

Trabajadora43

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER

CCOO

NÚMERO 43. IV ÉPOCA. FEBRERO DE 2012

Igualdad e igualdad

ENTREVISTA A Ignacio Fernández Toxo

INFORME: Situación sociolaboral de las mujeres en España



Trabajadora43

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER

EDITA

Secretaría Confederal
de la Mujer
de Comisiones Obreras



DIRECCIÓN POSTAL

c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta
28010 Madrid
Tfno: 917 028 176
Fax: 913 104 804

Correo electrónico:
trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE

Carmen Bravo Sueskun

CONSEJO DE DIRECCIÓN
Y REDACCIÓN

Juana Aguado, Laura Arroyo,
Cándida Barroso, Cristina Bermejo,
Carmen Bravo Sueskun,
Carmen Briz, Susana Brunel,
Teodora Castro, Gregoria Cebrían,
Daniel Hernández, María Antonia Martos,
Mayka Muñoz, Rafael Muñoz,
Rosalia Pascual y Ana Sánchez.

REALIZACIÓN

Carmen Briz

COLABORADORAS Y COLABORADORES
EN ESTE NÚMERO

Carmen Heredero, Esther Muñoz,
Patricia Franco, Palmira Maya,
Yolanda Carrillo, Nuria Moreno-Manzanaro,
Pilar Morales, Alejandra Ortega,
Arantxa Zazpe, Virginia Carrera,
Laura Nuño, Montse García,
Manuela Temporelli, Neus Moreno
y José María Martínez.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN ESTE
NÚMERO

Majo Vila, Albany Pivaral,
Ángel García, Jesús Martín,
Carmen Bravo Sueskun, Fundación 1º de Mayo,
Esther Martín, Julián Rebollo, Amparo Madrigal y
Ángel Sánchez

TIRADA

45.700 ejemplares.

DISEÑO

IO INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

IMPRIME

Mateu Press, S.A.

DISTRIBUCIÓN

Raquel Prieto 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.

página 6/ POR AQUÍ

**Igualdad en el convenio de
químicas**, de Rafael Muñoz

Mates con género, de Carmen
Heredero y Esther Muñoz

Erre que erre, de Patricia Franco

Un plenario en Bilbao,
de Ana Sánchez

página 8/ EMPLEO

**Trabajadoras de hecho y
con derechos**, de Palmira
Maya y Yolanda Carrillo

página 10/ ENTREVISTA

**Entrevista a Ignacio Fernández
Toxo**, de Carmen Briz

página 13/ GENERACIÓN XXI

**Derecho a colización por
beca**, de Cristina Bermejo

página 15/ INFORME

**Situación sociolaboral de
las mujeres en España**,
de Nuria Moreno-Manzanaro.

página 20/ PUBLICACIONES Y LIBROS

Colaboraciones de Cándida Barroso,
Pilar Morales y Mayka Muñoz

página 21/ CIBERFEMINISTAS

Imprescindibles, secretarías
de la Mujer de CCOO en la
web, de Teodora Castro.

página 22/ EN UN MUNDO GLOBALIZADO

Enseñamos vida, señor...,
de Alejandra Ortega

**Premio Nobel de la Paz
2011**, de Arantxa Zazpe

página 24/ INVESTIGACIÓN

**Conciliación y empleadas
de hogar**, de Virginia Carrera

página 26/ SOCIEDAD

**De pasitos y
zancadas. Presencia
y representación
de las mujeres en
política**, de Laura Nuño.

página 28/ GUÍA PARA NO PERDERSE

Ensayo/ **El muelle
de Ouistreham**, de
Carmen Bravo Sueskun

Cine/ **El Skylab**,
de Montse García

Cine Documental/
Ella(s), de Mayka Muñoz

Poesía/ **Historia de
una anatomía**, de
Manuela Temporelli

página 30/ SALUD

**Embarazo, lactancia y
condiciones de trabajo
saludables**, de Neus Moreno

página 31/ UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

Crecemos con las personas,
de José María Martínez



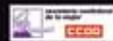
Si lo desea, podemos enviarle gratuitamente
la revista por correo electrónico, envíe su dirección a:
trabajadora@ccoo.es

Puede consultar todos los números en las siguientes direcciones:
www.ccoo.es/mujeres | en <http://issuu.com/cscocoo/docs>
en Facebook/ [RevTrabajadora Comisiones Obreras](#)
y en Twitter: [RevTrabajadora](#)

campana

Trabajo de Majo Vila
Mas sobre el lema del
8 de Marzo de 2012 de
Comisiones Obreras:
*Empleo y servicios públicos
para la igualdad y la
corresponsabilidad*, que
simboliza la libertad
del intenso cielo azul
frente a la hojarasca de la
desigualdad en manos, por
desgracia, de muchos

EMPLEO Y SERVICIOS
PUBLICOS
PARA LA IGUALDAD
Y LA CORRESPONSABILIDAD



MAJO VILA MAS dice de sí misma que es: "*Fotógrafa amateur, valenciana y autodidacta*". Lo cierto es que tiene un estilo propio que hace que su trabajo sea realmente especial. En muchas ocasiones utiliza el autorretrato y se implica en la acción social.

Majo Vila es autora de numerosos trabajos fotográficos para carteles, campañas, reportajes, trípticos. Atesora múltiples premios: Certamen Nacional de Fotografía, VII edición Vicent Monrabal; Premio de Fotografía Voluntariat, I Concurso Internacional de Fotografía sobre Violencia contra la Mujer Reina Sofía; Concurso Nacional Semana Santa de Gandía; Concurso Nacional de Fotografía sobre la Parálisis Cerebral ASPACE; Concurso Nacional de Fotografía XVI edición Huètor Vega y Certamen Local Platja de Gandía Vicent Monrabal. Es autora de algunos carteles editados por Comisiones Obreras del País Valencià.

Ha participado en las siguientes exposiciones colectivas: *La inexorable levedad del ser*; *Día del Libro* y *Día de la Dona*, respectivamente, en la Biblioteca Central de Gandía; y Campaña contra la drogodependencia; e individualmente en la Semana de la Fotografía del Centro Social de Gandía (País Valencià).

Si desea contactar con la autora puede hacerlo a través del siguiente correo electrónico: majovilamas@hotmail.es o bien visitar: <http://www.flickr.com/photos/majovila/>.



EN EL DÍA INTERNACIONAL

de la Mujer de 2012, Comisiones Obreras reivindicará nuevamente el derecho de las mujeres a la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo-género, y lo hará en medio de una grave crisis económica y de empleo, apostando por otra salida a la crisis, es posible que mantenga las políticas sociales y el reforzamiento de la democracia.

Durante estos años la situación de las mujeres en el empleo sigue empeorando, porque el paro no cesa de crecer y el número de mujeres que no encuentran empleo es superior al de los hombres. Cobran menos salario por trabajos de igual valor, soportan más temporalidad y el tiempo parcial se cebaba en ellas. A lo que se añade que son

de los acuerdos alcanzados en el diálogo social, cuando se da el gran impulso legislativo a favor de la igualdad, con la aprobación de la ley de igualdad de 3/2007. Una ley que tiene por objeto eliminar la discriminación de género del mercado laboral y de la sociedad, dar más protección social a la maternidad, prevenir los riesgos laborales en la lactancia, fomentar la corresponsabilidad con la creación del permiso de paternidad y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, a la vez que incorpora la promoción del empoderamiento de las mujeres en los ámbitos político y económico. En la última época de Gobierno socialista se da luz

y las instituciones de igualdad (provocando su desaparición al no garantizar su financiación) y la anunciada modificación legal de la ley de aborto, por el ministro de Justicia, con el objeto de anular los plazos para la interrupción voluntaria del embarazo, presentes en la mayoría de los países de la Unión Europea y retornar a los supuestos del Código Penal vigentes en nuestro país hasta 2010, eliminando así el derecho de las mujeres a decidir responsablemente sobre su maternidad. El Gobierno también hace gala de ostentación pública contraria al fomento del empoderamiento femenino

“Esta senda de recorte y destrucción de los servicios públicos y sociales está siendo ensanchada por el actual Gobierno que amenaza con convertirla en la gran avenida por donde transcurrirán sus apuestas políticas y económicas conservadoras y afines a los principios ideológicos patriarcales“.

quienes atienden mayoritariamente al trabajo de cuidados y responsabilidades familiares. Esta situación de menos empleo, menos jornada, más trabajo de cuidados sin retribución y menos salario las convierte en las destinatarias de menor protección social durante su vida laboral y, por supuesto, en las receptoras de cuantías inferiores a la de los hombres por pensión de jubilación.

Esta realidad laboral dista sustancialmente de la de hace una década en importantes aspectos. En primer lugar, el reconocimiento de la sociedad de esas desigualdades obliga al Gobierno del PP, en 1999, a aplicar la directiva europea (con el desarrollo legislativo posterior) a favor de la conciliación de la vida laboral y familiar. Posteriormente, el Gobierno del PSOE salido de las urnas en 2004, hizo frente a la violencia machista y da con la respuesta legal para tratar de erradicarla. Es también en ese periodo legislativo, y como resultado

verde al derecho al aborto y su despenalización, conquista incuestionable de la lucha del movimiento feminista.

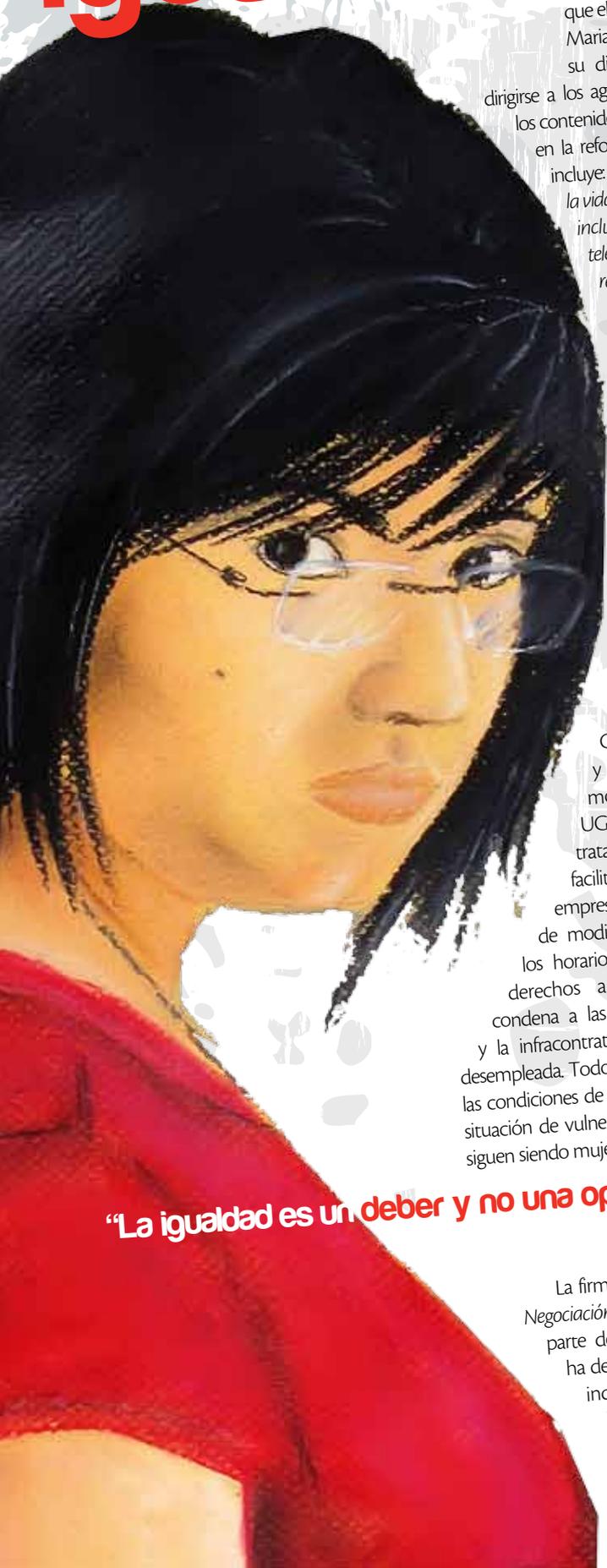
Será ese mismo Gobierno socialista el que inició la política de recortes al gasto social, a la suficiencia y sostenibilidad de los servicios públicos, pensiones, servicios sociales, como respuesta a la crisis económica. Esta política económica de contención del gasto del Estado de importantes contenidos básicos del Estado de bienestar, con negativos efectos en el empleo y en el mantenimiento de servicios sociales a la ciudadanía, tan importantes para la incorporación de las mujeres al empleo y su permanencia en el mismo, abriéndose así una amenaza real al avance de la igualdad.

Esta senda de recorte y destrucción de los servicios públicos y sociales está siendo ensanchada por el actual Gobierno del PP que amenaza con convertirla en la gran avenida por donde transcurrirán sus apuestas políticas y económicas conservadoras y afines a los principios ideológicos patriarcales: freno a la financiación de atención a la dependencia (con lo que los trabajos de cuidados recaen mayoritariamente en las mujeres y dificulta su incorporación al empleo y a la vida pública); desprecio hacia los servicios

al no garantizar la paridad de género en los órganos de poder, con el argumento político de que han de ser los méritos de las mujeres los que posibiliten su ascenso en la toma de decisiones. Con esta actitud, lo que se demuestra por parte de quien ostenta el poder, el PP, es el fomento de los roles sexistas contrarios a la igualdad efectiva de mujeres y hombres que nos aleja de otros países de nuestro entorno, que sí han adoptado la igualdad de género como prioridad democrática.

De la misma forma el Gobierno del PP se jacta de ser el valedor en la defensa de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y manifiesta: “Las mujeres

igualdad



dedican más tiempo al trabajo del cuidado que los hombres y no debiera ser así". Estas son las declaraciones que se escuchan durante la campaña electoral y que el presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, concreta en su discurso de investidura al dirigirse a los agentes sociales e indicarles los contenidos que debieran adoptarse en la reforma laboral, entre las que incluye: "Medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, incluyendo el desarrollo del teletrabajo. Planes específicos de reinserción laboral reforzada para aquellos trabajadores que decidan reincorporarse al mercado de trabajo tras un periodo prolongado de inactividad por atención a la familia. Un plan especial a favor de la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral, a fin de luchar contra la discriminación salarial entre sexos".

Todo esto ha sido superado por la reforma laboral aprobada por el Gobierno el día 10 de febrero y que va a sembrar el país de movilizaciones convocadas por UGT y CCOO en su contra. Se trata de una reforma que abarata y facilita el despido; refuerza el poder empresarial (ya que tendrá la posibilidad de modificar unilateralmente la jornada, los horarios y los salarios); desprotege de derechos a trabajadoras y trabajadores, condena a las personas jóvenes al desempleo y la infracontratación y penaliza a la población desempleada. Todo ello redundará en detrimento de las condiciones de vida de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad, que en un gran número siguen siendo mujeres.

dentro de la flexibilidad laboral la mejora de la compatibilidad de tiempo de vida y tiempo de trabajo, mediante la negociación colectiva y medidas contra la discriminación salarial por razón de sexo. Por lo tanto, CCOO defenderá en la mesa de diálogo social - que ha solicitado al Gobierno que abra medidas que fomenten la empleabilidad en igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y se opondrá a la designación de tipos de empleo para las personas que estén dispuestas a conciliar, porque la igualdad es un deber y no una opción, además de una obligación constitucional.

En estos momentos, según la Comisión Europea, las mujeres necesitan trabajar al año 62 días más para equiparar sus salarios con los de los hombres. CCOO denuncia la discriminación salarial y plantea en la negociación de planes de igualdad medidas correctoras para que la igualdad salarial por trabajos de igual valor sea una realidad.

Y exige propuestas del Gobierno dirigidas a corregir esta discriminación y superar sus obstáculos que se encuentran tanto en las condiciones laborales de las trabajadoras (jornada, salario, contrato, categoría profesional) como en los sectores que ocupan (de menor reconocimiento social y, por tanto, económico).

El debilitado Estado de bienestar necesita inversión económica que nutra y haga fuertes y sostenibles servicios públicos para atender a las necesidades que la sociedad requiere. Sin su protección y atención a la ciudadanía, el trabajo de los cuidados se realizará exclusivamente en el ámbito doméstico y será desempeñado por las mujeres, quienes mantendrán una difícil relación entre el empleo remunerado y la atención a los demás miembros de la familia.

CCOO insiste en que la igualdad ha de estar presente en la economía y en la política porque es una cuestión de

"La igualdad es un deber y no una opción, además de una obligación constitucional".

