

La brecha salarial se ahonda con el embarazo y la maternidad

► Asegurar a una actriz gestante dispara los costes de producción

PANORAMA

► Páginas 2 a 6 y editorial

EL CAMINO HACIA LA PARIDAD

El embarazo, el primer obstáculo laboral femenino

El Gobierno se muestra «sorprendido» de que Dolera prescindiera de Clotet

La brecha salarial se dispara a partir de las edades en las que se tiene el primer hijo

PATRICIA MARTÍN / OLGA PEREDA / MADRID
 GABRIEL UBIETO / BARCELONA

Lo saben las mujeres que retrasan su embarazo, o incluso renuncian a tener hijos, para que la maternidad no les perjudique en sus trabajos. Lo saben muchos empresarios que, a sabiendas de que no es legal ni ético, prefieren optar por un hombre a la hora de contratar o ascender a un empleado. Lo demuestran los datos.

En España, la brecha salarial aumenta con la edad, principalmente a partir de los 30 años, momento en que muchas españolas viven su primer embarazo. Y lo ha vuelto a poner de manifiesto la polémica entre Leticia Dolera y Aina Clotet. Pese a que la directora de cine es una reconocida feminista, prescindió de la actriz —tras conocer que estaba embarazada— para encarnar el personaje de una mujer que renuncia a tener más hijos y redescubre la sexualidad en la serie *Déjate llevar*. La realizadora no veía compatible el personaje con la gestación de la intérprete.

La polémica entre Dolera y Clotet ha tenido un gran eco, fundamentalmente por dos motivos: en primer lugar, porque supone una contradicción importante que una empresaria feminista presuntamente caiga en los errores que ella misma denuncia. Y, en segundo lugar, porque pone de manifiesto que incluso entre las personas convencidas de la necesidad de no discriminar existen

situaciones que les obligan a renunciar a sus principios.

La secretaria de Estado de Igualdad, Soledad Murillo, en declaraciones a EL PERIÓDICO, se muestra «sorprendida» ante la decisión de Dolera de prescindir de Clotet, si bien señala que desde el Gobierno, aunque le «encantaría cambiar la situación», no puede «actuar directamente porque la legislación [ya] ampara situaciones así», a través de la ley de igualdad, que reconoce como una «discriminación directa» el «trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad».

Murillo reconoce, aun así, que «las reglas a veces no están claras» y que, en el caso de Clotet la justicia podría alegar que no existe un contrato y que no está ante una empresa y organización tradicional y al uso, entre otros argumentos, puesto que Dolera ha señalado que intentó reajustar el personaje pero que fue «imposible» y esgrimió un problema con la póliza del seguro.

LEGISLACIÓN LABORAL // No obstante, desde el mundo sindical también se señala hacia la actual legislación laboral. La secretaria de igualdad de UGT Catalunya, Eva Gajardo, considera que esta «promueve la desigualdad y hace mucho más vulnerable a las mujeres». Los altos índices de temporalidad, mayores entre los jóvenes, incentivan la no renovación de contratos en casos de embarazo.

Las expertas exigen **cambios culturales y también legislativos, con más protección social**



Vientre de una mujer embarazada.

Los actuales mecanismos para denunciar una discriminación de este tipo también son motivo de críticas. Si bien la carga de prueba recae en la empresa, para llegar a juicio la víctima debe aportar un indicio sustancial, algo difícilmente extraíble de una conversación verbal como una entrevista de trabajo clásica.

La secretaria de Estado considera, no obstante, que la polémica es una «excelente oportunidad para que se abra una reflexión» porque, lamentablemente, las mujeres en este país aún sufren el «dilema» de si ser o no madres ante los posibles perjuicios a su carrera laboral. La estadística así lo corrobora. La brecha salarial en-

testimonios

EVA
 DESEMPLEADA

«He tenido que dejar el trabajo. Estaba en un hospital y no me podía combinar la vida personal con la profesional. Además, cuando eres madre no tienes ninguna ayuda»



SARA
 TRABAJA DESDE CASA

«Cuando fui madre tuve que dejar el trabajo y no pude hacer baja maternal. Pero no me supuso un problema. Ahora me dedico a lo que quiero y desde casa con mis hijos»



KATHERIN
 AUTÓNOMA

«Ser autónoma te permite hacer el horario que quieras, pero no puedes disfrutar de tus hijos al nacer puesto que no tienes baja por maternidad. Si no trabajas, no cobras»





EL PERIÓDICO

ejemplo, guardarías.

