



CAMPAÑA

3/Cuidados sin brecha: 22 de Febrero, Día de la Igualdad Salarial, de Carmen Briz

EDITORIAL

4/De salarios, estrategias y brechas

POR AQUÍ

6/Ampliar lo que no se ve, de Carmen López
Robotización, ergonomía y género, de María José Sevilla y Montserrat López
Estrategia Europea de Cuidados, de Sonia García
Bob Pop y Mili Hernández, de Manuel Rodríguez

EMPLEO

8/Trabajadoras de la limpieza. Contra la segregación y la segmentación, movilización, de Paloma Vázquez
Teletabajo o la 'dulce' llamada de la lavadora, de Mentxu Gutiérrez

ENTREVISTA

10/Entrevista con la escritora y periodista Rosa Montero, de Carmen Briz

GENERACIÓN XXI

14/ Juventud y emancipación, ¿una relación complicada?, de Lucía Aliagas y Julia Rosanna Sánchez-Valverde

INFORME

15/Informe: La igualdad es un plan que funciona

Trabajando para que los planes salgan bien, de Begoña Marugán
Registro retributivo y auditoría retributiva, de Esmeralda Sanz
Formación, de Celia Domínguez

CIBERFEMINISTAS

21/Deshumanizadas, de Liliana Reyes

POR EL MUNDO

22/Hacia una transición energética y ecológica feminista, de Azahara Merino

PUBLICACIONES Y LIBROS

24/In-Mujeres, de Esther L. Martín
Te haré la vida imposible, de Carmen Briz
Una lucha de mujeres, de Yolanda Martín

SOCIEDAD

25/Breve historia del trabajo del hogar y el sindicalismo, de Mayka Muñoz

GUÍA PARA NO PERDERSE

27/Prohibido, de Carmen Briz
Miss Raisa, de Raquel Prieto
Cartas a las mujeres de España, de Enrique Arce
Un mapa para la izquierda, de Diana García

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

29/Contra el acoso laboral al colectivo LGTBI+, de Manuel José Triano

SALUD

30/Avances tecnológicos, brecha de género y riesgos laborales, de María José Sevilla y Montserrat López

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

32/CCOO y el feminismo que derriba barreras, de Rosa María Mantecón

EDITA

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras

DIRECCIÓN POSTAL

c. Fernández de la Hoz, nº 12, 6ª planta 28010 Madrid
Tfno: 917 028 176 Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable | Carolina Vidal López

Realización | Carmen Briz Hernández

Distribución | Raquel Prieto García

Consejo de Dirección y Redacción: Carolina Vidal, Carmen Briz, Begoña Marugán, Diana García, Alejandra Ortega, Sonia García, Azahara Merino, Esther Martín, Carlos Gutiérrez, Mentxu Gutiérrez, Esmeralda Sanz, Empar Pablo, Estibaliz Montero, Iria Antuña y Laura Fátima Castelló.

Colaboran en este número: Carmen López, María José Sevilla, Montserrat López, Manuel Rodríguez, Paloma Vázquez, Lucía Aliagas, Julia Rosanna Sánchez-Valverde, Celia Domínguez, Liliana Reyes, Yolanda Martín, Mayka Muñoz, Raquel Prieto, Enrique Arce, Manuel José Triano y Rosa María Mantecón.

Fotografías e ilustraciones de: Julián Rebollo, Sonia García, Fran Lorente, Txefe Betancort y Pepe.

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijes.



Premio Comunicación 2013 (VI edición de los Premios *Participando creamos espacios de igualdad*, del Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid).

Premi Comunicació No Sexista 2013 (Associació de Dones Periodistes de Catalunya).

www.ccoo.es/mujeres

@RevTrabajadora

<http://issuu.com/cscocoo/docs>

www.facebook.com/RevistaTrabajadora

22 de Febrero, Día de la Igualdad Salarial

Cuidados sin brecha

Carmen Briz Hernández

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL es una de las desigualdades que soportan las mujeres en el mercado laboral. A pesar de que la brecha se ha reducido tras la subida del Salario Mínimo Interprofesional, sigue situándose en nuestro país en el 20,9%. Actuar sobre los factores estructurales es determinante para acabar con ella. La inserción de las mujeres en el mercado de trabajo ya viene condicionada por determinantes sociales, económicos, personales... Durante el acceso al trabajo continúan soportando peores condiciones laborales en cuanto a jornada, contratos, complementos, promoción, formación y cuentan con mayores interrupciones en su vida laboral (muy vinculadas a las tareas de cuidado) que acaban penalizándolas. Por último, muchas retribuciones continúan siendo desiguales para trabajos de igual valor.

