

# **CC.OO.** confederación sindical de comisiones obreras

Fernández de la Hoz, 12  
28010 Madrid

Teléfonos: 319 17 50  
319 54 54

Telefax: 310 48 04  
Télex: 45226 CCOO-E

DE: SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER  
A: MIEMBROS DE LA COMISION EJECUTIVA CONFEDERAL

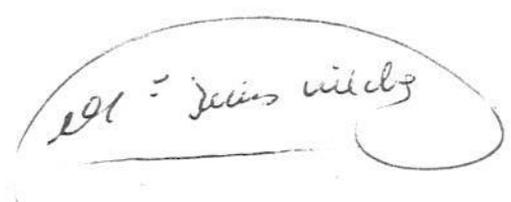
Madrid, 6 de julio de 1994

Estimados/as compañeros/as:

Os adjunto la nota de prensa que sobre el aborto remitimos a los medios de comunicación hace unos días, así como unas notas enviadas a los grupos parlamentarios de PSOE, IU, PP y CiU, sobre la propuesta de este último partido con respecto a la excedencia por maternidad/paternidad por 3 años.

Espero que sea de vuestra utilidad.

Un abrazo



Fdo. M<sup>a</sup> Jesús Vilches Arribas  
Secretaria Confederal de  
la Mujer de CC.OO.



Fernández de la Hoz, 12  
28010 Madrid

Teléfonos: 319 17 50  
319 54 54

Telefax: 310 48 04  
Télex: 45226 CCOO-E

LA SECRETARIA DE LA MUJER DE CC.OO. CONSIDERA "POSITIVO PERO INSUFICIENTE" EL NUEVO ANTEPROYECTO DE LEY DOBRE EL ABORTO.

Madrid, 29.6. (CC.OO.).

La Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. ha hecho público un comunicado en el que manifiesta que "el anteproyecto de ley sobre el aborto presentado por el gobierno es positivo pero insuficiente, y podría ser mejorado en su tramitación parlamentaria".

Para CC.OO. el anteproyecto supone un importante paso adelante, al situar una decisión, siempre traumática, en el terreno de la libertad de las mujeres, sin que la presión de otros "poderes" vinculados al corporativismo médico y judicial, a las fuerzas conservadoras, o a la misma iglesia, "pueda ser determinante en la conducta final de aquellas".

No obstante, CC.OO. considera que deben mejorarse en la tramitación parlamentaria algunos capítulos y/o lagunas del anteproyecto que afectan fundamentalmente a la objeción de conciencia de médicos y personal sanitario y a las dificultades económicas que puedan derivarse en algunos casos, para poder afrontar la interrupción voluntaria del embarazo.

En opinión de la Secretaría de la Mujer de CC.OO., será necesario precisar mejor en el texto final que se apruebe en el parlamento, el marco de actuación de médicos y personal sanitario en el ejercicio de su derecho a la objeción de conciencia, "para que en la práctica no resulte imposible hacer uso de un derecho establecido por ley". Asimismo, deberán observarse con mayor rigor las dificultades económicas que puedan tener algunas mujeres, al no contemplarse el cuarto supuesto como una prestación del Servicio Nacional de Salud.



## NOTAS SOBRE LA PROPUESTA DE LEY DE CIU SOBRE LA REGULACION DEL PERMISO PARENTAL POR MATERNIDAD.

Convergencia i Unión ha presentado una propuesta de Ley en la que plantea:

- La ampliación de la excedencia por maternidad/paternidad a 3 años con reserva del puesto de trabajo y que este tiempo sea computado a efectos de antigüedad. Esto regirá igual para hijos naturales o adoptados.

Hasta aquí todo en los mismos términos ya recogidos en la Ley, salvo que en lugar de un año se amplía a 3 años. El cambio se produce en el Artículo Tercero donde plantean que los contratos que se hagan para sustituir a la persona excedente tendrán una bonificación del 95% de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, siempre y cuando el trabajador/a que vaya a ser contratado esté en situación legal de desempleo y perciba la correspondiente prestación.

### OPINION DE LA SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

Decir antes de nada que esta reivindicación ha sido planteada y conseguida en algunos convenios.