La directora de la Fundación Mujeres, Marisa Sotelo, lamenta la desprotección absoluta que sufren algunos colectivos. Sotelo recuerda cómo muchas deportistas de élite tienen prohibida la gestación o cómo las pilotos de avión y azafatas tienen que demostrar que no están encinta cuando aspiran a un puesto de trabajo. «El embarazo, en pleno siglo XXI, es un freno a la vida laboral pese a que son dos facetas de la vida de las mujeres perfectamente compatibles», concluye. Y critica al empresario por su falta de reacción: «¿Cómo puede ser que las empresas no sepan qué hacer cuando una mujer está embarazada?»

UN ASUNTO COLECTIVO // Mientras, la socióloga Gemma Artell recuerda que el embarazo no debería ser nunca un problema en ningún sector profesional, ya sea el cine, la ingeniería, la política o el comercio. «Debemos encontrar estrategias y soluciones para todo el mundo», afirma tras recordar que traer niños al mundo es «un asunto colectivo que forma parte de la especie humana aunque sean las mujeres las únicas que demos a luz». Artell concluye que los recién nacidos son ciudadanos de pleno derecho: los futuros políticos, ingenieros y maestros del país.

Los valores culturales de una sociedad que históricamente ha atribuido las tareas de cuidados a las mujeres es uno de los elementos que deben cambiarse, según coinciden las diferentes expertas. No obstante, el legislar de los Gobiernos sobre cuestiones como los permisos de paternidad también son claves. En Suecia, el permiso de paternidad empezó siendo optativo en 1974. «Casi nadie lo utilizaba y quienes sí lo hacían eran llamados despectivamente *padres de terciopelo*», explica la investigadora de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) Elena Costas.

Esta docente cuenta por teléfono desde Estocolmo, con las risas de su hijo recién nacido de fondo, que en los noventa los permisos por paternidad pasaron a ser obligatorios y paritarios, es decir, si el hombre no usaba esos días, la mujer no podía sumárselos. «Más del 80% de los padres pasaron a usarlos», concluye. ≡

tre hombres y mujeres con estudios superiores es del 20% entre los 23 y los 27 años; crece hasta el 27% de los 37 a los 42 años y se dispara hasta el 35% entre los 41 a los 46 años.

«Para que la maternidad no sea un obstáculo en nuestras carreras, debemos exigir total corresponsabilidad tanto a nuestras parejas como

a las empresas como al Gobierno», considera la socia-directora de Coberitis, Anna de Quirós. Esta empresaria de una pyme de 27 empleados reivindica mayores permisos de paternidad, pero con un acompañamiento por parte del Gobierno para cubrir las bajas, así como más inversión en servicios sociales, como, por

Análisis

Olga Grau

DIRECTORA ADJUNTA



La trampa del embarazo

La maternidad sigue siendo hoy, todavía, objeto de los mayores ataques por parte de los empresarios y de las empresarias, como ha puesto de manifiesto la decisión de **Leticia Dolera** de excluir a la actriz **Aina Clotet** de un rodaje por estar embarazada. El debate debe afrontarse con la jurisprudencia en la mano, porque en este tema, por desgracia, no partimos de cero y se han librado muchas batallas en los tribunales que han ido configurando una base sobre la que avanzar. Por eso un buen punto de inicio sería recordar que el embarazo, tal y como especificó el Tribunal Constitucional en una sentencia de enero del 2017, es un «factor diferencial» que incide únicamente en las mujeres. Por esta razón, la protección de este «hecho biológico» y de su salud debe ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de manera que cualquier perjuicio en el ámbito laboral causado por el embarazo o la maternidad suponen una discriminación por razón de sexo, independientemente de la profesión. Es decir, la protección de los derechos laborales aplica a todas las mujeres embarazadas, sean dependientes, directivas, cajeras de supermercado, conductoras de buses o actrices, como es el caso de **Clotet**.