La firma del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (por parte de UGT, CCOO, CEOE y CEPYME) ha de ser la contrapartida a la negociación individual que plantea la reforma laboral. En él se contempla el impulso

democracia plena. De ahí la importancia, en este 8 de Marzo, de reclamar igualdad, igualdad e igualdad. ■



AUTORRETRATO, DE LA DISEÑADORA GRÁFICA E ILUSTRADORA GUATEMALTECA ALBANY PIVARAL (<http://albanypivot.wordpress.com>).

Igualdad en el convenio de químicas

Rafael Muñoz Moreno

EL PASADO MES se firmó el *XVI Convenio General de la Industria Química* que va a regular las condiciones laborales para las 200.000 personas que trabajan en este sector y hasta el año 2012. La Federación Estatal de Industrias, Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA) ha centrado una parte importante de su esfuerzo negociador en hacer una revisión transversal del convenio desde la óptica de género.

Casi treinta artículos recogen los resultados de ese proceso transversal, interviniendo desde el principio de igualdad de género en problemas que van desde el acceso al empleo y modalidades de contratación hasta el horario, las jornadas y las licencias, y más específicamente en lo que respecta a la violencia de género y al principio de acción positiva.

Pero de manera especial, el reciente *Convenio General de la Industria Química*, dedica su artículo 16 al tratamiento específico de la igualdad entre mujeres y hombres. Los planes de igualdad en las empresas quedan reconocidos como el instrumento para combatir la discriminación, regulando desde el propio convenio, la negociación en las empresas en lo relativo a los objetivos del plan y a los elementos de diagnóstico.

Es muy importante, que el texto recoja en detalle los datos necesarios para elaborar los diagnósticos previos a la elaboración de los planes. De tal forma que el convenio garantiza desde el ámbito sectorial un mínimo de información suficiente para trabajar en las empresas.

La creación de una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades con posibilidad de realizar una memoria anual sobre igualdad y la propuesta de un modelo de protocolo frente a las situaciones de acoso, completan un cuerpo de convenio que en materia de igualdad marca diferencia con otros sectores y se convierte, por lo tanto, en una referencia transferible a otros procesos de negociación



Rafael Muñoz (rmunoz@comfia.ccoo.es) es secretario de Comunicación de la Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de Comisiones Obreras

Mates con género

Carmen Heredero de Pedro y Esther Muñoz Hernández

LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA

de Comisiones Obreras, en colaboración con el Instituto de la Mujer, pone en marcha la colección *Otras miradas*, una serie de volúmenes, que se corresponden con las materias establecidas para las etapas de enseñanza secundaria. Va dirigida al profesorado y tiene el objetivo de ayudarle y animarle a realizar una práctica coeducativa.

Se inicia la colección con un primer volumen, dedicado a las matemáticas, titulado *Otras miradas. Aportaciones de las mujeres a las matemáticas. Para integrar en el curriculum de secundaria*. La colección recogerá las miradas al mundo de muchas mujeres que han sido relegadas, silenciadas, discriminadas, pero que, por fortuna, gracias a la labor de nuevas investigaciones, se van rescatando y procurando que se las conozca y se reconozca su mérito. Incorporar su vida y su obra al *curriculum* académico supone, además de hacerles justicia, combatir el androcentrismo de la ciencia y ofrecer a nuestras jóvenes unos valerosos modelos femeninos con los que puedan identificarse.

Con el propósito de suplir las deficiencias que los actuales manuales de texto tienen en la transmisión de contenidos que visibilicen las aportaciones de las mujeres a las matemáticas, la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras y el Instituto de la Mujer han trabajado en la creación de este material de apoyo al profesorado, en formato libro y CD, para dar a conocer el papel desempeñado por relevantes mujeres en el campo del conocimiento y los avances matemáticos y para sensibilizar a profesoras y profesores de los centros educativos de Enseñanza Secundaria, en la transmisión de la educación no sexista y la igualdad como valor básico de una enseñanza plural y democrática.

En este primer libro conoceremos, entre otras, a Theano, que: "*Destacó por su sabiduría y participó activamente escribiendo varios tratados, destacando su formulación de la proporción áurea*"; a Hipatia quien dijo: "*Defiende tu derecho a pensar, porque incluso pensar de manera errónea es mejor que no pensar*"; a María Gaetana Agnesi que investigó la distribución del espectro de la energía de los rayos X y de los rayos ópticos; a Sophie Germain que hubo de presentar su trabajo de fin de carrera bajo un nombre varón; a Augusta Ada Byron King, primera programadora de la historia; a Mileva Maric, coautora, por lo menos, de los postulados y teorías que dieron fama a Albert Einstein; a Amelia E Noether, reformadora y precursora del álgebra moderna...

Todos los esfuerzos de quienes se implican en la tarea educativa son pocos, si el resultado es el retroceso de la discriminación femenina y el avance de la igualdad.

Carmen Heredero (cheredero@fe.ccoo.es) forma parte de la comisión Ejecutiva de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras y **Esther Muñoz** (emunoz@fe.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras.



ILUSTRACIÓN DE ÁNGEL GARCÍA.

EL PASADO 15 de diciembre

tuvo lugar una interesante jornada organizada por la Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical de Comisiones Obreras

de Aragón en la que intervinieron: Rosalía Pascual, Ramona Parra y Raquel Hernández (secretarías de la Mujer de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo, de la Federación Estatal de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines y de la Federación de Industria de Aragón, respectivamente). Las tres ilustraron, de forma ejemplar, a quienes asistieron, en materia de acción sindical bajo la perspectiva de género.

Rosalía Pascual desgranó las debilidades y fortalezas, las oportunidades y amenazas que Comisiones Obreras tiene a la hora de negociar planes de igualdad en las empresas. Su intervención puso en valor el carácter pionero del sindicato en esta materia, su capacidad para liderar la negociación de los planes de igualdad y también el hecho de que los planes de igualdad son materia de acción sindical "pura y dura" y, por tanto, su negociación una estrategia de primer orden que no sólo va encaminada a corregir la desigualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral; los planes son también un medio para acceder a un tipo de información que -además de permitir hacer un buen diagnóstico de la situación de la plantilla bajo la perspectiva de género- ofrecen la posibilidad de planificar mejor la acción sindical en cada empresa a todos los niveles.

Ramona Parra se centró en uno de los contenidos imprescindibles: el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, y explicó la seriedad y constancia con la que hay que trabajar esta materia y los buenos resultados que se obtienen; no sin antes contextualizar, con firme convicción, su trabajo dentro de los valores que siempre han caracterizado a Comisiones Obreras, un sindicato de hombres y mujeres, que desde su origen implementa en la acción sindical la defensa de todas las trabajadoras contra las agresiones sexistas, del tipo que sean, en el mercado laboral y fuera de él.

Y para terminar, Raquel Hernández explicó el trabajo que se está haciendo en la Federación de Industria de Aragón. El difícil panorama para conseguir la igualdad en los sectores masculinizados no es óbice para que se logren avances en empresas donde ni siquiera hay un lugar donde ubicar a las mujeres porque jamás ha entrado una, en sitios donde la doble escala salarial correlaciona perfectamente con la segregación horizontal de género o donde las posibilidades de promoción en los puestos que ocupan las mujeres no existen... El conjunto de estrategias utilizadas para negociar planes de igualdad, que presentó Raquel Hernández, constituyen un verdadero manual de negociación de la igualdad. Los logros en materia de igualdad en su federación se basan en tres pilares: la concienciación de todos sus cuadros sindicales y estructuras, la existencia de un convenio sectorial valiente que contempla la igualdad como materia de primer orden y la formación práctica de delegadas y delegados.

El 15 de diciembre vivimos en Zaragoza un acontecimiento muy especial impulsado y coordinado por Rosina Lanzuela, secretaria de la Mujer de Aragón, y de la mano de estas tres mujeres cuyos nombres también comienzan por la letra erre. Un día para no olvidar que Comisiones Obreras seguirá *erre que erre* trabajando por la igualdad, cada vez con más fuerza y convicción y multiplicando resultados. ■

Patricia Franco (pfranco@fsc.ccoo.es) es secretaria de Igualdad de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras de Aragón.

Erre que erre

Patricia Franco Andia



FOTOGRAFÍA DE CARMEN BRAVO SUESKUN

Un plenario en Bilbao

Ana Sánchez Navarro

EL ÚLTIMO plenario de las secretarías de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, que tiene lugar en Bilbao el 11 de enero, se inicia con la bienvenida a las asistentes por parte de Carmen Bravo Sueskun y Jaime Gómez (secretaria confederal de la Mujer y secretario general de la FSC de Euskadi, respectivamente) y el agradecimiento y reconocimiento al trabajo de Maite Garabieta al frente de la Secretaría de la Mujer de la FSC quien acaba de ser nombrada secretaria de Organización de la FSC de Euskadi. Ana Sánchez será quien la sustituya en su anterior tarea.

Carmen Bravo informa de los acuerdos alcanzados en la Mesa de Dialogo Social, de los temas pendientes de negociación con posibilidad de llegar a acuerdos (como la estructura y reordenación de la negociación colectiva) y de aquellos puntos en los que resulta imposible (como en contratación, intermediación, flexibilidad interna, Mutuas o el Fondo de Capitalización de los Trabajadores).

Propone, asimismo, un debate en torno al mantenimiento de los servicios públicos y el Estado de bienestar y la situación de las políticas de igualdad, donde manifiesta que si bien es verdad que se ha creado mucho empleo para las mujeres, también lo es que se trata de empleo precario y con salarios bajos, en la mayoría de los casos, y destaca que se ha superado las cuotas de formación con respecto a países europeos. Resalta, igualmente, los importantes avances legislativos en política de género en la época de crecimiento económico, pero teme que con el nuevo Gobierno se invisibilicen problemas como la violencia de género.

En cuanto a las herramientas del sindicato para combatir esta situación, destaca que lo más importante es la participación y estar presentes en el sindicato, no sólo en la aplicación de la negociación colectiva, sino participando en su diseño y en el de las políticas sindicales, para poder intervenir en las empresas. Para ello las mujeres necesitan ocupar espacios de poder.

El plenario, con dos talleres, contó con la asistencia de 20 responsables de Mujer de diferentes territorios y sectores. El taller *Diagnóstico de situación de igualdad entre hombres y mujeres* analiza todas las materias sobre las que recabar información para la elaboración del plan y *Seguimiento y evaluación*, impartido por Rosalía Pascual (secretaria de la Mujer de FECOHT de CCOO) y María José Benavides (técnica en esa secretaría), apunta claves para enfrentarse al recorrido del plan. ■

Ana Sánchez (ana.sanchez@fsc.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía.

FOTOGRAFÍA DE JESÚS MARTÍN.



Trabajadoras

de hecho y con derechos

COMISIONES OBRERAS lleva muchos años reivindicando la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. En concreto, desde marzo de 1980 en que fue aprobada la norma principal que rige el derecho de los trabajadores de este país: el *Estatuto de los Trabajadores*. El mismo establecía, en su artículo 2º, el carácter especial de la relación laboral de las trabajadoras del hogar, hecho que condicionó que los derechos laborales no les fueran aplicados y que sus condiciones laborales quedarán ancladas en el pasado.

A pesar de las campañas y movilizaciones, la aprobación del *Real Decreto 1424/ 1985 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar* tampoco satisfizo las reivindicaciones y demandas de acercar las condiciones de trabajo de este sector a las establecidas en el *Estatuto de los Trabajadores*.

A lo largo de todos estos años, Comisiones Obreras ha manifestado su desacuerdo con el sistema de cotización de las trabajadoras de hogar, proponiendo

su integración en el Régimen General de la Seguridad Social y la desaparición del anacrónico y discriminatorio *Decreto por el se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico*, del año 1969.

La *Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social* ha reconocido, después de 30 años de reivindicación organizada, la demanda de CCOO, de que se las integrara en el Régimen General de la Seguridad Social. Esta nueva ley, comprometida en el *Acuerdo Social y Económico*, firmado en febrero del 2011, culmina el mandato del *Acuerdo de Pensiones de 2006*: convergencia en prestaciones y cotizaciones con el Régimen General y adecuación de la relación laboral de carácter

Palmira Maya Domingo y Yolanda Carrillo Sevilla



Cómo contratar a una trabajadora del hogar

A PARTIR DEL DÍA 1 de enero de 2012 empleadores y empleadoras que tengan contratados a trabajadoras del hogar están obligados a solicitar su alta en la Seguridad Social. Las trabajadoras deberán estar afiliadas a la Seguridad Social desde la primera hora de trabajo, independientemente de las horas que trabajen al mes y para cuántos empleadores lo hagan. La solicitud de alta se realizará cumplimentando un formulario de la Tesorería General de la Seguridad Social, en el que junto a los datos de las partes implicadas, hay que especificar el tipo de contrato, la cuantía del sala-

rio mensual, horas de trabajo mensuales, salario en especie y si existe pacto de horas de presencia y su retribución, así como las pernoctas. El ingreso de las cuotas en la Seguridad Social corresponde a empleadores y empleadoras, que deberán hacerlo efectivo mediante el procedimiento de domiciliación bancaria. La realización de este trámite permitirá que la trabajadora pueda disfrutar de los derechos de la nueva regulación antes del 1 de julio de 2012.

Si el 30 de junio de 2012 no se ha realizado la comunicación, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a integrar en el Régimen General a todas las trabajadoras que fueron dadas de alta anteriormente en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar. Las trabajadoras que han cotizado directamente a la Seguridad Social si el 30 de junio de 2012 no han sido dadas de alta como trabajadoras por

do el contrato sin que exista causa alguna. En este caso, el desistimiento deberá comunicarse por escrito con un plazo de 20 días si la relación ha sido superior a 1 año y de 7 días en relaciones laborales de duración inferior. La indemnización se abonará íntegramente en metálico, en cuantía de 12 días (antes 7 días al año); de salario por año trabajado, con un máximo de 6 mensualidades.

Con respecto al contrato de trabajo, podrá celebrarse por escrito o de palabra, pudiendo cualquiera de las partes exigir que se formalice por escrito. Podrá extinguirse por los casos contemplados en el *Estatuto de los Trabajadores*. Asimismo, el contrato puede extinguirse por desistimiento del empleador o empleadora, que consiste en su voluntad de dar por termina-

do el contrato sin que exista causa alguna. En este caso, el desistimiento deberá comunicarse por escrito con un plazo de 20 días si la relación ha sido superior a 1 año y de 7 días en relaciones laborales de duración inferior. La indemnización se abonará íntegramente en metálico, en cuantía de 12 días (antes 7 días al año); de salario por año trabajado, con un máximo de 6 mensualidades.

El salario se podrá pactar entre las dos partes y nunca la retribución en metálico será inferior al Salario Mínimo Interprofesional establecido, en proporción a la jornada de trabajo. El Salario Mínimo Interprofesional para el 2011 es de 8.979,60 anual, y para el 2012 será el mismo ya que el Gobierno actual ha congelado dicho salario. Se tiene



especial a la realidad actual, mejorando las condiciones laborales. Todo ello debe contribuir a superar la vieja concepción del trabajo doméstico.

La cotización en el Régimen General de la Seguridad Social elevará la cuantía de sus pensiones de jubilación, que en la actualidad son las más bajas del sistema de la seguridad social, al permitir la cotización por los salarios reales y desde la primera hora trabajada. Además, desaparece la discriminación en la percepción de las prestaciones por baja por enfermedad o accidente: tanto si el origen es común o laboral se percibirá en las mismas condiciones que en el régimen general.

El *Real Decreto 1620/2011*, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar contempla una nueva regulación de la relación laboral de las trabajado-

ras de hogar que aún manteniendo el carácter de especial, avanza en la asimilación de las condiciones de trabajo del colectivo a los trabajadores regulados por el *Estatuto de los Trabajadores*, previendo además el inicio de un proceso de negociación en el plazo de un año para abordar materias que no han podido ser resueltas aún: la mejora de las indemnizaciones en el despido y la prestación por desempleo, entre otras. ■

MANIFESTACIÓN RECLAMANDO DERECHOS LABORALES PARA LAS EMPLEADAS DE HOGAR, MADRID, 1978 (COLECCIÓN UNIDAD OBRERA, CCOO DE MADRID. ARCHIVO DE HISTORIA DEL TRABAJO, FUNDACIÓN 1º DE MAYO).

Palmira Maya (pmaya@aadd.ccoo.es) es secretaria de Internacional de la Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras y **Yolanda Carrillo** (ycarrillo@aadd.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras.



