



Mobbing maternal Cuando el enemigo está en la empresa

LAURA PERAITA

«**T**u embarazo da mala imagen a la empresa», «no quiero sentir un precedente con tu baja maternal», «si continuas con el embarazo sabes que tendré que despedirte»... Son las voces de algunos empresarios al dirigirse a sus empleadas. Y no son casos aislados.

La crisis económica en España, la eliminación de prestaciones sociales para las madres y la escasa cultura social y laboral positivas generan un descenso de la conciliación maternidad-empleo en un 40% anual. A su vez, el desconocimiento y falta de legislación en apoyo a las madres trabajadoras también afecta a esta situación en un 20% adicional.

En definitiva, la crisis ha disparado el número de casos de mobbing maternal laboral (mml). «La maternidad —según palabras de Conrado Giménez-Agrela, presidente de la Fundación Madrina— está perseguida en España porque aún hay muchas empresas que “invitan” a las empleadas a marcharse cuando deciden ser madres o les hacen la vida imposible hasta que consiguen que se vayan. Cada vez es más habitual ver que en una reducción de plantilla las mujeres gestantes o con hijos menores de tres años sean las primeras en salir por la puerta».

Es muy complicado demostrar un despido por esta causa



Perfil mujer/ madre objeto de mml (en %)



*) Interrupción voluntaria del Embarazo
Fuente: Fundación Madrina

La crisis económica hace crecer el número de empresas que «invitan» a sus empleadas-madres a dejar su empleo

Según Giménez-Agrela, el mobbing maternal ha crecido mucho, de tal manera que se ha pasado «de un 30% a un 70% en el último año», asegura. «Es más-puntualiza-, existen empresas de determinados sectores, como el químico, que obligan a la plantilla a realizar determinadas pruebas en las que de manera encubierta comprueban si la empleada está o no embarazada».

Necesidad de varios sueldos

Hace años era habitual que las madres dejaran de trabajar para dedicarse a sus hijos, pero ahora se necesitan dos sueldos en casa y es muy complicado dejar un empleo. «Por este motivo —apunta Giménez-Agrela-, el mundo empresarial debe aplicar medidas de conciliación que apuesten por la maternidad, como ocurre en otros países europeos, donde el Estado participa de manera más activa para que las mujeres trabajadoras no se vean obligadas a renunciar a su derecho a ser madres».

José María Mota, abogado especialista en Derecho laboral, también asegura que los casos de mobbing maternal han aumentado. Sin embargo, solo un 2% llega a juicio. Esto es así porque la mujer abandona de manera anticipada el mercado laboral y por la temporalidad de sus contratos.

Mota reconoce que este tema es un asunto muy delicado y que es difícil demostrar que la empresa ha actuado de manera indebida. No obstante, se trata de casos muy comunes fundamentalmente en empresas pequeñas que carecen de un departamento de asesoría y cometen errores por puro

Radiografía del acoso

»La falta de ofertas de empleo, el nivel de capacitación de la madre trabajadora y la reducción de la adecuación demanda-oferta de empleo, genera que cada hora, en España, 9 madres trabajadoras se encuentren en situación de dificultad, convirtiendo su maternidad en un factor de exclusión laboral.

»La nula contribución económica a la conciliación genera que la mujer todavía tiene que decidir entre su maternidad y su vida laboral.

»En España, el mayor acoso que sufre una mujer es por ser madre, y es determinante la falta o abandono de la responsabilidad paterna.

»Los problemas de la madre trabajadora se centran en el período de su embarazo, si bien los despidos o presiones sobre ella, se generan durante la baja maternal o en su reincorporación.

»En pymes, por los escasos recursos y nula conciliación, y en la gran empresa por las reorganizaciones, ERE y convenios rígidos, es donde crece la exclusión de la mujer madre del mundo laboral.

»Esta exclusión ha aumentado la patología clínica de la mujer madre trabajadora, aumentando las depresiones e insomnio, generando las secuelas del síndrome de stress postraumático y, como consecuencia o efectos

colaterales perversos, el abandono del mercado laboral, la separación de la pareja, e incluso, alguna enfermedad grave o crónica, o el IVE.

»Madrid, Cataluña y Andalucía, centran los mml's con más del 60% de los casos.

»El mml, o exclusión de la mujer madre trabajadora en el mundo laboral, no se acaba con el embarazo, sino que continúa hasta el que el bebé cumple los 3 años.

»Se va equiparando el hecho de que la madre trabajadora que sufre mml tenga o no pareja, si bien crece mucho más la que es madre con cargas familiares no compartidas.



desconocimiento. «No es extraño ver cómo despiden a una mujer en los nueve meses posteriores al nacimiento de su hijo cuando, según el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, no es posible: el despido sería nulo».

Igualmente, se dan muchos casos en que si la mujer tiene un contrato temporal y se queda embarazada, la empresa decide no renovarlo. «Es complicado demostrar que ha sido por el embarazo, por lo que muchos de estos casos no llegan finalmente a los tribunales. Algo parecido ocurre cuando la empleada está en un periodo de prueba».

