

Trabajadora

número 15. IV época. febrero de 2005

secretaría confederal de la mujer **CC.OO.**

8 de marzo
día internacional
de la mujer

**avanzar
en derechos
reforzar
la igualdad**

día internacional
de la mujer

SUBVENCIONADA POR EL
MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



Trabajadora

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.
<http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>
e-mail: trabajadora@cco.es

informe / **Diálogo social**

Entrevista a Eva Saldaña sobre desigualdad retributiva

Congreso de la CIOSL en Japón

Edita
**Secretaría Confederal
de la Mujer de CC.OO.**

Dirección Postal
c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta
28010 Madrid
Tfno: 917 028 095
Fax: 913 104 804
Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Página web:
www.ccoo.es/sindicato/mujer.html
Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable
Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacción
Amaia Otaegui, Carmen Bravo,
Carmen Briz, Fernando Lezcano,
Goyi Cebrián, María Antonia Martínez,
María Jesús Vilches, Nuria Rico,
Pilar Morales, Rita Moreno
y Susana Brunel

Realización
Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este número

Eva Silván, Nuria Rico,
María Jesús Vilches,
Rita Moreno, Goyi Cebrián,
Marisol Pardo, Susana Brunel,
Pilar Morales, Ofelia Vila,
Francisca Corbalán, Olga Ruiz de León,
Gema Torres, Carme Valls y
José María Fidalgo

Fotografías en este número
Manoli Olmedo, Pablo Hojas y
Carmen Briz

Tirada
28.000 ejemplares

Diseño de portada
Moleres/de Hijos

Diseño y fotomecánica
IO sistemas de comunicación

Imprime
Mateu Press, S.A.

Distribución
Marisa Jubrías
Tfno: 917 028 095
Correo electrónico: mujeres@ccoo.es

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

Trabajadora no se hace responsable de las
opiniones expresadas por colaboradoras y
colaboradores en sus artículos.

Espacios compartidos

Detalle del calendario de 2005 editado por Comisiones Obreras de Cantabria en colaboración con todas las federaciones e ilustrado con fotografías de Pedro Palazuelos.



sumario

página 6/ **POR AQUÍ**
Premios y jornadas



página 8/ **EMPLEO**
Comentario de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 22/12/2004, de Eva Silván.

página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista sobre desigualdad retributiva con Eva Saldaña

de Carmen Briz.



página 13/ **LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA**
La formación, apuesta de futuro,

de Nuria Rico.

página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**

Colaboraciones de María Jesús Vilches y Rita Moreno.

página 15/ **INFORME**
Diálogo social, de Rita Moreno.



página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
Democraciaparitaria.com, de Goyi Cebrián.

página 22/ **POR EL MUNDO**

Congreso de la CIOSL en Japón, de Marisol Pardo.
Reconocimiento al trabajo de María Candelas, de Susana Brunel.

página 24/ **INVESTIGACIÓN**

Ofertas de empleo sexistas, de Pilar Morales.

página 26/ **SOCIEDAD**

Carta abierta a una inmigrante, de Ofelia Vila.
Derechos de las inmigrantes, de Pilar Morales.

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**

Trabajador@s del sexo,
La hija del aire, Susan Sontag
y Le Tigre. Colaboraciones de Francisca Corbalán,

Olga Ruiz de León y Gema Torres.



página 30/ **SALUD**

La medicalización de
la menopausia, de Carme Valls.



página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**

Las mujeres para el sindicato...

de José María Fidalgo.



Puedes leer este número y todos los anteriores de *Trabajadora* en la siguiente dirección:

<http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>



Si deseas recibir la revista por correo electrónico, envíanos tu dirección a: trabajadora@cco.es (es formato pdf y ocupa alrededor de 2 MB)



Alegoría de la guerra (1936), de Isaiás Cabezón. Este cuadro puede verse en el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía en Madrid.

“El giro político producido tras las últimas elecciones generales en el Estado español está propiciando avances sociales y normativos importantes sobre aspectos igualitarios hasta ahora ignorados o escasamente abordados”

editorial

Avanzar en los

ANTE la celebración del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, Comisiones Obreras reafirma su compromiso con la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación hacia las mujeres que persisten en los distintos ámbitos sociales y laborales, manifestando la necesidad permanente de avanzar en el desarrollo de un mundo más justo, igualitario y solidario.

Un nuevo 8 de Marzo, marcado por la vulneración de los derechos humanos que los conflictos bélicos provocan en distintas partes del mundo, cuyas terribles consecuencias afectan gravemente a la población civil y en particular a las mujeres.

El giro político producido tras las últimas elecciones generales en el Estado español está propiciando avances sociales y normativos importantes sobre aspectos igualitarios hasta ahora ignorados o escasamente abordados. Comisiones Obreras espera que este desarrollo sea permanente y progresivo, que no frustre las buenas expectativas generadas en la ciudadanía y especialmente en las mujeres.

Desde las políticas públicas, debe reforzarse el compromiso con la igualdad, poniendo en marcha la aplicación de la Ley Orgánica Integral de Medidas contra la Violencia Ejercida sobre la Mujer y dotándola de los recursos necesarios, de manera que las medidas sean eficaces y aseguren los derechos contemplados.

Es imprescindible el fortalecimiento del diálogo y la concertación social de forma que genere empleos de calidad para las mujeres, corrija las desigualdades existentes entre géneros y actúe sobre la baja tasa de actividad, el elevado desempleo, la discriminación salarial y, en definitiva, la precariedad laboral. Dificultades que se agudizan en determinados sectores feminizados y se acrecientan, aún más, entre las jóvenes, las inmigrantes, las que viven con algún tipo de discapacidad o las lesbianas. Asimismo es importante impulsar el compromiso, ya existente en el marco del diálogo social, de negociar la convergencia con el Régimen General de la Seguridad Social tanto del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar como del Régimen Especial Agrario.

El Gobierno español tiene también pendiente la transposición a la normativa española de la Directiva de Igualdad de Trato entre Hombres y

derechos y reforzar la igualdad

Mujeres, aprobada en 2002, que obliga a adoptar una serie de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y la promoción. Por este motivo, Comisiones Obreras reitera la importancia de elaborar una Ley de Acciones Positivas en el Empleo que de una respuesta al déficit del empleo femenino y al avance de la igualdad de oportunidades.

También hay que impulsar y desarrollar el IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006) del Instituto de la Mujer, así como fortalecer y dotar de contenido a los distintos órganos institucionales de participación, mediante los cuales pueda hacerse efectiva la interlocución y el diálogo con los agentes sociales y las asociaciones de mujeres.

Comisiones Obreras considera urgente modificar la Ley para Promover la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras, aprobada en 1999, cuya insuficiencia ha sido reiteradamente denunciada desde el ámbito social y sindical. Es necesario impulsar medidas que consigan una efectiva conciliación, como el permiso retribuido individual por paternidad o la ampliación y mejora de las infraestructuras y servicios para la atención y cuidado de la infancia y de las personas dependientes.

Asimismo reclama la articulación de una Ley de Atención a las Personas Dependientes que de respuesta a la demanda social existente. Hasta ahora los cuidados, en su acepción más amplia, vienen siendo desempeñados por las familias y de forma especial por las mujeres. La creación y desarrollo de los denominados

“Comisiones Obreras llama a la participación en los distintos actos y movilizaciones que con motivo del 8 de Marzo se realizan en todo el Estado español”.

servicios de proximidad cubriría un doble objetivo, por un lado, liberaría a las mujeres de las tareas que tradicionalmente se les han asignado y por otro, facilitaría su incorporación al empleo, a través de los puestos de trabajo que el sector genere.

Comisiones Obreras reitera su compromiso con la igualdad de oportunidades incrementando dentro del sindicato la afiliación femenina así como la presencia de las mujeres en los órganos de decisión y representación. La aplicación de la transversalidad en el marco de la negociación colectiva y una mayor presencia de mujeres en las mesas de negociación, las actuaciones frente a la violencia y el desarrollo del plan confederal de actuación frente a la violencia género serán otros de sus principales objetivos.

Este año la Unión Europea adquiere protagonismo con la adopción del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa. Comisiones Obreras lo apoya y espera que sea ratificado por el conjunto de los países que integran la Unión Europea, ya que dicho Tratado supone un avance social y político importante para el desarrollo de valores fundamentales como la justicia, la solidaridad y la igualdad entre hombres y mujeres.

Entre el 28 de febrero y el 11 de marzo de este año tendrá lugar también otro acontecimiento de gran importancia: la celebración en Nueva York de la 49ª Sesión de la Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer de Naciones Unidas, más conocida por Beijing+10. Dicha sesión se convoca con el objetivo de revisar, impulsar y renovar los compromisos y acuerdos de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (China) en 1995 y de la Sesión Especial de la Asamblea General de Naciones Unidas celebrada también en esta ciudad estadounidense en el año 2000. Es ésta una oportunidad para alzar las voces críticas ante un panorama global que

se muestra insuficiente en el avance hacia la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres.

Comisiones Obreras llama a la participación en los distintos actos y movilizaciones que en estas fechas se realizan en todo el Estado español, impregnando esta fecha reivindicativa del 8 de Marzo de 2005 con las demandas de paz en el mundo, refuerzo de los derechos humanos y avance en la igualdad real de las mujeres. **T**





por aquí

Premios y proyectos



CONSAR es un proyecto impulsado por la **Federación Estatal Agroalimentaria**, que cuenta con fondos de la Unión Europea, y que trata de facilitar

la conciliación vida laboral y familiar en zonas y sectores donde hay una gran concentración de trabajadoras y donde los servicios públicos son inexistentes. Son socios colaboradores en el proyecto 8 ayuntamientos (6 en calidad de socios y 2 de colaboradores), las Comunidades Autónomas de Cantabria, Murcia y Navarra y 6 empresas. Además se han sumado como asociados al proyecto entidades tan diversas como Cheque Gourmet, La Caixa, Obra Social de BBK o la Obra Social de Caja Cantabria.

Los cheques-servicio, financiados según diferentes modalidades, ha permitido la creación de nuevas infraestructuras (como ludotecas) y nuevos puestos de trabajo. El proyecto ha beneficiado, sobre todo, a las industrias de conservas de pescado en Galicia y Cantabria y al manipulado y conservas de verduras de Murcia y Navarra. La experiencia está siendo valorada muy positivamente tanto por los socios como por las personas directamente beneficiarias de la misma. **T**

EL DÍA 15 de diciembre del 2004 se celebró la reunión del Consejo de la **Federación Estatal Agroalimentaria**, con la participación de 90 responsables sindicales de todas las Comunidades Autónomas y responsables estatales. Durante el Consejo se debatió y se sometieron a votación los presupuestos del año 2005 y las propuestas de acción y formación sindical. Además se presentó el balance de plan de igualdad de oportunidades de la federación. Entre las personas invitadas: Susana Brunel, en representación de la Secretaría Confederal de la Mujer; las húngaras Ildikó Kren y Kerstin Howald, del sindicato europeo de alimentación, agricultura y turismo EFFAT, que agrupa a agroalimentaria y turismo; la sueca Ameli Andersson del sindicato del campo Comunal; la francesa Barbara Bindner, de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT). Ildikó Kren, partiendo de la situación del socialismo real y la fase actual a partir de la integración en mayo a la Unión Europea, relató las experiencias de buenas prácticas que se realizan en su sindicato, como por ejemplo su conferencia anual de mujeres. Kerstin Howald hizo hincapié en la importancia de conseguir la igualdad salarial. Ameli Andersson comentó, entre otras cosas, que la participación de la mujer en su país es muy alta y que las reuniones intentan facilitar la conciliación de la vida laboral y social. Barbara Bindner relató que la empresa francesa Crédito Agrícola ha alcanzado un acuerdo histórico sobre la igualdad, consistente en reducir a un tercio las diferencias salariales en el año 2010. **T**

Con informaciones de Montse Sagarra (Agroalimentaria), Arancha (Castilla y León), Yolanda del Castillo (Cantabria) y Goyi Cebrián.



CINCO empresas andaluzas participantes en el Programa Optima (2002-2004), desarrollado por la **Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía** en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, han sido reconocidas como “entidades colaboradoras” en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las empresas son: Conservas Ubago, Tussam, Caja de Ahorros El Monte, el Patronato Provincial de Recaudación de Málaga y Sopde. La entrega de premios tuvo lugar en Cádiz el pasado 16 de diciembre de 2004. Tras la entrega de premios, Paloma de Villota, profesora de Economía Aplicada en la Universidad Complutense de Madrid, intervino con su conferencia *Conciliación de la vida laboral y familiar: un reto para el siglo XXI*. **T**

Antonia Martos Jiménez (a la izquierda), en la entrega del distintivo de *Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* a una de las empresas participantes.



Todas las intervenciones se han publicado en un libro bajo el mismo título que las jornadas.

LA Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Castilla y León organizó, en octubre de 2004 en Valladolid, el foro *Los servicios de salud en materia de violencia de género*. La secretaria de la Mujer y Políticas Sociales, Bernarda García, destacó la necesidad de la formación y sensibilización del colectivo de profesionales que intervienen en los servicios sanitarios, ya que éstos son testigos directos de los efectos de la violencia y protagonistas de la intervención para prevenirla, paliar sus efectos y derivar hacia otros servicios de atención. A la jornada asistieron más de 70 mujeres con diferentes niveles de responsabilidad en el sindicato, secretarías de Mujer de las federaciones, de las provincias, cargos en ejecutivas, representantes en comités de empresa, delegadas sindicales, afiliadas y representantes de organizaciones sociales y asociaciones de mujeres.

