada con maternidade ou conciliación salvo os permisos retribuídos, cuxa regulación convencional é xeneralizada. Polo que se refire ao nivel provincial de negociación, poucos convenios conteñen regulación nesta materia ou simplemente remítese á norma legal.

Polo que se refire aos **permisos retribuídos**, sigue sendo, con moita diferenza, a materia relacionada coa conciliación máis frecuentemente regulada e, lamentablemente tamén a menos adaptada á modificación introducida pola Lei 39/99: os convenios colectivos do nivel nacional seguen de xeito frecuente facendo referencia solo a falecemento e enfermidade grave pero non á hospitalización como causa dun permiso retribuído¹⁸.

me da Seguridade Social aplicable asista facultativa á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. En todo o non previsto no presente artigo, haberá que aterse ao disposto no artigo 26 da citada Lei de Prevención de Riscos Laborais". Como se pode observar trátase dunha regulación bastante completa e adaptada ao establecido legalmente aínda que neste nivel provincial poden atoparse tamén convenios con regulacións pésimas, absolutamente incompatibles coa legalidade vixente como a que aparece en **Cc. Tinturerías e lavanderías de Barcelona (DOGC 26-10-2001) Art. 21. Maternidade** "As mulleres gozarán de 16 semanas de permiso de maternidade, o cal poderá ser adiantado ou atrasado, a elección da interesada. A partir do cuarto mes de embarazo e ata que se produza o parto, a muller poderá cambiar de lugar de traballo cando as condicións de dureza, toxicidade e outras causas lle poidan producir trastornos, aborto ou deformación no feto".

¹⁸ . - Parece oportuno salientar a ampla regulación que nesta materia recolle o **Cc. de Pastas papel e cartón BOE 17-8-2001** no seu **Art.10. Licencias, excedencias e servizo militar** que establece no seu número 1) "O traballador, avisando coa posible antelación e xustificándoo axeitadamente, poderá faltar ou ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e durante o tempo mínimo que a continuación se expón. b) Durante dous días nos casos de nacemento dun fillo, enfermidade grave, hospitalización, intervención cirúrxica grave ou falecemento do cónxuxe ou parella de feito recoñecida e debidamente acreditada, fillo, pai ou nai, netos, avós, fillos políticos e irmáns dun ou outro cónxuxe. Nos supostos de nacemento ou defunción en primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, un destes dous días será laborable. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo poderá ampliarse ata tres días máisi) Hasta doce horas anuais de permiso retribuído en caso de enfermidade de fillos menores de sete anos, debidamente xustificada polo Pediatra, sendo necesario para a súa concesión a concorrencia das seguintes condicións: 1. Que ambos os dous cónxuxes acrediten a súa condición de traballadores por conta allea. 2. Que o horario de consulta coincida coa xornada laboral de ambos os dous cónxuxes". Como se pode observar, este último apartado mellora a normativa legal polo que se refire á causa do permiso aínda que, en verdade, os días previstos non sexan moitos, pero o primeiro recoñece o dereito legalmente establecido de forma máis restrictiva xa que impón condicións para o exercicio do dereito a permiso nos casos de familiares en segundo grao de consanguinidade e afinidade que non están previstas legalmente. Os **Cc. de Madeira e Cortiza (BOE 2-10-2001)** tamén conteñen unha regulación pouco frecuente en materia de permisos retribuídos; ambos os dous sinalan no **Artigo 16. Permisos e licencias** "...O traballador, logo da xustificación, poderá



Segue sendo xeneralizada a **omisión do permiso retribuído para exames prenatais e técnicas de preparación ao parto**, aínda que existen excepcións, sobre todo no nivel nacional¹⁹. Algúns convenios de ambos os dous niveis recoñecen o dereito ao desfrute dos permisos tamén en situacións de feito e que nalgún caso se amplían as causas de permiso retribuído²⁰. Respecto da redución por **lactación**, é relativamente frecuente a mera transcripción do Art.37.4 ET sendo escasos os convenios que o melloran ou regulan de xeito diferente²¹.