ASAMBLEA DE TRABAJADORAS DEL HOGAR EN VALENCIA, EN 2011. FOTOGRAFÍA DE ESTHER MARTÍN.

derecho a recibir dos pagas extraordinarias completas al año (antes dos medias pagas), que se percibirán al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 horas de trabajo efectivo, siendo el horario fijado por ambas partes. Asimismo, entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas; (antes

eran 8 horas para las trabajadoras internas y 10 horas para las externas). El descanso semanal es de 36 horas consecutivas, que comprenderán como regla general la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo y las vacaciones anuales serán de 30 días naturales.

En el caso de enfermedad común o accidente no laboral la prestación se percibirá desde el cuarto día de la baja (antes 29º día). Del 4º al 8º día el pago será a cargo del empleador, a partir del 9º día la Seguridad Social. En el supuesto de las trabajadoras o trabajadores internos con

una incapacidad temporal, tendrán derecho al alojamiento en el domicilio mínimo durante 30 días.

Otros aspectos regulados son que se constituirá una comisión de expertos para el 2012 integrado por representantes de organizaciones sindicales, empresariado y la Administración, que estudiarán las posibilidades de establecer la prestación por desempleo, y que el desistimiento se pueda assimilar a una causa de extinción de relación laboral común establecida en el *Estatuto de los Trabajadores*.

Comisiones Obreras está realizando asambleas informativas sobre las nuevas condiciones laborales aprobadas con la entrada en vigor del Real Decreto, tanto la Federación de Actividades Diversas

como la Confederación y los territorios están trabajando y realizando campañas informativas, a las que se puede acceder a través de las páginas *web*, donde se encuentra información más detallada sobre las mejoras conseguidas y respuestas a dudas frecuentes que puedan surgir.

La lucha sindical que Comisiones Obreras ha mantenido a lo largo de todos estos años ha llevado a reivindicar lo que en justicia merece el sector de trabajadoras del hogar discriminadas a lo largo de tantos años: tener las mismas condiciones laborales y derechos sociales que cualquier otro trabajador o trabajadora de este país.

entrevista

Mañana de entrevistas. Esta es la cuarta que realiza Ignacio Fernández Toxo, secretario general de Comisiones Obreras. Estamos a dos días de una importante cita: la convocatoria de manifestación contra la reforma laboral del 19 febrero. Finalmente, cerca de dos millones de personas, en todo el país, salieron a la calle a mostrar su oposición.

EN 2007, entrevistamos a Ignacio Fernández Toxo, entonces secretario confederal de Acción Sindical, en relación a la ley igualdad y la negociación colectiva. Era un momento de mucho trabajo e ilusión por delante... Por eso, cinco años después, hieren tanto los retrocesos: *"Se ha iniciado un viaje a través del túnel del tiempo -aparte de la reforma laboral, la reforma del sistema financiero y el decreto de medidas de ajuste de las cuentas públicas- hay un retroceso en derechos civiles y de ciudadanía. Se apuntan decisiones en materia de aborto, en materia de atención a las personas en situación de dependencia, en el ámbito judicial, etc., que van configurando un nuevo marco de desigualdades: no solo entre capas por distintas situaciones económicas, también agudizando contradicciones entre jóvenes y mayores, hombres y mujeres. Todo el mundo sabe que la posición de las mujeres en el trabajo no es la misma que la de los hombres. La parálisis absoluta de la ley de dependencia, unido a algunos de los efectos de la reforma laboral, puede volver a situar a las mujeres nuevamente en casa. Puede provocar una expulsión importante de las mujeres o impedir la incorporación al mismo ritmo que los hombres. Espero equivocarme, que no volvamos a encontrarnos otra vez con un crecimiento del diferencial de tasa del paro, o de precariedad, de niveles de precariedad, que habían empezado a reducirse entre hombres y mujeres"*.

Esta misma mañana, la ministra de Empleo, Fátima Báñez, ha declarado que la reforma laboral incorpora nuevos derechos...

La reforma dificulta a colectivos muy importantes el acceso al empleo.

Pero hay otra: el paro está afectando de forma muy importante a la gente joven, por debajo de treinta años, que aún no ha tenido su primer empleo, no tiene, por lo tanto, derecho a prestaciones económicas por desempleo, o la ha agotado, porque estaba en un contrato precario. La gente que no tenga prestaciones por desempleo será la última, cuando vuelva a tirar la economía, en incorporarse al mercado de trabajo, con esas nuevas fórmulas discriminatorias de contratación que han establecido, combinadas con un sistema de bonificaciones que puede terminar perpetuando esa situación de discriminación.

Hay 1.700.000 personas que no reciben prestación económica por desempleo de ningún tipo. Hablar en estas condiciones de nuevos derechos o de reducción de desigualdades, es una broma de muy mal gusto.

expone más, quien exija se expone más y puede ser objeto de tratamiento discriminatorio.

Confío en la presión para modificar los contenidos de la reforma, pero no podemos renunciar tampoco a dar una batalla jurídica, legal, contra una reforma que amenaza con cambiar radicalmente el panorama de las relaciones de trabajo en nuestro país y limitar los avances que se habían venido produciendo también en el terreno de la igualdad.

Esta reforma es inconveniente para todo el mundo, pero en especial para quienes tengan contratos a tiempo parcial, un número importante de trabajadoras...

Sí, es cierto. Se busca, a través de la contratación a tiempo parcial, repartir, para maquillar estadísticamente las cifras del paro. El acceso al tiempo parcial se hace mayo-

Un viaje a través

Carmen Briz Hernández

¿Cuáles son los aspectos inconstitucionales que trae consigo esta reforma?

Estamos analizando ahora estas cuestiones. Pero hay razones de inconstitucionalidad no solo por la forma de real decreto-ley, o por algunos de los efectos que pueda tener esa nueva modalidad de contrato para quienes emprenden, o el hecho de que el laudo arbitral se establezca con carácter obligatorio, también en el terreno de las nuevas discriminaciones que pueden generar medidas como la facilitación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, además sabiendo que esto puede derivar en un despido, no solo en la modificación forzada de las condiciones de trabajo (que seguramente tendrá perjuicios distintos, según uno sea hombre o mujer, según cómo esté situado en la empresa). Esto no es un incentivo, por ejemplo, para que avancen los planes de igualdad en las empresas y se reduzcan las discriminaciones, que es evidente que existen, o se corrijan las brechas salariales. Quien demande se



ritariamente por mujeres que no encuentran un empleo a tiempo completo, que se ven forzadas a trabajar en las circunstancias que establece el contrato a tiempo parcial, por salarios menores.

Carmen Briz (cbriz@ccoos.es) es periodista, realiza la revista *Trabajadora* y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer

La forma en que han modificado el contrato a tiempo parcial, permitiendo la combinación de horas ordinarias, complementarias y horas extraordinarias, donde una parte muy importante de las mismas de la jornada de trabajo, la pactada y la que se imponga, queda al uso discrecional por parte de la empresa con avisos o preavisos mínimos para realizar la jornada, evidentemente perjudica, y mucho, a las personas que trabajan a tiempo parcial generando una nueva zona de exclusión para mujeres; sabiendo además que había otras alternativas, que había líneas de trabajo distintas.

Es posible realizar horas extraordinarias, pero no se pueden realizar horas extraordinarias y al mismo tiempo horas complementarias. Las horas extraordinarias han de tener un determinado trato y son voluntarias, no se pueden imponer a las personas, no es ese el espíritu de la norma a la hora de determinarlo, salvo en situaciones muy excepcionales.

Cuando una persona, fundamentalmente las mujeres, tiene ese nivel de incertidumbre en relación con la jornada de trabajo, cuándo empieza, cuándo va a terminar, se le están vulnerando derechos básicos, el derecho a disponer de su vida, de su tiempo, a conciliar... Son medidas presididas, no por la racionalidad, sino por el capricho.

Se acerca el 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, y parece que hay más motivos aún para la protesta y las manifestaciones en la calle: empleo, servicios públicos y corresponsabilidad son algunas de las exigencias de Comisiones Obreras.

El 8 de Marzo de este año va a estar presidido desgraciadamente por otra cosa. Y es que es el día que han elegido para convalidar el real decreto-ley de reforma laboral. Un desacierto más, porque además del atropello que supone para los derechos laborales, para el conjunto de la población trabajadora, sabemos que la reforma tendrá una incidencia distinta y más intensa en el trabajo y la empleabilidad de las mujeres. Que se irrumpa en ese día con un decreto de esta naturaleza desde el Parlamento, me parece un escarnio.

Son malos tiempos para la lírica, pero hay que sobreponerse. Unido al real decreto estamos viviendo situaciones de recortes, que de continuar así el déficit público, hará impensable sostener las bases que permiten los servicios públicos (sanidad, educación

pública). Un ejemplo, la atención a las personas en situación de dependencia, que todavía siga recayendo sobre las mujeres, y parece que por tiempo va a seguir siendo así. Y esto no ayuda al cambio cultural necesario, de manera que también entre los hombres haya una mayor disposición a compartir las cargas que suponen la vida en común entre personas, la atención a la familia, el trabajo en casa, etc.

Vivimos en un país con un déficit importante de cultura sindical, ¿cuál es su mensaje a trabajadoras y trabajadores?

Allí donde hay sindicatos es más fácil defender los intereses colectivos e individuales de las personas. Esta pretensión que, de forma indiscriminada, se contiene en esta reforma, de individualizar las relaciones de trabajo, de que el convenio colectivo se convierta en una referencia marginal para el establecimiento de la relación en la empresa, que el convenio sectorial pierda presencia en beneficio de la imposición en la empresa de unas condiciones distintas. La clave es la organización, la afiliación⁽¹⁾, el dotarse de instrumentos más allá de los cauces que la ley establece para poder dar una respuesta adecuada a las situaciones que inevitablemente de otra manera se presentarán para consolidarse en las empresas.

Inauguramos el año con la incorporación, por fin, de las empleadas de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, ¿cuál es su valoración?

Cuando se hizo la negociación para la reforma de la Seguridad Social, pusimos mucho interés en conseguir resolver algunos asuntos que estaban pendientes. La integración del Régimen Especial Agrario y del Régimen Especial de Empleadas de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social ha resuelto una parte de los problemas. En el caso del hogar es sacar a muchas mujeres de la economía sumergida, que les impide el acceso a derechos básicos que cualquier otra persona en el mundo del trabajo tiene consolidados.



EN SU DESPACHO, FOTOGRAFÍA DE JULIÁN REBOLLO.

“Una reforma que amenaza con cambiar radicalmente el panorama de las relaciones de trabajo en nuestro país y limitar los avances que se habían venido produciendo también en el terreno de la igualdad.”

de Comisiones Obreras.

Un viaje a través del tiempo

Entrevista a Ignacio Fernández Toxo,
secretario general de Comisiones Obreras

En 2001, en una entrevista en Trabajadora declaraba que era preciso el compromiso de los hombres con la igualdad y necesaria la presencia de mujeres en el sindicato; han pasado 10 años, ¿se ha logrado?

Si es cierto lo que dice la encuesta de población activa, había el año pasado alrededor de 700.000 personas trabajando en el hogar, y solo del orden de 200.000 afiliadas a la Seguridad Social, hay 500.000 situaciones personales que hay que resolver. Sugerimos a la ministra de Economía en aquel momento, Elena Salgado, que se tomase una medida de estímulo fiscal, que se rechazó radicalmente. Porque se puede producir otro efecto muy negativo: que las familias presionen a la empleada para deducirle del salario que recibe (escaso en muchos casos) lo que tengan que pagar a la Seguridad Social.

Hubiera sido necesaria una campaña intensa desde el propio Ministerio de Trabajo; se lo recordé a la ministra de Empleo, Fátima Báez.

Este año el Día Europeo por la Igualdad Salarial, se celebra el día 2 Marzo⁽²⁾, ¿está lejos de conseguirse este objetivo?

Con decisiones como las que se están tomando se acortaría la brecha salarial. Por eso me parece muy importante que en nuestras reflexiones, en nuestras actuaciones no lo perdamos de vista, porque los avances que se hayan podido producir no están consolidados para siempre. Los derechos que se conquistan, si no se defiende, se pierden.

Hay que incorporar la brecha salarial como una cuestión fundamental para avanzar en la desigualdad y consolidar marcos de relaciones entre las personas y entre éstas y las empresas de mayor calidad que las que tenemos.

En el sindicato -y el mérito es fundamentalmente de las mujeres- se ha ido consolidando de forma progresiva una relación entre iguales, si bien las desigualdades, al igual que en la sociedad, también se expresan en el sindicato. Las jornadas de trabajo dificultan niveles de dedicación igual, porque todavía el rol social sigue siendo distinto, a pesar de los avances que se han ido produciendo en general en la sociedad española.

Con respecto a la presencia, lo hemos logrado, cada vez hay mayor equilibrio en los organismos de dirección del sindicato; se avanza de forma importante, desigual, cierto, en cuanto a los instrumentos de representación sindical en las elecciones sindicales, en la afiliación... La afiliación de mujeres ha crecido más que la de los hombres en este período. Todavía hay zonas del tejido económico donde la presencia femenina es menor y donde se hace todavía más necesario incentivar, acentuar la presión para lograr, a través de los planes de igualdad, de los programas y las medidas de igualdad, mayor equilibrio.

Comparando la situación actual con los datos de hace cuatro años, es cierto que ha habido un crecimiento de delegadas de Comisiones Obreras en las últimas elecciones sindicales. Así lo explica Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer y presente en la entrevista: *"Es muy importante de cara a la representación. Estamos elaborando un mapa más global de votos y representantes por sectores económicos, por pequeñas y grandes empresas. No se pueden hacer análisis simples, pero parece ser que la acción sindical de Comisiones Obreras en la*

empresa está siendo atractiva y está resolviendo problemas de trabajadores y trabajadoras, pero singularmente éstas últimas siguen respondiendo muy positivamente. Son datos positivos y hemos de felicitar el trabajo que realizan quienes representan al sindicato en la empresa. Actualmente Comisiones Obreras es una de las organizaciones con mayor representatividad y tenemos que saber representar adecuadamente a las mujeres. Comisiones Obreras es un sindicato sobresaliente en Europa, tanto en representación como en representatividad y, desde luego, en el desempeño de la acción sindical desde la perspectiva de la igualdad".

Ignacio Fernández Toxo quiere finalizar haciendo hincapié en la importancia de la presencia de chicas jóvenes: *"Los datos precisos no los tengo, pero en las dos últimas asambleas en las que he participado la presencia de mujeres y mujeres jóvenes era muy significativa"*.

La manifestación del 19 de febrero convocó a casi 2 millones de personas. Las movilizaciones continuarán, el 29 de febrero será la próxima, convocada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) (3) bajo el lema: *Por el empleo y la justicia social.*

UN MOMENTO DE LA ENTREVISTA, IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO CON CARMEN BRAVO SUESKUN, FOTOGRAFÍA DE JULIÁN REBOLLO.



"Y esto no ayuda al cambio cultural necesario, de manera que también entre los hombres haya una mayor disposición a compartir las cargas que suponen la vida en común entre personas, la atención a la familia, el trabajo en casa, etc."

- (1) PUEDE AFILIARSE A TRAVÉS DE LA SIGUIENTE DIRECCIÓN ELECTRÓNICA: [HTTP://WWW.CCOO.ES/CSCCEO/MENU.DO?AFILIATE](http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?afiliate)
- (2) LA ELECCIÓN DEL 2 DE MARZO NO ES ALEATORIA, RESPONDE AL CÁLCULO QUE REALIZA LA COMISIÓN EUROPEA EN BASE AL SALARIO MEDIO HORA, UTILIZANDO DATOS EXTRAÍDOS DE EUROSTAT. LA MEDIA EUROPEA DE DIFERENCIA SALARIAL ES DEL 17% (365 DÍAS X 17,1% = 62,41 DÍAS); CONTANDO 62 DÍAS TRANSCURRIDOS DESDE EL INICIO DEL AÑO SALE EL 2 DE MARZO. LA INTENCIÓN ES QUE ESTA CIFRA VAYA "CAMBIANDO", PARA BIEN, CON EL PASO DEL TIEMPO.
- (3) LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (CES) COMPRENDE ACTUALMENTE 84 ORGANIZACIONES, DE 36 PAÍSES Y 12 FEDERACIONES SINDICALES. ACTUALMENTE LA PRESIDENCIA LA OSTENTA IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO.



generación XXI

Derecho a cotización por beca

Cristina Bermejo Toro

DE LA CAMPAÑA ¿ERES BECARIO/A? CONOCE TUS DERECHOS, DE LA SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA JUVENTUD DE COMISIONES OBRERAS.