Esperanza Boschol, profesora titular en Psicología Básica en la Universidad de las Islas Baleares, habló de los mitos y prejuicios que desenfocan el problema; María Castellano Arroyo, catedrática de Medicina Legal y forense de la Universidad de Granada, señaló, que hay que dar prioridad a la protección de las mujeres y a la valoración médico-psicológica del agresor. La importancia de que existan protocolos de actuación en todos los centros de salud fue la parte desarrollada por Felipe Hurtado, doctor en Psicología, especialista en Psicología Clínica y Sexología. Finalmente María Bermúdez-Cañete, trabajadora social en el Hospital de Móstoles (Madrid), presentó un estudio de los casos atendidos en la Unidad de Atención Social de dicho hospital, durante el período de enero a noviembre de 2003. Se ha editado una publicación que recoge los contenidos de las jornadas. **I**

García-Carpintero (Huesca), Antonia Martos (Andalucía), Bernarda García

LOS PASADOS días 14 y 15 de enero tuvieron lugar en Huesca las *III Jornadas de Mujeres Mestizaje*, organizadas por Comisiones Obreras. Arancha García-Carpintero, secretaria general de la **Unión Comarcal de Comisiones Obreras de Huesca**, las inauguró. Isabel Galvín, secretaria de Acción Sindical de la Federación Regional de Enseñanza de Comisiones Obreras de Madrid introdujo los diferentes temas y Pilar Maldonado, directora de la Casa de la Mujer de Zaragoza, presentó su ponencia *Situación de las mujeres en el proceso migratorio*. Con el título *Desde la experiencia mediadora* se organizó un café-tertulia con la presencia de la colombiana Claudia Leal, trabajadora en el Centro de Inmigración de Fuenlabrada (Madrid); Irina Constantinova, trabajadora de Cáritas de Huesca y mediadora procedente de los países del Este; Aja Kejanek, inmigrante de África negra en la provincia; y, la marroquí Fátima Loukili, mediadora intercultural de Comisiones Obreras.

Latifa Zoubir, responsable de Juventud del Mouvement Ni Putes ni Soumises, fue la encargada de contar los entresijos de esta interesante organización juvenil de los barrios periféricos parisinos y la guineana Remei Sipi, vicepresidente de colectivos inmigrantes de Cataluña se centró en las estrategias de supervivencia de las inmigrantes. Las jornadas finalizaron con una mesa redonda que analizaba el nuevo reglamento de la Ley de Extranjería y en la que participaron: Ana Belén Pudrín, abogada del Servicio de Atención a Inmigrantes de Comisiones Obreras de Aragón; Carlos Pérez, abogado de SOS Racismo de Zaragoza; Ana Alicia Díaz, inmigrante y trabajadora de Comisiones Obreras en Huesca; Begoña Calvo, de la Oficina de Extranjería del Ministerio de Trabajo y Francisco Pascau, de la Subdelegación del Gobierno. **I**



Merveille Kedjemto, de Camerún, residente en Santander y empleada de hogar como muchas trabajadoras inmigrantes en nuestro país. Fotografía de Pablo Hojas.

DESTACAR la aportación de las mujeres al mundo del trabajo, muchas veces silenciada e infravalorada, es el objetivo de la exposición fotográfica organizada por Comisiones Obreras de Cantabria bajo el título *Espacios compartidos. Mujer y trabajo*. Una iniciativa, coordinada por la Secretaría de Política Social y Mujer, que muestra a 24 mujeres que trabajan en diferentes sectores productivos de la región –bajo la particular mirada del fotógrafo Pedro Palazuelos–, en algunos casos en trabajos y sectores típicamente masculinos.



Consuelo Gómez Noguera, técnica de deportes del Ayuntamiento de Alfoz de Lloredo, y única mujer que ostenta esta responsabilidad en Cantabria.

Esta exposición, que cuenta con la colaboración de la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria, pretende rendir homenaje a las trabajadoras y a las ya jubiladas tras muchos años de actividad laboral. “Frente a la invisibilidad del pasado –advierte el periodista Guillermo Balbona, que ha escrito los textos que acompañan a cada una de las fotografías– se revela aquí el catálogo de retratos incontestables, cotidianos, compartidos, productivos, adherido a su función y valor laboral. Quedan en los entresijos de la herencia social obstáculos jurídicos, tradicionales y muchos prejuicios”.

Las fotografías de la muestra han servido, además, para ilustrar el calendario de 2005 editado por Comisiones Obreras de Cantabria, del que informamos en la página 2. **I**

¿Horas trabajadas o días trabajados?

Comentario de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 22/12/2004, que declara inconstitucional y nulo el ya modificado párrafo segundo del artículo 12.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establecía que para determinar los periodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social, se computaban exclusivamente las horas trabajadas.

Eva Silván

COMENTARIO *de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 22 de Diciembre de 2004, que declara inconstitucional y nulo el párrafo segundo del artículo 12.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y que fue modificado y posteriormente sustituido por el Real Decreto Ley 15/98, del 7 de noviembre, en cuanto establecía que para determinar los periodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computaban exclusivamente las horas trabajadas.*

La sentencia comentada declara anticonstitucional y nulo el párrafo segundo del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción que le fue dado por el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, norma que ac-

“La norma cuestionada constituye una discriminación indirecta prohibida por el artículo 14 de la Constitución Española”.

tualmente no está en vigor; tras la modificación del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Ley 15/98, de 27 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, aprobado en desarrollo del Acuerdo de 13 de noviembre de 1998, suscrito por el Gobierno y la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, sobre trabajo parcial y el fomento de su estabilidad.

El Alto Tribunal resuelve una cuestión de inconstitucionalidad planteada por un juzgado de lo social, que debía resolver una demanda interpuesta en octubre de 1997, por una trabajadora contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) en reclamación del derecho a percibir prestación por incapacidad permanente, por padecer una dolencia que le imposibilitaba trabajar. El INSS le había denegado la prestación por tener acreditados sólo 4.024 días cotizados cuando necesitaba reunir 4.045 días. La trabajadora, limpiadora de profesión, no alcanzaba los 4.045 días porque en los periodos trabajados con contrato a tiempo parcial, había cotizado por hora trabajada y no por día trabajado, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores entonces en vigor; que establecía que: “*Para determinar los periodos de cotización y de cálculo de la base*

reguladora de las prestaciones de la Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, se computara exclusivamente las horas trabajadas”.

El Juzgado de lo social, una vez celebrado el juicio, y antes de dictar sentencia, planteó al Tribunal Constitucional cuestión de inconstitucionalidad, por entender que el párrafo segundo del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores violaba el artículo 14 de la Constitución, al establecer un trato diferente

entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo en el cómputo del periodo de carencia para tener derecho a prestaciones sociales, y por constituir una discriminación indirecta por razón de sexo, porque, según información facilitada por el Instituto de la Mujer; los trabajadores a tiempo parcial son un colectivo predominantemente femenino.

El Tribunal Constitucional estima la cuestión de inconstitucionalidad y declara: “*Inconstitucional y nulo el párrafo segundo del artículo 12.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, en cuanto establece que para determinar los periodos de cotización de las prestaciones de la Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, se computaran exclusivamente las horas trabajadas*”, porque la norma cuestionada lesiona el principio de igualdad en la ley, desde la perspectiva del juicio de proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida, y constituye una discriminación indirecta prohibida por el artículo 14 de la Constitución Española.

La sentencia afirma en su fundamento jurídico quinto: “*La aplicación del criterio de proporcionalidad estricta a los contratos a tiempo parcial a efectos del cómputo de los periodos de carencia necesarios para causar derecho a las presta-*



Fotograma de la película *Pan y rosas* (2000), del director británico Ken Loach, donde un grupo de limpiadoras se rebela contra malas condiciones que les imponen las compañías de limpieza estadounidenses.

ciones conduce a un resultado claramente desproporcionado, pues dificulta injustificadamente el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la protección social”.

Discriminación indirecta

En el fundamento jurídico séptimo, el Tribunal Constitucional, tras una elaborada y exquisita argumentación, afirma en relación con la discriminación indirecta: *“Debe notarse que, como ha destacado la doctrina científica y este Tribunal, al igual que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha declarado en numerosas resoluciones, cuando el derecho que se dice vulnerado no es el derecho a la igualdad in genere, sino su concreción en el derecho a no ser discriminado por alguno de los motivos expresamente proscritos en el*

ponderan estadísticamente sus diversos componentes individuales; es decir, grupos entre los que alguno de ellos está formado mayoritariamente por personas pertenecientes a una de las categorías especialmente protegidas por el artículo 14 de la Constitución Española, en nuestro caso las mujeres.” (...) *“Como es lógico, en estos supuestos, cuando se denuncia una discriminación indirecta, no se exige aportar como término de comparación la existencia de un trato más beneficioso atribuido única y exclusivamente a los varones; basta, como han dicho tanto este Tribunal como el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que exista, en primer lugar, una norma o una interpretación o aplicación de la misma que produzca efectos desfavorables para un grupo formado mayoritariamente, aunque no necesariamente de forma exclusiva, por trabajadoras femeninas...” (...)* *“En suma, en estos supuestos, para que quepa considerar vulnerado el derecho y mandato antidiscriminatorio consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española debe producirse un tratamiento distinto y perjudicial de un grupo social formado de forma claramente mayoritaria por mujeres, respecto de bienes relevantes y sin que exista justificación constitucional suficiente que pueda ser contemplada como posible límite al referido derecho. (...) Finalmente debe observarse que la incorporación de la discriminación indirecta como contenido proscrito por el artículo 14 de la Constitución Española repercute en la forma en la que el intérprete y aplicador del Derecho debe abordar el análisis de este tipo de discriminaciones, ya que implica que: ‘Cuando ante un órgano judicial se invoque una diferencia de trato... y tal invocación se realice precisamente por una persona perteneciente al colectivo tradicionalmente castigado por esa discriminación -en este caso las mujeres-, el órgano judicial no puede li-*

atender necesariamente a los datos revelados por la estadística...”.

El Tribunal Constitucional, en el fundamento jurídico octavo de su sentencia, concluye afirmando que los datos estadísticos acreditan que el contrato a tiempo parcial es una institución que afecta de hecho predominantemente al sexo femenino, por lo que para descartar la existencia de discriminación indirecta prohibida por el artículo 14 de la Constitución Española hay que constatar que esa medida (la establecida por el párrafo segundo del artículo 14.4. del Estatuto de los Trabajadores) se explica por razones objetivamente justificadas de política social sin carácter discriminatorio, lo que, al entender del Tribunal Constitucional, no se produce por conducir a un resultado: *“Desproporcionado, al dificultar el acceso a la protección de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial...”*

El párrafo segundo del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, anulado y declarado anticonstitucional por la sentencia comentada, actualmente no está en vigor; tras ser modificado el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Legislativo 15/98, de 27 de noviembre, dictado en desarrollo del Acuerdo de 13 de noviembre de 1998 suscrito por el Gobierno y por la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, sobre trabajo parcial y fomento de su estabilidad, Acuerdo que -como señala el Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico tercero de la sentencia-: *“Ha introducido importantes novedades en materia de protección social de los trabajadores a tiempo parcial, entre ellas la atenuación del principio de proporcionalidad en cuanto al cómputo del periodo de carencia. En efecto, el referido Acuerdo fijó (amén de*

“El Tribunal Constitucional concluye que los datos estadísticos acreditan que el contrato a tiempo parcial es una institución que afecta de hecho predominantemente al sexo femenino.”

artículo 14 de la Constitución Española, no resulta necesario aportar en todo caso un tertium comparationis para justificar la existencia de un tratamiento discriminatorio y perjudicial, máxime en aquellos supuestos en los que lo que se denuncia es una discriminación indirecta. En efecto, en estos casos lo que se compara no son los individuos, sino grupos sociales en los que se

mitarse a valorar si la diferencia de trato tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al artículo 14 de la Constitución Española” (STC 145/1991, fundamento jurídico 2º). Para ello deberá

otras previsiones que no vienen ahora al caso) tres objetivos generales para la acción normativa: facilitar el acceso efectivo a las prestaciones, mantener el principio de contributividad y adecuar el principio de proporcionalidad”. **1**

Eva Silván es abogada del Gabinete Jurídico Confederado de Comisiones Obreras.

“La discriminación es jurídicamente



Eva Saldaña lleva tiempo trabajando desde la universidad en la discriminación retributiva. Acaba de publicar un libro que contempla tanto el análisis técnico como el jurídico y que nos acerca al problema y a algunas de sus posibles soluciones.

Carmen Briz

EVA SALDAÑA es profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de Jerez, dependiente de la Universidad de Cádiz. Trabaja a caballo entre los campus de Cádiz y de Jerez. En su despacho de éste último nos encontramos, un lugar donde una luminosidad azul se cuele por las ventanas e invita a la calma.

Eva Saldaña tiene 41 años, acento jerezano, un trabajo que le gusta, dos hijos (de 8 y 3 años) que requieren cuidados y un libro recién publicado que se llama *Discriminación retributiva en función del género. Un análisis técnico y jurídico*⁽¹⁾. Es el fruto de su preocupación y su esfuerzo por intentar desvelar qué significa la desigualdad salarial en nuestras sociedades y qué posibilidades hay de atajarla: “*El trabajo era necesario porque -aunque había otro trabajo previo, excelente, de la profesora Quintanilla Navarro- hacía falta, o parecía conveniente, dar el giro hacia el enfoque interdisciplinar. Me he movido en los dos terrenos tanto en la valoración de los puestos de trabajo como desde la perspectiva jurídica*”. Y cita, con agradecimiento, a su profesora-timón, Teresa Pérez del Río, que tiene su despacho al otro lado del pasillo: “*Me moriré siendo alumna suya*”, y a todas las personas vinculadas a la Universidad que durante este tiempo la han instruido y alentado a continuar.