En segundo lugar, hay que desmontar una falsa creencia muy extendida. La discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral por causa de la gestación y sus posteriores efectos, como la lactancia o la reducción de jornada opcional, no la ejercen los hombres en exclusiva. Recordemos a la empresaria **Mónica de Oriol** que, cuando presidía el Círculo

de Empresarios de Madrid, aseguró que prefería contratar a mujeres de menos de 25 años o de más de 45 años, que no estuvieran en edad de quedarse embarazadas.

En tercer lugar, hay que dejar claro que la protección de la maternidad, que es además una cuestión de interés social, reclama una adecuación de las empresas que requiere lógicamente el apoyo de las administraciones, de manera que no recaiga todo el esfuerzo o coste en los empresarios. Las empresas pueden y deben adoptar medidas de flexibilidad durante el periodo de gestación y facilitar que las mujeres puedan retornar a su anterior puesto de trabajo sin que se vea truncada su carrera profesional. Para ello, cada industria debe tener una hoja de ruta distinta adaptada a su realidad.

Todas las gestantes, sean cajeras, directivas o actrices, deben ver sus derechos protegidos

En el caso del cine, una posible vía que podría haber adoptado Dolera podría haber pasado por adaptar el rodaje, recurrir a técnicas de retoque de la imagen o a personas que doblen a la actriz en escenas más explícitas en las que se deba ver el cuerpo de la mujer. Probablemente se trata de una adaptación que eleva el coste de la producción y genera problemas, lo que obligaría a presionar a las aseguradoras y al resto de participantes en el rodaje. Pero ya es hora de que la industria del cine resuelva también su propia casuística, como han hecho otros sectores. Porque la solución a cuestiones complejas no debe pasar siempre por la vía más simple, excluir a la mujer. ≡

TEXTOS: ALBA JAUMANDREU
 FOTOS: JOAN CORTADELLAS / JUAN CAMILO MORENO

SONIA
AUTÓNOMA

«Tengo la suerte de ser autónoma y me he podido compaginar el trabajo con el cuidado de los niños. Le cedí la baja a mi marido. Ahora, si no trabajo de día, lo tengo que hacer de noche»



BEATRIZ
CONTABLE

«Por mi empleo puedo trabajar desde casa. Pero he ido a entrevistas de trabajo donde me han preguntado si quería tener más hijos. Si dices la verdad, no te contratan»



EVA
ENFERMERA

«En mi trabajo casi todas somos mujeres. Con las compañeras nos combinamos los turnos, nos ayudamos. Eso me ha facilitado la maternidad»



Igualdad en el empleo

El seguro de una actriz encinta vale «una salvajada» de dinero

► Dolera descartó esta vía con Clotet porque habría disparado el presupuesto de la serie