En el caso de que la trabajadora denuncie a la empresa, si se falla finalmente la nulidad de un despido, se requiere la readmisión y, en el caso de que el despido sea improcedente,

Mercedes: «Mi situación familiar ha sido definitiva en mi despido»

Mercedes Bermejo tiene 33 años. En 2009 consiguió aprobar una oposición en la Concejalía de Familia, Asuntos Sociales y Mujer de un ayuntamiento. «Hace año y medio me quedé embarazada y por ciertas dificultades, mi médico me recomendó reposo cinco meses antes del parto», asegura esta mujer.

Tras su baja por maternidad tuvo problemas para que le concedieran las vacaciones, dándole las fechas

que ella proponía. Una vez incorporada, teniendo en cuenta que su horario no se ajustaba al convenio, solicitó que lo regularizaran. «Me fue denegado. Como madre, solicité acogerme a mi derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, que también me fue denegado en dos ocasiones. No tuve más remedio que pedir una reducción de jornada y, claro, de sueldo».

A finales de febrero anunció su nuevo embarazo. «A los pocos días, me comunicaron que iban a "amortizar" mi plaza, lo que suponía mi despido. Para ello, convocaron una nueva plaza, cuyo perfil era, entre otros, de 3 años de Psicología (soy licenciada en Psicología), y con un horario como el que yo había solicitado y

no me dieron. Mi concejal me ha hecho hincapié, en varias ocasiones, en mi valía profesional, es decir, mi despido no es por falta de profesionalidad. Se puede justificar con un ahorro por la nueva contratación de una persona con una categoría profesional A2 (en vez de A1 que sería la mía); esto supondrá para el ayuntamiento un ahorro de casi 2.000 euros al año, pero con mi reducción de jornada se ahorran más de 4.000 euros anuales. Sospecho que mi nueva situación familiar ha influido en la "amortización" de mi plaza y mi despido».

«He sufrido mucho psicológicamente», apunta Mercedes Bermejo. El juez será el que decida quién tiene razón.

se optará por la readmisión o por una indemnización. Sin embargo, la readmisión resulta muy complicada y es el caldo de cultivo para el acoso y mobbing maternal porque la empresa puede modificar las funciones de la empleada.

Según José María Mota, los tres casos de despidos más habituales que atentan contra la maternidad son: el momento en que una empleada anuncia su embarazo; desde que nace el pequeño hasta que cumple los nueve meses y, por último, cuando la mujer pide una reducción de jornada o una excedencia de un año para el cuidado de su hijo.

Gabriela González, psicóloga de Fundación Madrina, está acostumbrada a atender a mujeres que su-

fren este tipo de acoso y resalta que, en mayor o menor medida, les afecta desde un punto de vista psicológico. «sobre todo cuando su trabajo es el único medio de subsistencia de la unidad familiar. Está comprobado que, cuanto mayor es la formación y más alto el puesto que ocupa la mujer, más duro les resulta el acoso porque atenta directamente a su autoestima. En general, a todas las mujeres les genera mucha angustia, ansiedad fundamentalmente en los primeros meses de embarazo poniendo en peligro al bebé».

Desde un punto de vista emocional, es un asunto de gran trascendencia porque las afectadas sienten la evidencia de la injusticia. «Se vive con gran desesperación sobre todo cuando el embarazo ha sido planificado porque en ellas se despierta un sentimiento muy doloroso de culpa por haber tomado esta elección de querer ser madre. Resulta alarmante -añade esta psicóloga- que una decisión privada se vea truncada por el entorno laboral, de tal manera que algunas mujeres se arrepientan de haber querido tener un hijo y se lleguen a plantear, incluso, si continuar o no con su embarazo. Es una situación que debe cambiar».

Ansiedad y angustia son algunas de las secuelas

Belén: «Me han hecho la vida imposible»

Belén es una joven que ha trabajado en una empresa de distribución como dependienta. El año pasado se quedó embarazada y a los cuatro meses lo comunicó en la empresa. «Entonces me cambiaron mis funciones y me pasaron a un almacén a cargar y descargar la mercancía. Tiempo después, y por recomendación médica, cogí una baja laboral». Belén perdió a su bebé una semana antes del parto. Tras reincorporarse, en breve se

queda de nuevo embarazada. «Me cambiaron de destino: si antes tardaba 15 minutos en llegar desde mi casa, con el cambio, el trayecto duraba dos horas. Intenté contactar con mis superiores para ver si había alguna posibilidad de estar más cerca, pero nunca estaban para escucharme. Pasé mucha angustia y ansiedad y estuve de nuevo de baja». Belén decidió denunciar a la empresa por mobbing maternal. Ahora el caso está en manos de la Justicia a la espera de saber si la empresa actuó o no deliberadamente contra su empleada.

En la imagen, Mercedes Bermejo con su pequeña