El 22 de Febrero, Día de la Igualdad Salarial, CCOO pone en marcha la campaña *Cuidados sin brecha*. Por hacer más, ganamos menos para hacer una llamada de atención sobre el desigual reparto de los cuidados entre hombres y mujeres y el 'castigo' profesional que supone para las mujeres.

Es preciso actuar sobre las causas de la discriminación salarial incorporando cláusulas de acción positiva en los convenios colectivos que favorezcan la contratación, promoción y formación sobre todo en aquellos empleos donde existe subrepresentación femenina, al igual que es preciso negociar planes de igualdad contundentes y eficaces para diagnosticar y negociar con perspectiva de género. Es prioritario cuestionar las jornadas parciales no decididas, la desvalorización de los puestos de trabajo ocupados por mujeres, la masculinización de los complementos salariales y el desigual reparto familiar. Pero, además, CCOO exige empleos de calidad para todas las personas que cuidan (fundamentalmente mujeres) y que se ponga, tal y como se viene exigiendo desde los feminismos la "vida en el centro" valorando el trabajo de cuidados, sea éste profesional o no. **ii**

Carmen Briz (@MamenBriz) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.



22 febrero Día de la Igualdad Salarial

por hacer más ganamos menos

CCOO

De salarios, estrategias y brechas

EL SALARIO Mínimo Interprofesional, la Estrategia Europea de Cuidados, la brecha de género y el 8 de Marzo son algunas de las cuestiones más relevantes en estos últimos meses.

Tras un arduo proceso de negociación, la subida del Salario Mínimo Interprofesional ya es una realidad, situándose en la actualidad en los 1.080 euros mensuales, por catorce pagas. Una subida importante que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero y que beneficiará a más de dos millones y medio de personas trabajadoras. Del total de personas beneficiarias el 57,5% son mujeres y el 42,5% hombres. La subida significa una buena noticia tanto para las trabajadoras como para las personas jóvenes. En el caso de las primeras significa acortar la brecha salarial en relación a los hombres.

La Unión Europea y el Parlamento Europeo apuestan por la [Estrategia Europea de Cuidados](#), aprobada en septiembre de 2022 y España no puede quedarse atrás, urge un Pacto Estatal por los Cuidados, un pacto que dignifique las condiciones laborales de quienes cuidan, una inmensa mayoría de mujeres, tomando como eje transversal la igualdad de género. Porque la ciudadanía tiene derecho a ser cuidada mediante cuidados profesionalizados en servicios públicos de calidad. Los cuidados no son un problema privado (de las mujeres) sino un problema social.

La discriminación salarial y la celebración del 22 de Febrero, Día de la Igualdad Salarial, es otra de las preocupaciones constantes de Comisiones Obreras. Es imprescindible acabar con la desigualdad y la discrimi-

“Del total de personas beneficiarias del SMI, el 57,5% son mujeres y el 42,5% hombres. La subida significa una buena noticia tanto para las trabajadoras como para las personas jóvenes”.



Autorretrato (1917), de la pintora francesa Jeanne Hébuterne.

nación laboral que soportan las mujeres. La brecha salarial es una de ellas, que actualmente se sitúa en el 20,9%.

No es de recibo, que las mujeres sigan “ganando menos por hacer más”.

Bajo la etiqueta #FeminismoSindical están teniendo lugar encuentros con diferentes sectores de trabajadoras. El primero de ellos, con trabajadoras del [sector del comercio](#) tuvo lugar el 6 de febrero, donde explicaron cuáles

son los principales problemas a los que se enfrentan y cómo están trabajando.

Este 8 de Marzo, Comisiones Obreras insiste en la importancia de contar con planes de igualdad en todas las empresas como base para acabar con las discriminaciones laborales. Nuevas herramientas como el registro y la asesoría retributiva o la valoración de puestos de trabajo, por eso apostamos por la etiqueta #LosPlanesSalenBien.

Feminismo Sindical

ABRIMOS las páginas de este número de *Trabajadora* con la campaña de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, titulada *Cuidados sin brecha. Por hacer más, ganamos menos*, con motivo de la celebración del 22 de Febrero, Día de la Igualdad Salarial. Este año, se pone el acento en una de las situaciones que provocan la discriminación salarial y dañan la vida laboral de las mujeres: los cuidados. La redistribución, salarial y de tiempos, es imprescindible en el camino hacia la igualdad. En la actualidad, la asunción por parte de los varones en las tareas de cuidado se haya muy por debajo de la implicación femenina en las mismas situaciones. CCOO exige un gran pacto estatal por los cuidados, porque la ciudadanía tiene derecho al cuidado y el Estado debe garantizarlos.