LA REFORMA de pensiones, nacida del *Acuerdo Social y Económico* que CCOO firmó con el Gobierno y el resto de agentes sociales -al que se llegó gracias al esfuerzo y la lucha de la Huelga General del 29 de Septiembre de 2010- incluye una serie de medidas que mejoran las carreras de cotización de jóvenes y mujeres. La cotización para quienes tienen becas, junto con otras medidas similares (cotización de hasta 5 años para mujeres y hombres por cuidado de menores, integración en el Régimen General de la Seguridad Social de las Empleadas del Hogar, etc.) han sido incluidas en la reforma de las pensiones, a propuesta de los sindicatos, para mejorar las carreras de cotización de quienes ven retrasada su incorporación al mercado de trabajo y son más vulnerables a la precariedad laboral, de forma que con ello se ayude a mejorar sus pensiones.

Para las personas que disfrutaron o han disfrutado de una beca de

prácticas este nuevo derecho permitirá cotizar para tener cobertura de asistencia sanitaria y pensión de jubilación al final de su carrera profesional. La normativa entró en vigor el 1 de noviembre de 2011 con el *Real Decreto 1493/2011, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación* (1).

A partir de la reforma de pensiones las personas que participen, o lo hayan hecho, en algún tipo de beca que cumpla unos requisitos

“Las personas que participen, o lo hayan hecho, en algún tipo de beca que cumpla unos requisitos mínimos cotizarán por estos periodos a efectos de jubilación y protección social, con lo que verán mejorada su carrera de cotización”.

Los mínimos cotizarán por estos periodos a efectos de jubilación y protección social, con lo que verán mejorada su carrera de cotización. El programa de formación (o beca) debe cumplir las siguientes características: en primer lugar, estar financiado por una empresa, entidad o institución (pública o privada); estar vinculado a estudios

universitarios o de formación profesional (por ejemplo, exigir como requisito para acceder a la beca estar estudiando una determinada titulación o poseer el título; en segundo lugar, formar parte de un plan de estudios; etc.) (2); en tercer lugar, el período de beca no podrá tener carácter exclusivamente lectivo sino que deberá incluir la realización de prácticas formativas; en cuarto y último lugar, la realización de la beca deberá conllevar una contraprestación económica para los participantes, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba (ayuda de desplazamiento, dietas, etc.). También pueden beneficiarse de este nuevo derecho quienes cuentan con una beca y se encuentran realizando prácticas en el extranjero y quienes vienen de otros países a realizar prácticas en el nuestro.

Las empresas o entidades que financien la beca están obligadas a dar de alta a la persona beneficiaria en la Seguridad Social, durante el tiempo que dure su realización. Si la empresa o institución no formalizase el alta, quien tiene la beca podrá solicitarlo directamente a la Seguridad Social, presentando la correspondiente certificación (o bien carta de

continúa en página 14

Cristina Bermejo (cbermejo@ccoo.es) es secretaria confederal de Juventud de Comisiones Obreras.

Derecho a cotización por beca

Viene de página 13



Por último, la mejora en la cotización de las becas no supondrá más precariedad laboral para los jóvenes, sino que se reconoce un nuevo derecho que ayudará a luchar contra ésta. Las becas de prácticas en ningún caso podrán utilizarse para sustituir un puesto de trabajo que deba estar cubierto por una persona con contrato laboral. Las becas tendrán un código de registro específico que servirá para identificar tanto a las empresas como al puesto de programa de formación (o beca). De este modo, la Administración y las organizaciones sindicales podrán garantizar que las prácticas tienen una finalidad formativa y no constituyen un fraude laboral al encubrir puestos de trabajo. CCOO siempre ha defendido la necesidad de que las personas tituladas accedan a contratos ordinarios y las becas de prácticas se utilicen sólo como un instrumento de formación durante los períodos académicos. ■

(1) SI TIENE ALGUNA DUDA O NECESITA MÁS INFORMACIÓN, PUEDE ENVIAR SU PREGUNTA A: juventud@ccoo.es O CONSULTAR EN LA SIGUIENTE DIRECCIÓN WEB: <http://www.jovenesccoo.es>.

(2) ESTA DENOMINACIÓN VIENE A INCLUIR PRÁCTICAMENTE LA TOTALIDAD DE LAS BECAS QUE PODEMOS ENCONTRAR EN LAS EMPRESAS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN ESPAÑA.

(3)

Contingencias cubiertas	Cuota a cargo de la empresa o entidad	Cuota a cargo del Becario	Cuota total
(euros/mes)			
Contingencias comunes (jubilación, invalidez, enfermedad común)	30,34	6,05	36,39
Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional	4,17	-	4,17
Total	34,51	6,05	40,56

aceptación o recibo) de la entidad financiadora. La cotización cubrirá todas las contingencias de Seguridad Social, excepto el desempleo. Por tanto, la persona en prácticas tendrá derecho a las prestaciones de jubilación, invalidez, e incapacidad temporal tanto por accidente de trabajo como por enfermedad común.

La base de cotización será la mínima del Régimen General de la Seguridad Social. Para calcular el coste que tendrá la cotización se toma como referencia las cuotas que cada año se establezcan para los contratos formativos. A modo de ejemplo, en 2011 el coste de la cotización se repartió entre la empresa y la persona con beca (3).

Quienes a la entrada en vigor de este nuevo derecho (1 de noviembre de 2011) ya se encontrarán realizando una beca, se incorporarán al Régimen General de la Seguridad Social a partir de esa fecha. Para ello, la empresa o entidad que financia la beca deberá solicitarlo en el plazo de un mes y, si no lo hiciera, la persona beneficiada podrá instar al trámite directamente. No obstante, quien tiene la beca podrá solicitar la suscripción de un convenio especial por el período de formación ya realizado a la entrada en vigor de esta norma para recuperar ese tiempo de cotización.

de 2012 en las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social. La base de cotización será la base mínima del Régimen General del año en el que se desarrolló la beca.

La cuota a ingresar en el convenio especial se calculará mediante la aplicación de un coeficiente reducido (se pagará el 77% de la cuota general), y el abono podrá realizarse mediante un pago único o mediante un pago fraccionado en un número máximo de mensualidades igual al doble de aquellas por las que se formalice el convenio. Es decir, que el abono de 2 años de cotización podrá fraccionarse hasta en 48 mensualidades. El pago fraccionado no supondrá recargo ni intereses de ningún tipo.

El coste de estos convenios especiales estará en función de la base de cotización que hubiese establecida en el año en el que se produjo la beca, según el cuadro siguiente:

Para quienes hayan realizado becas en el pasado se hará una excepción (la Seguridad Social impide poder realizar cotizaciones *a posteriori*) y podrán cotizar de forma que recuperen periodos de tiempo ya pasado. Se les permite así "recuperar" hasta 2 años de cotización por las becas que desarrollaron en el pasado, y con independencia de cuánto tiempo haga de ello. Podrá acreditarse esta situación mediante la correspondiente certificación de la empresa o entidad que la financió o, si ello no es posible, utilizando cualquier medio válido en derecho (cartas de aceptación, recibos, etc.). La fórmula para "recuperar" estas cotizaciones será mediante la suscripción de un Convenio Especial con la Seguridad Social que financiará el propio beneficiario, es decir, las personas que hubieran realizado una beca antes de la entrada en vigor de esta nueva normativa deberán abonar ellas mismas sus cotizaciones antiguas. Se podrá solicitar la "recuperación" de estas cotizaciones hasta el 31 de diciembre

AÑO	Base mínima de cotización RG	Coste Convenio Especial Año completo cotización	Coste Convenio Especial 1 mes completo de cotización	Cuota fraccionada Convenio Especial
fecha en la que tuvo lugar la Beca	(Grupo de Cotización 4)	Convenio Especial con coeficiente reducido 0,77	Convenio Especial con coeficiente reducido 0,77	(cada 2 cuotas mensuales se financia 1 mes completo de cotización)
	(euros/mes)	(euros)	(euros/mes)	(euros/mes)
2000	495,65	1.296,09	108,01	54,00
2001	505,80	1.322,63	110,22	55,11
2002	516,00	1.349,30	112,44	56,22
2003	526,50	1.376,76	114,73	57,36
2004	537,30	1.405,00	117,08	58,54
2005	548,50	1.434,03	119,47	59,74
2006	560,20	1.463,76	121,89	61,00
2007	572,50	1.494,19	124,34	62,33
2008	585,50	1.525,33	126,81	63,73
2009	599,20	1.557,16	129,31	65,19
2010	613,70	1.589,68	131,83	66,71
2011	628,90	1.622,89	134,37	68,21

NO HAY FECHA LÍMITE PARA RECUPERAR PERIODOS DE BECA ANTERIORES A LA REFORMA, POR LO QUE SE PODRÁN RECUPERAR TRAMOS ANTERIORES A LOS QUE APARECEN EN LA TABLA.

informe Situación sociolaboral de las mujeres en España



FRAGMENTOS DE OBRAS DEL PINTOR
UCRANIANO KASIMIR MALEVICH (1879-1935)

Nuria Moreno-Manzanaro resume el *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, elaborado por el Consejo Económico y Social (CES), realizado desde la Comisión de trabajo para el análisis de las situación sociolaboral de las mujeres. El primero de ellos se realiza en 1994, el siguiente en 2003 y éste último en 2011: más de 20 años de la historia de este país en relación a la situación sociolaboral de las mujeres se condensan en sus páginas.

informe

La realidad sociolaboral en femenino

Nuria Moreno-Manzanaro García

EL Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española (1) es fruto de un intenso proceso de trabajo conjunto a lo largo de más de dos años, llevado a cabo en el Consejo Económico y Social de España (CES) por la *Comisión de trabajo para el análisis de la situación sociolaboral de las mujeres*. Este trabajo da continuidad a lo que viene siendo una preocupación constante del CES prácticamente desde su creación: visibilizar la realidad de la situación sociolaboral de las mujeres en España a través de informes de diagnóstico que dan cuenta de una de las principales transformaciones sociales experimentadas por este país en el periodo democrático: la incorporación de las mujeres en igualdad de derechos con los hombres a todas las esferas de la vida social. La necesaria perspectiva temporal que requiere la evaluación de los avances y las rémoras en la consecución de un objetivo, la igualdad efectiva, que exige profundos cambios de naturaleza cultural la proporciona el tiempo que media entre cada uno de los tres informes que ha realizado el CES hasta el momento: el primero aprobado en 1994, el segundo en 2003 y el tercero, sobre el que versa este artículo, a finales de 2011. Se trata de una serie de documentos que nos hablan de más de veinte años de la historia de España, desde el punto de mira de la igualdad de género.

La *Comisión de trabajo para el análisis de la situación sociolaboral de las mujeres* fue creada con carácter específico en 1993, es decir ya en los comienzos de la andadura de esta institución, que asumió así desde el

principio –no sin el esfuerzo pionero de un pequeño grupo de consejeros y consejeras– la necesidad de profundizar en el conocimiento de una realidad sobre la que en aquel momento ni siquiera se disponía en España de gran cantidad de información que hoy se considera básica, desagregada por sexo. Para hacerse una idea, a la altura de 1993 todavía era difícil obtener los datos de las

“Ha incorporado algunas circunstancias del contexto de la vida de muchas mujeres, como la inmigración, la vida en el entorno rural, el envejecimiento o la persistencia de la violencia de género”.

afiliadas a la Seguridad Social o de las beneficiarias de pensiones y sus cuantías medias, dado que no se hacían públicos. Precisamente esa fue una de las principales recomendaciones de aquel primer informe de 1994: la necesidad de mejorar las estadísticas de género, cuestión en la que afortunadamente se ha avanzado enormemente desde entonces aunque se sigan detectando carencias que el CES no pierde ocasión de señalar, como lo hace en su más reciente informe 1/2011. Desde entonces, pese a su carácter no permanente, la comisión ha llevado a cabo importantes aportaciones entre las que destacan precisamente, junto a los mencionados informes, el informe 3/2003, sobre la protección social de las mujeres, completando desde esta perspectiva la información que recogían los anteriores.

El *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, de 2011 contempla una selección de las dimensiones más importantes de esa realidad, desde la perspectiva de los intereses de las organizaciones representadas en el CES (2). Hay que decir que, con respecto a anteriores ediciones, esa selección de materias se ha ido ampliando en paralelo a la entidad y las repercusiones de naturaleza sociolaboral que han ido adquiriendo determinados fenómenos a lo largo de los últimos nueve años. Claro ejemplo de ello es el hecho de que este tercer trabajo preste interés a fenómenos como la violencia de género o la atención a la dependencia, que han adquirido relevancia, visibilidad y respuestas institucionales y jurídicas a lo largo de los últimos años.

Respecto a su estructura, se ha seguido en líneas generales la del informe de 2003, manteniendo los apartados dedicados a analizar

desde la perspectiva de género la situación y evolución de la educación, el empleo y la toma de decisiones. Además, se ha añadido un nuevo apartado sobre protección social, ámbito que en la anterior edición





nueve años y los retos pendientes para la igualdad.

Sin ánimo de exhaustividad, destacaré algunas ideas claves que sirven para dar una idea de un balance con claroscuros: avances jurídicos, que no han acabado de trasladarse a la realidad; desencuentro entre educación, empleo y condiciones de trabajo; y, finalmente, toma de decisiones.

AVANCES JURÍDICOS

En estos años se ha producido un considerable desarrollo del marco normativo e institucional del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y la lucha contra la discriminación, desde el anterior informe de 2003. Un cambio sustancial en este periodo vino dado por la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* que, asumiendo la transversalidad de género en todos los ámbitos y el refuerzo de las medidas de acción positiva, supuso una ambiciosa apuesta por promover y prevenir la igualdad real entre géneros y combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. No obstante, persisten obstáculos para su plena aplicación, en la que intervienen múltiples actores, instituciones y niveles de las Administraciones públicas. Y sigue siendo necesario un mayor esfuerzo en la evaluación de sus resultados.

Al mismo tiempo, la igualdad se ha abierto paso como un valor indiscutible entre la gran mayoría de la población, que además es partidaria de que, en la familia, ambos cónyuges trabajen y se repartan de forma igualitaria las tareas del hogar, aunque la realidad de las actitudes cotidianas difiera en muchas ocasiones de lo que declaran las personas en las encuestas, persistiendo

se había decidido fuera objeto de un monográfico específico, publicado en el año 2000. Todos los informes vienen precedidos por un apartado referido al contexto social y normativo en el que se ha desarrollado la evolución en los últimos años, considerando la importancia de las novedades en el campo jurídico, los cambios en la esfera del trabajo doméstico, la familia y los usos del tiempo. El problema de la conciliación de la vida laboral y la familiar y personal merece una consideración especial aquí y a lo largo de todo el informe. Además, este primer epígrafe ha incorporado algunas circunstancias del contexto de la vida de muchas mujeres, que inciden decisivamente en su situación, como la inmigración, la vida en el entorno rural, el envejecimiento o la persistencia de la violencia de género.

El análisis de cada apartado se sustenta en los últimos datos estadísticos oficiales disponibles, en las fuentes secundarias publicadas más recientemente, en las comparencias de relevantes personas expertas en las distintas materias y en el trabajo de discusión en grupo llevado a cabo en la comisión específica para el análisis sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España.

Finalmente, el tercer informe incorpora un extenso apartado de conclusiones que se derivan del análisis realizado a lo largo del texto, con los que el CES trata de completar el diagnóstico existente sobre la situación de las mujeres en España, su evolución en los últimos



CARTEL PARA EL 8 DE MARZO DE 1994, EDITADO POR LA SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO.

tradicionales estereotipos de género. Resulta llamativo, como refleja el informe, el optimismo entre la gente joven respecto a la desigualdad entre mujeres y hombres o la existencia de barreras a la igualdad de oportunidades en el empleo, que perciben en menor medida que la población de más edad. En uno de los últimos barómetros del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), ese mismo grupo de edad mantiene con mayor frecuencia (32 por 100) que la población de edades centrales (25 a 54 años) la opinión de que es la mujer la que, en caso necesario: *"Debe trabajar menos fuera para ocuparse del hogar y los hijos"*. Ello corrobora la importancia de seguir insistiendo en uno de los aspectos más destacados de la ley de igualdad, su vertiente preventiva y su necesaria incidencia en el ámbito educativo, especialmente en lo que se refiere a la educación "en" y "para" la igualdad.