Polo que se refire ás **reducións por garda legal ou por razóns familiares**, o máis frecuente é a mera transcripción do **Art.37.5 ET** pero, mesmo no nivel nacional, seguen existindo convenios con regulacións incompletas ou inadaptadas á reforma introducida pola Lei 39/99 omitindo o dereito a redución por coidado de familiares *"que por razón de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por se mesmos e non desempeñen actividade retribuída"* ou que recoñecen os dereitos cun alcance inferior ou sometido a limitacións non previstas na lexislación estatutaria²². É xeneralizada a

ausentarse con permiso remunerado a cargo da empresa, e ata un máximo de dezaseis horas ao ano, nos casos de desprazamento e/ou acompañamento dos familiares que convivan con el, sempre e cando estes non puidesen desprazarse polos seus propios medios, ben sexa por incapacidade física ou por razóns de idade, cando teñan que ser asistidos en centros sanitarios distintos aos da súa localidade, e como mínimo a unha distancia de 10 quilómetros. Se a asistencia sanitaria, tivese lugar noutra provincia distinta á da súa residencia, o permiso retribuído ampliarase a trinta e dous horas anuais". É a única materia relacionada coa conciliación que regulan estes convenios polo cal sorprende a mellora introducida respecto da normativa estatutaria. É de salientar a excelente e ampla regulación que de todos os temas relacionados con embarazo, maternidade e conciliación ofrece o XIII Cc. de Industrias Químicas (BOE 26-6-2001).

¹⁹ . - Como o xa citado XIII Cc. de Industrias Químicas e no provincial o tamén citado Cc. de Marroquinería e afíns de Valencia (BOP 27-7-2001)

²⁰ . - Como no Cc. de Industrias Químicas (BOE 26-6-2001) Art.49.8 2º establece que os permisos por enfermidade de familiares *"en casos extraordinarios debidamente acreditados.... outorgaranse polo tempo que sexa preciso segundo as circunstancias, convíndose as condicións de concesión e podendo acordarse a non percepción de haberes"*.

²¹ . - A excepción volve a ser o XIII Cc. de Industrias Químicas (BOE 26-6-2001) cuxo Art.50.1 establece *"As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade e que de común acordo entre empresa e traballadora poderá ampliarse ata unha hora ou calquera outra fórmula de acumulación que as partes acordaren. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos os dous traballen"*. Esta regulación permite acordar outra forma máis efectiva dende a óptica da conciliación de gozar o permiso de lactación.

²² . - Sería o caso do Cc. de Ensino Privado (BOE 17-10-2000) que establece en Artigo 40. Coidado de menores ou familiares que non poidan valerse por si mesmos: *"Os traballadores que teñan ao seu coidado a un menor de seis anos ou a un familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída, poderán reducir a súa xornada, con diminución proporcional do salario entre, polo menos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela. Este permiso non poderán gozalo simultaneamente dous traba-*



previsión dun prazo de preaviso e aínda que o ET non fai referencia a preaviso algún podería entenderse razoable o establecemento deste requisito, dende a óptica do principio de boa fe no exercicio dos dereitos, sempre que o prazo previsto non sexa excesivo (aquí non o parece) pero a imposibilidade de desfrute simultáneo polo mesmo suxeito causante non se corresponde cos termos legais en tanto que o que o precepto estatutario sinala é que nestes casos, o empresario "*poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa*" e tamén resulta inaceptable a esixencia de que a finalización do período de redución coincida co comezo do curso escolar. Algún convenio segue facendo referencia ao dereito a redución de xornada para o coidado de fillos, menores e minusválidos e omite o referente ao coidado de familiares, pero o máis frecuente é que non se faga referencia a esta institución de conciliación.

A regulación das **excedencias para coidado de fillos e familiares (Art.46.3 ET)** nos convenios de ámbito nacional, resulta sorprendente xa que en ningún dos convenios analizados é igual²³. Algúns convenios establecen limitacións, condicións e/ou efectos dubidosamente compatibles coa norma estatutaria e outros non foron adaptados a esta; finalmente outros remiten directamente á normativa legal e algúns non fan referencia algunha ás excedencias por motivos familiares aínda que si regulan outros tipos de excedencia.

En definitiva en materia de conciliación a regulación convencional, aínda que en xeral mellorou, resulta moi desigual e é evidente que en moitos casos, a inadaptación á normativa legal ou as carencias apreciables non se poden achacar a descoñecemento desta por parte dos interlocutores sociais que, no mesmo convenio, en determinados aspectos recollen ou remiten á lei ou adáptanse a esta, e noutros aspectos non o fan.