Poner en el foco en las otras violencias menos conocidas como la violencia psicológica o la violencia económica es lo que nos cuenta Carmen López (secretaria de Mujeres de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras) en el artículo "Ampliar lo que no se ve". Sonia García (secretaria de Igualdad y Política Social de CCOO de Aragón) escribe sobre la jornada dedicada a la Estrategia Europea de Cuidados, que tuvo lugar en Zaragoza, en la que Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, planteó la voluntariedad del derecho a cuidar y la necesidad de contar con un Pacto Estatal por los Cuidados en nuestro país. La tecnología robótica y la automatización de los procesos industriales continuará creciendo en los próximos años, pero habrá que estar atentas a qué desigualdades de género pueda traer consigo, sobre ello escriben María José Sevilla, ergonomista, y Montserrat López, técnica de prevención de riesgos laborales, ambas en la Fundación 1º de Mayo de CCOO, respectivamente. Manuel Rodríguez, secretario de Políticas Sociales y Diversidad de CCOO de Madrid, relata el transcurso de los premios *Reconocimientos Orgullo de Ser*, que este año fueron para la librería Mili Hernández y para el escritor Bob Pop.

En septiembre de 1997, Concha Hernández entrevistaba a la periodista y escritora Rosa Montero para la revista *Trabajadora*, justo cuando acababa de publicar su novela *La hija del Caníbal*, hablaba sobre ella, claro, pero también sobre sus columnas y la situación de las mujeres en España. Han pasado 23 años y decidimos volver a entrevistarla. Había ganado ya, en 1978, el Premio Mundo de Entrevistas. Ahora, atesora una larga lista: Premio Nacional de Periodismo (1980) Premio de la Asociación de la Prensa de Madrid a toda una vida profesional (2005), Premio Nacional de las Letras (2017); Premio Violeta Negra Occitanie (2020), entre otros.

"Bajo la etiqueta #FeminismoSindical están teniendo lugar encuentros con diferentes sectores de trabajadoras".

La precariedad se asienta con fuerza en sectores feminizados, como por ejemplo el de la limpieza; Paloma Vázquez, secretaria de Mujeres de CCOO del Hábitat, escribe sobre las trabajadoras de este sector y la huelga que han mantenido en Castilla-La Mancha, en la sección de *Empleo* junto con la secretaria de Dones i Polítiques LGTBI+ de CCOO de Catalunya, Mentxu Gutiérrez, que alerta en otro artículo sobre los peligros del teletrabajo que pueden mantener a las mujeres apartadas de los espacios de decisión y de poder.

En la sección *Generación XXI*, Lucía Aliagas, coordinadora nacional y Julia Rosanna Sánchez-Valverde, responsable de Formación de Acción Jove - Joves de CCOO, respectivamente, escriben sobre el aumento de la desigualdad salarial entre generaciones, lo que impide a la juventud poner en marcha procesos emancipatorios.

Sobre los planes de igualdad, los beneficios sindicales y sociales, la formación, las herramientas de registro retributivo, la asesoría retributiva y la valoración de los puestos de trabajo escriben para el informe de este número: Begoña Marugán, adjunta a la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO; Celia Domínguez, directora de la Escuela Sindical Juan Muñoz Zapico de CCOO y Esmeralda Sanz, socióloga y del equipo de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO.

Ser mujer, racializada, del colectivo LGTBI+, pobre y migrante laboral constituye en sí misma una experiencia de expulsión de tus orígenes, de tu tierra, de tus gentes, pero además puede ser una experiencia deshumanizante. Liliana Reyes, responsable de Noves Realitats del Treball, Territori i Migracions de CCOO Catalunya, escribe sobre una interesante página web puesta en marcha por La Directa, Entrepueblos Herriarte y Brigadas Internacionales de Paz.

Azahara Merino, técnica en la secretaria confederal de Transiciones Estratégicas y Desarrollo Territorial de Comisiones Obreras, escribe sobre el reto de conseguir una economía más sostenible tanto social como mediambientalmente. La escasez de agua dulce, la pérdida de la biodiversidad, el agotamiento de

recursos naturales y el cambio climático son ya una fea realidad a la que hay que hacer frente.

La sección *publicaciones y libros* se detiene en la revista editada por el Instituto de las Mujeres *In-Mujeres*, de la mano de Esther Martín, secretaria de Acción Sindical, Igualdad y Juventud de CCOO de Canarias; en el ensayo testimonial sobre violencia psicológica *Te haré la vida imposible* de la periodista canaria Nanda Santana, de la mano de Carmen Briz y en el ensayo *Una lucha de mujeres*, que cuenta la pelea de las trabajadoras de Ory en septiembre de 1976 y que firma Yolanda Martín, secretaria de Mujeres, Igualdad y Políticas sociales de CCOO de Castilla y León.

En la sección *Sociedad*, la historiadora de la Fundación 1º de Mayo, Mayka Muñoz, relata las dificultades que han existido históricamente para considerar 'trabajo' al trabajo doméstico, soportado casi siempre por mujeres.

