

YO NO RENUNCIO
ASOCIACIÓN POR LA CONCILIACIÓN

del **CLUB DE MALASMADRES**

PROPUESTAS PARA UN PACTO DE ESTADO POR LA CONCILIACIÓN

SI LAS **MADRES**
GOBERNÁRAMOS
EL MUNDO



Desde la Asociación Yo no renuncio queremos alzar la voz en el Día de la Madre y en el año que cumplimos once años de lucha por la conciliación. Porque las mujeres madres no queremos renunciar a nuestra carrera profesional ni tampoco a ver crecer a nuestras hijas e hijos. Y para eso es fundamental y urgente un compromiso político a la altura, que escuche la voz de las madres y que legisle políticas públicas que no solo protejan a las madres, sino que reconozcan social y económicamente nuestra labor con un fin claro:

FRENAR LA RENUNCIA DE LAS MADRES

La conciliación no existe. Lo que hacemos las madres es sobrevivir con nuestros recursos propios y la renuncia se alza como la única solución. **6 de cada 10 mujeres renuncian a su carrera profesional cuando llega la maternidad.** Un Estado de Bienestar no puede permitir esto porque estamos abocados a ser una sociedad sin futuro.

Las madres...

- Renunciamos a nuestra carrera profesional.
- Renunciamos a nuestro salario.
- Renunciamos a nuestro tiempo propio.
- Renunciamos a nuestra salud mental.
- Renunciamos a tener más hijos e hijas.
- Renunciamos a

Muchas renunciadas que **hemos normalizado en una sociedad que no es responsable**, que da la espalda a las madres y es cómplice de un sistema que nos penaliza, empobrece y aparta. **7 de cada 10 mujeres tendrían más hijos e hijas si contaran con medidas de conciliación.** La falta de natalidad en España es un problema de emergencia social.

LA CONCILIACIÓN Y LA PROTECCIÓN A LAS MADRES ES UN ASUNTO DE ESTADO

que reclaman las más de 1,5 millón
de madres a las que representa
el Club de Malasmadres,
organización que impulsa
esta Asociación.

Es curioso cómo el Día de la Madre todas las personas, hombres y mujeres, se acuerdan de las madres. Ese día las madres de España reciben flores, mensajes bonitos, agradecimientos infinitos por su sacrificio y su trabajo constante.

Se perpetúa el concepto del cuidado por amor y en esa realidad es muy difícil que se nos reconozca, sobre todo, el cuidado invisible que hacemos cada día. Vivimos en una sociedad donde el trabajo reproductivo, de los cuidados no tiene valor, se da por hecho y esto tiene que cambiar. Para ello es imprescindible que se entienda que es un asunto público y político, no una cuestión personal y privada.

Queremos que las madres ocupen el lugar que les corresponde en la sociedad como personas trabajadoras, con derecho a cuidar con dignidad, con derecho a trabajar sin renuncias todos los días del año. **No queremos seguir soportando EL COSTE altísimo que es ser madre en España.**

LA FALTA DE CONCILIACIÓN EN ESPAÑA TIENE UN ALTO COSTE PARA LAS MUJERES.

**La conciliación le sale gratis
a las Administraciones Públicas, pero
las madres asumen un triple coste con:**

Un coste económico. Porque más allá de lo que “cuesta” tener hijos/as en España (según los estudios, más de 7.000 euros de media por hijo/a al año), ser madre con esta alarmante falta de medidas de conciliación nos empobrece porque ralentizamos, frenamos o paramos nuestra trayectoria profesional y con ello nuestro salario. Porque recordemos que el otro trabajo, reproductivo e invisible, que hacemos no tiene valor. Y que una reducción de jornada es renunciar a parte de nuestro salario para poder cuidar. Según las cifras recogidas por la Asociación Yo No Renuncio, *el 87% de las mujeres han renunciado a algún aspecto de su trayectoria laboral, ya sea perdiendo salario, rechazando oportunidades laborales o cambiando de empleo. Concretamente, la principal renuncia es la reducción de jornada, seguida del tiempo de excedencia por cuidado, suponiendo ambas una pérdida salarial para las mujeres que la solicitan. Asimismo, rechazar puestos de responsabilidad o cambiar a un puesto de trabajo con horarios que permitan conciliar son situaciones que han vivido el 21% y el 20% de las mujeres, respectivamente.*