En esa línea, y no sin dudas al respecto, la posibilidad de tener 3 años de excedencia para el cuidado de un hijo/a ya sea "natural" o por adopción, no nos parece mal. Ahora bien, esto entraña riesgos:

- 1 - Quienes van a acogerse de forma mayoritaria a esta posibilidad serán las madres (aunque la norma dé la posibilidad a los padres).
- 2 - 3 años son muchos para seguir manteniendo la profesionalidad requerida en algunos puestos de trabajo, por lo que sería necesario prever la obligación de reciclaje al reingreso.
- 3 - En un mercado cuya característica fundamental es la eventualidad, estando la misma protagonizada por las mujeres, quizás estemos hablando de un deseo poco realizable.
- 4 - El que se contemple una bonificación de 95% en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, a los contratos que se realicen de sustitución, nos parece un poco exagerado pues no podemos olvidar que el "sistema no aguanta" y no podemos seguir machacando sobre el mismo clavo.

- 5 - La condición puesta para percibir la bonificación es absolutamente inaceptable (El trabajador que vaya a ser contratado esté en situación legal de desempleo y perciba la correspondiente prestación).

Esto establece un agravio comparativo entre trabajadores/as preceptores de prestaciones y no, con el agravante de que tendrán menos posibilidades de encontrar un empleo, quien además de estar en paro no cobre un duro, y que en esta situación son mayoría las mujeres.

#### ALGUNAS PROPUESTAS:

- 1 - Entrando a intentar mejorar en algo lo recogido en esta propuesta de Ley, se debería quitar lo relacionado a los trabajadores/as preceptores de prestaciones por desempleo.
- 2 - Se debería incluir una cláusula que diga que allí donde la persona que se acoge a una excedencia sea mujer, la persona contratada para su sustitución será mujer, como medida para asegurar que lo aprobado en la ley no tenga como consecuencia una disminución de la población femenina ocupada.
- 3 - Se deberán hacer campañas Institucionales de información y sensibilización para que los padres conozcan y hagan uso de ese derecho.

#### VARIAS REFLEXIONES:

Resulta curioso que en muchas ocasiones y referidos a temas específicos de mujeres, empecemos la casa por el tejado y en esta ocasión ha vuelto a suceder.

- 1) En el sistema de Seguridad Social existe actualmente una penalización por ser madres, y me explico:

*El artículo 128, a) del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, Decreto 2.065/74 de 30 de mayo establece que tendrán derecho al subsidio de ILT, en caso de maternidad, quienes además de reunir los requisitos generales de estar afiliadas y en alta, hayan sido afiliadas por lo menos nueve meses antes de dar a luz y hayan cumplido durante el año inmediatamente anterior a dicho momento un período mínimo de cotización de 180 días.*

*Por el contrario, en los supuestos de baja por accidente (sea o no laboral), no se exige ningún período de carencia, y en los supuestos de enfermedad común, se exigen 180 días de cotización en los 5 años anteriores.*

La normativa reglamentaria todavía endurece más los requisitos, pues el artículo 3, punto 1, apartado b) de la Orden de 13-10-67 que dicta las normas de aplicación y desarrollo de la prestación de ILT "en casos de maternidad que la afiliación de la trabajadora a la Seguridad Social haya tenido lugar por lo menos 9 meses antes de la fecha prevista para el parto por el facultativo de la Seguridad Social y haya cumplido durante el año inmediatamente anterior a la iniciación del descanso obligatorio o, en su caso, voluntario, un periodo de cotización de 180 días". Es decir, que esos 180 días no se computan desde el momento del parto, sino desde uno anterior (iniciación del periodo de descanso), con lo cual resulta más difícil alcanzar esa carencia cualificada.

Ante esto nos preguntamos, si no sería mucho más progresista y justo, para que las mujeres puedan compatibilizar su puesto de trabajo con su maternidad, que los requisitos exigidos para tener derecho a las prestaciones en los periodos de baja maternal/paternal, se equiparen a la situación más beneficiosa.

Otro aspecto que deberíamos tener en cuenta es que las cotizaciones a la Seguridad Social de la parte empresarial en las 16 semanas de baja maternal, corrieran a cargo de la Administración, puestos a pagar, esto parecería más favorable para las mujeres, ya que los empresarios no pondrían pegas para la contratación de mujeres, aunque estuvieran en edad fértil.

Contrariamente a esto, se opta por una ley que nos huele fatal, pues tiene más pinta de expulsión del mercado de trabajo de las mujeres, que de medidas de fomento para el acceso o mantenimiento en el mercado laboral de las mismas, que es lo que se argumenta en la exposición de motivos. Sin querer pensar en que esto sólo sea una burda maniobra natalista.

SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

JULIO / 1994