Y en las páginas de Cultura, Carmen Briz rescata a la novelista italiana Alba de Céspedes y a su obra *El cuaderno prohibido*, metáfora de tantas cosas prohibidas para las mujeres. Raquel Prieto nos da a conocer a la rapera catalana Imane Raissali Salah, más conocida por Miss Raisa, que compone siempre pensando en lo multicultural y en el feminismo. Diana García nos anima a leer la recopilación de artículos de la filósofa feminista estadounidense a Nancy Fraser *Los talleres ocultos del capital*, donde reflexiona, entre muchos otros temas, sobre la crisis de los cuidados. Por último, Enrique Arce, documentalista en el Centro de Documentación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, escribe sobre el ensayo escrito a cuatro manos entre María de la O Lejárraga y Gregorio Martínez Sierra: *Cartas a las mujeres de España*, que también ha sido llevado al cine por Laura Hoiman.

Manuel José Triano, secretario general de la Unión Comarcal de CCOO de Campo de Gibraltar, escribe en la sección *Diversidad sexual y de género* sobre un caso de acoso laboral por orientación sexual que consiguieron llevar, junto con la asociación Roja Directa, a Inspección de Trabajo.

María José Sevilla, especialista en ergonomía y Montse López, técnica superior en prevención de riesgos laborales, ambas en la Fundación 1º de Mayo de CCOO, escriben sobre la Industria 4.0 y la prevención de riesgos laborales. La robotización trae consigo nuevos riesgos y exposiciones en el trabajo que delegadas y delegados de prevención han de conocer.

Rosa María Mantecón, secretaria general de Comisiones Obreras de Cantabria desde julio de 2021, es nuestra firma invitada para la sección *Un sindicato de hombres y mujeres*. ■

Ampliar lo que no se ve



Carmen López López

EL DÍA Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de CCOO llevó a cabo la campaña *Ampliar lo que no se ve*. *Hacer visible lo invisible*, que incluyó, entre otras acciones, una jornada para abordar las diferentes formas de violencia, poniendo la lupa sobre ellas para ampliar lo que no se ve, para hacerlas visibles al conjunto de la población y para poder prevenirlas. La violencia machista continúa siendo un grave problema en la sociedad; atenta contra las libertades y derechos fundamentales y produce daños, en ocasiones, irreparables para las mujeres. La más evidente de las violencias es la física, pero existen otros tipos que pasan de forma más desapercibida y son más difíciles de contener en los centros de trabajo. Para abordar estas formas de 'violencias ocultas' es importante conocerlas para poder prevenir y proteger a las mujeres en los centros de trabajo a través de protocolos y acuerdos.

Es posible ser víctima de formas de violencia que, en el lugar de trabajo, casi siempre trascenderán lo meramente físico y, por ello, no serán apreciables de forma inmediata. Se trata de violencias ocultas, como la psicológica, la digital, la económica, etc.

Con el título *Violencias enmascaradas*, la primera de las mesas de diálogo se centró en las violencias psicológicas y contra los animales. Las ponentes fueron Esther Laso (psicóloga general sanitaria y psicóloga forense) y Núria Querol (médica experta en violencia de género y maltrato animal).

La segunda mesa de la jornada tuvo por tema *Visibilizar lo que no se ve*, dedicándose a los aspectos económicos de la violencia contra las mujeres y al papel del **Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO**, a cargo de Begoña Marugán y Carolina Vidal (adjunta y secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, respectivamente). ■

Carmen López (@2014clopez) es secretaria de Mujeres de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (@FSCdeCCOO).

Robotización, ergonomía y género



Teresa Álvarez Bayona y María José Sevilla Zapater en un momento de la jornada celebrada en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico, fotografía de Julián Rebollo.

María José Sevilla Zapater y Montserrat López Bermúdez

EN NOVIEMBRE de 2022 se celebró el seminario *Robotización y condiciones ergonómicas. Una visión desde las desigualdades de género* promovido por la Confederación Europea de Sindicatos. En su diseño y desarrollo contó con el apoyo de la Fundación 1º de Mayo de CCOO. Este seminario ha permitido crear un espacio para el conocimiento y puesta en común a nivel técnico, investigador y sindical, en torno a una temática tan actual como es la tecnología robótica, la ergonomía y las desigualdades de género.

María José Sevilla introdujo el estado de conocimiento científico-técnico-sindical sobre la automatización de procesos industriales y la tecnología robótica avanzada. A continuación, dio paso Teresa Álvarez -consejera técnica del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)- que puso de manifiesto como el art.15d de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales: "Adaptar el trabajo a la persona"*, por sí mismo debería ser suficiente para lograr incorporar las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, y las desigualdades de género.