DESENCUENTRO ENTRE EDUCACIÓN, EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO

Precisamente, uno de los más intensos y positivos cambios en la realidad social ha sido, sin ninguna duda, el aumento del nivel educativo de las mujeres en España y sus mejores rendimientos respecto a los hombres: las chicas no abandonan prematuramente los estudios tanto como los chicos, hay más mujeres que completan el nivel de secundaria de segunda etapa y es mayor la proporción de mujeres con estudios universitarios que la de hombres. Esto cambia considerablemente el perfil y las expectativas de las más jóvenes, si bien en el ámbito educativo se aprecian diferencias de género que pueden explicar parte de la segregación ocupacional que luego se produce en el mercado de trabajo, puesto que las mujeres siguen apuntando ya desde el bachillerato, preferentemente, hacia las carreras de ciencias sociales y humanidades o las ramas de ciencias orientadas al ejercicio de profesiones muy feminizadas (en el campo de la salud y la enseñanza, por ejemplo) en detrimento de la opción por las carreras científicas y técnicas. Ello no justifica, en ningún caso, las diferencias en el acceso al empleo, en la situación profesional y en las condiciones de trabajo, que se observan sea cual sea el ámbito y el nivel de especialización formativo de las mujeres y que, además, posteriormente repercuten en sus derechos de protección social, que se analiza en un apartado específico.

En efecto, aunque la participación laboral de las generaciones de mujeres más jóvenes es ya similar a la de los países europeos más desarrollados, sigue presentando características desfavorables y su mayor nivel educativo y mejores rendimientos no se traducen en una mejor inserción ni en carreras profesionales más exitosas que las de los hombres de su mismo nivel educativo y profesión. Además, persiste la segregación horizontal que se anunciaba ya en las elecciones formativas (por tipo de empleo) y vertical (por categorías: menos mujeres en puestos de dirección y gerencia), la mayor temporalidad (37 % mujeres y 33 % hombres, datos del II trimestre de la Encuesta de Población Activa, EPA, en 2011) y una inferior remuneración. A igualdad de tipo de contrato, ocupación o rama de actividad económica, las diferencias retributivas entre mujeres y hombres siguen siendo elevadas sea cual sea la metodología empleada para medirlas, se dan

en todos los niveles educativos, e incluso más en los superiores. El salario promedio por hora de las mujeres suponía en 2006 aún alrededor del 83,7 por 100 del de los hombres según la Encuesta de Estructura Salarial.

Resulta especialmente notorio que, en el periodo analizado, a igualdad de nivel educativo y de edad, las tasas de paro femeninas hayan venido siendo más altas que las de los varones en un amplio conjunto de edades, del mismo modo que la duración de la situación de desempleo también ha sido más prolongada en ellas. La

“Las diferencias retributivas entre mujeres y hombres siguen siendo elevadas sea cual sea la metodología empleada para medirlas, se dan en todos los niveles educativos, e incluso más en los superiores”.

actual –cuasiequiparación en las tasas de paro de hombres y mujeres no admite una lectura positiva, puesto que no se ha debido a una mejora en el acceso de éstas al empleo (que ha seguido empeorando) sino a los estragos ocasionados por la crisis en el empleo masculino, especialmente en la construcción y actividades conexas.

las mujeres en el mercado de trabajo.

Por otro lado, sigue sin resolverse el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar, que disminuye las oportunidades laborales y deteriora la calidad de vida, sobre todo de las mujeres. Se han identificado y puesto en marcha medidas en diversos ámbitos de actuación, fundamentalmente en el ámbito laboral, centradas sobre todo en los permisos. Sin embargo, se ha hecho menos en el campo de las estructuras de apoyo a la atención a las personas en situación de dependencia por razón de edad (infancia y mayores) o discapacidad, así como en el terreno de la organización del tiempo de trabajo. Como datos positivos, cabe destacar la amplia aceptación por los hombres del permiso por paternidad, cuya prevista ampliación se halla pospuesta, así como una mayor apertura a las políticas de flexibilización horaria, al menos en las medianas y grandes empresas.



CARTEL PARA EL 8 DE MARZO DE 2003, EDITADO POR LA SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER.



TOMA DE DECISIONES

La incorporación laboral y el nivel educativo creciente de las mujeres no se corresponde con su participación en la vida política, económica, social, académica o intelectual, especialmente conforme aumenta el nivel jerárquico dentro de la misma. Las mujeres rozan la paridad en el poder ejecutivo, legislativo y judicial. Sin embargo, los objetivos no se han cumplido del todo, especialmente en los niveles más altos del escalafón, pese a las medidas de acción positiva, introducidas especialmente a raíz de la ley de igualdad, en el ámbito de la representación política, de incremento de la participación en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles, así como de la promoción del principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado (AGE) y en los organismos públicos, vinculados o dependientes de ella. También en el ámbito privado hay que seguir hablando de "techo de cristal" que impide a las mujeres alcanzar las posiciones de mayor responsabilidad y retribución: siguen infrarrepresentadas entre los responsables de decisiones críticas en términos económicos (como los bancos centrales y los ministerios de economía), entre los líderes de las grandes compañías, en los niveles directivos de las empresas de mediano y menor tamaño y entre los propios interlocutores sociales.

Una de las principales claves para entender el informe -y, a la vez, lo que lo diferencia de otros trabajos sobre la misma materia- es el elevado grado de acuerdo alcanzado por las organizaciones representadas en el CES sobre su contenido. Se trata, por tanto, de un diagnóstico consensuado sobre una de las cuestiones más relevantes de nuestra época: la situación sociolaboral de las mujeres en clave de igualdad. No es, desde luego, el informe que harían las organizaciones sindicales, ni las empresariales, ni las asociaciones de consumidores y amas de casa, ni las organizaciones representativas de intereses sectoriales, como las del sector primario o de la economía social, ni tampoco el de las personas expertas del mundo académico que han participado en su elaboración.

Pero representantes de todas ellas en la comisión de trabajo del CES que ha sacado adelante el informe –compuesta en abrumadora mayoría por mujeres- han tenido la valentía de confrontar sus opiniones con los datos estadísticos, de intercambiar sus muy diferentes visiones e interpretaciones sobre una realidad pluridimensional, de sortear las contradicciones internas o los celos de los propios compañeros y compañeras de banco, de superar con elegancia los naturales momentos de tensión, cansancio o desánimo en los que parecía que no había acuerdo posible...

La parte más valiosa del informe es la que hace de él un producto genuino de la cultura del diálogo que se da por agonizante en otros parajes. Aunque "la impronta consensual" lleva, en ocasiones, a una descripción un tanto aséptica de los fenómenos, creo que el intenso y complicado trabajo en la trastienda del equipo del Área de Estudios y Análisis del CES consigue ahormar esos "intangibles" con la rigurosa, exhaustiva y actualizada aportación estrictamente técnica que puede contribuir

a un mejor conocimiento sobre estas cuestiones.

Termino este artículo con una cita del propio informe, invitando a quienes leen *Trabajadora* a conocerlo de primera mano: "(...) En el actual escenario de crisis económica, las exigencias de austeridad presupuestaria pueden suscitar entre los poderes públicos un dilema de elección pública que plantee serios interrogantes sobre el futuro de las políticas de igualdad. De hecho, su mantenimiento puede estar entrando a la liza con otras áreas de la acción pública consideradas más prioritarias. Pero al mismo tiempo, la lucha contra la discriminación y la plena integración de las mujeres en todas las esferas de la vida social en condiciones de igualdad efectiva, asegurando el objetivo de transversalidad del principio de igualdad en todas las áreas de la acción pública, manteniendo las políticas específicas de igualdad y la vigencia de la normativa existente, deberían formar parte del proceso de superación de la crisis, que requerirá aprovechar al máximo y de manera sostenible el potencial de todos los miembros de la sociedad."



(1) INFORME CES 1/2011: TERCER INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA REALIDAD SOCIOLABORAL ESPAÑOLA) COMPLETO EN: <http://www.ces.es/servlet/inoxml?id=CesColContenido%20M01327074876353~54553526~NInf0111.pdf&mime=application/pdf>.

(2) EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) VIO LA LUZ EN 1991 Y ESTÁ CONSTITUIDO POR ORGANIZACIONES SINDICALES (GRUPO I), EMPRESARIALES (GRUPO II), Y OTRAS REPRESENTATIVAS DE DIVERSOS ECONÓMICOS Y SOCIALES (ECONOMÍA SOCIAL, CONSUMIDORES Y USUARIOS, ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE LA AGRICULTURA Y LA ACUICULTURA, ASÍ COMO SEIS EXPERTOS NOMBRADOS POR EL GOBIERNO, QUE CONFORMAN EL GRUPO III).

CARTEL PARA EL 8 DE MARZO DE 2003, EDITADO POR LA SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER.

Nuria Moreno-Manzanaro García (nuria.moreno@ces.es) forma parte del Área de Estudios y Análisis del CES.

Trabajadora del Hogar

Cándida Barroso Chuliá

EN ESTOS últimos años CCOO del PV ha difundido los acontecimientos que tenían relevancia para las trabajadoras del hogar pero viendo que el número de afiliadas va creciendo y que el embrión -de este futuro sector- está funcionando de una manera más organizada y regular, se vio la necesidad de editar *Trabajadora del Hogar*,

con un diseño atractivo y con una periodicidad cuatrimestral, está abierta a la participación de cualquiera que lo desee; aunque una de sus principales características es que lo elaboran las propias empleadas de hogar, con el apoyo de la Federación de Actividades Diversas y del Gabinete de Publicaciones de la Confederación Sindical del País Valencià.

Para el colectivo es un medio de comunicación que permite superar las circunstancias de aislamiento que se padecen en este trabajo, dando a conocer los derechos, para que puedan exigirlos y hacerlos cumplir. Encontrarán entrevistas, ofertas de formación y participación, convocatorias, información de derechos, etc. **T**



Trabajadora del Hogar, n. 2 (diciembre de 2011), boletín cuatrimestral de la Federación de Actividades Diversas de Comisiones Obreras del País Valencià. Dirección web: http://www.pv.ccoo.es/pv/menu.do?informacion:publicacionstrabajadora_del_hogar.

Cándida Barroso (cbarroso@pv.ccoo.es) es secretaria de la Dona de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià.

Mitos a deshacer

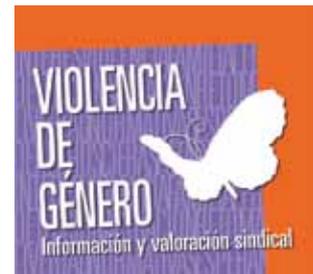
Pilar Morales Pacheco

LA SECRETARÍA de la Mujer de CCOO de Madrid promueve una guía de información y valoración sindical sobre violencia de género. Se trata de una herramienta para la acción sindical que aporta información a delegados y delegadas para detectar, reconocer y actuar frente a la violencia de género en los centros de trabajo. ¿Porqué una guía sindical?, porque la inmensa mayoría de las víctimas son trabajadoras, en activo o desempleadas, de nivel económico modesto. No queremos decir que sólo las personas económicamente débiles sean víctimas, sino que son éstas quienes tienen más difícil poder independizarse económicamente.

La guía pretende romper estereotipos y dar a conocer los síntomas, las situaciones que soportan quienes sufren maltrato, que llegan a perder la vida, y

en muchas ocasiones arrastran una vida de maltrato, golpes, vejaciones que "dañan" a su entorno. Además, recoge legislación nacional e internacional respecto a la protección de las víctimas y los derechos sociales y laborales.

Intentar acabar con la violencia machista, requiere del impulso del mayor número posible de entidades y personas, CCOO de Madrid, insiste en mantener como campaña permanente esa lucha. Las miles de horas de trabajo que se pierden por esta causa, unido al "daño" personal y social que supone el maltrato a las mujeres por el hecho de serlo, por no poder dominarlas y poseerlas como si de objetos se tratara, supone una sangría social que se debe combatir. **T**



Violencia de género. Información y valoración sindical, de Pilar Morales, con estadísticas y documentación de Inmaculada Montero. Madrid, 2012: Ediciones GPS.

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de CCOO de Madrid.

Gaceta Sindical

Mayka Muñoz Ruiz

ESTE NÚMERO de *Gaceta Sindical* aporta propuestas concretas para salir de la crisis de una manera en que se prime: "Una estrategia de crecimiento alternativa, más sólida, justa y ecológica". Frente al derrotismo que parece invadir a la sociedad europea y española ante el desmantelamiento del Estado del bienestar, en estos

artículos se encuentra claramente expuesto que las salidas que se están dando a la crisis por parte de la Unión Europea son un error. En oposición a la obsesión por la estabilidad financiera, por la regulación del mercado laboral y la contención salarial, los expertos y expertas que escriben en este especial proponen, entre otras cuestiones: más gasto público que estimule la economía y aumentos salariales; invertir en I+D+i para mejorar la competitividad; emprender una política fiscal europea y reestructurar la española, cargando más a las rentas del capital que a las del trabajo, en contra de lo que sucede actualmente; emitir eurobonos, reforzar la integración política europea y regular los mercados financieros para que estén al servicio del empleo. Una salida social de la crisis es económicamente posible. **T**



Gaceta Sindical, Gaceta Sindical, n. 17 (diciembre de 2011). Especial *Políticas para una salida social de la crisis*. Con textos, entre otros, de Salce Elvira, Paloma López y María Eugenia Ruiz-González.

Mayka Muñoz (mmunoz@1mayo.ccoo.es) es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras.

ciberfeministas

Imprescindibles

Teodora Castro Hernández

Información, acción, movilización, participación, acceso a documentos y publicaciones... todo esto y mucho más nos permite la conexión con las páginas webs de las secretarías de la Mujer de Territorios y Federaciones de Comisiones Obreras. Imprescindibles para la reflexión y el quehacer cotidiano.

LAS PÁGINAS webs dedicadas a la igualdad de género son un referente, una muestra del trabajo que realizan las secretarías de la Mujer de CCOO de organizaciones territoriales y federaciones. A solo un clic se puede acceder a valiosas informaciones, documentos, leyes, publicaciones, estudios e investigaciones, campañas, folletos, carteles.

La navegabilidad y homogenización de estilo y estructura de las webs de todas las organizaciones confederadas facilita que intuitivamente se acceda a la de cualquier territorio o federación. Así, en cada uno de los botones de la barra de navegación (*Inicio, Áreas, Informa-*

ción, Servicios y Conoce CCOO) se abre en un menú desplegable desde donde se accede a los diferentes contenidos.

las pestañas *Actualidad, Documentos, Legislación, Publicaciones y Enlaces*, son comunes a la mayoría de las páginas webs. Algunas organizaciones federales y territoriales amplían contenidos incorporando nuevas pestañas dedicadas a los *Planes de Igualdad* y a preguntas frecuentes o *faq* sobre las desigualdades de género en el ámbito laboral.

Pero vayamos a las singularidades: Navarra, con las etiquetas *mujer/igualdad* y mediante un sistema de búsqueda interna, da acceso a todas las noticias y publicaciones relacionadas con la temática. Cataluña abre una ventana con web propia a la Secretaría de la Dona (<http://conc.ccoo.cat/dona/>). Asturias (<http://www.ccooasturias.es/mujer>) incorpora un blog *Ensalada de Rojas* que

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER:
<http://www.ccoo.es/mujeres>

CCOO

Andalucía: <http://andalucia.ccoo.es/mujeres>
Aragón: <http://www.aragon.ccoo.es/mujeres>
Asturias: <http://www.ccooasturias.es/mujer>
Canarias: <http://www.canarias.ccoo.es/>
Cantabria: <http://www.cantabria.ccoo.es/mujeres>
Castilla La Mancha: <http://www.castillalamancha.ccoo.es/mujeres>
Castilla y León: <http://www.castillayleon.ccoo.es/mujeres>
Cataluña: <http://conc.ccoo.cat/dona/>
Ceuta: <http://www.ceuta.ccoo.es/>
Galicia: <http://www.galicia.ccoo.es/muller>
Extremadura: <http://www.extremadura.ccoo.es/mujeres>
Euskadi: <http://www.ccoo-euskadi.net/emakume>
Illes Balears: <http://www.ib.ccoo.es/>
La Rioja: <http://www.rioja.ccoo.es/>
Madrid: <http://www.ccoomadrid.es/mujer>
Melilla: <http://www.melilla.ccoo.es/>
Navarra: <http://www.ccoonavarra.org/>
País Valencià: <http://www.pv.ccoo.es/dona>
Región Murciana: <http://www.murcia.ccoo.es/mujeres>

ACTIVIDADES DIVERSAS: <http://www.diversas.ccoo.es/mujeres>
AGROALIMENTARIA: www.agroalimentaria.ccoo.es/mujeres
COMFIA: <http://www.comfia.net/mujer/>
ENSEÑANZA: <http://www.fe.ccoo.es/mujeres>
CONSTRUCCIÓN, MADERA Y AFINES: <http://www.fecoma.es/>
COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO: <http://www.fecoht.ccoo.es/Mujeres>
INDUSTRIAS, TEXTIL, PIEL, QUÍMICAS Y AFINES: <http://www.fiteqa.ccoo.es/mujeres>
INDUSTRIA: <http://www.industria.ccoo.es/mujer>
PENSIONISTAS: <http://www.pensionistas.ccoo.es/mujeres>
SANIDAD Y SERVICIOS SOCIO-SANITARIOS: <http://www.sanidad.ccoo.es/mujeres>
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA: <http://www.fsc.ccoo.es/>

Las políticas de igualdad del sindicato se aglutinan, salvo alguna excepción, en el botón *Área* y, en función de la denominación que se haga en cada organización, en el desplegable encontraremos *mujeres/mujer/igualdad/igualdade/dona*. Sin duda, los términos más utilizados son los de *mujeres/mujer*.