Iladores da empresa polo mesmo suxeito causante. A concreción horaria da redución de xornada corresponde ao traballador, quen deberá preavisar a empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria. Cando este permiso sexa solicitado por persoal docente, en aras a unha mellor organización do centro e salvo que as condicións para a súa concesión cambiaran substancialmente, a súa finalización coincidirá co comezo do curso escolar".

²³ . - Por exemplo, o XIII Cc. de Industrias Químicas (BOE 26-6-2001) que, como se sinalou, en todos os demais aspectos constitúe un exemplo de regulación da conciliación, en materia de excedencia por maternidade contén unha regulación dobre e contradictoria. Sinala no seu **Artigo 53. Excedencia**: "*En canto aos dereitos recoñecidos á muller traballadora polas disposicións vixentes, haberá que averse ao disposto nestas. Poderá concederse excedencia por paternidade, sempre que traballen ambos os dous cónxuxes; neste suposto, cando a excedencia sexa de duración non superior a un ano, o reingreso será automático. En calquera caso, o desfrute da excedencia por parte dun dos cónxuxes imposibilitará a excedencia do outro. Esta obriga non será de aplicación ao traballador en pluriemprego. O traballador que non solicite o reingreso antes da terminación da súa excedencia, causará baixa definitiva na empresa.... En calquera caso, a empresa virá obrigada a contestar por escrito á petición de reingreso do traballador*". Sen embargo no **Artigo 54. Excedencia por coidado de familiares** transcribe literalmente o **Art.46.3 ET** completo e mellorando en dous anos o período de excedencia para o coidado de familiares.



2.9. - Procedementos de garantía e cláusulas antidiscriminatorias

Resulta evidente e repetiuse ata a saciedade que o recoñecemento dunha serie de dereitos non serve de nada, se non se conta con instrumentos suficientemente axeitados e eficaces de garantía destes. Os diferentes Programas de Acción Positiva da UE formulan sistematicamente a necesidade de adoptar procedementos e de crear órganos especificamente encargados de garantir a igualdade de oportunidades e a eliminación da discriminación por razón de sexo, como as **"comisións para a igualdade de oportunidades"** ou os **"asesores para a igualdade"** experiencias xa adoptadas con certo éxito noutros Estados membros de UE e o instrumento idóneo para crealos é evidentemente a negociación colectiva.

Son escasos os convenios que conteñen cláusula antidiscriminatoria e menos os que adoptan medidas de acción positiva²⁴.

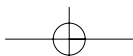
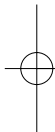
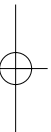
CONCLUSIÓNS

As conclusións que poden derivarse do estudo realizado son relativamente favorables e abren unhas perspectivas esperanzadoras. Os interlocutores sociais, mesmo no nivel provincial, parecen

²⁴ . - Trátase do XIII Cc. da Industria Química (BOE 26-xuño 2001) cuxo Artigo 18 Acción positiva sinala: *"Para contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación e ao seu desenvolvemento baixo os conceptos de igualdade de condicións en traballos de igual valor, é necesario desenvolver unha acción positiva particularmente nas condicións de contratación, salariais, formación, promoción e condicións de traballo en xeral, de modo que en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate."* Engade no seu Disposición adicional terceira. Comisión Paritaria sobre a Muller Traballadora *"Acórdase constituír unha Comisión Paritaria entre os asinantes do presente Convenio co fin de estudar, durante a súa vixencia, as posibles desigualdades que poidan darse sobre a muller traballadora na Industria Química. No prazo de tres meses posterior á sinatura de Convenio, esta Comisión elaborará un plan concreto de traballo para levar á práctica os seus obxectivos"* O XII Cc. de Empresas Consultoras de Planificación Organización de Empresas e Contable (BOA 234/2000). Artigo 11. Promoción profesional dos traballadores. Ascensos, sinala *"2. En todo caso, os criterios de ascensos e promocións serán comúns para os traballadores dun e outro sexo, e deberá respectar así mesmo o imperativo de non discriminación polas demais circunstancias referidas no artigo 17.1 do TRLET"*. Polo que se refire ao ámbito provincial, moi poucos convenios dos analizados conteñen cláusula de non discriminación, constituíndo unha loable excepción o Cc. de Marroquinería e afíns de Valencia (BOP 27-7-2001) Art. 48. Dereitos da muller sinala: *"1. A muller ten dereito a prestar servizos laborais en plena situación de igualdade xurídica co home e a percibir por iso, idéntica retribución. 2. Ningunha cláusula deste Convenio, nin de contrato individual outorgado pola muller, poderá ser interpretada en sentido que implique diferencias discriminatorias nas categorías profesionais, condicións de traballo ou remuneracións, entre os traballadores dun ou outro sexo. 3. En canto aos demais dereitos da muller, se estará á lexislación laboral aplicable"*. Dáse a coincidencia de que neste convenio se regulan ben todas as materias relacionadas con maternidade e conciliación.