La afectación desigual de la automatización de procesos lo

trató Liliana María da Silva Cunha. Esta investigadora y profesora de la Universidad de Oporto, con amplia experiencia en proyectos de investigación-acción, presentó los resultados de dos estudios llevados a cabo en el sector textil y de la transformación del corcho, evidenciando cómo la automatización puede causar una mayor segregación en los trabajos típicamente femeninos o masculinos.

Mónica Pérez y Carles Pérez -responsables de Salud Laboral y técnico asesor de Salud Laboral de CCOO de Catalunya, respectivamente- centraron su exposición en la escasez de evaluaciones de riesgo ergonómico en las empresas, y en la nula consulta previa a la representación sindical en la introducción de nuevas tecnologías. Es ante estas situaciones donde el apoyo técnico es fundamental para emprender una acción sindical con éxito. Para terminar, se contó con dos experiencias. El delegado de prevención, Carlos Arilla, y el técnico de prevención de riesgos laborales, Santiago González, desarrollaron el punto de vista sindical y técnico, respectivamente. Compartieron su experiencia, poniendo en valor la participación de las trabajadoras y trabajadores, siendo la pieza clave para el logro de la eficacia productiva y preventiva. ■

María José Sevilla es ergónoma y Montserrat López técnica de prevención de riesgos laborales, ambas en la Fundación 1º de Mayo de CCOO.

Estrategia Europea de Cuidados

Sonia García Fábregat



Carolina Vidal realizando declaraciones ante los medios de comunicación aragoneses. Fotografía de Sonia García.

EL 23 de enero en colaboración con la izquierda europea, LEFT, la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO y la secretaria de Igualdad y Política Social de CCOO de Aragón presentaron en Zaragoza la Estrategia Europea de Cuidados.

La jornada fue inaugurada por Manuel Pina, secretario general de CCOO de Aragón, y se dividió en dos partes. En la primera mesa, M. Eugenia Rodríguez Palop, vicepresidenta de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, explicó los trabajos previos que dieron lugar a la Estrategia y las cuestiones que quedaron por incorporar. Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, planteó la voluntariedad del derecho a cuidar y la necesidad de un Pacto Estatal por los Cuidados que incluya la perspectiva laboral y de género. Dolors Comas, catedrática de Antropología Social y Cultural de la Universidad Rovira y Virgili, se centró en que el pacto de cuidados se realice también en el ámbito territorial, incluyendo a las CC.AA y a los municipios. Este cambio de modelo será beneficioso si

no implica un retroceso donde las mujeres vuelvan a los hogares a hacerse cargo de los cuidados. Los cuidados son un asunto social y político.

La segunda mesa se dedicó a dar una visión del territorio. Marga Deyá, activista feminista, presentó el contexto y definiciones de los cuidados desde el movimiento feminista. María Goikoetxea, directora del Instituto Aragonés de la Mujer, presentó los resultados del Plan Corresponsables en Aragón y su incidencia en las zonas rurales. Sonia García, secretaria de Igualdad y Política Social de CCOO de Aragón, señaló la excesiva carga laboral en estos sectores donde la salud de las trabajadoras es precaria y muchas de ellas tienen la necesidad de medicarse para realizar sus tareas. La clausura corrió a cargo de Teresa Picontó, catedrática de Filosofía del Derecho y Sociología Jurídica de la Universidad de Zaragoza, que recogió las síntesis de la jornada y expuso el trabajo de la Universidad de Zaragoza para medir los impactos de las tareas de cuidados en las mujeres.

Encuentros similares a este realizado en Zaragoza han tenido lugar también en Bilbao el 3 de febrero y en Valladolid el 10 de febrero. ■

Sonia García (@Sonieta_Garcia) es secretaria de Igualdad y Política Social de CCOO de Aragón.

Bob Pop y Mili Hernández

Manuel Rodríguez Núñez



Bob Pop y Mili Hernández en la sala Trece Rosas de CCOO de Madrid, fotografía de Fran Lorente.

EN 2017, CCOO de Madrid, desde su compromiso con la defensa de los derechos de las personas LGTBQ+, instauró los Reconocimientos Orgullo de Ser que, con el pretexto de reconocer el trabajo y la implicación de entidades o personas individuales, pretende ser un acto de sensibilización, visibilización y reivindicación.

Durante estos años han sido reconocidas entidades como el Ayuntamiento de Móstoles, la asociación Apoyo Positivo o la Fundación 26 de Diciembre, y personas individuales como José Pichardo, Carla Antonelli, Boti García, Pedro Zerolo (in memoriam), Beatriz Gimeno y Miguel Ángel Sánchez, organizaciones y personas que sin duda prestigian este galardón.