► «Lograremos que las actrices lleven el embarazo en secreto», denuncia Passola

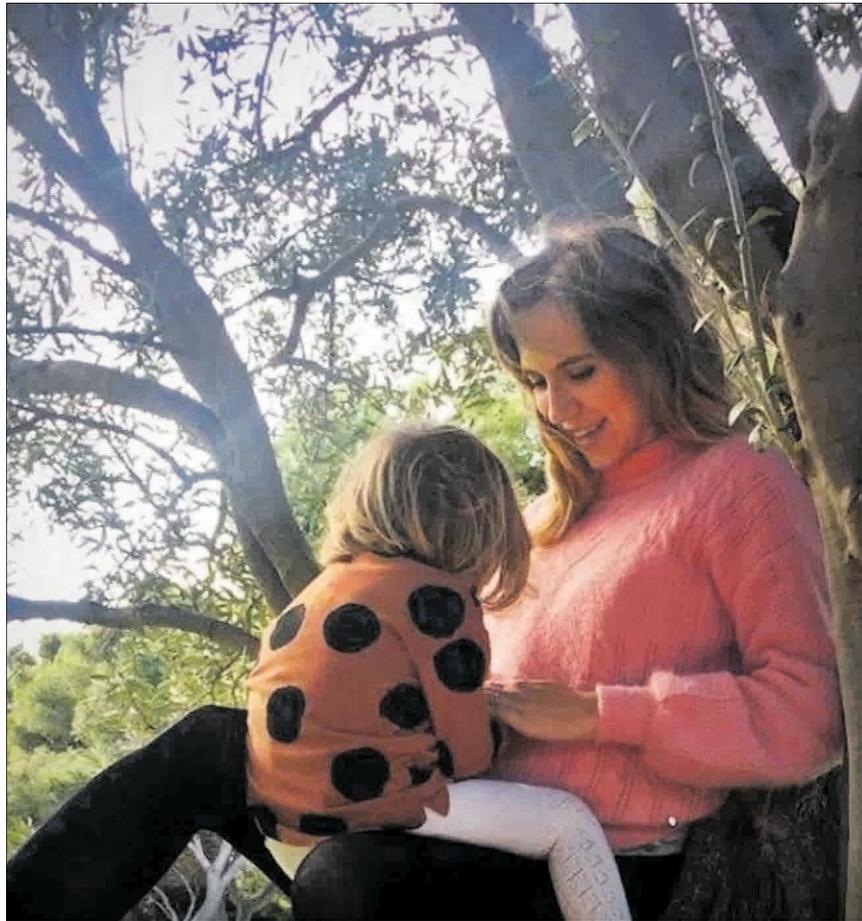
MARTA CERVERA
 BARCELONA

Leticia Dolera y su equipo mantienen el criterio artístico se impuso a la hora de prescindir de Aina Clotet para la serie *Déjate llevar*. El aspecto de la actriz, ya apalabrada cuando comunicó su incipiente embarazo, no se ajustaría al personaje, alegó la directora. Pero Clotet dio otra versión en la que el motivo de fondo era económico: el coste del seguro para una embarazada disparaba el presupuesto.

«Una actriz puede trabajar embarazada mientras se sienta cómoda y dé el perfil del personaje», opina Valerie Depierre, productora ejecutiva de *Estiu 1993*. Es cierto, añade, que el seguro se dispara cuando se trata de una gestante, algo que preocupa a los productores. «Debería existir un protocolo para evitar que los embarazos se conviertan en un problema de presupuesto. El seguro a veces se ha negado a asegurar a una actriz o ha puesto una prima superlativa», señala.

FACTORES // Cada caso es específico. «Para calcular la prima hay que mirar los días de rodaje, las condiciones –si es de interior o exterior– y el número de personas que trabajan en la filmación porque hay que calcular el impacto económico que tendría que se retrasara o anulara un rodaje si el embarazo impidiera a la actriz trabajar con normalidad», explica Josep M. Galilea, un experto en seguros. Y remarca que los seguros se contratan de forma voluntaria. «No existe obligación alguna de firmar una prima extraordinaria por embarazo». Recuerda, por ejemplo, que hace años cuando firmabas una hipoteca era obligatorio hacer un seguro de vida al firmante, «algo que se suprimió por ser discriminatorio». El tema saltó a la palestra porque las compañías se negaban a asegurar a embarazadas y enfermos de sida.

Una cosa es tener el seguro obligatorio de accidente para los artistas, otra pagar una prima especial en caso de embarazo. «De qué cifra hablamos? «Es una salvajada, imposible de asumir aunque Aina hubiera destinado su sueldo a cubrirlo», indicó el representante de la artista. Lo sabe



►► Aina Clotet, con su primera hija sobre las piernas, en una foto personal de su Instagram.

porque tanto ella como la productora de Dolera, Corte y Confección de Películas, coproductora de la serie *Déjate llevar* con Movistar+, estuvieron barajando esa posibilidad nada más enterarse del embarazo que Clotet comunicó en seguida, cuando estaba de un mes.

CIMA, la asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales, ha abierto una investigación: «Queremos saber cómo funcionan los seguros en los rodajes españoles porque, evidentemente, si se disparan de manera exorbitada en el caso de las mujeres embarazadas eso supone una discriminación».