comezar a ter presente a óptica de xénero ao negociar os convenios colectivos; especialmente nas materias específicas, é dicir, maternidade, conciliación e mesmo, aínda que non ao mesmo nivel, protección da saúde durante o embarazo, parece apreciarse unha mellora na regulación convencional. Tamén incrementou o número de convenios colectivos de todos os niveis que fan referencia nos seus respectivos réximes disciplinarios ao acoso sexual no traballo. Sen embargo, a regulación dos temas xerais deixa bastante que desexar en óptica de xénero.





CELIA PEREIRA PORTO

Doutora en Dereito. Investigadora da Universidade da Coruña

IGUALDADE E DISCRIMINACIÓN DE XÉNERO NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA

O obxecto desta ponencia é presentar as principais conclusións acadadas no estudo realizado sobre a negociación colectiva en Galicia. Trátase dun traballo que xurdiu a iniciativa individual, mais que, posteriormente, unha vez lle foi presentado como proxecto de investigación, a Deputación da Coruña acordou apoiar financeiramente. Este estudo vai ser publicado en breve pola Universidade da Coruña baixo o título "A discriminación de xénero na negociación colectiva: vellas inercias e novos retos para a igualdade".

No traballo de investigación realizado abórdanse os conceptos do Dereito antidiscriminatorio (igualdade, discriminación, acción positiva, transversalidade...), repásase a normativa sobre igualdade de xénero á que está suxeita a negociación colectiva e dáse conta de estudos realizados sobre a negociación colectiva desde unha perspectiva de xénero noutras comunidades autónomas (Andalucía, País Valencià, Euskadi, Madrid e Navarra). Aquí só podemos referirnos, porén, á última parte do traballo na que se amosan os resultados acadados despois de revisar o contido de 351 convenios colectivos sectoriais, de ámbito provincial, interprovincial e autonómico, pactados en Galicia e publicados entre os anos 1999 e 2004.

O xerme do proxecto de investigación constituíuno o contraste entre, por unha parte, a existencia dunha importante base normativa xurídica sobre igualdade de xénero (no nivel internacional, rexional europeo e estatal), aínda que insuficiente e mellorábel, e, por outro lado, a situación de discriminación das mulleres no mercado laboral, como unha das manifestacións da desigualdade de xénero que aínda pervive na nosa sociedade. Ante este panorama emerxeu a curiosidade de saber o papel que cumpre a negociación colectiva no mantemento desta situación. Non se trata, porén, dunha idea orixinal, xa que, como dixemos, traballos deste tipo téñense realizado no Estado español



desde hai máis dunha década. A novidade radica en que en Galicia non contabamos até a actualidade cun estudo semellante que dese conta da realidade da negociación colectiva desde unha perspectiva de xénero e ese baleiro é o que trata de contribuír a encher este traballo de investigación.