En esta 5ª edición, celebrada el pasado 19 de diciembre, en la Sala Trece Rosas (en 2020 no se entregó como consecuencia de la pandemia provocada por el Covid19), los reconocimientos se centraron en el ámbito cultural y los medios de comunicación como espacios imprescindibles y necesarios de lucha y reivindicación.

En este sentido, y a propuesta del Grupo LGTBI de CCOO de Madrid, los homenajeados fueron figuras relevantes de la cultura nacional; Mili Hernández, fundadora de la librería Berkana, editora, militante y referente en la visibilidad de las personas LGTBI; y Roberto Enríquez, más conocido como Bob Pop, escritor, director adjunto del periódico La Marea, crítico, columnista... tuitero y contador de historias.

En su intervención, Mili hizo un repaso a su trayectoria y cómo salir de la España gris de los 80 le ayudó a deconstruirse y reconstruirse nuevamente a través de las experiencias y de los libros. También como de vuelta a España decidió montar la primera librería como herramienta para que las personas LGTBI pudieran reconocerse y encontrarse.

Por su parte, Bob Pop relató cómo él también busco en los libros su identidad y reafirmación y puso en valor la importancia de "reconocerse" en diferentes espacios comunes sin perder la perspectiva de clase, lanzando un mensaje reivindicativo muy claro: "Hasta que no podamos tomar los medios de producción tenemos que tomar los medios de comunicación". ■

Manuel Rodríguez (@limianosanabria) es secretario de Políticas Sociales y Diversidad de CCOO de Madrid (@CCOOMadrid).

Trabajadoras de la limpieza

Contra la segregación y la segmentación, movilización

Paloma Vázquez Laserna

LAS 15.000 TRABAJADORAS de limpieza de locales y edificios de Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo han llevado a cabo 9 días de huelga en el mes de enero (sin descartar convocar nuevamente otra) ante una patronal estatal, Asociación Profesional de Empresas de Limpieza, ASPEL, que rompe cualquier posibilidad de acuerdo para la firma de los convenios colectivos provinciales, caducados desde 2021. Asimismo, niegan cualquier incremento salarial en el año 2022, ofreciendo un risorio aumento del 9% en la suma de los tres años próximos, además de rechazar la introducción de una cláusula de revisión salarial y la reducción de jornada que reivindica CCOO del Hábitat para mejorar el porcentaje salarial y de cotizaciones del 75% de las trabajadoras del sector, que tienen contratos a tiempo parcial.

El sector, altamente feminizado, acusa las connotaciones del trabajo precario desde una perspectiva de clase -como todos los conflictos laborales- pero también de género. Aunque los hombres se ven claramente afectados por la precariedad, las mujeres son más vulnerables frente a ello. Los sectores feminizados presentan altas tasas de trabajo a tiempo parcial asociado, entre otras cuestiones, a desventajas con respecto a los hombres en cuanto a por ejemplo, promoción profesional, salario, etc. En el caso del sector de limpieza en Castilla-La Mancha, según la EPA del tercer trimestre de 2022, la temporalidad es del 32% y la parcialidad del 26% (en el segundo trimestre 2022 la parcialidad era del 10%).

Que las mujeres ocupen determinados sectores y puestos considerados como de "inferior categoría", como es bien sabido, obedece a un número de estereotipos naturalizados e interiorizados por la sociedad a la hora de configurar un constructo social donde la segregación por razones de género se ha asentado en todos los sistemas educativos y en las ocupaciones. Romper con dichos estereotipos, romper con las brechas que ello supone es complejo, pero no imposible. Es por ello hora de visibilizar y actuar contra la perpetua precariedad asentada



Concentración de las trabajadoras de la limpieza en huelga de Castilla-La Mancha ante la sede de la patronal ASPEL en Madrid, fotografía de Julián Rebollo.

en diversos sectores feminizados, donde la inestabilidad, inseguridad e insuficiencia salarial componen su día a día.

Por otro lado, el conflicto de estas trabajadoras evidencia que la contradicción capital/trabajo es real, perpetuando el abyecto intento de la patronal por seguir devaluando los salarios, ya de por sí bajos, para la obtención de pingües beneficios. Pareciera con ello querer recuperar el espíritu de la reforma laboral del 2012 por la vía de la amputación de la capacidad colectiva de negociar el precio del trabajo, no queriendo aceptar ninguna medida que provenga de los sindicatos, intentando con ello, además, limitar la capacidad de respuesta del movimiento obrero. Nada más lejos de su propósito, pues enfrente están las trabajadoras con firmeza en los planteamientos, sabiendo organizar el conflicto bajo la batuta de los sindicatos de clase.