Un coste emocional y personal. Porque son las mujeres las que soportan la carga mental invisible y no reconocida ni pagada de los cuidados. Las horas dedicadas al trabajo reproductivo y al empleo dejan a las mujeres sin tiempo personal para realizarse o desarrollarse como personas, lo que las coloca en la población más vulnerable para vivir la pobreza del tiempo. Esto nos provoca pérdida de identidad personal y problemas de salud mental, algo que se continua demostrando especialmente después de la pandemia de 2020. *El 64% de las mujeres declara llegar cansada prácticamente cada día a su trabajo por las responsabilidades doméstico-familiares y el 85% declara tener menos de una hora para ellas al día, según los datos de la Asociación Yo No Renuncio.*

Y por último, además de este coste personal, hay un **coste social** que tenemos que visibilizar. Si no acompañamos y protegemos los cuidados y promovemos una sociedad más corresponsable, estaremos asumiendo el coste social de la caída continua de la natalidad y fecundidad. *7 de cada 10 mujeres tendrían más hijos e hijas si contaran con medidas de conciliación que no penalizaran su salario y 6 de cada 10 tendrían más hijos e hijas si tuvieran mayor acompañamiento social.*

Se trata, por tanto, de poner en el centro los cuidados, revirtiendo este coste que asumen las familias (principalmente las mujeres) y de cambiar la relación entre lo productivo y lo reproductivo. Entre lo económico y los cuidados. Para que esto pase a ser un asunto público y social.

Para ello, **proponemos un Pacto de Estado por la Conciliación, un marco general que sea capaz de poner de acuerdo a las diferentes fuerzas políticas y niveles administrativos para poner en marcha políticas públicas reales que mejore la conciliación y la corresponsabilidad.** Sabemos, porque lo hemos comprobado en estos años, que son asuntos en los que existe un cierto consenso, por lo que sería cuestión de voluntad política superar las diferencias, negociar los detalles y aprobar medidas eficaces para mejorar la situación.

ASÍ QUE CONCILIAR NO ES GRATIS. PARA LAS MADRES, NO.



**PROPUESTAS
LEGISLATIVAS
EN MATERIA DE
CONCILIACION
PARA FRENAR
LA RENUNCIA
DE LAS MADRES**

1 **PROPUESTA 1**
**REDUCCIÓN DE JORNADA
POR CUIDADO DE MENORES
Y PERSONAS DEPENDIENTES
SIN PÉRDIDA SALARIAL.**

2 **PROPUESTA 2**
**RETRIBUCIÓN
DEL PERMISO PARENTAL
DE 8 SEMANAS.**

3 **PROPUESTA 3**
**AMPLIACIÓN
DE LOS PERMISOS
POR NACIMIENTO
-ACOGIDA-ADOPCIÓN.**

4 **PROPUESTA 4**
**LA FLEXIBILIDAD
EN LA REINCORPORACIÓN
AL PUESTO DE TRABAJO.**

5 **PROPUESTA 5**
**INCAPACIDAD
TEMPORAL
TRAS EL PARTO**

6 **PROPUESTA 6**
**ACEPTACIÓN
OBLIGATORIA
DE LA ADAPTACIÓN
DE JORNADA.**

La legislación sin perspectiva feminista en materia de conciliación ha provocado que el trabajo en el hogar no sea merecedor de atención, ya que existe población que de forma voluntaria y altruista llevará a cabo el trabajo sin motivo para la queja. Sin embargo, la insostenible situación ha provocado que soportar el trabajo reproductivo en los hogares acabe con el propio sistema, ya que criar y educar es una labor no reconocida ni valorada social ni económicamente.

