

SAUUD TOTAL

Nº 34 / Septiembre 1988 / 225 Ptas.
Canarias 225 ptas.

KIM: UNA AMERICANA EN MADRID

**CÓMO
MANTENER
EL MORENO**

**DIETA PARA
AUMENTAR PECHO**

PSICOLOGIA

El sexo después del infarto

PREVENCIÓN

Lo último contra el colesterol
¿Por qué se tuercen los dientes?

MEDICINA INTEGRAL

Descubre los aromas que curan

EN FORMA

Bailando bajo el agua
Gimnasia en la oficina

NUTRICIÓN

Cocinar con plantas medicinales

MADRES DE HOY

Los derechos de la mamá trabajadora
Cómo elegir un menú para los niños

COSMÉTICA NATURAL

Los secretos de belleza de la manzana



PULSO A LA SANIDAD

¿Qué harías tú, mujer que trabajas dentro y fuera de casa, si tu hijo pequeño tuviera que permanecer internado en un hospital y precisara de tus insustituibles cuidados? Tendrías que escoger, una vez agotadas tus vacaciones y permisos varios, entre ser una "buena madre", o una "buena trabajadora", porque al parecer, en España, estas dos ocupaciones son "incompatibles".



Los sinderechos de la madre trabajadora

DE PROFESIÓN MADRES

cación que la que se fije en el calendario escolar oficial para los alumnos, y también a cinco días de vacaciones en días laborables distribuidos durante el periodo estival. Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso, sin sueldo, por año, que deberán serle concedidos si se hace con un preaviso de cinco días.

Las trabajadoras de sanidad disfrutan de una licencia retribuida de hasta tres días por asuntos propios, y los funcionarios de hasta diez días.

Estas pequeñas ventajas ayudan a las madres trabajadoras de estos ramos a cubrir algunas de las carencias de la legislación vigente, pero la mayoría de las mujeres sólo tienen derecho a lo que marca el Estatuto. Y eso si lo tienen.

Derechos a la europea

En la Comunidad Económica Europea, el 52% de las mujeres con edades comprendidas entre los 14 años y los 59, trabajan o buscan un empleo, y el 41% de los parados europeos son mujeres.

Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial y sin ningún tipo de derecho laboral. Suelen ser las protagonistas de la economía sumergida, y siempre las ignoradas amas de casa que no gozan de más derecho que el que el marido haya querido concederles.

La CEE se ocupa de la situación de las mujeres trabajadoras e impone a los estados miembros la puesta en práctica de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, entendiendo por igualdad la ausencia de toda discriminación, basada en el sexo, el estado matrimonial o familiar, y propone entre otras cosas "*diferentes medidas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo: La prolongación de las excedencias por paternidad o maternidad, la mejora de la red de servicios sociales, e intensificar y armonizar la protección del embarazo y la maternidad*". Cada país integra estas propuestas de forma diferente a su legislación. Por ejemplo las excedencias por razones familiares existen con modalidades y duraciones diferentes, en general son retribuidas y se conceden tanto al padre como a la madre: en Italia dura seis meses y es retribuida



(ley de 9.12.77, art 7) y tanto el padre como la madre pueden obtener subsidios familiares e incrementos de las prestaciones (ley 9.12.77, art 9); en Alemania desde la aprobación de la ley de 1.7.79, se concede una excedencia remunerada de cuatro meses tras la baja por maternidad, pero sólo a la madre.

Las prestaciones económicas en algunos países de la Comunidad son más importantes que en España. Una mujer española, trabajadora emigrada a Alemania, recibía 70 marcos mensuales por el primer hijo, sobre un sueldo de 1400 marcos (hace seis años). También y a

pesar de que los trabajadores inmigrantes en este país se consideran discriminados, las condiciones en cuanto a retribuciones y servicios sociales, son superiores a las que podrían conseguir en su país de origen, (en el caso de esta mujer y sus hijos, España, donde recibiría una ayuda por hijo de 250 ptas. y congelada desde hace muchos años).

Sueños hechos realidad

Los países nórdicos, y en concreto Suecia nos puede servir de guía para conocer a qué cosas nos es posible aspirar, porque no son un

La Constitución Española, al igual que las de los países socialmente avanzados, en su Artículo 14, establece la igualdad jurídica de todos los ciudadanos e impide cualquier discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, lo que ofrece la legislación española en el Estatuto de los Trabajadores para que la mujer trabajadora, y especialmente la que tiene hijos a su cargo, pueda disfrutar de esta igualdad es tan escaso, que roza lo ridículo, pese a los avances habidos desde la llegada de la democracia a nuestro país.

A esto hay que sumar la escasez de servicios sociales y lo poco acertada que es la organización de los existentes.

Cuidar de un hijo enfermo puede significar la pérdida del puesto de trabajo para la madre, si es necesario que ella le atienda personalmente, o no dispone de dinero suficiente para pagar a otra persona que lo haga en su lugar, o de algún familiar dispuesto a hacerlo por ella.

Derechos a la española

El Estatuto de los Trabajadores dedica muy poco espacio a la protección de la maternidad.

La sociedad española se preocupa por el descenso de la natalidad, y al mismo tiempo parece querer convencernos de su interés en mejorar la situación de sus ciudadanas, pero los esfuerzos que hace para encontrar soluciones compatibles para ambos problemas, o son nulos o son equivocados.

