

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

La realidad social de estos últimos años está cambiando vertiginosamente. Cada vez más, esta realidad hay que observarla a vista de pájaro y analizarla en la medida que condiciona la vida de mujeres y hombres de cada país. En España recientemente se ha aprobado la "Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras", (ley 39/1999 del 5 de Noviembre, publicada en BOE nº 266 del 6 de Noviembre de 1999. Esta Ley es fruto de las exigencias derivadas del marco internacional y comunitario al que España pertenece, siendo a la vez, una petición claramente expresada en la Declaración de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Pekín, en 1995. No obstante estas referencias hay que unir las más importantes: las reivindicaciones mantenidas por multitud de colectivos feministas a lo largo de este siglo, y con más ahínco desde los años 70, planteando la necesidad de compartir entre mujeres y hombres, de una manera justa, el entramado de la vida pública y privada.

Mediante esta ley dicen que tratan de "favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres" y que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el momento del nacimiento.

Este es un objetivo importante y esta Ley es un paso más en el reconocimiento de los obstáculos que están sufriendo las mujeres al querer compatibilizar su derecho a la Maternidad y al trabajo. Mediante esta Ley se solventan algunos de esos obstáculos, pero no se deduce que con ella se promueva "realmente" que los hombres asuman la responsabilidad de contemplar dicha compatibilización entre la Paternidad y el mundo laboral. Tal como se ha legislado, esta Ley lesiona el derecho de las mujeres al disfrute del permiso de Maternidad completo, si de ellas depende que sus compañeros puedan disfrutar hasta 10 semanas de las 16 legalmente establecidas, en el caso de un parto normal.

Esto sólo beneficia a unos pocos casos en que las mujeres se vean obligadas a adelantar su incorporación laboral y a la vez perjudica a los hombres que no pueden acogerse a este derecho si su compañera no trabaja. No es una buena forma de compartir.

Habría que regular un permiso de paternidad diferenciado de la maternidad para favorecer que los hombres asuman esta realidad. Hasta ahora estaba aprobado que pudieran disfrutar de las 4 últimas semanas del permiso materno, siendo el número de trabajadores acogidos a este derecho muy insignificante, pues los modelos educativos y culturales siguen incidiendo sobre ambos colectivos de manera desigual y estereotipada y porque no es justo dificultar el ejercicio de la lactancia materna, al tener que incorporarse las mujeres a la vida laboral en tan breve período de tiempo.

Por otro lado, está bien que el permiso para el cuidado de personas mayores o enfermos, la hora de lactancia, etc., lo puedan solicitar el hombre o la mujer. Sin embargo sabemos de antemano que mientras no haya un tratamiento diferenciado para favorecer la paternidad como la maternidad, serán las mujeres fundamentalmente quienes realicen estas tareas,

quienes cuiden a sus hijos e hijas, quienes cuiden a sus mayores, quienes reduzcan su jornada para hacerse cargo de la problemática doméstica, etc. etc.

USTEA vuelve a insistir en la necesidad de que se cree una buena red de servicios sociales para que se pueda compatibilizar el trabajo y la familia. Es decir, son necesarios la creación de guarderías, comedores, centros de día, ayuda a domicilio, centros deportivos, espacios de ocio... que garanticen que ningún hogar se vea afectado por este motivo sobre todo en aquellas zonas de menor poder adquisitivo.

SECRETARIA FEDERAL DE LA MUJER DE USTEA

Córdoba a 12 de noviembre de 1999.