Non obstante, as conclusións do estudo realizado sobre a negociación colectiva galega non son moi distintas das acadadas noutros traballos semellantes levados a cabo noutras comunidades autónomas con anterioridade. Con carácter xeral poden destacarse as conclusións seguintes:

- Non se introduciu aínda o principio de transversalidade de xénero, é dicir, a igualdade de xénero non é unha cuestión tratada de forma transversal ao longo dos convenios colectivos. Non obstante, isto non resulta demasiado estraño tendo en conta que esta tarefa está así mesmo pendente de realización por parte do lexislador estatal e autonómico, por máis que teñan adoptado formalmente o principio nalgunha das súas leis.
- Os temas que poden afectan máis directamente ás mulleres (embarazo, maternidade...) ou á igualdade de xénero (principalmente a conciliación de responsabilidades familiares e laborais) non adoitan tratarse na negociación colectiva e, cando iso ocorre, ou ben se fai a través de remisións ou transcricións da norma legal aplicábel. O que é infrecuente é atopar melloras da regulación legal nestas materias, malia existiren algunhas excepcións.
- Perviven aínda nos convenios colectivos discriminacións directas e, sobre todo, discriminacións indirectas contra as mulleres, máis difíciles de detectar ao non ser suficiente recorrer á instancia lingüística.
- A negociación colectiva non está a actuar como un instrumento para o fomento da igualdade de xénero nas relacións laborais. Isto derívase tanto da persistencia nos convenios colectivos de discriminacións contra as mulleres, como da escaseza nos mesmos de cláusulas antidiscriminatorias e medidas de acción positiva para a promoción da igualdade de mulleres e homes.

De forma breve e desglosada estas conclusións xerais poden observarse no tratamento convencional de determinados aspectos concretos. Esta análise máis detallada permite comprobar o seguinte:

- A participación maioritaria de varóns nas mesas negociadoras dos convenios colectivos e nas comisións paritarias para a interpretación dos mesmos.
- A utilización dunha linguaxe sexista nos convenios colectivos, especialmente na denominación das categorías profesionais, incumprindo deste xeito o mandato contido no art. 22.4 do Estatuto dos traballadores¹.

¹ Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo (B.O.E. núm. 75, do 29 de marzo de 1995).



- Denominación e definición das categorías profesionais en termos masculinos maioritariamente, excepto cando se trata de categorías "feminizadas") nas que adoita empregarse o feminino (como, por exemplo, no caso paradigmático da "limpadora").
- Escaso tratamento de cuestións relativas a formación profesional, ascensos, xornada laboral, horarios e vacacións; cuestións cuxo tratamento na negociación colectiva sería fundamental de cara a promover a igualdade de xénero e a corresponsabilidade do emprego e o traballo doméstico.
- Existencia de discriminacións directas e indirectas contra as mulleres en materia retributiva, ben por asignar menores retribucións a traballos de igual valor realizados por mulleres, ben por privilexiar desde o punto de vista retributivo as categorías profesionais tradicionalmente ocupadas por varóns, así como por estipular complementos salariais e extrasalariais propios de traballos masculinos, ou interpretalos principalmente (por exemplo, o concepto de "penosidade" ou de "perigosidade") de xeito que se acomoden aos empregos masculinos mais non aos femininos.
- Escasa regulación convencional de aspectos relativos ao embarazo, a maternidade, a lactancia...; cuestión cuxo tratamento na negociación colectiva sería moi importante de cara a promover a igualdade de xénero no emprego.
- Escaso tratamento do acoso sexual, outra discriminación por razón de xénero, xa que as vítimas son femininas e os agresores varóns.

Tendo en conta a situación descrita o traballo remata por propoñer aos poderes públicos e aos interlocutores sociais a adopción de determinadas medidas tendentes a erradicar a discriminación de xénero nos convenios colectivos e a fomentar a igualdade de homes e mulleres no emprego. Polo que se refire aos protagonistas da negociación colectiva, organizacións empresariais e sindicais, o seu compromiso coa igualdade de xénero debe pasar, polo menos, pola realización das seguintes accións:

- Promover o incremento da participación feminina nas organizacións empresariais e sindicais e, especialmente, a representación das mulleres nos órganos de dirección e postos que impliquen responsabilidade na toma de decisións, así como unha maior participación destas nas mesas negociadoras dos convenios colectivos e nas comisións mixtas paritarias. Para un axeitado control deste aspecto sería necesario que figure sempre nos convenios colectivos o nome das persoas que os pactan.
- Mellorar a formación das persoas encargadas de negociar os convenios colectivos e integrar a igualdade de xénero como materia á que necesariamente debe estenderse a formación sindical e empresarial de homes e mulleres, como un dos elementos, de carácter interno aos interlocutores sociais, nos que se traduce a adopción do principio de transversalidade de xénero.
- Incorporar a igualdade de xénero como un dos elementos transversais da negociación colectiva (para o que devén imprescindible certo nivel de formación en materia de igualdade de



xénero) e avaliar cada cláusula dos convenios en atención ao seu posíbel impacto diferencial de xénero (acceso ao emprego, contratación, formación profesional, promoción...) para tratar de eliminalo cando dé lugar a discriminacións.