Conviene recordar también que las empresas que obstaculizan todo intento de acuerdo se están beneficiando del dinero público proveniente de las adjudicaciones

que les conceden las diferentes administraciones. Según el [Observatorio Sectorial de la Contratación Pública de CCOO del Hábitat](#) en los tres primeros trimestres del 2022 en Castilla-La Mancha se adjudicaron 42 contratos a diferentes empresas, entre las que se encuentran las que se oponen a las demandas sindicales, con un importe total adjudicado de cerca de 35 millones de euros. Estas mujeres en su mayoría, por tanto, trabajan para contratos de la administración pública, donde a pesar de lo estipulado en la [Ley de Contratos del Sector Público](#), el precio sigue siendo el elemento que predomina en la actividad contractual de las entidades del sector público, no la calidad del servicio prestado, lo que conlleva a aminorar costes a costa de los salarios de las trabajadoras... Si a ello se suma la congelación de los convenios provinciales sobran motivos para actuar ante tanta despreciable forma de proceder de la patronal. ■

Paloma Vázquez es secretaria de Mujeres de CCOO del Hábitat ([@CCOO_Habitat](#)).

Teletrabajo o la 'dulce' llamada de la lavadora

Mentxu Gutiérrez Jiménez

LOS ALGORITMOS de las redes sociales, esos que 'leen', 'escuchan' y sumergen a usuarias y usuarios en una burbuja de preferencias individuales, plantificaba, hace unos días en mi móvil, el anuncio de un producto similar a una cabina telefónica para oficinas pero sin visión exterior e insonorizada. Un producto novedoso con el objetivo de aumentar la capacidad de concentración o la creatividad de la persona trabajadora, por tanto, su productividad. Me pareció un elemento de tortura para personal "alborotador" o con "bajos rendimientos", una vuelta más de tuerca para oprimir a la clase trabajadora. Cuando lo compartí, sorprendida, en mi círculo cercano, el hecho de que una compañera se planteara comprar una cabina, me hizo plantearme la amenaza que supone un elemento de control capitalista vestido de vanguardia.

Como siempre, a los sindicatos les toca hacer de "malas agoreras": alertar de la deriva de las políticas neoliberales que se adentran, de manera silenciosa y persuasiva en el mundo laboral y en la sociedad. A las sindicalistas nos toca liberar de la piel de cordero al lobo disfrazado. Y esto no es una tarea fácil.

Estas cabinas evocan el mismo aislamiento social que se sufrió en el confinamiento durante la pandemia de la Covid-19 con la implantación, en muchos sectores, del teletrabajo (o trabajo a distancia). Esa modalidad contractual históricamente asociada a profesiones de prestigio y masculinizadas, de unos sectores que requieren alta capacidad de concentración, creatividad... De unos trabajos que con tranquilidad y silencio se desarrollan mejor. Donde el teletrabajador (generalmente varón) aumenta su productividad en el hogar sumándole factores como tener a hijos e hijas en el colegio, el piso recogido, la compra hecha y, en numerosas ocasiones, hasta la cena preparada.

Nada que ver con el caos del confinamiento cuando llamábamos a los servicios de *contact center* del banco, de la aseguradora... y nos atendía una trabajadora con el niño en brazos en el sofá o con los cascos mientras se oían el mensaje de cocina a mediodía.

Hasta se decía aquello de que: 'el teletrabajo ha venido para quedarse', previendo que la pandemia traería un escenario de implantación masiva de este modelo en muchos sectores.

Pero se falló en la previsión, por suerte: Si bien el porcentaje de personas que trabajaban más de la mitad de los jornadas en su domicilio en nuestro país pasó de 4,8% del 2019 en pre-pandemia al 10,8% durante la pandemia, en 2021 el porcentaje descendió hasta el 9,5% (según datos del INE).

Y digo por suerte porque se podría concluir que el patriarcado, una vez más, al acecho para legitimar las desigualdades, ha introducido el caballo de Troya del teletrabajo en el mundo laboral, como supuesto favorecedor de la conciliación personal. ¿Su *target*? las mujeres ¿Su objetivo? Ojo *spoiler*: 'la devolución de éstas a la esfera privada, a conciliar pero para atender las tareas domésticas y los cuidados. Se podría presuponer, desde el recelo, que se quiere a las mujeres aisladas y fuera del espacio físico laboral, del espacio social, cultural y político, en definitiva: de los espacios de decisión y de poder. Se podría pensar en la similitud del teletrabajo con la primera *Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789)*, esa herramienta patriarcal que originó la democracia pero que expulsó a las mujeres del espacio público, social y político. La diferencia es que Olympe de Gouges (Montauban, 1748- París, 1793) y autora de la *Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana (1791)*, hoy estaría arropada de feminismo y sindicalismo.