¿Qué significa el principio de “igual retribución por un trabajo de igual valor”?

La retribución establecida para el trabajo se debe fijar en atención al valor; de tal manera que éste sea clave a la hora de es-

tablecer la retribución y no se debe atender a otros criterios ajenos a esta cuestión.

El valor del trabajo es el que determina el precio, si me permites la expresión. La retribución debe ser igual cuando los trabajos son idénticos o tienen un valor equivalente. La equivalencia del valor se debe medir a través de técnicas objetivas de valoración, de ahí la importancia de utilizar procesos técnicos neutros que eviten resultados finales sesgados.

Según las estadísticas, las mujeres trabajan más que los hombres, porque lo hacen dentro y fuera de la casa, y cuentan con menos tiempo libre; además, ¿hay que sumarle que están más empobrecidas?

Es una frase ya hecha hablar de la feminización de la pobreza. Aunque no es tanta la diferencia de nuestro país con respecto de Europa. El panel de hogares europeos señalaba 11 puntos de diferencia lo que hay entre la retribución masculina y la femenina, o si te vas a otra más antigua, a Eurostat de 1998, las mujeres percibían el 80% de lo que percibían los varones. Por países, solamente tenemos 5 por encima, alguno de los nórdicos y Luxemburgo y Bélgica. La desigualdad salarial es una cuestión generalizada en el entorno europeo, aunque los factores pueden ser distintos.

¿Podrías citarnos algunos de esos factores que influyen en las diferentes retribuciones?

Es muy complejo reducir a una sola causa el motivo por el cual se

produce el diferencial salarial de la trabajadora respecto del trabajador. Y esto se complica también con la existencia de distintas estadísticas, elaboradas con distintas metodologías, en las que unos factores aparecen subrayados o determinan en mayor medida el resultado final al cual se llega. Soy bastante escéptica en el tratamiento estadístico de la cuestión, creo que los datos tan sólo son indicativos.

Los factores que se pueden explicar son básicamente: el tipo de contrato; la temporalidad de las trabajadoras; el nivel de formación (que tampoco es indiciario porque luego vamos al detalle y en determinadas ocupaciones el tener un nivel alto de formación no implica una igualación de las retribuciones, sino más bien al contrario); el tipo de ocupación (por ejemplo en el sector público la diferencia es menor); el tamaño de la empresa (las pequeñas son más discriminatorias); la edad; el tipo de jornada (el trabajo a tiempo parcial va anexo a menor retribución comparativamente hablando); y, finalmente, el acantonamiento de mujeres en un ámbito determinado (es paradigmático el caso del sector servicios, donde los salarios van a la baja).

Hay otros motivos, los que se deben a prejuicios y a modelos sociales establecidos.

¿Y dentro de la organización de las empresas?

Hay causas que se aprecian dentro de la propia organización empresarial. Me estoy refiriendo concretamente a los sistemas de clasificación

ilícita"

profesional y la estructura retributiva. En teoría, previamente a la elaboración de la clasificación profesional ha tenido que haber un proceso técnico, más o menos riguroso, que es el que te conduce a establecer unas bandas funcionales. El proceso debe ser objetivo y neutro, desprejuiciado desde el punto de vista del género.

¿En qué ayuda la negociación colectiva?

La clasificación profesional se asevera a través de la negociación colectiva. Por lo general, se puede observar cómo las clasificaciones profesionales, en algunas de sus bandas o apartados, también pueden considerarse como una de las causas que coadyuvan al establecimiento de esta diferencia. Algunas estructuras retributivas van a suponer menoscabo retributivo y discriminación para las trabajadoras. La estructura retributiva debe gestionarse desde una perspectiva de género porque sino puede provocar discriminaciones. Por ejemplo, que se tengan en cuenta los complementos y los elementos que son exclusivos del trabajo masculino y, por supuesto, aquellos elementos que no son apreciables en el trabajo femenino porque aparecen invisibilizados.

¿Se tienen menos en cuenta las capacidades, el esfuerzo y la responsabilidad de las mujeres?

Las valoraciones hay que hacerlas teniendo en cuenta el enfoque de género, si se prescinde de él, probablemente tengas al final una valoración sesgada.

Eva Saldaña en el campus universitario de Jerez (Cádiz).
Fotografía de Carmen Briz.

En los sectores de actividades feminizadas automáticamente se produce la desvalorización. Eso está muy estudiado a nivel de recursos humanos. Los prejuicios producen este tipo de valoración.

Es tradicional omitir determinadas competencias femeninas en el proceso de valoración de puestos, por ejemplo trabajar con personas que se encuentran bajo estados emocionales fuertes, con problemas psicológicos o psiquiátricos, no se toma en cuenta.

Un falso mito: "Las mujeres tienen mayor absentismo laboral a causa de su maternidad o del cuidado de personas dependientes".

Estoy muy interesada en estudiar las conexiones que hay entre la igualdad retributiva y el problema de la conciliación familiar en las mujeres. Si gestionas la remuneración con un enfoque de género, las contraprestaciones o las partidas complementarias vas a valorarlas desde la perspectiva de la conciliación, teniendo en cuenta criterios que sean útiles. Por ejemplo, no valorar la flexibilidad horaria porque probablemente determine menoscabo para las trabajadoras, pero valorar, sin embargo, otro tipo de cuestiones como las habilidades personales o la productividad.

En lo que hay bastante jurisprudencia comunitaria es en los periodos de interrupción de trabajo por cuidado de personas dependientes. Son sentencias que velan para que no se produzca

menoscabo en el cómputo de derechos de las trabajadoras y que muestran claramente la implicación que existe entre conciliación familiar, interrupciones de la trayectoria profesional e igualdad retributiva.

¿Qué discriminaciones directas están la orden del día?

Las discriminaciones directas están en franco retroceso, localizarlas es cuestión de suerte muchas veces. Existen discriminaciones terminológicas en femenino pero que no siempre van aparejadas a discriminaciones retributivas.

Principalmente se pueden localizar en convenios colectivos de ámbitos pequeños; de ahí la importancia de la estructuración de la negociación colectiva a grandes niveles, para evitar ese tipo de discriminaciones.

¿En qué consiste una discriminación indirecta?

La clasificación profesional actúa como maquillaje de menoscabos retributivos que no tiene otra razón de ser o que no se pueden explicar a través de otra justificación o de otro origen que no sea el sesgo por razón del género de la persona que realiza la actividad.

A veces te encuentras con dos ocupaciones con definiciones funcionales diferentes y con retribuciones distintas, y, en apariencia, parece que eso lo justifica todo. Luego ves la ocupación que tiene menor retribución y se enciende el indicador porque es predominantemente feminizada. Si analizas los requerimientos, la naturaleza, las exigencias del trabajo en una y otra te das cuenta de que puesto en una balanza pesan exactamente lo mismo, o que el que lleva a cabo la trabajadora tiene más requerimientos incluso que el que lleva a cabo predominantemente el trabajador. Por lo tanto, ahí aparece la discriminación retributiva, porque el único elemento objetivo sería el de la valoración de los trabajos y ésta nos ha dicho que tienen igual valor. Ahí tienes una discriminación indirecta.

En tanto que la mayoría de las discriminaciones que existen son discriminaciones indirectas, hace falta cierta formación (y ahí los interlocutores sociales juegan un papel muy importante) para poder detectarlas.

¿Cómo está recogida la discriminación salarial tanto en la Constitu-

ción Española como en el Estatuto de los Trabajadores?

Creo que se ha producido una interpretación evolutiva. En nuestra Constitución está recogido tanto en el artículo 14 como en el 35⁽²⁾. Desde la perspectiva del Estatuto de los Trabajadores el artículo 28⁽³⁾ se ha mejorado pero sigue siendo mejorable. La transposición de la normativa comunitaria ha ido enriqueciendo el contenido del artículo, que ha ido integrando el principio de igualdad retributiva, que pivota sobre un concepto mayor que el de salario porque engloba las percepciones extrasalariales.

¿Cómo puede afectar la entrada en vigor de la Constitución Europea?

Desde la perspectiva de la Constitución Europea⁽⁴⁾ no se puede esperar gran cosa en lo que es el plano de la aplicación. Las normas constitucionales son genéricas y están en su papel. Hay dos preceptos, hay unas reglas de igualdad general y luego hay otras reglas de igualdad en las cuales se apostilla que "incluso" en cuestiones de materia laboral se tiene que salvaguardar la igualdad entre hombres y mujeres. Son preceptos necesarios desde la perspectiva de la ampliación; pero creo que la mejora puede venir por el plano infraconstitucional en el ámbito europeo. Todavía está en curso un proceso de refundición de las normativas en materia de igualdad de oportunidades, empleo, ocupación y retribución que consolide, mejore y simplifique conceptos y ámbitos de aplicación.

Dice Teresa Freixes que hay que acudir a los tribunales porque la discriminación está prohibida legalmente. ¿Está preparada la judicatura?

A diferencia de lo que sucede en nuestro país, en el ámbito comunitario la litigiosidad es grande en materia de igualdad retributiva. En los últimos 5 años ha habido alrededor de unas 30 sentencias en relación a este tema. La discriminación –según la doctrina italiana– es razonable económicamente,

pero jurídicamente ilícita. Existen algunos litigios que se han llevado maravillosamente en el Tribunal Constitucional, y ahí tienen mucho que decir los representantes de los trabajadores en la empresa.

La normativa comunitaria se expresa contraria a las represalias. De ahí la importancia de establecer mecanismos de sustitución procesal o incluso mecanismos preprocesales, intraconvenios muchas veces, para solucionar este tipo de litigios de una manera pacífica.

Durante la campaña electoral José Luis Rodríguez Zapatero hablaba de la posibilidad de poner en marcha observatorios y retirar las ayudas públicas a las empresas que discriminasen, desde el punto de vista retributivo, a las mujeres. ¿Qué otras medidas podrían adoptarse?

Al calor del Acuerdo de Negociación Colectiva de 2003 se aprobó una guía de buenas prácticas que señalaba el papel clave de los interlocutores so-

ciales y de la negociación colectiva. Es una herramienta privilegiada; los prejuicios sociales no deben intervenir; aunque desgraciadamente suelen trasladarse al ámbito de las organizaciones. Por otro lado, hay que contar con las auditorias éticas, me parecen una medida muy loable porque no solamente hay hablar de sanciones *a posteriori*, sino que *a priori* las empresas podrían ofrecerse a pasar una auditoria ética que controle que en sus departamentos no existe la discriminación salarial. Y sí, creo que la retirada de las ayudas públicas puede funcionar.

¿Cuál es la salud de los convenios colectivos en nuestro país en relación a esta materia?

Se ven avances paulatinos y ha habido ámbitos de negociación punteros. Existen muy buenos ejemplos de negociaciones colectivas que han usado las clasificaciones profesionales con una sensibilidad exquisita; buenas

prácticas en convenios sectoriales excelentes; cláusulas generales de igualdad retributiva; clasificaciones profesionales que invitan a retribuciones objetivas y, por último, salarios mínimos garantizados que ayudan a la hora de determinar si hay o no discriminaciones.

La formación continua para quienes negocian es básica. Este tema es muy conceptual y necesita formación técnica y jurídica. También está demostrado que en comisiones de valoración de puestos de trabajo la presencia de mujeres en la negociación colectiva determina los resultados finales. **1**

(1) Monografías de Temas Laborales, nº 17. Sevilla, 2004: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

(2) El artículo 14 de la Constitución Española dice: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Y el 35.1 dice: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a

"La clasificación profesional actúa como maquillaje de menoscabos retributivos".

través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

(3) Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores: "El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo".

(4) Artículo III-214: "1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. 2. A efectos del presente artículo, se entiende por "retribución" el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación laboral. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra se fije con arreglo a una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo sea igual para un mismo puesto de trabajo".

los mejores años de nuestra vida

La formación, apuesta de futuro

Conocer la historia, formarse y participar es una de las principales tareas de la gente joven, sólo así podrá hablarse de relevo generacional.

Nuria Rico

EN ENERO comenzó, en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico de Comisiones Obreras, el primer módulo del plan de formación de cuadros jóvenes que se extenderá hasta la primavera del 2006. En él participan 23 personas de distintos sectores y distintos lugares de la geografía española, 13 de ellas son mujeres y 10 son hombres (y es que la paridad es algo ampliamente superado entre los ámbitos de juventud de la organización).

No se puede empezar una formación de estas características sin antes conocer un mínimo de la historia, relatada con una tremenda realidad de la voz de uno de sus fundadores, Julián Ariza: cómo nacieron las Comisiones Obreras, cómo se vivió en la clandestinidad, cuales fueron los movimientos que surgieron por aquella época para que hoy se pueda contar como lo que es, sin inventar nada, hasta llegar a ser la organización más grande de este país (con más de un millón de afiliados y afiliadas y alrededor de 123.000 delegados y delegadas), repetido tantas veces a lo largo de esta semana.

También se reivindicó el papel protagonista de las sindicalistas que, si bien ha sido poco reconocido, es pieza clave en la configuración de lo que somos, no sólo como sindicato, sino también como sociedad.

Y es por esto que la iniciativa venga del Programa de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederal y de un trabajo de cooperación entre las secretarías de Organización y

“Se han tenido en cuenta en todo momento las políticas transversales, las mujeres en el sindicato y la evolución de las políticas de género en la organización”.

Formación Sindical y la Secretaría de Juventud, cuya finalidad no es más que el de mejorar la capacitación de jóvenes representantes sindicales para el correcto desarrollo del trabajo, favorecer su participación en todas las estructuras sindicales y en los órganos de decisión y dirección, pero también con el objetivo de favorecer el relevo generacional en la organización.