- Eliminar das cláusulas dos convenios as discriminacións baseadas no sexo/xénero, especialmente nos sistemas de avaliación e clasificación das funcións.
- Introducir a conciliación das responsabilidades laborais e familiares como unha das cuestións importantes na regulación das condicións de traballo (organización do traballo, xornada, horarios, vacacións, ampliación dos permisos, etc.), susceptible de mellorar sustancialmente a calidade de vida das traballadoras e traballadores, mais tamén de mellorar o seu rendemento laboral e, en consecuencia, o grao de satisfacción empresarial co seu labor.
- Simplificar a estrutura salarial e eliminar aqueles compoñentes que poidan resultar discriminatorios.
- Adoptar mecanismos de prevención e sanción do acoso sexual e acoso moral por razón de xénero no traballo, e procedementos de solución das devanditas situacións que amparen ás vítimas do mesmo.
- Introducir medidas de acción positiva que contribúan a eliminar as discriminacións de xénero no emprego e nas propias organizacións empresariais e sindicais.

Á vista dos resultados acadados no estudo e análise dos convenios colectivos sectoriais galegos cabe propoñer, sen carácter exhaustivo, algunhas medidas concretas que conviría introducir na negociación colectiva, como son, por exemplo, as seguintes:

- Empregar unha linguaxe non sexista, que non subordine e xerarquice ás persoas en atención ao seu sexo/xénero.
- Adoptar medidas de acción positiva que den preferencia no acceso ao emprego ás persoas do sexo infrarrepresentado no sector de que se trate. Evitar que a selección do persoal sexa unha decisión exclusiva da empresa, a través da introdución de probas obxectivas e da intervención da representación do persoal no seguimento e control da obxectividade coa que se desenvolven os procesos selectivos.
- Mellorar a regulación legal dos contratos temporais e a tempo parcial.
- Dar preferencia para a ampliación da xornada laboral ás persoas (maioritariamente mulleres) contratadas a tempo parcial.
- Dar preferencia ás persoas contratadas temporalmente (mulleres principalmente) de cara á conversión dos seus contratos noutros de duración indefinida.
- Revisar a denominación, definición e os criterios conforme aos que se adoptan os sistemas de clasificación profesional, e eliminar os que teñan carácter discriminatorio.



- Evitar que a promoción profesional constituía unha decisión unilateral da empresa, mediante a realización de probas obxectivas, a selección de criterios neutros por razón de xénero, e a intervención da representación do persoal no proceso de promoción.
- Incentivar a formación profesional das persoas do sexo infrarrepresentado en cada sector e, especialmente das mulleres, en postos de dirección e responsabilidade e tras ausencias debidas á maternidade ou ao coidado de familiares.
- Revisar os criterios que dan lugar a complementos salariais, extrasalariais, incentivos, incrementos salariais, así como a súa interpretación, de tal xeito que non prexudiquen inxustificadamente ás mulleres.
- Determinar os criterios que determinan cando os traballos poden considerarse de "igual valor", así como a valoración dos postos de traballo, evitando que impliquen discriminacións de cara aos postos ocupados maioritariamente por mulleres. Para a realización desta tarefa pode resultar útil o "Código práctico sobre a aplicación da igualdade de retribución entre homes e mulleres para un traballo de igual valor"².
- Considerar como período de servizo o tempo de aproveitamento dos permisos por maternidade e paternidade a todos os efectos e, especialmente, con respecto aos retributivos (pago de pagas extraordinarias, de beneficios, retribucións en especie e demais complementos salariais e extrasalariais).
- Mellorar as condicións de aproveitamento das reducións de xornada, licenzas e excedencias legalmente estipuladas, así como acordar as condicións para o seu disfrute a tempo parcial.
- Pactar un horario laboral flexíbel que facilite a corresponsabilidade da vida laboral e familiar.
- Garantir o aproveitamento das súas vacacións anuais ás traballadoras embarazadas, de forma que non poidan verse fagocitadas polo permiso por maternidade ao que tamén teñen dereito.
- Dar preferencia ás persoas con responsabilidades familiares á hora de escoller o seu período vacacional, como unha medida favorecedora da corresponsabilidade da vida laboral e familiar.
- Atender á saúde e seguridade laboral de homes e mulleres de acordo coas peculiares características físicas de cada sexo e, tratándose das mulleres, antes, durante e despois do embarazo, no seu caso.
- Mellorar as previsións contidas na Lei de prevención de riscos laborais³ respecto da protección da saúde das traballadoras embarazadas ou lactantes, e complementar a prestación da