En líneas generales, la estructura de los contenidos de las diferentes páginas también es homologable. Así,

definen como: "(...) *Mujeres de sangre obrera, hijas del patriarcado transformadas en madres, hermanas, trabajadoras dentro y fuera, aquí y en casa; responsables y cuidadoras, mujeres que nos enfrentamos a los baches de la vida con garras y con ganas; mujeres como tú, como ellas, como nosotras, mujeres en busca de la libertad, la dignidad, la humanidad, la solidaridad...*". Por último, la Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios (<http://www.sanidad.ccoo.es/mujeres>) habilita una galería de videos en los que se incluye la problemática laboral de las trabajadoras del sector. ■

Teodora Castro (tcastro@extremadura.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Extremadura.

Búscanos en Facebook
RevTrabajadora Comisiones Obreras
o síguenos en Twitter
RevTrabajadora
y en Youtube RevistaTrabajadora



por

ENCUENTRO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER CELEBRADO EN BEIRUT (LÍBANO) EN DICIEMBRE DE 2011. FOTOGRAFÍA DE LAURENCE THIEUX.

a tenor de los acontecimientos en curso, no parecen tampoco cumplir con las expectativas inmediatas manifestadas.

Enseñamos vida, señor

Alejandra Ortega Fuentes

EL AÑO 2011 ha proporcionado desde Comisiones Obreras numerosos momentos y encuentros con mujeres árabes desde el Magreb hasta Oriente Medio en un contexto único de resurgimiento de una ciudadanía aplastada por regímenes corruptos y represivos. Con un denominador común: la expresión y la narración de una presencia activa en las manifestaciones que han tenido y están teniendo lugar, en mayor o menor grado, en casi todos los países, la continuidad de demandas y

luchas anteriores a los procesos de profundo cambio político y, a un tiempo, el claro temor a un posible retroceso de ciertos avances en algunos casos en que la presencia femenina ha sido más evidente y de una involución mayor en aquellos donde la presencia pública, de por sí, ya es claramente masculina. En ningún caso, la percepción ingenua de un cambio radical en el panorama sino, en el mejor de los casos, de algunos avances de los ya conseguidos que,

Todas ellas han alertado del peligro que podría suponerles la paralización real de cambios significativos en la situación de las mujeres en los distintos países árabes. También así las mujeres árabes desde el movimiento sindical históricamente más enraizado hasta aquellas organizaciones sindicales de reciente constitución legalizadas en 2011, reproduciéndose paralelamente el peor de los pronósticos para el papel de las mujeres, la defensa de sus derechos y la negación, una vez más, de la efectividad real de sus peticiones anteriores y posteriores a las caídas de los regímenes.

ANTES DE SER OTORGADO

se hablaba de un premio Nobel de la Paz para quienes estuvieron luchando por la democracia en la primavera árabe (protestas en el mundo árabe en 2010-2011). Si bien en parte esto fue así, este galardón fue más allá. Buscó reconocer la valentía y el esfuerzo de quienes no sólo lucharon por la paz sino que lo hicieron desde un lugar de desigualdad. Tres mujeres fueron reconocidas por este increíble trabajo, por haber logrado su objetivo e inspirar a millones (1). El Premio Nobel de la Paz fue concedido a: la presidenta liberiana, Ellen Johnson Sirleaf, su compatriota y militante por la paz Leymah Gbowee y la yemení Tawakkul Karman, activista de la llamada primavera árabe. El presidente del Comité Nobel noruego declaró que las tres galardonadas fueron: "Recompensadas por su lucha no violenta por la seguridad de las mujeres y de sus derechos a participar en los procesos de paz". Y añadió: "No podemos alcanzar la democracia y la paz duradera en el mundo si las mujeres no obtienen las mismas oportunidades que los hombres

Premio Nobel de la

Arantxa Zazpe Sola

para influir en los acontecimientos en todos los niveles de la sociedad".

Ellen Johnson Sirleaf es la primera mujer elegida democráticamente presidenta de un país africano en 2005. Sirleaf tiene 72 años y trabajó intensamente para la reconstrucción de un país devastado por 14 años de guerras civiles, que causaron la muerte de 250.000 personas. Desde su investidura en 2006, contribuyó a garantizar la paz en Liberia, a promover el desarrollo económico y social, y a reforzar el lugar de las mujeres.

El acceso de la presidenta liberiana al poder fue posible por el trabajo de Leymah Gbowee, guerrera de la paz, fundadora del

movimiento pacífico que contribuyó, en particular con una *huelga sexual*, a terminar con la segunda guerra civil en 2003. Lanzada en 2002, esa iniciativa original llevó a las mujeres de todas las confesiones religiosas a negarse a tener sexo con los hombres hasta tanto continuaran los combates, lo que obligó a Charles Taylor, ex jefe de guerra convertido en presidente, a asociarlas a las negociaciones de paz. Leymah Gbowee movilizó y organizó a las mujeres más allá de las líneas de división étnica y religiosa para poner fin a una larga guerra en Liberia y garantizar la participación de las mujeres en las elecciones.

La tercera laureada, la yemení Tawakkul Karman, se dijo: "Tanto antes como durante la primavera árabe tuvo un papel preponderante en la lucha a favor de los derechos de las mujeres,

Desde la clara manifestación de intenciones del anuncio de la aplicación de la *sharia* como en el caso libio, pasando por la exigua presencia efectiva de mujeres en el panorama político y sindical tunecino tras sus elecciones y procesos congresuales, llegando al último decreto real saudí (peculiar, cuando menos) que obliga a que los propietarios de tiendas de lencería femenina sustituyan a los dependientes varones por dependientas (calificado incluso como un evidente avance en la situación laboral de las mujeres en el país en un simpático alarde, a mi parecer, de imaginación), el panorama no se presenta excesivamente halagüeño ni tan siquiera en aquellos casos considerados más avanzados.

En otros análisis, menos generosos que el del decreto real saudí, se alerta ya, con aviso dirigido claramente a ONGs que trabajan en la zona y, en general, a las organizaciones de defensa de Derechos Humanos de la aparición de “una nueva causa”: la de las mujeres víctimas de dictaduras religiosas como “mártires del oscurantismo en las repúblicas islámicas” y se les indica que pueden ir preparando sus argumentos para denunciar la violación de los derechos de las mujeres a la espera de la “nueva revolución del mundo árabe”, aquella que rechace la hegemonía religiosa con mayor madurez de conciencia. En el sentir de algunos sectores, se vive la fase de una segunda descolonización representando la primera la lucha contra los

poderes extranjeros y la segunda, la actual, contra los regímenes autoritarios y represivos instalados en los países árabes y ciertas sociedades civiles complacientes con ellos. Faltaría, así, una tercera.

Que las mujeres han luchado y lo siguen haciendo en las sociedades árabes es una evidencia. Antes, durante y después de 2011. Lo vivido en 2011 es prueba de ello. Sin afán de profetizar, con la dificultad de determinar la evolución de los procesos aún en carne viva y los posibles riesgos de confiscación de los mismos, conviene recordar, entre numerosos ejemplos que pueden citarse, la reciente creación en octubre de 2011 de la Unión Egipcia de Mujeres, la lucha continuada de las organizaciones de mujeres en Túnez, la campaña del Encuentro Nacional contra la Discriminación de la Mujer en El Líbano, etc...y como testimonio precioso de su fortaleza, entre otras muchas también, la intervención de la poetisa y activista palestina, Rafeef Ziadah, recitando en Londres en 2011 el poema: *Enseñamos vida, señor* (1). Imposible olvidarlo. ■

“La reciente creación en octubre de 2011 de la Unión Egipcia de Mujeres, la lucha continuada de las organizaciones de mujeres en Túnez, la campaña del Encuentro Nacional contra la Discriminación de la Mujer en El Líbano, etc.”

(1) DISPONIBLE EN: <http://www.youtube.com/watch?v=neY00kj-6XQ>

Alejandra Ortega (aortega@ccoo.es) es responsable de Países Árabes, África y Asia de la Secretaría Confederada de Internacional de Comisiones Obreras.

Paz 2011

de la democracia y de la paz en Yemen”. Karman, primera mujer árabe que recibe el Premio Nobel de la Paz, dedicó su premio a la Primavera Árabe.

Hasta el año 2011, en 111 años, sólo 12 mujeres habían recibido el Nobel de la Paz, entre ellas la guatemalteca Rigoberta Menchú, galardonada en 1992. La última mujer distinguida con el Nobel de la Paz había sido también una africana, la militante ecologista keniana Wangari Maathai, recientemente fallecida

(2). Este año, el Nobel de la Paz había registrado la cifra récord de 241 candidaturas entre personas y organizaciones. El premio fue entregado en Oslo el pasado 10 de diciembre, fecha aniversario de la muerte de su fundador, el industrial y filántropo sueco Alfred Nobel. El galardón consistió en una medalla y un diploma y una suma de 10 millones de coronas suecas, el equivalente de un millón de euros. ■



ELLEN JOHNSON SIRLEAF.
LEYMANH GBOWEE.
TAWAKKUL KARMAN.

(1) ESTE ARTÍCULO FUE ORIGINALMENTE PUBLICADO EN LA REVISTA ACTIVA BIZIA, N. 12 (DICIEMBRE DE 2011), QUE EDITA LA SECRETARÍA DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. PUEDEN LEERSE TODOS LOS NÚMEROS EN: [HTTP://WWW.NAVARRA.CCOO.ES/](http://WWW.NAVARRA.CCOO.ES/).

(2) OTRAS MUJERES QUE RECIBIERON EL PREMIO NOBEL DE LA PAZ, ADEMÁS DE LAS YA CITADAS EN ESTE ARTÍCULO FUERON: 2003: SHIRIN EBADI (IRÁN); 1997: JODY WILLIAMS (ESTADOS UNIDOS); 1991: AUNG SAN SUU KYI (BIRMANIA); 1982: ALVA MYRDAL (SUECIA); 1979: MADRE TERESA (INDIA); 1976: MAIREAD CORRIGAN Y BETTY WILLIAMS (GRAN BRETAÑA); 1946: EMILY GREENE BALCH (ESTADOS UNIDOS); 1931: JANE ADDAMS (ESTADOS UNIDOS) Y EN 1905: BERTHA VON SUTTNER (AUSTRIA).

Arantxa Zazpe (azazpe@navarra.ccoo.es) es técnica en la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Navarra.

EL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN La conciliación de la vida laboral y familiar del colectivo de empleadas de hogar (1) es determinar cómo compatibilizan el trabajo, la familia y la vida personal estas trabajadoras. Las peculiaridades de esta fórmula laboral ofrecen mayor dificultad a la hora de hacer efectivos derechos laborales en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: ¿conocen, estas trabajadoras, las medidas para dicha conciliación?, ¿qué facilidades encuentran y a qué dificultades se enfrentan?, además de concretar cómo equilibran su trabajo con la vida familiar y personal, si hacen uso de recursos externos (como centros infantiles) o internos (familia, amistades, etc).

A la hora de profundizar en esta cuestión se han utilizado dos técnicas sociológicas: una cualitativa y otra cuantitativa, es decir, el grupo de discusión y la encuesta, respectivamente. En primer lugar, se ha mantenido un contacto directo con un grupo de empleadas de hogar, que han facilitado la información cualitativa. En segundo lugar, se ha contado con las opiniones de 100 empleadas de hogar, a través de un cuestionario que desvela, tras sus respuestas, una relación de datos cuantitativos sobre la situación de este sector y, también, sus percepciones respecto a su tarea y sus derechos laborales en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Entre los obstáculos encontrados para llevar a cabo la investigación está la dificultad de contactar con las empleadas de hogar y el escaso material bibliográfico sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en lo que a ellas se refiere.

En el caso específico de la provincia de Salamanca se refleja la existencia de 1.260 personas en este sector, dadas de alta como trabajadoras continuas en la Seguridad Social. Es decir, con exclusividad para un hogar. Del total, 1.212 son mujeres y 48 varones. Además de éstas, se encuentran 249 personas con una alta fija discontinua, de las cuales 241 son mujeres y 8 hombres (se puede extraer que los datos de la Seguridad Social solo sirven para comprender aquellas situaciones que guardan unos mínimos legales).

El grupo de discusión se ha conformado por 10 mujeres: 4 comunitarias (3 de ellas españolas) y 6 extracomunitarias. De estas 10, 6 están dadas de alta en la Seguridad Social. Asimismo, 3 trabajan como internas. Respecto al perfil de las 100 personas encuestadas, todas eran mujeres y mayoritariamente extranjeras. El tiempo medio de estancia de las empleadas de hogar extranjeras en España es de 47,8 meses. La mitad tiene menores a su cargo y, el número medio de hijas o hijos, es de 1,8. El 73% de las encuestadas trabaja en régimen externo y el número medio de horas semanales es de 8,03. El promedio de hogares en los que trabajan es de 1,5. El 58% no están dadas de alta en la Seguridad Social.

Cuando se analizan los resultados de ambas técnicas se conoce que un amplio porcentaje sabe cuáles son sus derechos como empleada del hogar, son conscientes de que son derechos diferentes a los del resto de personas trabajadoras. Sin embargo, no hacen efectivos sus derechos por la desprotección en que se encuentran y por el miedo a ser despedidas y no

Investigación

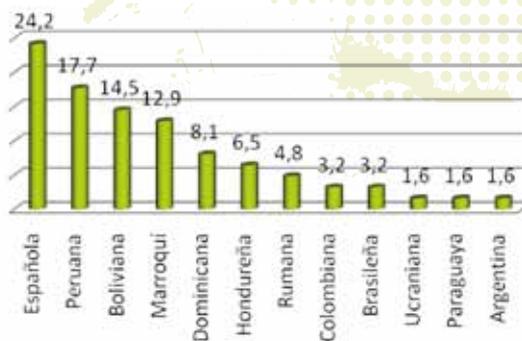
Conciliación y empleadas de hogar

Virginia Carrera Garrosa



DE LA CAMPAÑA POR UN TRABAJO DIGNO: www.poruntrabajodigno.com, EN LA QUE PARTICIPAN ORGANIZACIONES DE URUGUAY, CHILE, ARGENTINA, PARAGUAY, BRASIL, COLOMBIA, BOLIVIA, ECUADOR, PERÚ, COSTA RICA, GUATEMALA Y MÉXICO.

encontrar otro empleo. Existe un menor conocimiento de los derechos de conciliación de la vida laboral con la familiar y personal. Reconocen que ellas mismas son un instrumento para la conciliación de otras familias, pero en su profesión no son útiles ni los permisos ni las medidas que existen, ya que la naturaleza de su trabajo y la desprotección en el mismo no se lo permiten.



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En relación a los derechos concretos en materia de conciliación existe un escaso conocimiento de la excedencia en el trabajo para el cuidado de menores o personas mayores y una nula utilización de la misma. Solamente la conoce el 20% de las estudiadas. En este sentido, les parece interesante que existan este tipo de derechos, pero no ven creíbles que, en su empleo, puedan

ser utilizados. La mayoría no se acogería a una excedencia por miedo a perder su empleo cuando finalizara ese periodo. Su único tiempo para disfrutar de su familia es en vacaciones, aunque las trabajadoras discontinuas tienen muchas dificultades para tener estos periodos libres porque no siempre coinciden los mismos días en cada centro de trabajo.

Respecto al conocimiento de la reducción de jornada por cuidado de familiares, solo el 16% ha oído hablar de ello y ninguna ha utilizado esta medida. De hecho, tal y como se observa en el grupo de discusión, las reducciones de la jornada no les parecen útiles porque pierden dinero y, en el caso de una trabajadora que se dedica a las tareas domésticas, tendría que hacer el mismo trabajo en menos tiempo, por lo que las encuestadas consideran que les estaría perjudicando.