No es sólo un curso, en el que los participantes se desplazan una semana a Madrid, sino un *master*, como

muchos han definido cuando han conocido el contenido del plan, compuesto por 8 módulos en el que se tratarán temas muy diversos pero a la vez muy relacionados entre sí como son: el análisis macroeconómico, el mercado y las condiciones de trabajo, las relaciones laborales, la política institucional, la Unión Europea, la logística y las habilidades sociales.

En el diseño de este plan de formación se han tenido en cuenta en todo momento las políticas transversales, y por tanto, la figura de las mujeres en el sindicato y la evolución de las políticas de género con la idea de que los futuros y futuras dirigentes sindicales abandonen prejuicios que aún hoy se arrastran. Los datos dicen

que las trabajadoras jóvenes se afilian cada vez más al sindicato y que cada vez son más las que se presentan bajo las siglas de Comisiones Obreras en los procesos electorales para representar a sus compañeros y compañeras. Del total de delegadas, un 16% son menores de 30 años frente a un 12% en el caso de los hombres. Esta realidad debe tener inevitablemente respuesta en la configuración del sindicato.

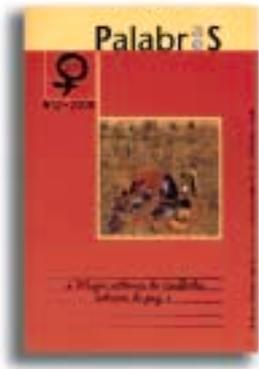
José María Fidalgo, en el acto inaugural del curso, animó a todos y a todas las asistentes a continuar, y a ser los primeros en creerse que el sindicato es una herramienta que sirve para cambiar las cosas.

Este plan de formación es una apuesta clara de la organización, traducida en hechos y no sólo palabras, para que la gente joven del sindicato siga trabajando y aportando su visión en todas las decisiones que se tomen. **T**

Nuria Rico es la responsable de la Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras.



Un momento del curso, foto de Manoli Olmedo.



Palabras/es, revista de El Mundo según las Mujeres. Rue de la Sablonnière, 18, B. 1000 Bruselas (Bélgica). Página web: www.mondefemmes.org. Correo electrónico: info@mondefemmes.org.

CON este título, la organización El Mundo según las Mujeres edita una revista. Es ésta una ONG creada en 1986 en Bélgica, que empezó su actividad realizando unos encuentros entre mujeres que trabajaban en el mundo de la cooperación. Más adelante los objetivos se diversificaron y actualmente se hacen actividades formativas, de sensibilización, etc.

La revista *Palabras/es* se edita en francés y en español, desde septiembre de 1996, son 12 los números editados hasta

hoy. Su principal objetivo es el de difundir relatos originarios desde los diferentes continentes, siendo el punto de partida: *“La convicción que los grupos de mujeres del Norte y del Sur actúan, reaccionan tomando el futuro en sus manos en la medida de lo posible. Ellas tienen cosas interesantes y poco conocidas para contar y escribir”*.

El número 12 de 2004, con el título de *Mujeres víctimas de conflictos, actrices de paz*, contiene varios relatos desde Ruan- da, Colombia, Bélgica, Repú-

blica Democrática del Congo... Todos estos relatos tienen en común estar hechos desde una concepción feminista, pacifista, antimilitarista, donde se reclama un mundo más justo, más pacífico y más habitable. Una revista interesante en este mercado de la comunicación, con frecuencia muy árido para los temas que tienen que ver con las mujeres. **T**

María Jesús Vilches trabaja en temas de género en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico.



Y cogieron ese tren... profesionalización de las mariscadoras gallegas, de Begoña Marugán Pintos. Diciembre, 2004: Consellería de Pesca e Asuntos Marítimos de la Xunta de Galicia. Fotografías de Oscar Rivilla Pintos.

“LAS mariscadoras a pie gallegas, desde sus playas, han logrado viajar a través del tiempo y convertir un viejo y desprestigiado oficio en una profesión con futuro”. Estas dos líneas podrían muy bien resumir el espíritu de esta investigación. En 1995 tuvo lugar el I Encontro de Mulleres Mariscadoras. Diez años después, la vida laboral de las mariscadoras es otra completamente diferente. La socióloga Begoña Marugán Pintos cuenta como se organizaron

en torno a la confianza mutua y la solidaridad, se formaron y dialogaron con los poderes públicos dando lugar a una revolución silenciosa. Una transformación apoyada en paciencia, reflexión, esfuerzo, sufrimiento, tiempo y trabajo, con lugar para la democracia, la participación y la transparencia. Ahora nadie les arrincona ni les niega su estatus de ciudadanas.

Cerca de 3.000 mariscadoras han asistido a los más de 150 cursos de formación

sobre producción, cultivo, comercialización y organización. Pasar de la sola extracción (con salarios exigüos y ridículos) al cultivo de la almeja requiere cambios en el modo de trabajo y un elevado nivel organizativo. En 1995 sólo existían 7 agrupaciones de mariscadoras y 2 patronas mayores, 5 años después había 21 agrupaciones y 351 mujeres con cargos directivos (antes vedado para ellas). **T**

C. B.

Negociación e igualdad



Negociación colectiva e igualdad de oportunidades, publicación de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía. Página web: www.andalucia.ccoo.es y correo electrónico: mujer@and.ccoo.es.

LA Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía ha puesto a disposición de delegados y delegadas sindicales una útil herramienta para facilitar la detección de las situaciones de discriminación que afectan a las mujeres. Dicho conocimiento les ayudará a promover una negociación colectiva comprometida con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades y la erradicación de cualquier forma de

discriminación laboral basada en el sexo.

Este documento se inicia con nociones básicas en torno a conceptos esenciales como el principio de igualdad, la discriminación directa e indirecta, la segregación sexual en el mercado laboral, la acción positiva y la negociación colectiva. Aborda un número importante de materias que son objeto de negociación en los convenios colectivos, describiendo algunos de sus efectos; plantea los criterios

sindicales promovidos por Comisiones Obreras para evitar que los convenios contengan regulaciones discriminatorias; vigilar que la aplicación de los contenidos de los convenios no produzcan un impacto desfavorable para las mujeres; promover medidas de acción positiva y conseguir una situación de igualdad efectiva. **T**

Rita Moreno trabaja en la Secretaría Confederal de Acción Sindical de Comisiones Obreras.



Dibujo en tempera de Merche Pintó de 1980 para un cartel feminista.

Diálogo social

El siguiente informe recoge las reflexiones de Ignacio F. Toxo, Dolores Liceras y Carmen Bravo Sueskun, responsables de las secretarías confederales de Acción Sindical y Políticas Sectoriales, Empleo y de la Mujer respectivamente, en torno a la Declaración para el Diálogo Social *Competitividad, empleo estable y cohesión social* y su desarrollo.



Una oportunidad para el avance social

El proceso de concertación iniciado con la Declaración para el Diálogo Social *Competitividad, empleo estable y cohesión social*, establecida por las organizaciones empresariales (CEOE-CEPYME) y sindicales (UGT Y CC.OO.) con el Gobierno socialista, se adentra en materias de gran relevancia para la sociedad española.

Rita Moreno

EL PROCESO de concertación iniciado con la Declaración para el Diálogo Social *Competitividad, empleo estable y cohesión social*, establecida por las organizaciones empresariales (CEOE-CEPYME) y sindicales (UGT Y CC.OO.) con el Gobierno socialista, el pasado 8 de julio, tras pasar por un período de bloqueo

producido por los desacuerdos en relación a la cláusula de revisión del salario mínimo interprofesional y la

“No se pueden producir cambios estructurales en la economía, sin la implicación y el consenso de las organizaciones empresariales y sindicales.”

anómala gestión que de este tema ha realizado el Gobierno, se adentra este año en materias de gran relevancia

para la consecución del objetivo común establecido dirigido a posibilitar que la sociedad española alcance

unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo y de bienestar social.

Paisaje molinos (1960), óleo de Merche Pintó.



Las expectativas abiertas con la declaración de 8 de julio de 2004 se sitúan en torno a la oportunidad de acometer; desde el consenso, las reformas que necesita la sociedad española para avanzar más y eliminar los déficit económicos y sociales que nos separan de los países de nuestro entorno y de los objetivos establecidos en la Unión Europea (UE). Para ello, se plantean abordar un conjunto de materias a lo largo de un proceso de tiempo amplio, en mesas diferenciadas que deben producir acuerdos específicos, pero que en gran medida se encuentran interrelacionados. Se trata, en definitiva, del reconocimiento expreso de que no se pueden producir cambios estructurales en la economía, en el mercado de trabajo y en el sistema de protección social, sin la implicación y el consenso de las organizaciones empresariales y sindicales, junto a la necesaria cobertura por parte de la Administración y sus políticas públicas.

El valor de la declaración para el diálogo social está en la obligación de avanzar negociando, consensuando, reforzando la confianza mutua y la de la sociedad que observa el proceso y reflejará los efectos, positivos o negativos, de lo que suceda en él.

Algunas de las materias objeto del diálogo social pueden y deben tener una incidencia significativa en la mejora de los niveles de equidad de género de la sociedad y, en particular, del mercado laboral español. Los déficit del mercado laboral, del tejido productivo y de la cobertura de los servicios y prestaciones sociales tienen un perfil de género muy marcado.

Para hablar del salario mínimo interprofesional y de la negociación colectiva, del empleo y la contratación, y de la igualdad de género contamos en este informe con las opiniones y reflexiones de tres responsables de la dirección confederal de Comisiones Obreras: Ignacio F. Toxo, secretario de Acción Sindical y Políticas Sectoriales; Dolores Licerias, secretaria de Empleo; y Carmen Bravo Sueskun, secretaria de la Mujer. En un próximo informe se analizarán otras importantes materias abordadas en el marco del diálogo social.

Preguntas a Ignacio F. Toxo

El incremento sustancial del salario mínimo interprofesional para recuperar la pérdida de poder adquisitivo acumulada durante años y acercarlo al salario medio pactado en los convenios colectivos es una reivindicación largamente perseguida por las organizaciones sindicales. El compromiso electoral del Partido Socialista Obrero Español de situar su valor en los 600 euros mensuales ha abierto el camino para alcanzar a medio plazo este objetivo. Para ello se concertó el pasado año una reforma del sistema, por el que se creó un nuevo indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), que sirve para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinados beneficios, prestaciones o servicios



Ignacio F. Toxo, secretario confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales.

públicos, en sustitución del salario mínimo interprofesional, recuperando así este último su función como retribución salarial mínima.

En su opinión, ¿qué ha habido detrás del conflicto surgido en torno a la cláusula de revisión del salario mínimo interprofesional?

La crisis generada en torno al acuerdo sobre el salario mínimo interprofesional es puramente instrumental. En este conflicto se ha puesto en evidencia un alto grado de descoordinación en el Gobierno y una clara

“Los ANC han dado estabilidad a un modelo de política salarial basado en la previsión de inflación, con cláusula de garantía salarial y la mejora de la renta salarial relacionada con el incremento de la productividad”.

falta de sintonía entre el Ministerio de Trabajo y el de Economía, que revela la existencia de tensiones e indefiniciones importantes para el futuro de la concertación social. Además, esta situación ha sido utilizada por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) para marcar un punto de inflexión a un proceso de diálogo en el que no parece sentirse muy cómoda y situar alto el listón de exigencias de cara a nego-

ciaciones de especial importancia para las organizaciones empresariales, como son la reforma del mercado de trabajo, el sistema de Seguridad Social o la estructura de la negociación colectiva.

La renovación del Acuerdo interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC), por un lado, y la posibilidad de una reforma de la estructura y articulación de los convenios colectivos, por otro, son dos importantes procesos de concertación bilateral entre las organizaciones empresariales y sindicales, pero de especial interés y seguimiento por parte del Gobierno.

¿Cuáles son las principales características de los ANC firmados en los tres últimos años?

Los ANC han dado estabilidad a un modelo de política salarial basado en la previsión de inflación, con cláusula de garantía salarial para evitar los efectos de una desviación entre previsión e inflación real, y la mejora de la renta salarial relacionada con el incremento de la productividad; han puesto el acento en las medidas destinadas a dar estabilidad y calidad al empleo, a mejorar la cualificación y la protección de los trabajadores y trabajadoras, a potenciar la investigación y la innovación empresarial, a adecuar la organización del trabajo a las nuevas necesidades productivas garantizando el equilibrio

entre flexibilidad y seguridad; y han incorporado importantes referencias para promover la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades, como forma de evitar o disminuir la discriminación en el empleo y en las relaciones laborales.

En el momento de realizar este informe, y tras superar algunos condicionantes previos, se encuentra abierta la negociación para la renovación del



ANC. ¿Cuáles son los principales objetivos que la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras llevan a esta negociación?

Desde las organizaciones sindicales vamos a tratar de revalidar el conjunto de los contenidos establecidos en los ANC precedentes, incorporando algunas nuevas materias y nuevas orientaciones en algunas que ya fueron objeto de negociación anterior. Pero dado el conflicto surgido en torno a la cláusula de revisión del salario mínimo interprofesional, la apertura de la mesa de negociación para el ANC 2005 ha estado bloqueada durante un tiempo muy necesario para abordar la negociación de materias nuevas lo que, sin duda, va a condicionar la amplitud del nuevo acuerdo, además de haber puesto encima de la mesa un elemento de conflictividad que había sido positivamente solventado en los ANC anteriores, me refiero, a la cláusula de garantía del incremento salarial pactado.

¿Existe consenso en torno a la necesidad de reformar la negociación colectiva?