Y es que la valoración subjetiva que se le ha dado a cada rol o trabajo es distinta, siendo el trabajo doméstico y de cuidados el menos valorado, el más invisible y el que, además, no tiene reconocimiento económico. Mientras que el trabajo productivo (el que se lleva a cabo en la empresa) es el que obtiene más reconocimiento social y más valor económico y, por ello, está remunerado.

Aunque las mujeres participan del trabajo productivo con tasas de actividad más altas que las de generaciones anteriores, éstas lo hacen asumiendo el trabajo doméstico y de cuidados como responsables principales, lo que implica que acaben haciendo dobles jornadas laborales y limitando tiempo para el descanso. Asumir este compromiso está suponiendo, como se apuntaba en la presentación, un coste muy alto para las mujeres en diferentes dimensiones: la personal, la salarial y la emocional. Es por este motivo, que presentamos a continuación las propuestas que consideramos prioritarias para amortiguar estas tres dimensiones de coste que asumen las personas cuidadoras que son, principalmente, mujeres y madres.



PARA FRENAR EL COSTE SALARIAL Y EL PESO LABORAL.

Proponemos las medidas principales para el reconocimiento del tiempo de trabajo dedicado a los cuidados. Las cifras constatan la penalización salarial de las personas que, por no poder compatibilizar las necesidades de cuidados con los horarios laborales, recurren a permisos o a medidas de conciliación que acaban por penalizar el salario (ya sea reduciéndolo o suspendiéndolo).

Las propuestas proponen que quién necesite disfrutar de estas medidas para poder compatibilizarlo con los cuidados, no tenga una merma salarial. Esto no solo permitiría reconocer el trabajo reproductivo, sino que además corregiría el sesgo de género, puesto que son las mujeres las que mayoritariamente renuncian a este coste salarial. Creemos firmemente que si la reducción de jornada no supone un coste económico, los hombres darían un paso al frente para ejercer este derecho de cuidado¹.

1

PROPUESTA 1

**REDUCCIÓN DE JORNADA
POR CUIDADO DE MENORES
Y PERSONAS DEPENDIENTES
SIN PÉRDIDA SALARIAL.**

Proponemos la extensión del derecho a la reducción de jornadas para padres/madres de menores hasta 16 años así como cuando se acrediten deberes de cuidado para con dependientes. La redacción actual tanto del artículo 37 ET como del 34.8 ET no es suficiente para homogeneizar esta necesidad de cuidado y está judicializando muchas situaciones, y en esta necesidad de cuidado y de no colapsar la Justicia, se encuentra la propia justificación de esta propuesta.

Para la correcta ejecución de esta medida entendemos imprescindible centralizar un **complemento económico a cargo las empresas con un número determinado de personas trabajadoras o del Estado**, que no gestionen las CCAA o que al menos lo armonice, para que la pérdida salarial por cuidar no suponga empobrecer a la infancia y limitar sus oportunidades.

2

PROPUESTA 2

**RETRIBUCIÓN
DEL PERMISO PARENTAL
DE 8 SEMANAS.**

Se propone la remuneración de las 8 semanas del permiso parental, modificando en ese sentido el ET para homogeneizar la regulación y que la retribución no quede a expensas de lo establecido en los Convenios Colectivos. Asimismo se propone la ampliación de este permiso a 16 semanas en el caso de las familias monoparentales

¹ Estudio Caring fathers in Europe: Toward universal caregiver families?. Men in Care.



PARA FRENAR EL COSTE EMOCIONAL.

Se proponen medidas que respeten el derecho de cuidar y cuidarse a partir de medidas de flexibilidad que reconozcan la necesidad de cumplir con este derecho. Por un lado, la flexibilidad evitaría la el coste emocional que se asume al tener una reincorporación al cabo de 16 semanas con la misma rigidez que exige la jornada laboral. Esta medida no solo promueve la igualdad de oportunidades, dando la oportunidad a las personas que cuidan evitar solicitud de excedencias, sino que también reduce el absentismo y mejora el clima laboral. Asimismo, permite avanzar hacia una cultura empresarial corresponsable, más humana y sostenible. En este sentido, apoyar esta flexibilidad es invertir en bienestar social y en productividad.