A estos resultados se une un incremento del conocimiento de los permisos maternal, de lactancia y el destinado para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Hay que destacar que un 10% de las

encuestadas utilizó en alguna ocasión el permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y un 6% ha disfrutado del permiso maternal, estando en activo. Respecto a la lactancia ninguna ha hecho uso de él.

Un 63% de las encuestadas considera que no tendría grandes impedimentos, por parte de la persona empleadora, en el disfrute de estos permisos, pero no los considera compatibles con las tareas que desempeña.

A la pregunta de qué recursos son utilizados para organizar su vida personal y su trabajo, una amplia mayoría, un 57% recurre al apoyo familiar y un 17% a las amistades. Un 16% opta por la red de servicios sociales y personales existentes en la comunidad (escuelas infantiles, etc.) y otro 16% recurre a otro tipo de actividades de organización personal, tales como el horario de trabajo, la flexibilidad, etc.

Por último, todas las trabajadoras estudiadas comentan que tienen muchos problemas a la hora de disfrutar de sus vacaciones. Las empleadas que trabajan en exclusividad para una casa y tienen responsabilidades familiares comentan que tienen muchos problemas con los horarios de colegio de hijos e hijas. Muchas cuentan con una persona, alguna vecina en la mayor parte de los casos, que recoge a los menores cuando no pueden llegar a tiempo. En el verano, la situación se complica porque los niños y niñas tienen menos actividades. En este caso, muestran, en repetidas ocasiones, su cansancio físico y el poco tiempo que pasan con sus criaturas.

Las trabajadoras por horas lo tienen más complicado aún, ya que la organización del trabajo hace que, en periodos de vacaciones, tengan que llevarse a los pequeños al trabajo porque no tienen con quien dejarlos. Además, tienen dificultades para acceder a la formación. De hecho, cuando han tenido oportunidad de hacer algún curso, ha sido porque estaban sin trabajo.

Las trabajadoras de hogar no tienen facilidad a la hora de compatibilizar su trabajo con su vida familiar. La naturaleza del sector, la relación laboral que se crea entre la trabajadora y la empleadora, la legislación que las ampara y la desprotección van ligadas a esta percepción. Las soluciones que ellas aportan no pasan por la línea de disfrutar de permisos, sino que apuntan a reivindicaciones propias del sector. Consideran que, con este trabajo, tienen pocas posibilidades de llevar una vida tranquila y disfrutar del tiempo personal y familiar, en condiciones de igualdad. Con estos resultados, es una evidencia que la conciliación dista hoy de ser una realidad efectiva para este sector. **11**

ENCUENTRO DE TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA SEDE DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIÀ, FOTOGRAFÍA DE AMPARO MADRIGAL.



(1) INVESTIGACIÓN REALIZADA EN SEPTIEMBRE DE 2011, ANTES DE LA ENTRADA EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE HOGAR, REALIZADA POR VIRGINIA CARRERA EN EL MARCO DEL MÁSTER EN DE ESTUDIOS INTERDISCIPLINARES DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA. PUEDE LEERSE COMPLETA EN EL SIGUIENTE ENLACE: [HTTP://CREDOS.USAL.ES/ISPUJ/BITSTREAM/10366/100784/1/TFM_ESTUDIOSINTERDISCIPLINARESGENERO_CARRERAGARROSA_V.PDF](http://credos.usal.es/ISPUJ/BITSTREAM/10366/100784/1/TFM_ESTUDIOSINTERDISCIPLINARESGENERO_CARRERAGARROSA_V.PDF)

Virginia Carrera (virginiacarrera@usal.es) es magíster en Estudios Interdisciplinares de Género por la Universidad de Salamanca, Agente de Igualdad por la Universidad de Valladolid y experta en prevención de la violencia de género.

Sociedad



Presencia y representación de las mujeres De pasitos y

NUEVO GOBIERNO. Pese a que en la campaña electoral el Partido Popular se comprometió a reducir los ministerios a nueve o diez¹, eran sólo promesas electorales y tenemos algunos más: trece en total. Sin embargo, la ya tradicional foto en las escalinatas del Palacio de la Moncloa no sólo ha estado ligeramente menos concurrida² sino que sólo ha sido ocupada por cuatro mujeres. Hemos pasado, por tanto, de un gobierno paritario a otro donde las mujeres no detentan ni la tercera parte de las carteras ministeriales (30,8%).

No ha ocurrido algo distinto en el Congreso. De las veintidós Comisiones que presidirá el Partido Popular, sólo tres estarán representadas por mujeres (13,6%) y de las treinta y siete portavocías, serán trece las que sean asumidas por diputadas populares (35,1%).

Pero por no quedarnos en las apariencias, por aquello de respetar el dicho que a veces engañan, sería conveniente analizar también la presencia de las mujeres en el Gobierno desde una perspectiva más amplia³ y contemplar como tal las Secretarías de Estado, Subsecretarías y Direcciones Generales. Pero incluso desde esta dimensión, la proporción se mantiene y sigue sin representar ni la tercera parte de su composición (30%)⁴.

Y es que, por muy insólito que parezca, la paridad sigue siendo un asunto polémico. Algunas personas (entre las que me encuentro) defienden que es un asunto central que afecta a la legalidad y a la legitimidad⁵ de nuestro sistema político; otras -con la boca chica- entienden que es un asunto menor o secundario y, por último, tenemos a un grupo (por desgracia, nada desdeñable) que se vanagloria públicamente de estar en contra, defendiendo un interesado argumento según el cual llegan las mujeres "que valen"⁶. Por lo tanto, si por cada dos hombres sólo hay una mujer es que esas son las que realmente valen, asunto zanjado. Según este discurso, la paridad por tanto, conllevaría la promoción de mujeres que "no valen", porque las que valen llegan (la valía de los varones, como el valor, se les presupone).

El problema de esta última posición es cuando las personas que comulgan con esas tesis ocupan



puestos de responsabilidad política. Entonces el tema es más preocupante, porque la intervención pública apoya, inercialmente, un sistema que tiende a perpetuarse como masculino y en el que las mujeres son desestimadas de los sistemas de cooptación (máxime si cometen el ultraje de declararse feministas).

Si bien es cierto que en dicho posicionamiento el número de varones es significativamente superior al de mujeres, no lo es menos que aquellas que lo comparten suelen abanderar el discurso con

llamativas proclamas o declaraciones públicas. En nuestro país no estamos ya, afortunadamente, ante un patriarcado coercitivo sino ante uno formalmente igualitario⁷. Pero pese a ello, la igualdad de género sigue considerándose como un asunto de mujeres y no como una cuestión de legitimidad democrática que afecta a hombres, mujeres y al propio sistema.

Como conviene que se identifique como tal, estratégicamente, es mucho más operativo que sean las propias mujeres las



en política

zancadas

Laura Nuño Gómez

“Es de temer que la composición del equipo gubernamental no sea más que una primera zancada que iniciará una senda en la que se perderán muchas de las conquistas ganadas a pulso, lentamente y con pasitos cortos.”

que se enfrenten discursivamente, las que defiendan, por ejemplo, lo innecesario que es la paridad o las políticas de igualdad⁸. Así, la presidenta de la Comunidad de Madrid, Esperanza Aguirre, se ha jactado en numerosas ocasiones (en una suerte de gracejo instalado entre lo cheli y lo despreciativo) del objetivo del extinto Ministerio de Igualdad, calificándolo como de “Igal-da” (ignorando que sin la presión histórica del feminismo y las políticas de igualdad, probablemente, ella misma no hubiera detenido los diferentes cargos que ha ocupado a lo largo y ancho de su dilatada carrera política).

Ana Mato, nueva ministra de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad (y, por tanto, máxima responsable en el nuevo equipo gubernamental de las políticas de igualdad) estrenó su cartera con una intervención pública en la que denominó la violencia de género como: “violencia en el ámbito familiar”. El problema de esta imprecisión lingüística es que hace referencia a otro tipo de violencia: la que se produce en el espacio doméstico entre hermanos, por ejemplo, e ignora la violencia ejercida por una pareja que no cohabite con la víctima o por una expareja. A su vez, encubre deliberadamente las raíces estructurales o el origen de la misma (lo que tiene no pocas implicaciones prácticas⁹) y se salta a la torera la propia denominación que recibe en los documentos de Naciones Unidas y en nuestra propia legislación (como la ley integral contra la violencia de género, norma que el propio grupo parlamentario popular avaló con su voto). Tíldeseme de exigente, pero que la más alta autoridad de un ministerio desconozca o evite utilizar la denominación legal parece, cuando menos, impropio de tan elevada causa.

Y es que la socialización, mediante un intenso proceso de colonización interior, provoca que las mujeres sean también parte activa de la estructura que mantiene el patriarcado y el sexismo¹⁰. Por ello, la presencia de mujeres en posiciones que comporten poder no implica, necesariamente, la representación del discurso o de los objetivos que persigue el feminismo ni la erradicación del esencialismo sexista. La paridad, por tanto, es una condición necesaria –aunque no suficiente– para lograr la igualdad de género.

Poco a poco, la irracionalización del sexismo como esencialismo arraigado y la apreciación de la necesidad del equilibrio entre mujeres y hombres en las instituciones, se estaba convirtiendo en un aspecto vinculado a la legitimidad del proceso de toma de decisiones. Pero ha sido una evolución lenta y no por ello ha dejado de generar infinidad de resistencias¹¹. Porque como acertadamente denunció Yvette Roudy, ex ministra francesa de

los Derechos de la Mujer, los logros en materia de igualdad, efectivamente, se han conseguido (y se consiguen): “A pasitos cortos”¹². Por el contrario, los retrocesos suelen serlo a zancadas. Es de temer, por ello, que la nueva composición del actual equipo gubernamental (en el que el número de varones duplica al de mujeres) no sea más que una primera zancada que iniciará una senda en la que se perderán muchas de las conquistas ganadas a pulso, lentamente y con pasitos cortos. El tiempo dirá. ■

Laura Nuño (lauranunog@hotmail.com) dirige la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid).

1 FUENTE: PERIÓDICO EXPANSIÓN DEL 10 DE OCTUBRE DE 2011.

2 EL NUEVO GABINETE POPULAR ELIMINÓ EL MINISTERIO DE CULTURA (CUYAS COMPETENCIAS HAN PASADO AL NUEVO MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE) Y EL DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (QUE PASA A INTEGRARSE EN EL MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS).

3 EN SENTIDO APUNTADO POR EL ARTÍCULO 98.1 CE Y LO REGULADO POR LA LEY 50/1997, DE 27 DE NOVIEMBRE, DEL GOBIERNO.

4 PROPORCIÓN QUE SE MANTIENE RESPECTO A LA PRESENCIA EN OTRAS INSTITUCIONES, EMPRESAS Y ORGANISMOS PÚBLICOS (34,78%).

5 EN EL SENTIDO WEBERIANO DE SISTEMA NORMATIVO JUSTO.

6 PARADÓJICAMENTE ESTA POSICIÓN, CON MUY BUENA ACOGIDA ENTRE ADALIDES DEL NEOLIBERALISMO, ENTRA EN FRANCA CONTRADICCIÓN SUS PROPIAS TESIS. LA IGUALDAD, SI ES SÓLO FORMAL, RELATIVIZA EL VALOR DE LA LIBERTAD EN LA MEDIDA QUE LA DISTRIBUCIÓN DESIGUAL DE LOS MEDIOS VUELVE DESIGUAL EL VALOR DE LA LIBERTAD. PORQUE EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD NO SÓLO SIGNIFICA SU EJERCICIO EN UN SENTIDO NEGATIVO (AUSENCIA DE IMPEDIMENTOS) SINO EN SENTIDO POSITIVO (LIBERTAD O CAPACIDAD DE SER O DE HACER).

7 SEGÚN LA TERMINOLOGÍA PROPUESTA POR ANNA G. JÓNASDÓTTIR

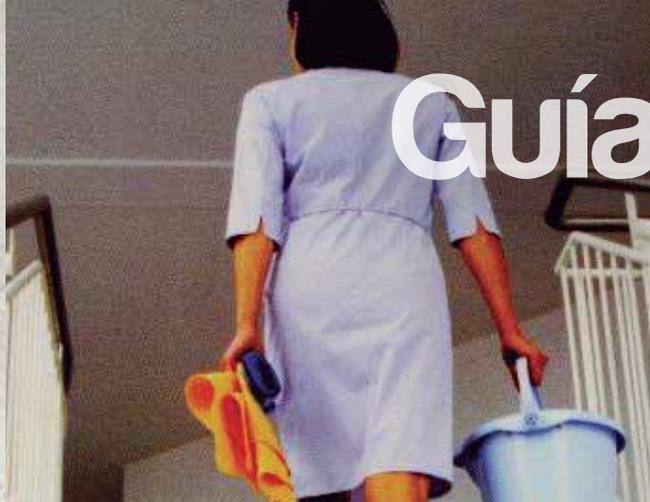
8 Y SON ESTAS ÚLTIMAS, PRECISAMENTE, LAS QUE NORMALMENTE LLEGAN PORQUE “VALEN”. Y, DESDE LUEGO, VALEN PARA LOS FINES DEL PATRIARCADO PORQUE SU PRESENCIA Y SU DISCURSO DISFRAZA Y LEGITIMA LA EXCLUSIÓN PATRIARCAL.

9 DIFÍCILMENTE SE PODRÁ ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO SI LA INTERVENCIÓN SE CENTRA EN QUE ES UN PROBLEMA INSCRITO EN “EL ÁMBITO DOMÉSTICO” Y NO UNA CONSECUENCIA DEL SISTEMA SEXO-GÉNERO; UN ASUNTO, POR TANTO, PÚBLICO-POLÍTICO.

10 COMO YA SEÑALARA KATE MILLET, ENTRE OTRAS.

11 RECORDEMOS, SIN IR MÁS LEJOS, LO QUE COSTÓ -HACE MÁS DE UNA DÉCADA- QUE SE IMPLANTARAN LAS CONTROVERTIDAS CUOTAS EN LAS LISTAS ELECTORALES O MÁS RECIENTEMENTE LAS SORNAS ANTE EL NOMBRAMIENTO DE UN GOBIERNO PARITARIO O LAS ENCENDIDAS REACCIONES ANTE LA APROBACIÓN DE LA LEY CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO O LA LEY DE IGUALDAD.

12 FUENTE: REVISTA “EL CORREO DE LA UNESCO”, JUNIO 2000.



Guía para no perder

Cine

El Skylab

El Skylab (Francia, 2011), con dirección y guión de Julie Delpy y fotografía de Lubomir Bakchev. Intérpretes: Julie Delpy, Eric Elmosnino, Aure Atika, Noémi Lvovsky y Bernadette Lafont. La fecha prevista de estreno en España es el 3 de marzo de 2012

Montse García Fernández

EN 1979, EN LA BRETAÑA francesa, una gran familia se reúne un fin de semana para celebrar el cumpleaños de la abuela. Hijos, hijas, yernos, nueras, consuegra, nietos, nietas y hasta un hermano con algún problema mental se dan cita en un ambiente festivo dominado por un elemento externo, la estación espacial Skylab está a punto de caer sobre la Tierra y todas las previsiones apuntan a Bretaña como posible lugar de impacto. Así Albertine, una niña de diez años se convierte en nuestros ojos, nuestra cicerone a través de su familia y de las situaciones que se producen y viven.

El largometraje se concibe como un homenaje, incluso una reivindicación, de la familia, la misma que nos vuelve locos pero sin la cual no podemos vivir. Y en esta familia numerosa la directora y también intérprete Julie Delpy retrata todos los modelos posibles: la mujer liberada que reivindica los ideales de Mayo del 68, el ama de casa dedicada en cuerpo y alma a su familia, la abuela que se ha ganado por derecho propio un poco de atención y de vez en cuando se hace la víctima para reclamarlo, la niña que empieza a descubrir el mundo de los adultos y comprende que las cosas tienen diferentes puntos de vista. Pero en esta familia también destacan los hombres, desde el jovencito que cree estar de vuelta de todo porque viene de la gran ciudad, hasta el veterano de guerra que considera que su país le debe algo por el servicio prestado, pasando por el idealista que parece vivir otra realidad.

La directora ha conseguido que la cámara, y con ella el espectador, sea un miembro más de esta familia numerosa, son habituales los planos de grupo en los que los actores aún no estando en primer término o enfocados siguen actuando, como si viésemos una familia de verdad y no actores representando un papel. Con esta película la actriz Julie Delpy pretende hacer un homenaje a su propia familia y, sobre todo a su madre. Aunque no está basada en hechos reales, sí está inspirada en un modo de hacer, en un modo de educar que Delpy vivió directamente. Para ello se rodea de un plantel de actores y actrices de gran solvencia e incluso reserva un papel entrañable para su padre en este recuerdo a su madre, recientemente fallecida. Un buen largometraje, cargado de humor, que invita a la reflexión. **T**

Montse García (montsegarcia@hotmail.com) es montadora de vídeo.