La conveniencia de promover una amplia reforma es compartida por las organizaciones sindicales y empresariales y por la Administración. Sin embargo, en las ocasiones en que en los últimos años se ha intentado promover esa reforma se ha saldado con escasos efectos (ANC de 1997) o con la fractura del diálogo (negociación entre patronales, sindicatos y Gobierno en 2001), por falta de acuerdo en la orientación y el alcance que debe tener la reforma. El actual proceso de diálogo social prevé que esta materia se aborde de forma bilateral, entre patronales y sindicatos, y de alcanzarse un consenso, las medidas que se acuerden podrán contar con el adecuado marco legal y el apoyo político, pero esta mesa no se abrirá hasta dentro de unos meses.



Dolores Licerias en un momento del V Encuentro de Mujeres Sindicalistas celebrado en Madrid en el mes de octubre de 2004.

Preguntas a Dolores Licerias

Los principales déficit del mercado laboral español son un tema constante en la agenda social europea y nacional y han sido el motivo de que en los últimos veinte años se hayan adoptado numerosas reformas de la regulación legal en materia de contratación y extinción de la relación laboral y, en los últimos años, objeto de planes de empleo anuales, que son presentados y evaluados por la Comisión Europea,

“Los problemas del mercado de trabajo están también relacionados con la debilidad del tejido productivo y con el escaso desarrollo de infraestructuras y servicios sociales”.

con objeto de determinar el nivel de adecuación y grado de cumplimiento de los objetivos adoptados a raíz de la Cumbre de Lisboa. A pesar de las diversas reformas legales producidas y de la adopción de políticas activas, el diferencial de los principales indicadores de empleo sigue siendo importante en relación con los países más avanzados de nuestro entorno y con los objetivos promovidos por la UE.

¿Cuáles son las causas que provocan los déficit de nuestro mercado laboral y por dónde deben ir las vías de solución?

Los problemas actuales del mercado de trabajo no sólo tienen que ver con la regulación laboral recogida en el Estatuto de los Trabajadores, aunque ésta sea mejorable; están también relacionados con la debilidad del tejido productivo y del modelo de competencia del empresariado español; con el escaso desarrollo de infraestructuras y servicios sociales; con la desigual incorporación de las mujeres a la actividad laboral y con el incumplimiento empresarial de las reglas laborales.

Enunciadas las causas principales que casi nadie cuestiona si no es con fines instrumentales, las vías de solución tienen que dirigirse fundamentalmente a actuar sobre ellas, compaginando reformas de la norma legal y de los instrumentos de intervención pública en la vigilancia de la misma (inspección de trabajo,...); con políticas activas de empleo muy selectivas (dirigidas a los grupos de población con mayores dificultades de acceso al empleo y de permanencia en el mismo); con un incremento substancial de las inversiones públicas en infraestructuras y servicios dirigidos a la educación infantil y a la atención de personas dependientes y con un fuerte impulso de medidas de apoyo al tejido productivo, a la investi-

gación, desarrollo e innovación en todos los campos de actividad.

Los problemas más significativos del mercado laboral tienen una especial incidencia sobre las mujeres, ¿qué actuaciones reclama Comisiones Obreras para corregir esta situación?

Los aspectos más conocidos de la desigual posición de hombres y mu-

eres en el mercado laboral son la baja tasa de actividad y de empleo de las mujeres, muy inferiores a las de los hombres; el alto nivel de desempleo y temporalidad, mucho más acusado entre las trabajadoras, y las elevadas diferencias retributivas entre hombres y mujeres que no remiten, a pesar de su prohibición legal. Son problemas estructurales que no van a tener solución a corto plazo y que requieren por ello de una constante atención y de la adopción de políticas muy potentes e incisivas. En este sentido, es necesario reforzar las medidas dirigidas a priorizar el acceso al empleo, a reducir la temporalidad y a incrementar la calidad del empleo que ocupan las mujeres, y junto a ello, es especialmente relevante garantizar una vigilancia efectiva, por parte de las Administraciones Públicas, del cumplimiento de las normas laborales ya que sólo desde la impunidad con que se vulneran los derechos de igualdad y no discriminación en el empleo se puede entender que sigan existiendo tan altos niveles de desigualdad de género en el ámbito laboral.

Recientemente, el grupo de expertos, creado en el marco del diálogo social para analizar la situación del mercado de trabajo, ha presentado su informe ¿podría adelantarnos una primera impresión sobre el mismo?

Hace sólo unos días de la presentación oficial y aunque será objeto de un análisis detallado por parte de Co-

“Sólo desde la impunidad con que se vulneran los derechos se puede entender que sigan existiendo tan altos niveles de desigualdad de género”.

misiones Obreras, sí puedo adelantar que el informe confirma la necesidad de que las medidas que se adopten para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo deben tener un enfoque y una dimensión global, ya que existe una gran interrelación entre los diversos instrumentos que operan sobre él y ya se ha constatado la ineficacia de reformas que han actuado sólo sobre alguno de los instrumentos sin tener en cuenta al conjunto de los mismos. En este sentido, el informe presentado es coincidente

con los análisis que desde Comisiones Obreras se viene realizando desde hace ya bastante tiempo. El informe del grupo de expertos señala dos grandes problemas en el mercado laboral: los bajos niveles de ocupación y la alta temporalidad. Y hay un hilo conductor en su contenido: las empresas demandan más flexibilidad y los trabajadores y sus organizaciones más seguridad y protección, y unas y otras son necesarias.

También podemos señalar que el informe presenta algunas insuficiencias, siendo la más notoria, la relativa a la concentración sectorial y territorial

“El informe señala dos grandes problemas en el mercado laboral: los bajos niveles de ocupación y la alta temporalidad.”

de la temporalidad, que constatan pero sobre la que no sacan consecuencias ni aportan criterios de actuación. Junto a este tema, el informe también es débil en relación al papel de la Inspección de Trabajo para promover una utilización adecuada y no abusiva de la contratación temporal y en relación a los criterios de actuación en políticas de igualdad y para la conciliación de la vida laboral y familiar.

En resumen, nos parece que han realizado un análisis serio, que constata las carencias que ya son conocidas, aportando algunas novedades; tiene carencias y algunos tratamientos débiles o superficiales y, en cuanto a los criterios de actuación que proponen, contienen elemen-

tos que pueden ser coincidentes con los criterios sindicales que venimos proyectando y otros que no compartimos. La próxima apertura de la Mesa de Diálogo Social sobre Mercado de Trabajo nos permitirá apreciar el grado de consenso que este informe alcanza entre los interlocutores sociales, aunque lo más importante será conocer las propuestas que cada parte (sindicatos, patronal y Administración) aporte para la resolución de los problemas constatados.

Preguntas a Carmen Bravo Sueskun

Dado el señalado perfil femenino que presentan los más significativos problemas del mercado de trabajo español, y la distancia que suponen respecto de las grandes magnitudes laborales de la UE, parece evidente que el primer objetivo de una política económica que pretenda alcanzar la plena ocupación y converger con los países más avanzados de la UE, debe ser desarrollar políticas de empleo que logren una masiva incorporación de las mujeres a la actividad laboral y al empleo, reduciendo subs-

tancialmente el millón de mujeres, menores de 40 años, que actualmente se ocupan exclusivamente en trabajos del hogar familiar. Para llevar a cabo este objetivo un aspecto clave es combatir y reducir los diversos tipos de discriminación laboral que sufren las mujeres, fundamentalmente en el acceso al empleo, en la promoción y en la retribución. En este contexto, la demanda sindical de una norma legal específica para garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral, parece haberse abierto camino en la agenda legislativa del Gobierno.

Comisiones Obreras ha venido reiterando en los últimos años la necesidad y urgencia de elaborar una ley que aborde de forma integral y transversal el conjunto de acciones necesarias para eliminar los desequilibrios de género en el mercado laboral ¿qué contenidos debe tener esta nueva norma legal?

En primer lugar, la Directiva de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres (73/2002 CE) obliga a desarrollar las medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción y a las condiciones de trabajo, aunque aún está pendiente de transposición a la normativa española.



Esta ley deberá contener aspectos respecto a la igualdad de trato, la discriminación directa e indirecta, las acciones positivas y el acoso sexual, adecuando medidas desde el principio de transversalidad desde la educación, la prevención, la formación, la inclusión del concepto de género en las Administraciones Públicas, la revisión de los regímenes especiales. También ha de establecer medidas propiciatorias para la participación paritaria en los órganos de representación.

Así mismo es necesario revisar aspectos importantes de la ley 39/1999 para la conciliación de la vida familiar y laboral, que dé respuesta a la demanda existente (y que en su tramitación Comisiones Obreras reclama), como es: un permiso de paternidad personal e intransferible, retribuido, independiente de la situación laboral de la madre.

Esta demanda es necesaria para impulsar la implicación de los hombres en el cuidado de los hijos y es económicamente sostenible por el sistema de Seguridad Social. Junto a ella, deben adoptarse un conjunto de medidas que acometan la ampliación y mejora de infraestructuras y servicios para la

“Las organizaciones empresariales y sindicales, junto con el Gobierno, deben concertar las medidas que conformen la ley de igualdad.”

atención y cuidado de las personas con dependencia y a la infancia.

Este conjunto de medidas han de garantizar a hombres y mujeres derechos laborales para atender responsabilidades familiares, sin pérdida de retribución o de prestaciones futuras.



Carmen Bravo Sueskun en el V Encuentro de Mujeres Sindicalistas (Madrid, 2004).

En relación a la discriminación salarial -que lejos de ir reduciéndose y progresar hacia su eliminación está fuertemente arraigada en todos los sectores y en todos los ámbitos- la futura ley debe contemplar instrumentos que faciliten su detección y corrección, estableciendo obligaciones a las empresas, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y la capacidad de intervención de las organizaciones sindicales; incrementando la cuantía de las sanciones por discriminación y las medidas de apoyo a

las empresas que cumplan con las normas legales antidiscriminación.

¿En qué marco va a ser abordada esta propuesta de ley de igualdad entre hombres y mujeres?

La declaración del 8 de julio para el diálogo social recoge la pre-

visión de que junto con las políticas de empleo y mercado de trabajo se aborden las medidas para procurar la integración laboral de las mujeres y la conciliación de la vida laboral y familiar. Es en este contexto donde las organizaciones empresariales y sindicales, junto con el Gobierno, deben concertar las medidas que conformen dicha ley. El proyecto del Gobierno, cuyo contenido al día de hoy aún no conocemos, debe presentarse formalmente en este marco, pues no hay que olvidar que se trata, fundamentalmente, de garantizar la igualdad en el empleo y las condiciones de trabajo, y en ese ámbito, la posición y la implicación de las organizaciones empresariales y sindicales, debe ser determinante, para que la norma legal pueda verse acompañada del compromiso de quienes tienen también la obligación y la posibilidad de influir sobre su cumplimiento.

¿Puede señalar alguna otra materia en la que la ley de igualdad deba intervenir?

Señalaría expresamente que un aspecto central para hacer avanzar las políticas de igualdad y la erradicación de la discriminación de género es el desarrollo de la participación paritaria en los órganos de representación pública y en los organismos de las Administraciones Públicas. En nuestro país -más allá de algunos debates establecidos y de algunas iniciativas tomadas por algunos gobiernos de Comunidades Autónomas en el uso de sus facultades normativas- no existe ninguna norma legal que regule medidas concretas en esta materia. Pudiera ser que el proceso de elaboración de la nueva ley presente la oportunidad para abordar también este tema. **T**

Rita Moreno trabaja en la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales.

Un espacio para la igualdad real

Una reivindicación histórica del movimiento feminista.

Goyi Cebrián

A PESAR a los importantes avances obtenidos por las mujeres en el siglo XX y del aumento de la participación femenina, su desigual representación en los distintos órganos de poder y de toma de decisiones sigue siendo notoria. Con el objetivo de denunciar este déficit democrático y de concienciar a la ciudadanía sobre la necesidad de avanzar hacia la igualdad real entre hombres y mujeres, la página *web* (www.democraciaparitaria.com), creada por la Asociación de Mujeres Juristas *Themis*, recoge información sobre las “buenas y malas prácticas” para la participación de las mujeres en los espacios de poder y puestos de responsabilidad.

Desde su inicio, la sugerente pregunta y fotografía que encabezan la *web* ofrecen una clara imagen de la ausencia de mujeres en la vida política: en la reunión que mantuvo el

“Hasta que las mujeres no participen de manera paritaria en la toma de decisiones, y en todas las instituciones, no habrá igualdad entre hombres y mujeres”

presidente del Gobierno con los presidentes de las Comunidades Autónomas sólo hubo una mujer; la presidenta de la Comunidad de Madrid; en la Cumbre Iberoamérica (al igual que en la Unión Europea) ninguna mujer preside un gobierno y pocas ocupan cargos de responsabilidad. Una clara discriminación que, en el caso de nuestro país, contraviene el derecho a la igualdad reconocido en la Constitución Española.

Su sencilla estructura permite acceder fácilmente a todo tipo de información, jurisprudencia, noticias de actualidad, artículos de opinión, informes, bibliografías y campañas en torno a la democracia paritaria. Podemos encontrar diferentes iniciativas legislativas, tanto a nivel nacional como internacional, que se han aprobado sobre este tema; destacando como “buenas prácticas” las leyes de paridad de Castilla La Mancha y Baleares (que fueron recurridas por el Gobierno del Partido Popular), además de la ley de paridad aprobada en Francia en julio de 1999.

Junto a la valoración y contenidos de las Declaraciones de Atenas, Beijing, Nueva Delhi o Estambul... varias secciones de *democraciaparitaria.com* hacen un repaso a los planes y políticas que los poderes públicos, de ámbito internacional, europeo, estatal, autonómico y local, están (o no) impulsando con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres (sistemas de cuotas de mujeres en las listas electorales, medidas para conciliar las responsabilidades familiares y profesionales, etcétera).