² Comunicación da Comisión Europea, do 17 de xullo de 1996, COM (96) 336 final.

³ Lei 31/1995, do 8 de novembro (B.O.E. núm. 269, do 10 de novembro de 1995).



SS para a situación de risco durante o embarazo, de tal xeito que se garanta a percepción do 100% da retribución da traballadora.

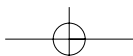
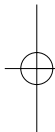
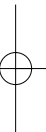
- Definir o "acoso sexual" e o "acoso moral por razón de xénero", introducir procedementos de solución destas situacións que non vaian en prexuízo da vítima, considerar como circunstancia agravante na tipificación destas condutas o feito de que a vítima esté contratada temporalmente, e contemplar o cambio de posto do agresor, e non da vítima, se non cesa a situación ou con carácter transitorio mentres non se resolva.
- Incorporar como obriga da empresa a de ofrecer roupa de traballo axeitada para as mulleres xestantes durante o período do embarazo.
- Eliminar aqueles criterios relativos ao rendemento no traballo que sexan discriminatorios para as mulleres.
- Estipular cláusulas antidiscriminatorias por razón de xénero o máis completas posíbeis e redactar a totalidade do texto do convenio en coherencia con elas. Adoptar medidas para o seguimento e control do seu cumprimento, así como sancións para o caso de incumprimento.
- Adoptar medidas de acción positiva que contribúan ao fomento real da igualdade de xénero no emprego, como, por exemplo, o establecemento de cláusulas de preferencia en materia de acceso ao emprego, formación profesional, ascensos, ampliación de xornada, conversión de contratos temporais en indefinidos, etc.

Non obstante, para que as medidas descritas poidan resultar eficaces é imprescindible que se deseñen como obxectivos concretos a cumprir no curto e medio prazo, que se establezan indicadores que permitan avaliar a consecución deses obxectivos no prazo sinalado, e que se doten dos recursos humanos e materiais necesarios para acadar os resultados que se propoñen. Se estas condicións non se dan córrese un serio risco de que medidas que, en teoría, poderían ser útiles na eliminación de discriminacións entre homes e mulleres queden relegadas, na práctica, a ser simple papel mollado.

Mentres estas medidas, xa formalmente subscritas con carácter xeral, non se adopten na práctica cos requirimentos expostos, os convenios colectivos continuarán a contribuír á discriminación de xénero e á subordinación das mulleres na nosa sociedade. Pese a todo, aínda que as organizacións sindicais e empresariais introduzan a perspectiva de xénero na regulación das relacións laborais e nas condicións de emprego a través da negociación colectiva, hai que insistir na idea de que se continúan a desatenderse os aspectos materiais anteriormente sinalados, se segue desmantelándose o que queda do chamado "Estado do benestar" e persiste a privatización dos servizos públicos e o recorte dos dereitos sociais (tendencia que non parece levar camiño de deterse, senón máis ven de acelerarse), permanecerán así mesmo grandes obstáculos para que a igualdade de xénero sexa unha realidade cada vez menos remota, xa que son precisamente as mulleres con menos recursos as que se ven obrigadas a paliar con máis traballo gratuíto ou precario, con máis tempo e dedicación, a carencia de servizos públicos de coidado a persoas dependentes. A tendencia da fase actual do proceso de



mundialización cara ao aumento das desigualdades na situación económica entre os distintos países e dentro deles entre a súa poboación, especialmente polo que ás mulleres se refire (o que se coñece como *feminización da pobreza*), xenera novos obstáculos para avanzar cara a igualdade de xénero e introduce, mesmo, o perigo de retroceder.