DESVENTAJAS // Isona Passola, presidenta de la Acadèmia del Cinema Català, espera que algo positivo salga de esta polémica. «Las mujeres tienen muchas desventajas: la maternidad discrimina y en el caso de las actrices es un tema complicado», dice. Entiende a ambas partes pero su amplia experiencia le lleva a declarar lo siguiente: «Primero, *chapeau* por Aina Clotet por su honradez. Ella advirtió a la directora de su embarazo nada más saberlo, cuando la mayoría de las actrices callan».

Tan cierto como que la maternidad va contra las actrices y que «es un debate que debemos abordar», lo es que los cineastas están acostumbrados a adaptarse a todo. «Podía haber habido buena voluntad, sobre todo por parte de la productora», opina Passola, que no quiere entrar en disputas con nadie y acto seguido puntualiza: «Sería bueno que decir la verdad no nos fuera en contra y que las mujeres se ayudaran más entre ellas porque ya tenemos suficiente oposición en la sociedad».

Si el problema es económico debido al coste imposible del seguro, no quedan muchas opciones para las actrices embarazadas. «A este paso lo único que lograremos es que lleven en secreto el embarazo», afirma Passola. Eso es lo que se viene haciendo en muchos casos.

¿QUÉ ES SEXY? // Clotet confió en que tratándose de una serie feminista y teniendo en cuenta que estaba en una fase muy inicial de su embarazo, habría tiempo para reorganizar el rodaje. Su papel era el de una madre con dos hijos. «Tan perfecto tenía que ser su cuerpo? Además, los dobles para escenas de sexo o desnudos son habituales. Pero la productora Corte y Confección de Películas, que no ha atendido las llamadas de este diario, prefirió contratar a otra.

Manuel Buarque, coguinista de la serie, lanzó un comunicado asegurando que fue «imposible» cambiar el plan de rodaje para filmar las escenas donde el personaje de Clotet debía aparecer más sexy. Aquí se abre otro debate: ¿no puede ser sexy un cuerpo con más carne o una mujer embarazada? Dolera ha especificado que un motivo por el que rechazó a la actriz fue porque su personaje «en el primer capítulo se toma la píldora a espaldas del marido para no quedar embarazada». Si este era el problema, ¿por qué la productora de Dolera habló del seguro con Clotet? ≡

la legalidad

¿Y si Clotet no hubiera dicho nada?

Si Clotet no hubiera revelado su embarazo, habría tenido más posibilidades de interpretar el papel. En su caso se habían establecido ya unos emolumentos y unos días de trabajo. A partir de ahí empezó a colaborar con otros actores para ver si había química, pero aún no había firmado el contrato laboral. De haber tenido ese contrato firmado, Dolera quizá habría tenido que adaptarse a la situación.

Como indica Andrea Leunda, abogada laboralista de la Asociación d'Actors i Directors Professionals de Catalunya: «Cuando despedes a una trabajadora embarazada, el despido, en caso de que la trabajadora lo impugne ante el juzgado de lo social y acredite el estado de gestación, debería ser declarado

nulo por causas objetivas y el juzgado declararía el reintegro de la trabajadora en su puesto de trabajo».

Y añade que «en la misma demanda de despido se podría solicitar una

La mayoría de las actrices tienen muy complicado acceder a la prestación estatal de maternidad

indemnización por daños y perjuicios si se considera que ha habido discriminación por razón de sexo, porque se atenta contra un derecho fundamental». Por otra parte, se po-

dría denunciar la situación a Inspección de Trabajo. «Además, el convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas estipula que si un contrato firmado se rescinde sin causa justificada antes de empezar la producción, el empresario debe pagar como mínimo un 75% del salario pactado», explica.

Y ahí no acaban las aventuras de las artistas: «En el caso de dar a luz sin estar dada de alta como trabajadora por cuenta ajena o en situación asimilada al alta, lo habitual ya que las actrices en estado avanzado de gestación no suelen trabajar, no se tendría derecho a acceder a la prestación de maternidad».