También puede consultarse una diversidad de monografías que analizan la presencia de mujeres en los distintos órganos de poder (gobierno, política, judicatura, empresas, educación, sanidad, medios de comunicación...), y que nos proporcionan información sobre las causas del déficit de democracia paritaria existente, además de efectuar algunas propuestas de interés. Además, varios enlaces con instituciones y asociaciones feministas informan sobre noticias de interés y de las actividades promovidas y protagonizadas por mujeres.

Para quien desee recibir alguna otra información este es su correo electrónico: info@democraciaparitaria.com 

Goyi Cebrián trabaja en el periódico digital semanal *Gaceta Sindical*, que edita la Secretaría de Comunicación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

¿Dónde están las mujeres?



PUBLICIDAD



Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)
Ligaduras y vasectomías

Cirugía general,
estética y plástica

Pirineos, 7 - 28040 Madrid
Tel. 91 311 10 00 - Fax 91 311 16 59

por el mundo

Hacia la unidad sindical mundial

El congreso de la CIOSL acuerda impulsar la unidad mundial del movimiento sindical y finaliza con la elección, por primera vez, de una mujer para la presidencia, la australiana Sharan Burrow.

Marisol Pardo

GLOBALIZAR la solidaridad, conseguir que funcione para hacer frente al déficit social mundial y la necesidad de avanzar hacia la unificación del movimiento sindical internacional centraron los debates del 18º Congreso de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) celebrado en Miyazaki, Japón. 726 congresistas en representación de 161 organizaciones de 117 países y un 38% de delegadas; incremento considerable aunque sin conseguir alcanzar la paridad de género recomendada para la composición de las delegaciones, recomendación que sí cumplió la delegación de Comisiones Obreras, integrada por José María Fidalgo, Lola Liceras, Nuria Rico, Javier Doz y quien escribe este artículo.

El tema estrella del congreso ha sido la unidad del sindicalismo en base al informe del secretario general, Guy Ryder, *Globalizar la solidari-*

dad. Establecimiento de un movimiento sindical mundial para el futuro. Un informe que aborda los problemas con la necesaria autocrítica para tratar de superar las debilidades del sindicalismo internacional y para dar respuesta a los desafíos que hoy tiene que afrontar el sindicalismo mundial.

El congreso ha aprobado impulsar un proceso de unidad entre la CIOSL, primera confederación internacional en afiliación⁽¹⁾, la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y aquellas centrales sindicales, democráticas y representativas que no tienen afiliación internacional. Este proceso, que implica la propia disolución, podría verse culminado en el 2006. La voluntad de unidad y la determinación, prácticamente unánime, que dará lugar al nacimiento de una nueva central mundial confiere a este congreso una significación e impor-

tancia capital para un futuro presumiblemente más eficaz de la acción sindical internacional y favorable a los intereses de los trabajadores y las trabajadoras del mundo.

Para que la solidaridad funcione, conclusión mayoritariamente asumida, hay que construir un sindicalismo internacional eficaz e introducir cambios en los métodos de trabajo que contribuyan a eliminar la brecha existente entre la acción sindical a escala nacional e internacional. Una de las premisas básicas para hacer que la solidaridad funcione depende de la capacidad de integrar en la agenda sindical nacional contenidos de la acción sindical internacional y, otra, lograr que las centrales nacionales y sus federaciones participen de las acciones internacionales.

¿Cómo hacer si no, para que el rumbo de la mundialización y las decisiones tomadas en instancias lejanas sea favorable a las trabajadoras y los trabajadores? Más allá de los bien intencionados deseos hoy parece ficticio pensar que pueda conseguirse globalizar los derechos laborales y sindicales sin responder adecuadamente a las necesidades reales de las

Fotografía de Isaías Barreñada.



trabajadoras y los trabajadores en todo el mundo, sin que el sindicalismo refuerce su capacidad de interlocución y de negociación, ante los gobiernos, las instancias multilaterales y las empresas multinacionales, sin reforzar, en consecuencia, la cooperación y articular la acción sindical nacional, regional e internacional.

Queda por resolver una mayor integración de las Federaciones Sindicales Internacionales, como estructuras sectoriales de la nueva organización, cuestión que ya Comisiones Obreras había puesto de manifiesto en sus enmiendas y por la que deberemos continuar trabajando.

En la resolución *Los sindicatos para las mujeres, las mujeres para el sindicato* se anima a emprender acciones con respecto a la cuestión de igual salario por trabajo de igual valor o por la defensa de los derechos sindicales de las trabajadoras en las zonas francas y en la economía informal. Esas y otras cuestiones, como la extensión del trabajo digno, la erradicación del trabajo infantil, conseguir los objetivos del milenio para la erradicación de la pobreza o la lucha por un desa-

rollo sostenible requieren de la cooperación sindical internacional, de dotar a la Organización Internacional del Trabajo de los instrumentos necesarios para hacer cumplir los derechos fundamentales del trabajo, pero también requiere de alianzas con la sociedad civil y fuerzas políticas y que compartan nuestros objetivos.

El liderazgo del secretario general, Guy Raider, ha salido reforzado del congreso al ser reelegido por unanimidad y habiendo apostado por la renovación y la unidad. Comisiones Obreras, por primera vez desde su ingreso en 1996, será miembro del Comité Ejecutivo con José María Fidalgo como titular y en el Comité de Dirección, como suplente.

La presencia de mujeres en el Comité Ejecutivo ha alcanzado el objetivo del 25%. Aunque la afiliación de mujeres ha aumentado llegando a ser el 40% en la CIOSL, queda mucho por hacer para la plena integración de las políticas de género y para la promoción de mujeres y jóvenes como líderes sindicales. Carmen Bravo y Nuria Rico, secretarías confederales de la Mujer y de Juventud de Comisiones

Obreras fueron nombradas miembros del Comité de Mujeres y del Comité de Juventud respectivamente y ambas nombradas primeras suplentes del Comité Ejecutivo.

El Comité Ejecutivo, eligió a Sharan Burrow, presidenta de la central sindical australiana, para ocupar el cargo de la presidenta de la CIOSL.

Es la primera mujer en la historia de la CIOSL que ocupa ese cargo y llega en un momento crítico para el devenir del movimiento sindical internacional. Confiamos de un importante impulso a la integración del análisis de género en el conjunto del trabajo sindical, al que sin duda dará su particular impronta. La elección de Sharan, como presidenta pone de manifiesto el empuje y cada vez más activo papel de las mujeres en el movimiento sindical internacional. **1**

Marisol Pardo es la responsable de la Secretaría Confederal de Cooperación Sindical al Desarrollo de Comisiones Obreras.

(1) La CIOSL representa a 145 millones de trabajadores y trabajadoras de 233 organizaciones afiliadas, repartidas en 154 países.

Maruja Sánchez, Premio CES europeo

Susana Brunel

MARUJA Sánchez, representante de Comisiones Obreras en el Consejo Económico y Social (CES) europeo, ha recibido la medalla al mérito agrícola por sus trabajos y contribución a la política agraria común. Un galardón que se concede a quienes han tenido una destacada actuación a favor del sector agrario, pesquero y alimentario, y que sólo en muy escasas ocasiones, se ha otorgado a mujeres. Maruja Sánchez recibió la medalla de manos de la ministra de Agricultura, Pesca y Alimentación, Elena Espinosa, quien destacó sus trabajos sobre las mujeres rurales y la formación de jóvenes rurales.

En este sentido queremos destacar la importancia de estos trabajos, centrados principalmente en aspectos con una clara visión de género, como han sido promover el reconocimiento como titular de las explotaciones a las mujeres, así como mejorar la dotación de infraestructuras y ser-

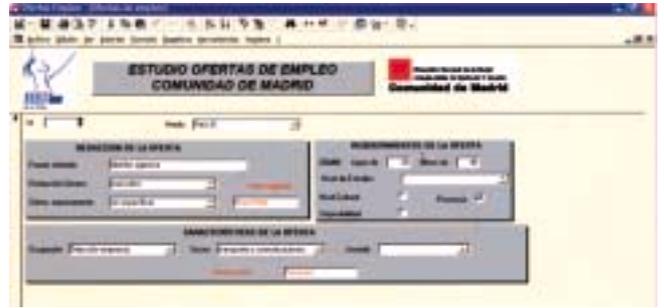


Maruja Sánchez con la ministra Elena Espinosa en el momento de la entrega de la medalla.

vicios necesarios para la atención a la infancia y personas dependientes, al objeto de favorecer una mejor conciliación laboral y familiar. Otra de las cuestiones de gran interés abordadas es la necesidad de avanzar e impulsar la formación continua en mujeres y jóvenes, así como mejorar el reconocimiento de dicha formación. Desde *Trabajadora*, queremos felicitar a la compañera Maruja, valorando muy positivamente este premio que contribuye al reconocimiento y visualización del trabajo de las mujeres. **1**

Susana Brunel es socióloga y trabaja en la Secretaría confederal de la mujer de Comisiones Obreras.

Ofertas de empleo sexistas



El *Estudio sobre la discriminación en las ofertas de empleo publicadas en la Comunidad de Madrid* revela que cerca del 87% son sexistas.

Pilar Morales

LA SECRETARÍA de la Mujer de la Unión de Madrid ha elaborado un estudio, cofinanciado por la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, sobre el carácter sexista de las ofertas de trabajo publicadas en nuestra región en medios escritos. El estudio cualitativo y cuantitativo de las ofertas publicadas ha arrojado el resultado de que el 86,87% de las ofertas publicadas son sexistas.

Los datos obtenidos son bastante elocuentes. Se ha encontrado en cada uno de los resultados la misma discriminación que se denuncia y que intenta combatirse desde las asociaciones feministas hasta las Administraciones Públicas pasando por las organizaciones sindicales regionales, nacionales e internacionales.

El propio recuento de los anuncios redactados en masculino (53,89%) nos permite hablar de la existencia de un lenguaje predominantemente masculino a la hora de exponer las ofertas de empleo, resultando ser el primer obstáculo para la efectiva y plena integración de las mujeres en el mercado laboral. El ofertante determina en el momento del anuncio un perfil de candidatura segregado por sexo que influirá en gran medida en la posterior recepción de candidatos y su contratación.

En la categoría de las ocupaciones el uso del lenguaje en la oferta es significativo en los niveles directivos y técnicos donde hay una clara predisposición a ofrecer estos puestos en masculino.

Por sectores de actividad volvemos a encontrar la división ya tradicional de acceso a sectores como enseñanza, hostelería y comercio, oficinas y despachos, sanidad y las actividades diversas de servicios personales para las mujeres y los sectores de construcción, metal y transportes para los hombres. Cuando cruzamos los sectores y la ocupación los resultados se repiten y se enfatizan.

Encontramos la misma feminización de las ocupaciones y sectores en el acceso a la formación profesional reglada de segundo grado y hemos analizado que esta segre-

gación en los estudios profesionales elegidos por parte de las mujeres no es ajena a la situación del mercado de trabajo, pues la mayor parte de los contratos registrados por mujeres se corresponde con las ocupaciones de mozo de limpieza y limpiador en general, empleado administrativo en general, enfermero en general y auxiliar de clínica.

Heroínas del mercado laboral

Nos encontramos pues en el círculo vicioso de la formación y la contratación, en el que las mujeres que se forman para una ocupación, o intentan entrar en un sector masculinizado, lo hacen como un acto heroico, sabiendo que van a tener pocas posibilidades de ser contratadas. Al haber pocas, o ninguna mujer, contratadas en ese sector, las jóvenes se desalientan para iniciar esa formación.

Por todo ello desde la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Madrid creemos que sólo pueden ser considerados como no sexistas anuncios de oferta de empleo que incluyan expresamente a ambos sexos independientemente de la ocupación o el sector. Que cumplan este requisito sólo hemos encontrado 189 de



los 1.557 anuncios estudiados, de manera que podemos afirmar que de las ofertas de trabajo estudiadas el 86,87% son sexistas, y por tanto se evidencia que suponen una discriminación directa en el acceso de las mujeres al mercado laboral.

La cada vez más significativa presencia de las mujeres en el mercado laboral y las condiciones de desigualdad y discriminación que siguen afrontando para la consecución de un empleo estable y la realización de su carrera profesional en condiciones de igualdad con los varones, han puesto de manifiesto la necesidad de impulsar actuaciones específicas que remuevan los obstáculos existentes para la integración total de las mujeres en el ámbito laboral.

La ley de conciliación de la vida familiar y laboral, del 6 de noviembre de 1999, ha supuesto un avance para nuestras reivindicaciones, que parten de los movimientos de mujeres, de las reivindicaciones sindicales en la negociación colectiva y que tienen su referencia más directa en los movimientos de los años 70 y en la IV Conferencia Mundial de Mujeres de Beijing en el año 1995 y revisada en el 2000.

El *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española* del Consejo Económico y Social (CES), presentado en diciembre de 2003, revela que, a pesar de haber experimentado una ligera mejoría respecto al último informe de 1994, la continuidad de los problemas ya clásicos de las mujeres en el mercado laboral persiste.

Baste decir que el 45% de las pensiones que perciben las mujeres no llega a los 465 euros al mes y casi el 72% de las pensiones de viudedad que reciben apenas sobrepasa los 400 euros mensuales.

En el mes de febrero de 2004, en la Comunidad de Madrid, las mujeres suponían el 58,4% de las personas paradas, mientras que se realizaban 219.975 contratos, sólo el 47,42% fueron para mujeres y de ellos el 86% eran temporales.

La transformación en que está inmersa la sociedad madrileña exige que tanto en las Administraciones Públicas, en la empresa privada y sobre todo en el ámbito de la negociación colectiva se exploren nuevas vías que faciliten que las mujeres ingresen y permanezcan en el mercado laboral sin pasar por el ciclo: trabajar, criar, volver a trabajar. Para ello es fundamental darle un impulso a las políticas sociales y de igualdad que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, y que dicha conciliación no se considere prerrogativa de las mujeres, sino algo que afecte de igual manera a los hombres.