Por otro lado, reconocer la incapacidad temporal tras el parto equivale a reconocer el derecho a cuidarse y a ser cuidada para una mujer que debe recuperarse tras el parto. Actualmente este tiempo se computa como tiempo de permiso para cuidar al menor, pero no reconoce el derecho al autocuidado de la madre.

3 PROPUESTA 3 AMPLIACIÓN DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO -ACOGIDA-ADOPCIÓN.

Se propone ampliar los permisos de nacimiento mínimo hasta las 24 semanas.

Esta propuesta tiene una justificación más que acreditada por las recomendaciones de la OMS, de todas las organizaciones/asociaciones de pediatría y la propia evidencia científica.

Estas 24 semanas se podrían disfrutar hasta los 12 meses del bebé. A su vez, es una medida corresponsable y consecuente con la necesidad de proteger y facilitar los cuidados tanto del bebé como de la persona que ha parido y de la familia en general.

Se propone así mismo **eliminar la obligatoriedad del disfrute de las 6 semanas inmediatas tras el parto** en tanto en cuanto esto puede facilitar la organización familiar según cada circunstancia sin suponer sesgo de género o perjudicar a la infancia.

Los recientes datos analizados en un estudio de la UNED, constatan que **las madres usan los permisos mayoritariamente las 16 semanas seguidas tras el parto de forma ininterrumpida (en el 95% de los casos) y que solo un pequeño porcentaje de los padres (menos del 20%) se turna con la madre y cuida al bebé de forma autónoma durante 10 semanas tras las 16 semanas que usa la madre.** Este resultado es coherente con el actual diseño de la ley, pues esta favorece que los permisos se usen de forma ininterrumpida desde la fecha del parto —al obligar que las 6 primeras semanas se usen a la vez y al poner trabas al uso por turnos en las restantes 10. Es una oportunidad para eliminar estas trabas

modificando el diseño de los permisos y así favorecer que las familias puedan organizarse según necesidades y, sobre todo, favorecer que los padres los usen de forma no simultánea, turnándose con las madres, fomentando así la corresponsabilidad y avanzando en la igualdad de género.

Para las familias monoparentales proponemos duplicidad del permiso de nacimiento-acogida-adopción (**48 semanas**) que se podrían disfrutar 24 por la madre y las otras 24 tanto por la madre como por una persona acreditada de confianza o apoyo, para que el bebé no sufra discriminación en sus cuidados en comparación a las criaturas nacidas en familias biparentales. Así mismo, se propone la duplicidad en el permiso del cuidado del lactante.

Se propone que las familias monoparentales con un/a hijo/a sean tenidas como familias con mayores necesidades de apoyo a todos los efectos (con los mismos beneficios que las que actualmente se contemplan para las de dos o más criaturas o las numerosas).

4 **PROPUESTA 4** **LA FLEXIBILIDAD** **EN LA REINCORPORACIÓN** **AL PUESTO DE TRABAJO.**

La reincorporación después del nacimiento o adopción, una vez agotado el descanso legal disfrutado por tal motivo, o el periodo de acumulación de horas de lactancia, que establece un proceso de reincorporación progresivo, sin merma de las percepciones económicas que le correspondan.

Así en la reincorporación tendrá derecho, previa petición, a la reducción del tiempo de trabajo de la mitad de la jornada, y durante el segundo mes a una reducción de $\frac{1}{4}$ de la misma, y todo ello sin merma económica. Previamente a esta reincorporación y a continuación de la lactancia, se podrían disfrutar las vacaciones.