Ensayo

El muelle de Ouistreham

El muelle de Ouistreham, de Florence Aubenas. Traducción de Francesc Rovira. Barcelona, 2011: Crónicas Anagrama.

Carmen Bravo Sueskun

LA PERIODISTA Florence Aubenas, autora y protagonista de *El muelle de Ouistreham*, busca empleo, justo en el momento en que la economía entra en crisis, o lo que es lo mismo; cuando los que tienen el poder y el dinero deciden que la población asalariada ha de trabajar más por menos, con la consecuencia inmediata de que sobra mano de obra y por lo tanto es muy difícil encontrar, incluso, un mal empleo.

Su recorrido arranca en las oficinas de empleo del sistema público francés y también en las agencias privadas de colocación, las conocidas ETTs, mediante la presentación del *curriculum vitae*: ama de casa, separada, sin formación y con cerca de los 50 años. Este perfil es catalogado por la oficina de empleo como persona de *Alto Riesgo Estadístico*.

Sin embargo no tarda en encontrar empleo, si esta definición la identificamos con: trabajo en el sector de la limpieza; por horas; en diferentes lugares; para diversas empresas con idénticas cotas de explotación. Este mundo hostil al empleo digno, le descubrirá la calidad humana de sus compañeras, con las que compartirá la lucha por el trabajo y por la dignidad de sus vidas; también sabrá, de la miseria humana de quienes igualmente tienen por trabajo la tarea de encargarse, de abroncar y humillar a las empleadas con el objeto de aumentar el rendimiento y las ganancias de la empresa.

Su vida se convierte en un ir y venir en el tractor y la camioneta, compartiendo el entusiasmo, la desesperación y la amistad con sus compañeras, siempre con la terrible sensación de no saber dónde iban a parar, en medio de la noche, en búsqueda del local que había que limpiar: por el muelle, por el ZAC..., desde las 4 de la mañana a las 8 de la tarde, con la difícil tarea de la conciliación: que no es otra que la del empleo inestable, pendiente de un hilo.

Su narración magnífica, ágil, divertida, próxima y explícita. Una novela/ensayo donde la autora conjuga sin error, ni confusión, el reportaje y la literatura. Sabe presentar las situaciones más duras entre un maravilloso entramado de sentimientos, producto del compañerismo y la afectividad que generan los actos de solidaridad entre personas, a pesar de las dificultades. **T**

Carmen Bravo Sueskun (mujeres@ccoo.es) es secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



Cine Documental

Ella(s)

Ella(s) (2010), de David Baute, un documental sobre la escritora canaria Mercedes Pinto y su compromiso contra la violencia de género. Protagonistas: Silvia Munt, Marta Aura y Paola Bontempi.

Mayka Muñoz Ruiz

ELLA(S) analiza profundamente el tema de la violencia de género sin mostrar una sola escena de agresión, sin presentar a la mujer como víctima, dando la palabra a las protagonistas, y recuperando la memoria histórica de una española adelantada a su tiempo. Esta sería la síntesis de lo que más me ha sorprendido de esta película, que intercala realidad y ficción de manera muy fluida.

La historia se articula en torno a la figura de Mercedes Pinto, escritora canaria nacida en 1883 y fallecida en 1976 en México. Su vida y su obra están marcadas por un matrimonio en el que sufrió maltrato, finalmente su marido ingresó en una clínica psiquiátrica. Esta experiencia la llevará a defender públicamente el derecho al divorcio en una conferencia pronunciada en 1923 en la Universidad Central de Madrid y titulada *El divorcio como medida higiénica*. En el contexto político de la época este discurso propició su salida del país y su exilio en diversos países de América Latina, donde continuó su activismo político y su labor literaria.

En el documental vamos descubriendo la vida y la obra de Mercedes Pinto a través de tres historias paralelas protagonizadas por tres mujeres que están investigando sobre temas que les afectan pero que también se están buscando a sí mismas, y la figura de esta feminista las conecta y las ayuda a definir su propio camino. La estudiante que hace una tesis, la periodista que hace un reportaje sobre el divorcio exprés y la escritora, inician investigaciones individuales que les acaban llevando a Mercedes Pinto, a su lucha contra el maltrato de las mujeres. En esta búsqueda entrevistan a familiares y amigos de Mercedes, a profesionales del derecho, la psiquiatría y la violencia de género y, también, a víctimas de maltrato. Y todo ello bajo la sombra protectora de una mujer luchadora y positiva, que sufrió mucho pero que vivió intensamente. **¶**

Mayka Muñoz (mmunoz@1mayo.ccoo.es) es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras.

Poesía

Historia de una anatomía

Francisca Aguirre (Alicante 1930) ha sido Premio Nacional de Poesía 2011, con el poemario *Historia de una anatomía*, al que califica como: "Mi esqueleto". Un buen momento para releer sus poemas y cuentos.

Manuela Temporelli Montiel

FRANCISCA AGUIRRE -hija del pintor y cartelista Lorenzo Aguirre, esposa y madre de Félix y Guadalupe Grande, respectivamente- es poeta, narradora y antes que esto: niña de la guerra, huérfana del odio, superviviente en el exilio exterior y en el interior. La niña Paquita cruzó la frontera francesa junto a su familia: llegó tarde para encontrarse con quien luego sería uno de sus creadores más recurrente, Antonio Machado: "Estuve allí -quizá lo vi-/pero era tarde. Yo era pequeña/ tenía sueño. Don Antonio era viejo/ y también tenía sueño./ (Señor, qué imperdonable;/haber nacido demasiado pronto/ y haber llegado demasiado tarde)".

Ochenta y un años de vida y cuarenta de creación literaria y poética han sido necesarios para que esta mujer comience a recibir el reconocimiento que merece. Y ha recibido premios, claro que sí, pero ha sido difícil que las instancias culturales, los ministerios se den cuenta de que detrás, delante, al lado del gran y reconocido poeta Félix Grande está una voz tan poderosa y tan necesaria como la de Paca Aguirre. Aunque la poeta pertenece por fecha de nacimiento a la generación del 50 (Jaime Gil de Biedma y José Ángel Valente nacen en 1929, Francisco Brines en 1932 o Claudio Rodríguez en 1934) lo cierto es que la tardía publicación de su primer poemario ha supuesto que su nombre se vea apartado de las antologías de su generación y que sólo hasta hace poco su reconocimiento como poeta haya crecido significativamente. Como la misma autora dice: "Considero que pertenezco a esa Generación del 98 paciente, sin prisas, que como explicaba Antonio Machado, pensaba que el arte es largo y además no importa, porque lo único importante es la vida".

En la poesía de Paca Aguirre, llama la atención el que casi todos sus poemas estén dedicados a la gente que quiere -familia y amigos. Pareciera que los poemas no pudieran existir sin éstos, ni los amigos sin los poemas. *Historia de una anatomía* es un libro concebido como un extenso autorretrato a través del cuerpo humano. Así lo define la autora: "Se separa un poco de lo que he venido haciendo, es la historia de mis huesos, son mis radiografías."

Francisca Aguirre es la mujer que nos enseñó un espejito para preguntarle el por qué de la guerra, de los paredones, del hambre, de la muerte... También escribió relatos, uno de ellos, emblemático: una mujer se dispone a planchar la ropa... y oye a trabajadores y estudiantes manifestarse por las calles de Madrid, decide bajar, unirse y corear: "Qué planche Rosa Luxemburgo". **¶**

(1) POEMARIO: ÍTACA (1972), LOS TRESCIENTOS ESCALONES (1976), LA OTRA MÚSICA (1978), ENSAYO GENERAL (1996), PAVANA DEL DESASOSIEGO (1998), ENSAYO GENERAL. POESÍA COMPLETA 1966-2000, MEMORIA ARRODILLADA. ANTOLOGÍA (2002), LA HERIDA ABSURDA (2006), NANAS PARA DORMIR DESPERDICIOS (2008). Y EN PROSA: ESPEJITO, ESPEJITO (1995) Y QUE PLANCHE ROSA LUXEMBURGO (1994).

Manuela Temporelli (mtemporelli@usmr.ccoo.es) es coordinadora de la Tertulia Poética "Indio Juan" del Ateneo Cultural 1º de Mayo de la USMR de Madrid.



Embarazo, lactancia y condiciones de trabajo saludables

Neus Moreno Sáenz

EL INSTITUTO

Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) publica, a finales de 2011, las *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo* (1); este documento tiene como objetivo ofrecer criterios para la evaluación y prevención de riesgos para la salud en el trabajo durante el embarazo y la lactancia natural, y responde a la disposición adicional tercera de la llamada ley de igualdad, de 2007, que *mandataba* al Ministerio de Trabajo a transponer la directiva europea de los riesgos que se deben evaluar y a elaborar los criterios para la aplicación en la empresa.

Con estas directrices se finaliza la transposición de la directiva europea del año 1992 y que se inició con la ley de prevención en el año 1995. Han leído bien, ¡17 años! y en este largo proceso los mayores impulsos han venido de la mano de normativas relacionadas con la llamada igualdad de género, y no de las de prevención de riesgos. Todo ello pone en evidencia

preventiva y supera positivamente los instrumentos que hasta la actualidad disponíamos: los criterios de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO), los de la Sociedad Española de Pediatría (AEP) y los de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT). Ello no quiere decir que en algunos riesgos continuará habiendo problemas para evaluarlos y prevenirlos, por ejemplo no se han incluido los movimientos repetitivos o, en algunos de los riesgos, los criterios de actuación son algo ambiguos. Por ejemplo, algunos riesgos biológicos, el trabajo nocturno y a turnos, o la exposición a radiaciones ionizantes.

Desafortunadamente el apartado de intervención en la empresa ignora el papel de la representación legal de trabajadoras

y trabajadores y el papel de los comités de seguridad y salud en el trabajo, pero la ley de prevención de riesgos laborales es clara en este tema y se pueden aplicar todos los derechos de participación.

Actuar sobre la fase del embarazo y la lactancia natural quiere decir abordar parcialmente la salud reproductiva, ya que obvia la fase de preconcepción, y aspectos tan importantes como la prevención de alteraciones reproductivas como, por ejemplo, la infertilidad y las alteraciones de la salud de la descendencia debido a las exposiciones anteriores a la concepción (que pueden deberse a exposiciones tanto de hombres como de mujeres). Y este tema -parcialmente protegido en la norma y casi nada en las prácticas de prevención en las empresas- es un tema pendiente.

Comisiones Obreras y el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) recogiendo su experiencia y conocimiento han sido capaces de ser propositivos en el proceso de participación y consulta de estas directrices, y valoran positivamente el resultado. Ahora queda lo que requiere más trabajo conseguir empresa a empresa: que las evaluaciones de riesgos y la prevención contemple los riesgos para el embarazo y la lactancia, y avanzar en la consecución de unas condiciones de trabajo que no supongan riesgos para las personas trabajadoras, ni su descendencia. ■

“Queda avanzar en la consecución de unas condiciones de trabajo que no supongan riesgos para las personas trabajadoras, ni su descendencia”.

que la prevención de salud reproductiva no es un tema prioritario y que se continúa considerando un tema de mujeres. Estas “directrices” llegan tarde, pero bienvenidas sean, sobre todo porque de su aplicación se debe esperar que las condiciones de trabajo mejoren.

La mayor parte de estas directrices son unas fichas de riesgos para la salud (químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales) que recogen información que caracteriza los riesgos y criterios para su evaluación y prevención, con el fin de garantizar la salud de las embarazadas y lactantes, así como de su descendencia. También contiene tres apartados importantes: cómo actuar en la empresa, información de la normativa relacionada y un anexo de fuentes de información.

La valoración de Comisiones Obreras, en general, es positiva ya que incorpora criterios para la actuación



HOPE (1903), DE GUSTAV KLIMT.

(1) EL DOCUMENTO SE PUEDE DESCARGAR EN:
<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/1110192.pdf>
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/2011_11_23_DIR_MATER.pdf

Neus Moreno (nmoreno@ccoo.cat) forma parte del equipo de trabajo del Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (ISTAS) de Comisiones Obreras.

Un sindicato de hombres y mujeres

EL SECTOR FINANCIERO español se va a enfrentar en los próximos meses a una segunda reconversión que tiene en la concentración de entidades el eje principal de su estrategia. Un proceso que está condicionado, desde su inicio, por tres factores que dibujan un escenario tremendamente complicado para quienes trabajan en el sector financiero: las necesidades de capitalización de las entidades, el obligatorio saneamiento de los balances en relación con la burbuja inmobiliaria y la necesidad social de que el crédito circule de nuevo, para relanzar la actividad productiva en el país y empezar a recuperar empleo, con mayúsculas, lo más rápidamente posible.

Las direcciones de las empresas van a intentar traducir en reducción de puestos de trabajo la presión

sobre los costes en las cuentas de resultados y la superposición de redes de oficinas en las entidades financieras fusionadas. Sobre todo teniendo en cuenta la urgencia con la que se está planteando este proceso. Los plazos marcados para la reconversión van a introducir, de hecho, una fecha de caducidad para determinadas entidades, si no son capaces de encontrar pareja.

Esa presión sobre el empleo, y sus condiciones, sólo puede ser equilibrada si la contención negociada de los costes se combina con la reinversión de los beneficios empresariales, y una remuneración de los gestores socialmente responsable.

Con este panorama -escribo estas palabras recién acabada una convención sindical del sector financiero- quienes forman parte de las secciones sindicales en el sector han definido cómo llevar adelante un equilibrio y traducirlo en

y carrera profesional-, que ha dominado en las relaciones laborales de las empresas, ha configurado un mapa de género que puede plantear problemas en el tratamiento de los excedentes de plantilla que acompañan a los procesos de fusión. Sobre todo preocupa que las medidas de flexibilidad -que posiblemente habrá que negociar en las empresas- terminen convirtiéndose en toboganes de salida para un número importante de mujeres (sin corresponsabilidad por parte de sus parejas en las tareas del hogar y el cuidado de la familia) (1) que viven la imposibilidad de conciliar la "flexibilidad interna" con "la rigidez externa".

El 39% de quienes trabajan en el sector son mujeres. Superan la edad de 50 años, el 5% del total de la plantilla; el mayor número de mujeres se encuentra entre el tramo de 30 a 39 años de edad. (19% de la plantilla total). El cruce de estos tres datos, combinado con los datos de clasificación profesional por géneros, puede plantear amenazas, pero también es una oportunidad única para desbloquear la promoción profesional de las mujeres y romper los techos de cristal.

Desde COMFIA CCOO, sensible a las situaciones de desigualdad por género, se hará un esfuerzo

Creecemos con las personas

José María Martínez López

“El concepto de igualdad de género se va a poner a prueba, hay que hacer de ello una oportunidad para seguir creciendo como un sindicato de hombres y mujeres”.

medidas concretas: flexibilidad, viabilidad, eficiencia, movilización, comunicación y la gestión de los procesos han sido medidas ampliamente discutidas. Pero el objetivo de controlar de manera transversal la igualdad de género dentro de los procesos de concentración bancaria ha concitado un consenso unánime. Quizás demasiado unánime.

La cultura de género dominante en nuestro país -el momento en el que las mujeres empiezan a incorporarse al trabajo en el sector financiero y las políticas de promoción,

importante para gestionar este proceso y trabajar de manera transversal en las negociaciones que vayan surgiendo. Sin embargo, una parte del sindicato vive este reto como un sobreesfuerzo, "con la que está cayendo". Tan sólo se me ocurre una recomendación: "Hable con ellas".

El III Congreso Federal de COMFIA CCOO, celebrado en abril de 2009, tuvo por lema: "Creecemos con las personas". En mitad de la crisis -y a punto de abordar una revolución en la vida de muchas de esas personas- el concepto de igualdad de género se va a poner a prueba, hay que hacer de ello una oportunidad para seguir creciendo como un sindicato de hombres y mujeres. ■

(1) TAN SÓLO UN DATO: LAS EXCEDENCIAS POR CUIDADO FAMILIAR, EN 2011 FUERON SOLICITADAS POR 37.875 MUJERES FRENTE A TAN SÓLO 2.455 HOMBRES.

FOTOGRAFÍA DE MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ.

José María Martínez (secretario.general@comfia.ccoo.es) es secretario general de la Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de Comisiones Obreras.



Trabajadora43

CCOO SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER

www.ccoo.es/mujeres trabajadora@ccoo.es

SUBVENCIONADA POR EL