El universo del estudio son las ofertas publicadas en prensa escrita en la Comunidad de Madrid. Se han recogido 1.557 ofertas de empleo publicadas en *ABC*, Centros de Apoyo a la Intermediación Laboral (CAIL) de Comisiones Obreras, *El Mundo*, *Expansión y Empleo*, *Laboris*, *El País* y *Segunda Mano*. En todas ellas se evidencia que la división sexual del trabajo se establece desde la oferta. **T**

Pilar Morales es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical de Madrid Región.

clínica dator

Tú decides

**ABORTO LEGAL
HASTA 22 SEMANAS**

**1ª CLÍNICA AUTORIZADA EN
EL ESTADO ESPAÑOL**

- I.V.E.
- ABORTOS DE BAJO Y ALTO RIESGO
- PÍLDORA ABORTIVA
- LIGADURA DE TROMPAS
- ANESTESIA LOCAL Y GENERAL
- VASECTOMÍA
- FRENILLO
- FIMOSIS
- OTRAS CIRUGÍAS
- PRUEBAS DE PATERNIDAD



**SERVICIO DE URGENCIAS
24 HORAS**

91 571 27 00

<http://www.clinica-dator.com>



Julie and Tatíe, fotografía de Julie Moos, de su serie *Domésticos*, 2001.

por el mundo

Carta abierta a una inmigrante

Ofelia Vila

CON UNA GRAN dosis de valentía tú, mujer inmigrante, has venido a nuestro país no como parte de la entidad familiar, sino como persona con una autonomía plena. Te has alejado de tu país de origen, de tus hijos y familiares más próximos, para convertirte en la pieza clave de la subsistencia de ese grupo familiar al que has dejado atrás. Eres tú la que vas enviando recursos a los tuyos a costa de subsistir en unas muy difíciles condiciones de vida, para convertirte en el sostenimiento de esa familia que tanto añoras.

Y has venido empujada por el injusto desequilibrio económico mundial, que permite que el 20% de la población del planeta siga consumiendo el 80% del total de sus riquezas, lo que provoca que haya muchas personas que tengan dificultades para subsistir y, aunque nuestro empeño es cambiar esta situación, mientras continúe existiendo, tú has utilizado

una opción legítima, la de la emigración, aspirando a encontrar en otras latitudes, unas condiciones de vida más dignas.

Y ya aquí, como la mayor parte de tus compañeras, tu actividad laboral se ha orientado hacia el servicio doméstico. Este trabajo absorbe mayoritariamente a mujeres inmigrantes, como antes lo hacía con mujeres españolas.

Como bien sabes, España ha sido un país de larga tradición emigratoria, pero es cierto también que a esta larga tradición le acompaña una memoria corta. La experiencia de mujeres que en anteriores décadas emigraron a distintos puntos de Europa para realizar diversas tareas, aunque la más extendida era el servicio doméstico, tendría que habernos servido para tener preparados una serie de instrumentos normativos que facilitaran el digno acogimiento de mujeres como tú, que al igual que nuestras antecesoras, ha-

béis salido de vuestro país de origen para buscar una mejora de las condiciones económicas que no encontraríais en ese momento en vuestro país.

Pero en España, el servicio doméstico es una actividad mal considerada socialmente y peor remunerada; sin miedo a equivocarme afirmaré que es debido a que este trabajo lo realizamos las mujeres. Esta actividad laboral no tiene el mismo estatus jurídico que el resto de los empleos, se considera que es una relación laboral de carácter especial. La normativa que regula este tipo de trabajo (Real Decreto 1424/85) identifica el tiempo de trabajo con su presencia en el mismo, hecho que es especialmente grave en el caso de las trabajadoras internas.

Las mujeres inmigrantes que trabajáis en el servicio doméstico constituís uno de los colectivos más precarios en cuanto a la contratación y las garantías sociales, acentuándose ade-

más las irregularidades en el régimen de empleo. La vinculación entre quien emplea y quien es empleada no

“Las mujeres inmigrantes que trabajáis en el servicio doméstico constituís uno de los colectivos más precarios en cuanto a la contratación y las garantías sociales, acentuándose además las irregularidades en el régimen de empleo”.

se tramita exclusivamente en términos monetarios, sino que incluye, en un porcentaje que es bastante elevado, la vivienda y la manutención. De este modo la dependencia de mujeres como tú, del empleador o empleadora, llega a ser máxima.

Las mujeres inmigrantes sufrís una doble discriminación porque, como a todas las mujeres sufrís la discriminación de género, no superada en ninguna organización social, y la xenofobia que en demasiadas ocasiones ha tenido terribles consecuencias.

Comisiones Obreras se compromete con vosotras, con vuestras dificultades laborales y sociales. Se va a iniciar una campaña exhaustiva de informa-

ción, para superar el Real Decreto que regula el servicio doméstico y, hasta entonces, exigir su cumplimiento. Al mis-

mo tiempo queremos la coordinación con todos los agentes homologados y los servicios públicos de empleo, para que en este sector se cumpla la legalidad vigente y deje de ser una actividad de economía sumergida, denunciando a aquellas organizaciones que sin estar homologadas actúan de agencia de colocación. No podemos permitir que se negocien condiciones laborales a la baja, ya de por sí muy precarias.

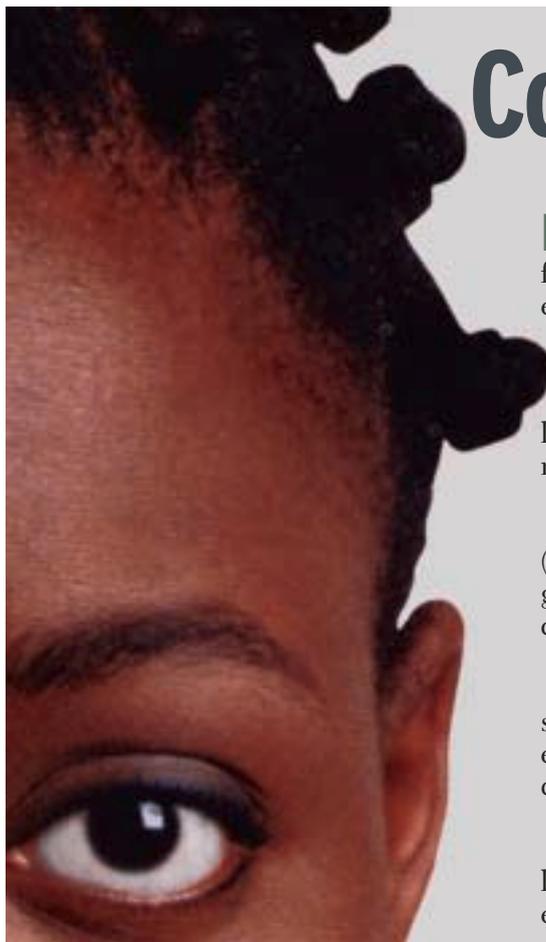
Hace ya mucho tiempo que venimos exigiendo una serie de cambios en la legislación y en la orientación de las políticas de inmigración de nuestro país que mejore vuestras condiciones de vida y facilite vuestra inserción sociolaboral. Pero también sabes que, hasta ahora, esas exigencias no han

sido atendidas por los poderes públicos. A pesar de ello el compromiso de Comisiones Obreras sigue siendo real y efectivo con un colectivo, al que tú perteneces, que sufre un doble rechazo: ser mujeres y emigrantes.

En estos momentos, nuestro compromiso inmediato se concreta en facilitaros la información y los instrumentos necesarios para que podáis acceder a la regularización, a través del proceso extraordinario que se acaba de abrir.

Os invitamos a poneros en contacto con nuestras oficinas del Centre d'Informació de Treballadors Migrants (CITMI) y del Centro de Información y Asesoramiento de Trabajadores Migrantes (CITE) para que tengáis cumplida información de lo que se necesita para acceder al permiso de residencia. **I**

Ofelia Vila es la secretaria de la Dona de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià.



Conocer los derechos

LA UNIÓN Sindical de Madrid Región ha elaborado un folleto informativo dirigido a las mujeres inmigrantes que viven y trabajan en la Comunidad de Madrid para fomentar la igualdad de oportunidades y por una real integración laboral. Se trata que de una forma sencilla conozcan sus derechos laborales y dónde pueden ser atendidas y bajo qué legislación se rigen sus condiciones laborales. El folleto ha sido cofinanciado por la Dirección General de Inmigración de la Comunidad de Madrid.

Las mujeres empadronadas en la Comunidad de Madrid (363.777) representan en la actualidad el 50% de la población inmigrada; sin embargo sólo encontramos 173.683 permisos de residencia para mujeres.

La presencia por sectores se concentra en gran número en el sector de atención a personas dependientes o en el ámbito de las empleadas de hogar, lo que dificulta en gran medida sus posibilidades de relación con otras trabajadoras.

Con este folleto se pretende aproximar a estas trabajadoras a los derechos laborales y a que se palie la indefensión que padecen en ocasiones ante la imposibilidad de legalizar su situación. **I**

Libro / **Trabajador@as del sexo**

Trabajador@s del sexo: derechos, tráfico y migraciones en el siglo XXI, de Raquel Osborne. Barcelona, 2004: Ediciones Bellaterra, 2004.

Francisca Corbalán

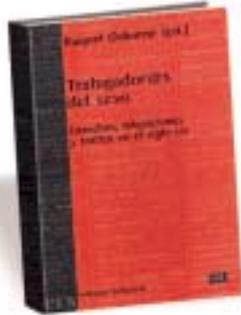
“Mujeres buenas, mujeres malas”, durante siglos una de las estrategias más poderosas del sistema de dominación masculino en todas las esferas fue la división de las mujeres respecto de su sexualidad. Los nuevos discursos que han ido surgiendo en torno a la prostitución como trabajo sexual revelan a las prostitutas ya no como esos seres peligrosos y criminales, ni como las eternas víctimas de una realidad opresora, ni los agentes infecciosos de terribles enfermedades, sino como: *“Nuevo sujeto histórico con voluntad y capacidad para asumir en primera persona su propio destino”*, como afirma la autora y profesora de Sociología del Género en la Universidad Nacional de Educación a Distancia, Raquel Osborne. Este libro, fundamental en las nuevas teorías que cambian la tradicional óptica moralista respecto a la prostitución, celebra el encuentro entre estas “mujeres malas” y aquellos sectores feministas que han abierto canales para escuchar sus demandas y reivindicarlas cada vez con mayor sutileza y profundidad en los argumentos.

Así, el libro ofrece los acertados análisis de Dolores Juliano, Gail Pheterson, Cristina Garaizabal o la propia Raquel Osborne, por citar sólo a algunas de las selectas teóricas europeas que firman sus artículos, entre las que también se encuentran mujeres que han ejercido la prostitución y por lo tanto ofrecen sus reflexiones desde dentro.

Debatir sobre las políticas públicas en el contexto europeo y de la globalización, explicar la contribución económica del sector del sexo, aclarar si la prostitución constituye o no un trabajo, quiénes son los clientes, ahondar en el fenómeno de las migraciones y del trabajo sexual y analizar los problemas específicos que surgen de la combinación de ambos factores, desmenuzar los significados que encierra el concepto de niña o niño aplicado a la prostitución, qué políticas sanitarias conviene seguir; en particular con respecto al sida, o qué respuestas legislativas se están probando para hacer frente a esta problemática –siempre ligada actualmente a la inmigración–, son algunos de los objetivos de este libro.

Un título de acuciante actualidad si queremos analizar la situación de las trabajadoras sexuales en nuestros pueblos y ciudades. **T**

Francisca Corbalán es periodista.



Teatro / **La hija del aire**

La hija del aire, de Calderón de la Barca.

Dirección de Jorge Lavelli. Reparto: Blanca Portillo y actores y actrices del Complejo Teatral de Buenos Aires. Año de producción: 2005.

Olga Ruiz de León

Desde Buenos Aires llegó a Madrid el pasado diciembre, de la mano de Jorge Lavelli, su versión del clásico de Calderón de la Barca *La hija del aire*. A través de la mitología clásica, nos introduce en un mundo de ambiciones y fascinación por el poder, en el que Semíramis, reina asiria de Babilonia, es la protagonista.

Jorge Lavelli (director franco-argentino) nos cuenta la historia de Semíramis desde su ascenso al poder, y como ésta se enfrenta a su propio hijo, Ninias, tras verse obligada a renunciar al trono en favor de él, por aclamación popular. El Reino queda dividido en defensores y detractores de uno y otro al mismo tiempo que se van sucediendo historias de amor, odio y pasión entre el resto de personajes. Resulta esclarecedor ver como tratándose de una obra del siglo XVII se asemeja de manera alarmante a la sociedad de nuestros días, con esa creciente obsesión por el poder que invade a unos cuantos y que en la obra recae totalmente en el personaje de Semíramis quien declara abiertamente no estar viva sin reinar.

Semíramis y Ninias, protagonistas indiscutibles de la obra, son interpretados de forma magistral por la actriz Blanca Portillo, que nos cautiva con una espectacular demostración de sus aptitudes dramáticas. Además de la dificultad que entraña la interpretación de dos personajes en una misma obra, femenino y masculino, destacaría la potencia de una voz que se enfrenta a un texto en verso de más de dos horas y un perfecto dominio del lenguaje corporal que no deja lugar a dudas en ningún momento acerca del género del personaje. El resto del reparto está compuesto íntegramente por actores argentinos del Complejo Teatral de Buenos Aires. Con un escenario sobrio y discreto y un atrezo bastante logrado, sólo destacaría de nuevo la admirable interpretación de Blanca Portillo, en un papel que probablemente marcará el resto de su carrera y por el que ya ha obtenido el Premio Miguel Mihura 2004 concedido por la Sociedad General de Autores y Editores.

