



# La conciliación depende de la voluntad del jefe

Aunque el trato cercano facilita compaginar trabajo y familia, muchas mujeres sufren la arbitrariedad de los directores y discriminación ante la maternidad

ALFONSO SIMÓN Madrid

Quedarse embarazada sigue siendo un riesgo para la estabilidad en el empleo. Es un gravísimo problema". Lo asegura Carmen Bravo, secretaria de la mujer de CC OO, quien explica que el mayor inconveniente para la conciliación entre vida familiar y laboral todavía se presenta cuando una mujer decide tener un hijo. "Cuando tienen un contrato temporal, no se les renueva y ya está", explica Bravo. La afirmación la confirma Nuria Chinchilla, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE. "Todavía hay empresas que hacen *mobbing* e invitan a las mujeres a marcharse", por lo que muchas nuevas madres pactan su salida de la compañía con una indemnización por despido. O después del permiso estas trabajadoras regresan con un contrato parcial de peor calidad.

La maternidad supone el mayor problema en la conciliación en cualquier empresa, pero todavía se puede complicar más en el caso de una pyme. No es baladí, pues las pequeñas y medianas representan el 99% del tejido empresarial y el 80% del empleo en España, según datos de Cepyme. ¿La Ley de Igualdad ha supuesto algún cambio en las pequeñas empresas? ¿La situación es peor en estas compañías que en las grandes?

"La conciliación depende más del empresario que del sector", explica Chinchilla, autora de un estudio sobre la conciliación en 2.200 pymes españolas. "El que marca más es el director general", sugiere. "Sin el beneplácito del director general no sería posible", reconoce Sandra Escuredo, técnica de recursos humanos de Machine Point, una empresa de compraventa de maquinaria que cuenta con el certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable). La implantación de este *sello de calidad* en la compañía vino por iniciativa del jefe de la marca tras asistir a un congreso.



**El Centro Trabajo y Familia del IESE denuncia que el acoso laboral está llegando a los empleados que solicitan un permiso de paternidad**

Este sello, con la filosofía de las ISO medioambientales o de calidad, certifica que las empresas cumplen unos estándares en la conciliación. Para conseguir el certificado, otorgado por la Fundación Más Familia, las empresas son auditadas y, después, deben poner en marcha sus políticas de igualdad.

En el caso de Machine Point, de 32 trabajadores y sita en Valladolid, con sello desde mayo de 2007, ha supuesto algunas mejoras: cheque servicio para cofinanciar la asistencia a domicilio, "alguna reducción de jornada" -cuenta Escuredo-, un buzón de sugerencias EFR, reu-



nión semanal para compartir prácticas, una nueva contratación a través de teletrabajo, calendario flexible de vacaciones y la flexibilidad horaria. "Por ejemplo, hay una persona que sale a las cuatro para ir a recoger a sus hijos. Se contabilizan como horas EFR, que no tiene por qué recuperar, sino que a lo mejor esa persona se toma un descanso menor para comer", explica.

La mayor diferencia con las grandes empresas, según los expertos, es que en las pymes existe arbitrariedad para implantar las medidas de igualdad y una carencia de recursos para programas

añadidos. Nada de guarderías en el centro de trabajo y raramente mejoras complementarias a lo obligatorio por ley. El teletrabajo es otra de las opciones que, debido a los costes tecnológicos, a veces, suponen una traba para instalar puestos de trabajo en los hogares.

Pero, sobre todo, las pymes sufren la falta de personal para suplencias. Aunque el permiso por maternidad está cubierto al 100% por la Seguridad Social y existen bonificaciones para un contrato de sustitución, muchas pymes optan por no cubrir los puestos vacantes. "Entonces el trabajo recae sobre los compañeros y se crea un *mal rollete*, un ambiente difícil", señala Chinchilla.

"Es una visión pacata, son empresas cortoplacistas que sólo piensan en la maternidad como un coste", explica esta profesora del IESE, quien denuncia que incluso el acoso laboral está llegando a los empleados que solicitan un permiso de paternidad quincenal. Desde la Ley de Igualdad, cualquier despido es considerado como nulo si se produce tras el periodo de lactancia, embarazo o tras la suspensión de contrato por maternidad o paternidad.

## Debilidad de los sindicatos

Los dos grandes problemas en las pymes, según Bravo, de CC OO, son la poca protección de los convenios colectivos, donde se debería recoger cada uno de los derechos, y la debilidad de los sindicatos en este tipo de empresas. Además, Bravo se queja de la falta de colaboración del hombre en la conciliación: "La corresponsabilidad en este país no funciona".

La gran ventaja de las pymes, según todos los expertos, es la cercanía entre la dirección y el empleado. "Hay un trato de tú a tú", reconoce Escuredo. "Son más capaces de responder de una manera práctica", explica Roberto Suárez, director de la Fundación Más Familia. Y también "están entrando en la flexibilización horaria", añade. Aunque desde CC OO se advierte que flexibilización no es lo mismo que reducción de jornada, ya que ésta perjudica al trabajador porque el salario se ve recortado proporcionalmente.

También los tiempos de entrada y salida son más flexibles en las pymes, a pesar de que actualmente las empresas se rigen mayoritariamente más por presencia en el puesto de trabajo que por objetivos, explica la profesora del IESE, "una pérdida de tiempo", por lo que aconseja que las empresas sean enfocadas hacia los resultados, lo que facilita la integración de los permisos de maternidad y paternidad.

## Subvenciones para planes de igualdad

La Ley de Igualdad de 2007 recoge la obligatoriedad de que las empresas con más de 250 empleados desarrollen planes de igualdad. En el caso de las pymes no es obligatoria, pero existen subvenciones destinadas al establecimiento voluntario de estas políticas.

El Ministerio de Igualdad ha destinado 1,2 millones en la primera convocatoria de ayudas, con una cuantía máxima de 10.000 euros por empresa.

La ley también aporta novedades que afectan a todos los empleados, incluidos los de las pymes: adaptación de la jornada

según la negociación colectiva acordada, permisos retribuidos y de lactancia de un hijo menor de nueve meses o la reducción de jornada por guarda legal de un menor hasta que cumpla ocho años, sin reducción de las cotizaciones por jubilación que le correspondie-

ran. También recoge el nuevo permiso de paternidad, de dos semanas con derecho al 100% de la base reguladora.

En cuanto a otros permisos, se amplía el plazo hasta dos años en caso de excedencia para el cuidado familiar y hasta cinco años el voluntario.