5 PROPUESTA 5 **INCAPACIDAD TEMPORAL TRAS EL PARTO**

Se propone que la mujer tras el parto pueda acogerse a una incapacidad temporal para su mejor recuperación ya que el permiso de nacimiento está creado para otras necesidades y fundamentos. Éste ha de poder disfrutarse una vez la mujer haya conseguido recuperarse los primeros días:

- 15 días de IT tras parto vaginal
- 30 días de IT tras cesárea puesto que se trata de una intervención quirúrgica mayor, que en cualquier otro caso daría lugar a dicha incapacidad temporal.

No contemplar estas incapacidades temporales supone no legislar con perspectiva de género y no tener en cuenta la propia fisiología del embarazo y del parto en sí mismo. Y a su vez, supone un agravio con respecto a otro tipo de intervenciones médicas.

El permiso de nacimiento se disfrutaría tras esta incapacidad temporal. **Estas incapacidades temporales también fortalecen la corresponsabilidad y son fórmulas muy concretas de proteger los cuidados tanto de la madre como del bebé.** Con estas medidas se crea además una creencia social que da valor a la maternidad.



PARA FRENAR EL COSTE PERSONAL.

Con el fin de evitar el sesgo de género, la brecha salarial y la pobreza infantil debido al desigual uso de las medidas de conciliación y, tras demostrarse que la pérdida salarial es una opción que asumen mayoritariamente mujeres, **proponemos adaptar las medidas de flexibilidad laboral sin pérdida salarial que permitan a las personas adaptar su jornada** (ya sea en horarios o en espacio, como el trabajo a distancia) para poder promover la corresponsabilidad y mejorar así las desigualdades de género en el ámbito de la empresa y en el hogar. El coste personal que ahora asumen las mujeres tiene que ver con la imposibilidad de hacer usos del tiempo más allá del empleo, lo que estas medidas permitirían una mejor adaptación a las necesidades del cuidado, fomentarían la corresponsabilidad y evitaría las desigualdades en los puestos de trabajo.

6 PROPUESTA 6 **ACEPTACIÓN OBLIGATORIA DE LA ADAPTACIÓN DE JORNADA.**

La actual adaptación de jornada regulada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores sigue siendo una medida insuficiente ya que **las empresas deniegan muchas de las solicitudes, siendo esta medida un derecho a la solicitar, pero no a disfrutar.** En este sentido, se propone reformular esta medida teniendo en cuenta la aceptación obligatoria de la adaptación de la duración y distribución de jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Además, se propone que este derecho sea ampliable hasta que los hijos e hijas tengan 16 años.

También tendrán el mismo derecho aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

SIN CONCILIACIÓN, NO HAY FUTURO.

Desde la Asociación Yo No Renuncio por la Conciliación, creemos con todo lo expuesto que “sin conciliación, no hay futuro”. Los datos demuestran que aumenta el porcentaje de mujeres mayores de 45 años sin hijos o hijas y por supuesto va en aumento el número de mujeres que hubiera deseado tener más hijos o hijas si contaran con medidas de apoyo a las familias.

Sin embargo, la tasa de natalidad cae y creemos que esto no se soluciona solo con prestaciones económicas, con legitimar los derechos de todas familias o ampliar los permisos, que son medidas necesarias pero no suficientes. Por eso hablamos de la necesidad de un Pacto de Estado por la Conciliación, que aporte un marco de consenso para poder aplicar políticas públicas reales a favor de la conciliación y la corresponsabilidad. Un pacto de estado que debería ser apoyado por los distintos grupos parlamentarios, para que en un futuro podamos frenar esta renuncia actual y hablar de que por fin las madres pueden elegir y cuidar en pleno derecho.

Urge un compromiso político y esperamos que esta propuesta sea bien recibida.

Muchas gracias,

ASOCIACIÓN YO NO RENUNCIO

Laura Baena.
Presidenta de la Asociación Yo no renuncio.
669 76 46 63



SI LAS **MADRES** GOBERNÁRAMOS EL MUNDO

YO NO RENUNCIO ASOCIACIÓN POR LA CONCILIACIÓN *del* CLUB DE **MALASMADRES**