Me encantaría terminar proponiendo una cita con *La hija del aire* pero lamentablemente Madrid fue el último destino de una de las mejores obras que se han visto en la capital en los últimos años. **T**



Olga Ruiz de León Onrubia es documentalista en el Centro de Documentación Confederación de Comisiones Obreras.

Literatura / Susan Sontag

Susan Sontag nació en Nueva York en 1933 y acaba de dejarnos, en diciembre de 2004; pero nos queda su recuerdo y, como no, sus libros.



Susan Sontag
fotografiada por
Annie Leibovitz.

Gema Torres

El rostro de Susan Sontag recuerda y se confunde con el de la actriz griega Irene Pappas. Pienso qué tienen en común estas mujeres, más allá de una belleza original, que se ha transformado y consolidado con los años. Ambos rostros sugieren determinación, fortaleza, valentía, inteligencia, características que parecen trasladarse con naturalidad a la vida y obra de Susan Sontag.

Norteamericana, nacida en Nueva York, estudió filosofía, literatura y teología en las Universidades de Harvard y Oxford. Su potencia intelectual y creativa se ha expresado en el cine y en la literatura, tanto narrativa (*El amante del volcán*, *En América*), como en ensayos.

En *La enfermedad como metáfora*, escrito a raíz de su experiencia como enferma de cáncer de mama en los primeros años 90, reivindica la enfermedad como: “*Realidad que no hay que esquivar*”, más que como experiencia didáctica. Si entonces superó aquel cáncer, esto no fue posible la segunda vez que tuvo que enfrentarse a la enfermedad, que acabó con su vida en diciembre de 2004.

Su obra y su rigor intelectual se han reconocido con varias distinciones, entre ellas, el Premio Jerusalén de Literatura (2001) y el Premio Príncipe de Asturias de las Artes (2003). En ambas ocasiones aprovechó para elevar su voz contra la injusticia y el abuso de poder, señalando, en su discurso al recoger el Premio Jerusalén, la responsabilidad del Estado de Israel en el conflicto palestino.

En los últimos años de su vida, la guerra fue obsesión y exigente compromiso: Bosnia, Afganistán, Irak..., en todas ellas mantuvo un compromiso activo, desvelando los intereses ocultos y la mentira. En su último ensayo publicado en España, *Ante el dolor de los demás*, Susan Sontag, gran conocedora y apasionada del arte de la fotografía, analiza el efecto que nos produce ‘mirar’ las consecuencias de la guerra en los cuerpos de los otros, y nos advierte del peligro de que la violencia y la guerra se conviertan en imágenes comunes.

Y nos recuerda que: “*Ya no podemos ser inocentes, somos testigos*”, pero también señala que: “*La guerra, aunque inevitable, es una aberración*”, convicción que es nueva en la historia de la humanidad. Era su pasión de vivir la que le hacía insoportable la muerte ‘innecesaria’ del otro. Pasión que quiso compartir con quien quisiera escucharla. **1**

Gema Torres trabaja en la Secretaría Confederal de Formación de Comisiones Obreras.

Música / Le Tigre

This Island, de Le Tigre (Kathleen Hanna, JD Samson y Johanna Fateman).

Strummer/Universal Records, 2004.

Página web: www.letigreworld.com

C.B.

El punk, la performance, lo fashion, el activismo político y la música de baile se dan la mano en los discos de Le Tigre. Las norteamericanas Kathleen, JD y Johanna formaron este trío a finales de los años 90 y se han convertido en un referente con sus canciones de tinte reivindicativo, unos temas que no por ello olvidan lo más importante: hacerlo pasar bien a la gente que les escucha. Definen lo que hacen como: “*música punk electrónica feminista*”. Y lo hacen con un equipo escueto: guitarra, teclados, caja de ritmos y sus voces.



Han arremetido contra la política de Bush (le ponen de paleta en *Seconds*), contra la guerra y contra todo aquello que pueda perjudicar a las mujeres o mantener estereotipos sobre ellas y defienden, entre otras muchas cosas, el matrimonio entre parejas del mismo sexo. El tema *New Kicks* presenta extractos sonoros de la actriz Susan Sarandon en la manifestación celebrada en Nueva York el 15 de febrero de 2003 (y el mismo día en muchas de las más importantes capitales del mundo): “*Grabamos un montón de los discursos que se dieron ese día, además de un montón de sonidos y gritos de manifestantes. Los grabé sin pensar que haría con ellos. Se nos ocurrió que podría convertirse en una canción. El problema es que no podíamos cantar en ella, así que me pasé una noche entera arreglando y pegando los discursos y las proclamas de los manifestantes. Cuando acabé de hacerlo fue algo mágico*”. En su nuevo disco incluyen una versión del tema *I'm so Excited*, de las Pointer Sisters.

Kathleen Hanna dice: “*Pienso que por el hecho de ser mujeres, la gente tiende a pensar que alguien nos escribe las canciones. Pero lo hacemos todo nosotras solas*”. No sólo eso sino que han conseguido fichar por una multinacional. Algo aún inaudito generalmente para los grupos musicales más politizados. *Le Tigre* (1999), *Mr. Lady* (2000), *Feminist Sweepstakes* (2002) y ahora *This Island* (2004) conforman toda su discografía.

Le Tigre actúa en la Sala Arena de Madrid el 30 de marzo, al día siguiente lo hará en la Sala Apolo de Barcelona. Una forma más de festejar el mes de marzo y el día de las mujeres, eso sí con ritmo y cerebro. **1**

La medicalización de la menopausia

Aún no existen diagnósticos certeros para la menopausia y las mujeres se debaten entre el abanico o los parches hormonales. Encontrarlos acercará a las mujeres a una mejor calidad de vida.

Carme Valls

LA MENOPAUSIA había sido tan desconocida para la medicina como la misma menstruación. De hecho hasta los años 90 la única diferencia entre los hombres y mujeres se relacionaba con el embarazo. Ni siquiera el periodo post parto era considerado. De hecho existen libros escritos por ginecólogos durante la década de los 80 en los que se dice: *“Si la mujer tiene sofocaciones, que se abanique y si tiene sequedad que se ponga un lubricante”*.

La estrategia normal hasta el año 90, dentro de la medicina, para enfrentarse a los años de más que la vida da a las mujeres era la de “no hay problema, la menopausia es un hecho natural” (y, ciertamente, lo es). Sin embargo a partir de los años 90 y 91 el mensaje cambió porque los laboratorios farmacéuticos lanzaron un producto que en aquel entonces parecía muy novedoso. Se trataba de la aplicación de una hormona a través de un parche. Se pusieron de acuerdo los laboratorios y los publicistas para introducir este producto entre las mujeres españolas, a las que tradicionalmente se les había dicho que se resignasen y no que albergaran actitudes positivas respecto a los años venideros. Así que, la estrategia publicitaria se diseñó basándose, más o menos, en esta idea: tenemos que asociar la palabra menopausia a dolor y envejecimien-

“Sólo hay dos síntomas que se puedan relacionar con la falta de menstruación propiamente dicha, los demás problemas de salud son los que se derivan de vivir más años”.

to; que se asocien todos los males que vayan a venir después de los 50 años a la pérdida de la menstruación. En esta estrategia colaboraron, incluso, de buena fe algunos Institutos de la Mujer y muchos grupos de mujeres, que organizaron charlas, coloquios y conferencias para hablar de la menopausia.

Sin evidencias científicas a largo plazo, sin estudios de población y sólo con estudios de seguimiento de mujeres durante seis meses, pagados por los mismos laboratorios que querían comercializar los productos, en los que tan sólo se valoró si la Terapia Hormonal Sustitutiva (THS) mejoraban las sofocaciones y la sequedad vaginal, se lanzaron las terapias con dosis altas de hormonas, alegando sin base científica alguna que evitaría los problemas cardiovasculares y las fracturas de cadera a largo plazo. Esta situación dio lugar a que la mayoría de problemas de salud de las mujeres se atribuyeron a la menopausia como única causa, y se recetó terapia hormonal para cualquier síntoma. En la década de los 80 los síntomas de las mujeres se relacionaron problemas “nerviosos” y se trataron con ansiolíticos, en la de los 90 todo se podría resolver con la terapia hormonal, y en la actualidad con la soja. Pero en todos los casos faltan las evidencias científicas de la eficacia de los tratamientos, y



Autoretrato de la pintora norteamericana Alice Neel (1900-1984).

lo que choca frontalmente con los derechos a la salud, es que precisamente se tiendan a aplicar tratamientos que no han sido claramente probados en el sexo femenino. El estudio Women's Health Initiative (WHI) ha sido muy clarificador. Fue impulsado por la agencia de investigación de Estados Unidos (NIH) dirigido por la doctora Bernardine Healy, en 1992, como primer estudio de población, en el que se evaluaron los efectos del ejercicio, la dieta, y la terapia hormonal en 100.000 mujeres, que se agruparon según la estrategia terapéutica. El estudio ha demostrado que la agrupación de estrógenos con progestágenos a dosis altas aumentaban el riesgo de infarto y de mortalidad cardiovascular; así como un incremento del cáncer de mama.

Sólo hay dos síntomas que se pueden relacionar con la falta de menstruación propiamente dicha: la sequedad vaginal y las sofocaciones, los demás problemas de salud son los que se derivan de vivir más años. Si hacemos bien el diagnóstico seguro que vamos a encontrar nuevos caminos para mejorar, pero si atribuimos a la menopausia todos los problemas nos equivocaremos en los tratamientos y volveremos a invisibilizar a las mujeres, las convertiremos de nuevo en víctimas y las dejaremos en situación de poder ser manipuladas fácilmente. **1**

Carme Valls es la directora del Programa Mujer, Salud y Calidad de Vida de la Red de Investigación en Salud y Género (RISG).



Las mujeres para el sindicato, el sindicato para las mujeres

José María Fidalgo

Fotografía de Manoli Olmedo.

EL 8º Congreso Confederado de Comisiones Obreras, celebrado en Madrid en abril de 2004, constató, entre los datos más positivos del trabajo de los cuatro años anteriores, un aumento notable de la afiliación -y, en particular, de las mujeres-, mayor presencia de mujeres en los órganos de decisión y mayor presencia en las agendas sindicales de los problemas y las reivindicaciones de éstas, desde el capítulo de buenas prácticas en el Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC) en materia de igualdad hasta la incentivación de los contratos a mujeres en materia de negociaciones de empleo.

El 8º Congreso Confederado asumió seguir luchando por el empleo estable y de calidad como base de un trabajo más productivo que no permita que la competitividad se base en la degradación de la calidad del empleo y en el derrumbamiento del Estado Social. Las mujeres son, hoy, la parte del empleo que hay que reforzar: en cantidad y en calidad. Las mujeres son las que van a modificar el perfil de la clase trabajadora cuando consigamos su incorporación en pleno al trabajo digno y con derechos. Son ellas quienes están cambiando el rostro y la voz del sindicalismo en el mundo.

En el 18º Congreso de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), celebrado en Japón en diciembre de 2004, un 40% de delegadas marcaba tendencia. Los países en vías de desa-

rollo, sus sindicatos allí presentes, tenían mayoritariamente portavoces femeninos, en particular en las economías llamadas emergentes del continente asiático, donde la industria tiene rostro de mujer, y también en países africanos donde las mujeres,

“Son las mujeres quienes están cambiando el rostro y la voz del sindicalismo en el mundo”.

con su particular y rica visión y voluntad, tiran del carro de la economía y de la sociedad.

Para Comisiones Obreras esta tendencia debe ser fuertemente reforzada en el plano organizativo y en el plano de la intervención sindical. Reforzar la participación y afiliación de las mujeres, reforzar el trabajo en las organizaciones feminizadas, que además trabajan donde más crece la ocupación (en el sector servicios), reforzar la acción positiva en dotación de oportunidades (educación, cualificación profesional, participación en las decisiones, liberación del trabajo llamado doméstico creando dispositivos públicos que asuman tareas -escuelas infantiles, servicios de atención a las personas dependientes-) son ejes del programa de acción aprobados en el 8º Congreso Confederado que hoy están comenzando a desarrollarse.

Hay hegemonía cultural dentro y fuera de Comisiones Obreras como para que estas orientaciones sean bien vistas. Hay que demostrar que hay energía y honestidad para desarrollarlas. Creemos que las mujeres deben

venir al sindicato sabiendo que el futuro del sindicalismo tendrá rostro de mujer.

Para este eje del programa de acción, como para todos, pero en particular para éste, es básica la colabora-

ción y tenacidad de las sindicalistas de Comisiones Obreras, que deben asumir cada vez más responsabilidades con decisión y valentía. Deben dejarse ver no sólo como feministas, sino como sindicalistas que reclaman dirigir un sindicato cada vez más feminizado, donde la cuestión de la igualdad no es sólo digna de pelea cultural o política o ética, sino que es estratégica para el futuro de la clase trabajadora.

Si la reivindicación de la igualdad no se hace eje transversal y prioritario de todas las políticas confederales, se romperá el mercado de trabajo más de lo que está y el progreso hacia la cohesión, que ha traído la democracia y el sindicalismo libre, se frenará.

Jóvenes, inmigrantes, mujeres y mujeres jóvenes e inmigrantes no pueden ser un segundo mercado de trabajo sin grave riesgo para el futuro de la sociedad y del proyecto sindical.

Dependemos también en esto, como en tantas otras cosas, de las mujeres. **■**

José Mª Fidalgo es el secretario general de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.