Igualdad en el empleo

<<<

Sí se puede (si el jefe quiere)

La implicación del director es fundamental para que las actrices gestantes puedan trabajar

M. C. BARCELONA

«No sé si realmente han pesado más los criterios artísticos o los económicos», declara el director Álex Rigola (*Macho-man, Un enemigo del pueblo*). Iván Morales (*La calavera de Connemara, Esmorza amb mi*) se inclina más por lo segundo, pues Aina Clotet solo ha salido a la palestra al ver que el tema del seguro no aparecía en ninguna de las declaraciones de la realizadora Leticia Dolera. «Si el coste de trabajar con una actriz embarazada en el sector audiovisual es tan alto, deberíamos hacer presión para cambiarlo», afirma Morales. Tanto él como Rigola han trabajado en el mundo del teatro con actrices gestantes sin problemas. Si se puede, dicen ambos. Los casos de Gal Gadot, que rodó *Wonder woman* de cinco meses; de Scarlett Johansson, que cuando esperaba su primer hijo rodó *Vengadores: la era de ultrón*, y de Leonor Walting en *Los crímenes de Oxford* demuestran que sí se puede cuando el director quiere. Pero eso no siempre ocurre.

El físico es un instrumento importante para una actriz y el embarazo puede cerrar puertas. Lo que le ha ocurrido a Clotet no es extraño. Sin duda, todo un tema para el colectivo Dones i Cultura. «Lo más

normal es que no te contraten si estás embarazada», explica Marta Romero, actriz que prefirió ocultar su embarazo cuando la seleccionaron para hacer un papel en una ópera en Finlandia, dos meses de trabajo. Solo lo anunció tras el estreno, cuando ya no estaría el director. A partir de entonces todo fue mejor. Ampliaron el traje y pudo acabar las funciones. «El estrés sufrí me perjudicó. Cai en una depresión y no pude disfrutar de mi embarazo. Dos semanas después de acabar tuve que ir al médico por riesgo de parto prematuro».

Miedo a no tener trabajo

Romero aplaude el valor de Clotet. «En nuestra profesión hay mucho miedo a quedarte sin trabajo, y más si necesitas el dinero». El caso ha puesto sobre la mesa un asunto que preocupa. «Se confía muy poco en la capacidad de las mujeres para trabajar cuando esperan un hijo. Muchas amigas que se acercan a los 40 han ido postergando la idea de ser madres para no perder trabajos». Ocurre en muchas profesiones.

El teatro, a diferencia del cine, suele adaptarse mejor a las futuras mamás. Mima Riera, Annabel Castan y Cristina Genebat son algunas de las actrices que han logrado compaginar las tablas con la gestación la



► 'Esmorza amb mi' ► Una escena con Mima Riera y Xavi Sáez.



► 'Los crímenes de Oxford' ► Leonor Walting y Elijah Wood, en el filme.



► 'Wonder woman' ► Gal Gadot interpretó embarazada a esta heroína.

última temporada en Barcelona, al menos durante un tiempo. Iván Morales quiso aprovechar el embarazo de Riera en *Esmorza amb mi*. En ella, su personaje iba a empezar una nueva vida con un hombre pero ardía de deseo por otro. Había escenas de pasión. «Observar y trabajar con Mima embarazada ha sido muy potente y eso que, a priori, pensé que no pegaba con el personaje», comenta el director. Pero quedaba poco para estrenar y optó por cambiar algo el guion. «La creación artística debe luchar por romper prejuicios. Y lo cierto es que algunas escenas con ella de seis meses quedaron supersexis». Ni él ni Rigola han tenido malas experiencias. «Las embarazadas

«El estrés de ocultar el embarazo me causó riesgo de parto prematuro», explica una actriz

en mis proyectos han trabajado con normalidad mientras se han encontrado bien, porque en esto el límite lo ponen ellas. Solo hemos sufrido cuando íbamos de bolo con las compañías aéreas, porque estas tienen sus propias reglas», señala Rigola.

En el polo opuesto del caso de Clotet estaría Rocío Molina, una bailaora y coreógrafa radical que ha llevado su maternidad a escena en *Grito Pelao*. El embarazo y el trabajo germinaron placenteramente. Se sometió a una inseminación artificial al tiempo que preparaba el espectáculo con Sílvia Pérez Cruz. Y todo cuajó: se la vio luciendo orgullosa su vientre en el Grec y acabó funciones en octubre, de casi ocho meses, en París. ≡