

Maternidad, exclusión social y laboral

Los perjuicios laborales que embarazo y maternidad siguen provocando a la mujer exigen, según la autora, una estricta y efectiva regulación legal.

DIARIO MEDICO. Pilar Bartolomé. Secretaria nacional de Salud Laboral de CESM. | 07/03/2016 00:00

Embarazo y trabajo no son, por regla general, incompatibles. La única limitación debería venir por factores de riesgo físico, biológico o psicológico, entre otros, y no por la presión laboral que aún padecen muchas mujeres. Según algunos expertos, hoy en día el principal factor de riesgo para la mujer embarazada en el trabajo es el propio embarazo.

En un informe elaborado por la Fundación Madrina, remitido a la Comisión Europea, se denuncia que nueve de cada diez mujeres atendidas por esta organización acaban sufriendo *mobbing* maternal en el trabajo. El 24 por ciento de los casos detectados en ese informe se daban en la empresa pública. Según las conclusiones del estudio, factores como el propio embarazo, la reducción de jornada, la baja maternal, o decidir tener una familia afectan de forma negativa la continuidad laboral y complican el acceso a un empleo. La maternidad se ha convertido, pues, en un factor de exclusión social y laboral para la mujer, y ello en una sociedad con un grave déficit en su recambio generacional.

Leyes de conciliación que no se cumplen, decretos que no se desarrollan, aplicación de normas a la vida laboral diaria que se van demorando, prestaciones por riesgo para el embarazo que llegan tarde, mal y nunca, cuando no son negadas en un constante *peloteo* entre administraciones... Todos estos factores provocan que el absentismo laboral en las empresas por estos motivos oscile entre el 2 y el 20 por ciento, y que el coste derivado de ese absentismo en la UE sea de 20.000 millones de euros.

El llamado *mobbing maternal* no deja mucha huella, es difícil de comprobar, es gestión por psicoterror y busca, además, un castigo ejemplar que sirva de aviso para otras mujeres.

Mientras, las principales corporaciones internacionales, que encabezan el *ranking* de

competitividad mundial, incorporan el mayor porcentaje de talento femenino en sus órganos de dirección.

¿Ha de soportar la mujer el coste de la conciliación? ¿Para cuándo la igualdad real en la empresa pública o privada? ¿Es necesario un cambio previo en la mentalidad social y en la de los gestores?

Las trabajadoras de la sanidad pública denuncian que se producen presiones por causa de su maternidad y de la aplicación de la conciliación, y son acosadas por reivindicar derechos laborales y por razón de su sexo. Además, en la parte contratante prima el trabajador sin cargas familiares ni menores a su cargo.

El incumplimiento de las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia está tipificado como infracción muy grave, y puede, además, implicar la vulneración del derecho a la vida y a la integridad física y moral, reconocido como derecho fundamental en el artículo 15 de la Constitución. Aun así, sólo un 18 por ciento de los casos son denunciados y/o van a los tribunales de conciliación.

Secuelas físicas y psicológicas

Pero además de las jornadas maratónicas, los turnos rotatorios o nocturnos, el esfuerzo físico, el riesgo biológico, la fatiga mental y/o el estrés, el *mobbing maternal* al que son sometidas las mujeres genera en ellas efectos colaterales socio-sanitarios, secuelas psicológicas y trastornos somáticos graves. Además, se resiente la convivencia laboral y familiar.

Es necesario incorporar la visión de género en la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con el embarazo y la lactancia. En definitiva, un esfuerzo legislativo en favor del derecho fundamental a la maternidad, protegiéndola real y efectivamente frente al abuso, sea éste social, laboral, administrativo o de las leyes de mercado.