Estos son los derechos que tiene una mujer trabajadora que es o va a ser madre, siempre que su situación laboral esté legalizada.

— Descanso y excedencia voluntaria

Desde el mes de julio la legislación vigente prevee la posibilidad de suspensión del contrato de trabajo por un año, con reserva del puesto de trabajo, tanto para la madre o el padre de un recién nacido. En el supuesto de parto, la baja por maternidad ha pasado de ser de 14 semanas, a 16 semanas distribuidas al gusto de la madre.

— Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Se puede, a voluntad de la trabajadora, sustituir este derecho por una reducción en la jornada normal en media hora con la misma finalidad (art. 37.4). El padre también puede disfrutar de este derecho si la lactancia del niño es artificial. Este punto tampoco cubre las necesidades reales de la madre y del lactante. Un niño necesita mamar en sus primeros meses cada tres o cuatro horas y es del todo imposible cumplir este horario

suelen tener los peores trabajos y los peor retribuidos.

— Régimen de turnos de vacaciones:

En los casos en que existe régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares (art. 38 c.).

— Cambio de puesto por embarazo

La mujer embarazada tiene derecho a un cambio de puesto durante su embarazo si el suyo habitual es peligroso o perjudicial para su estado.

La mayoría de los convenios de



de comidas y un horario laboral de ocho horas a pesar del permiso de ausencia porque la mayoría de los trabajadores necesitan desplazarse para acudir a su puesto de trabajo.

— Jornada laboral reducida:

Quien tiene a su cuidado directo algún menor de seis años, o algún disminuido físico o psíquico, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La reducción de salario afecta muy importantemente a las mujeres que

las diferentes ramas laborales, se rigen, en cuanto a la protección a la maternidad por el Estatuto de los Trabajadores, pero algunos han conseguido leves mejoras; son los ramos en que las trabajadoras poseen una mayor cualificación profesional y un nivel cultural más alto: enseñanza, sanidad, funcionarias de la administración pública...

Tanto en sanidad como en enseñanza, el reingreso después de una excedencia por maternidad es automático.

Las trabajadoras de la enseñanza privada tienen derecho en Semana Santa y en Navidad a igual va-

sueño, sino algo a lo que tenemos derecho, aunque de momento nos sea negado:

— Las directrices del plan de enseñanza de la escuela primaria sueca incluyen la instrucción para muchachos y muchachas, en economía doméstica, preparación de comidas y limpieza tanto en el hogar como en la escuela.

— El seguro familiar, que forma parte del sistema de la Seguridad Social sueca, da derecho a unos beneficios por un periodo de doce meses. Seis de estos doce meses disfrutan del subsidio del seguro familiar por nacimiento de un hijo, y los otros seis meses representan la prestación especial del seguro familiar, que puede ser disfrutada en relación al parto o bien con motivo de la participación de los padres en algún tipo de formación de puericultura al comenzar el hijo su periodo de escolaridad y/o con motivo de alguna visita al niño durante su estancia en guardería, escuela de párvulos, escuela o similar hasta que cumpla los ocho años de edad. Durante 9 de esos 12 meses los padres tienen derecho a una prestación económica que en la mayoría de los casos asciende al 90% de sus ingresos normales brutos, recibiendo durante los tres meses restantes una prestación diaria fija.

— El padre tiene derecho a un permiso de diez días remunerados por nacimiento de un hijo (tres días en España).

— La cohabitación se considera como una institución social, y las parejas no reconocidas por contrato matrimonial gozan de todos los derechos.

— Los padres suecos tienen derecho a 60 días al año de permiso para cuidar a un hijo enfermo. Una vez pasado el periodo más agudo de la enfermedad, muchos padres necesitan volver al trabajo y pueden ser reemplazados, entonces por una empleada del municipio en el cuidado de los niños en el propio domicilio (en España se concede un permiso de dos días en caso de hospitalización o enfermedad grave).

— El seguro de los padres cubre el tiempo que estos necesitan para estar con sus hijos durante el periodo de adaptación a guarderías o escuelas.



Lo mínimo a exigir

— EDUCACION

Conseguir que la educación de los niños sea coherente con el discurso propuesto por la sociedad actual, y conseguir un cambio de mentalidad en la población, que permita el desarrollo total de la mujer como persona.

— LEGISLACION LABORAL

- Permisos suficientes y remunerados para la madre antes y después del parto.
- Permisos para el padre y/o la madre en el primer año de vida del niño, como mínimo, que permitan un perfecto desarrollo de las funciones de ambos y un completo cuidado y atención del hijo.
- Permisos suficientes para la atención de hijos enfermos.
- Retribución o subsidios para estos permisos, para que su aplicación no sea supeditada a causas económicas.
- Horarios laborales flexibles.
- Prestaciones familiares lógicas y eficaces.

— SERVICIOS SOCIALES:

- Guarderías con horarios convenientes, o especiales.
- Horarios y calendarios escolares mejor organizados.
- Centros de ocio, deportivos o similares, gratuitos y públicos, que permitan cubrir las diferencias de horario entre padres e hijos.
- Asistencia en el domicilio de personal dependiente de las instituciones públicas, para cuidado de hijos enfermos o pequeños.
- Búsqueda de otros métodos y sistemas que cubran la asistencia de los hijos satisfactoriamente (guarderías en centros de trabajo, organizar el cuidado de los niños a través de pequeños núcleos vecinales...)

Juan R. Villaverde