MARISA RODRÍGUEZ VÁZQUEZ

Secretaria da Muller de UGT-Galicia

VICTORIA QUIVÉN PUENTE

Secretaria da Muller e Políticas de Igualdade do SN. de CC.OO. de Galicia

ELVIRA PATIÑO

Secretaria da Muller da CIG

MARTA AMATE

En representación da CEG

CONCLUSIÓN

Tanto as representantes dous sindicatos maioritarios como a representante da patronal galega asumiron que mentres non exista paridade entre homes e mulleres nas mesas de negociación, a discriminación de xénero no ámbito laboral non vai ser superada. A pesar desta limitación, que é preciso solucionar incrementando a participación das mulleres, a negociación colectiva continúa a ser a mellor forma de procurar a igualdade, posto que é unha solución negociada, achega un papel divulgativo importante e é flexible e adaptable a diferentes situacións.

A negociación colectiva, afirmaron as representantes dos axentes sociais, é unha arma para mellorar as condicións laborais dos traballadores, pero tamén unha ferramenta útil para superar as discriminacións de xénero no ámbito laboral.

■ OS NOVOS RETOS DA MULLER NA SOCIEDADE E NO MERCADO LABORAL



Sindicatos e patronal coincidiron tamén en pedir ao Estado un avance nos servizos públicos, para que o custo da conciliación da vida laboral e familiar non repercuta exclusivamente nas traballadoras, que se ven abocadas en moitas ocasións ao abandono do mercado laboral por esta causa.

Entre as conclusións achegadas figuran tamén a importancia da socialización e a educación na superación das desigualdades de xénero en todos os ámbitos, a contemplación legal dos novos modelos de familia, xunto coa consideración da violencia de xénero como a derradeira consecuencia da desigualdade entre homes e mulleres.



MARISA PEÑA CEBREIRO

Secretaria do Consello Galego de Relacións Laborais

DISCURSO DE CLAUSURA- XORNADAS “OS NOVOS RETOS DA MULLER NA SOCIEDADE E NO MERCADO LABORAL”

Antes de clausurar estas Xornadas, gustárame expresar a miña satisfacción pola súa celebración.

Falouse nestes dous días dos transcendentos cambios sociais que se teñen producido, da crise da familia patriarcal, dos novos retos do emprego, da perda de dereitos das mulleres, que son as demandas que teñen como persoas e que ademáis teñen como nais e como traballadoras.

Para cando esas garderías nos lugares de traballo ou preto deles?

Para cando a compatibilización de traballo, maternidade e coidado do fogar?

Para cando a plena igualdade das mulleres?

Queda moito por facer aínda, pero na educación, na lexislación, na xustiza e tamén nos medios de comunicación están algunhas das claves para o cambio.

Na educación infantil, primaria e secundaria instruírase aos alumnos na igualdade de xénero; os estudantes de Bacharelato e de Formación Profesional aprenderán a analizar e a valorar criticamente as desigualdades da sociedade; as universidades fomentarán a docencia e a investigación na igualdade de xénero e a non discriminación de forma transversal.

Respecto aos medios de comunicación, considerárase ilícita toda publicidade que utilice a imaxe da muller con carácter vexatorio ou discriminatorio.



Tamén os poderes públicos e os axentes sociais teñen a súa responsabilidade. Haberá que introducir cambios na lexislación, así como na negociación colectiva, nos convenios colectivos, buscando fórmulas que permitan "organizar" de diferente modo a xornada laboral sen reducila, para adecuar o traballo do fogar á vida profesional e garantir e mellorar, se é o caso, os dereitos relativos ás condicións laborais reguladas na recentemente aprobada Lei Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra a violencia de xénero.

Igualmente, habería que aumentar a participación feminina nas estruturas nas que ten lugar o diálogo social, tanto nas organizacións sindicais como empresariais.

O obxectivo destas Xornadas é promover e fomentar o debate social, neste caso, nunha cuestión tan de actualidade como os novos retos que ten a sociedade, os homes e as mulleres, para acadar a igualdade de xénero.

Desexo que teñan sido do seu interese.

Agradézolles a todas e a todos a súa asistencia e a súa participación activa nestas Xornadas.

Moitas grazas.