En las imágenes de la publicidad de mediados del siglo XX, se idealizaba un modelo de mujer que encontraba realización personal en la asunción de los cuidados de familiares y del hogar. Conviene cuestionar si el ideal de teletrabajo no combina con un mundo laboral habitualmente precario para las mujeres y con esa 'satisfacción' de poder seguir con los cuidados y tareas del hogar acudiendo a la 'dulce' llamada de la lavadora. ■

Mentxu Gutiérrez (@MentxuGutierrez) es la secretaria de Dones i Polítiques LGTBI+ de CCOO de Catalunya (@ccoocatalunya).

Fotografía de Txefe Betancort.

“La escritura es como un esqueleto exógeno que te mantiene en pie”



Fotografía de Carmen Briz.

Rosa Montero es la autora de 18 novelas, 4 libros juveniles, 2 de relatos y 11 ensayos de periodismo. Es, entre otros muchos, Premio Nacional de las Letras 2017 y atesora 10 premios periodísticos y otros tantos vinculados a su compromiso social (de derechos humanos, LGTBI+, de defensa de los animales y de enfermedad mental).

En 1997, cuando contaba con 46 años y su novela *La hija del caníbal* salía a la calle, fue entrevistada en esta misma publicación. Regresamos a ella para conversar sobre creatividad y locura y sobre la necesidad imperiosa de leer y escribir para salvarnos, todo bajo la atenta mirada de su perrita Petra.

Carmen Briz Hernández

ROSA MONTERO nos recibe en su casa en Madrid, la ciudad en que nació y hacia la que ha sentido odio total y momentos de amor: “Es una ciudad muy viva, muy abierta, muy babélica. Ahora creo que este es ya un periodo definitivo, en el sentido de que la quiero por cosas muy profundas”. Acaba de llegar de un viaje por diferentes ciudades portuguesas donde ha presentado su último libro, al que ella llama ‘artefacto literario’: *El peligro de estar cuerda*. Quiere parar y en su cabeza ya tiene fecha para volver a sentarse a escribir. Lleva un ritmo enorme de trabajo, pero eso no le molesta, lo que odia es: “Ser mayor, es un asco hacerse viejo.”, afirma con rotundidad.

Estudió psicología, simultaneando con periodismo, porque a los 16 años sufrió ataques de pánico: “Y en mi clase social, en mi época, nadie te llevaba a un psiquiatra ni a un psicólogo, eso no existía. Así que empecé a hacer psicología para ver qué me pasaba”. Lo

“Escribir es una manera de vivir, una manera de vivir especialmente intensa. Yo escribo, entre otras cosas, para perderle el miedo a la muerte”.

dejó en el 4º curso: “Íbamos a hacer prácticas al Hospital Gregorio Marañón, que se llamaba Francisco Franco. Y lo dirigía un psiquiatra terrorífico que se llamaba Zenón, que era de la cohorte de los psiquiatras represores. Hubiera dejado la carrera igual, pero ocurrió un suceso brutal con un chaval de nuestra edad, a quien se le aplicó un chute insulínico, que fue determinante para que abandonara”. Además, había comenzado a trabajar como periodista con tan solo 19 años.

Decía en 1997: “La escritura es un camino de conocimiento, una escalera, lo que aprendes con una novela te sirve para la siguiente”. *La buena suerte* (2020) fue su última novela, ¿sigue pensando lo mismo?

Si no aprendes con cada libro, es que lo has escrito mal. Escribir es una manera de vivir, una manera de vivir especialmente intensa. Yo escribo, entre otras cosas, para perderle el miedo a la muerte; soy una persona muy obsesionada por la muerte desde muy pequeña, y los ataques de pánico tienen que ver con ese miedo, aunque cuando lo sufres no lo sabes.

Cuando tenía 20 años miraba por el rabillo del ojo a la gente de más de 60 y los miraba empavorecida, porque me parecía que eran viejísimas y yo me decía: ‘Dios mío, míralos, si entran y salen y van al cine y se van a comer y se toman un café en una terraza y están riéndose, y están tan tranquilos, con lo cerca que están de la muerte’. Pensaba: ‘si yo tuviera su edad estaría metida debajo de la cama aullando de miedo’.

Ahora tengo bastante más edad que esa y no estoy debajo de la cama aullando de miedo, por el momento, así que algo bueno habré hecho, quiero decir, algo habré aprendido para intentar encontrar un lugar en el que puedas colocar la muerte, que no aceptarla, porque además la muerte no se puede aceptar desde la vida; la vida es puro deseo de vivir, es decir, la vida se regocija en vivir, y el primer mandato de la vida es seguir viviendo. Entonces, no se puede aceptar la muerte desde la vida, pero sí la puedes colocar para que no te coma la vida.

"Escribir nos salva", dice en *El peligro de estar cuerda*.

El arte y la belleza nos salva a todos; escribir nos salva a los que escribimos, también a los que leemos. Yo no sé cómo se puede vivir sin leer. Tampoco sé cómo se puede vivir sin escribir.

Mis primeros cuentos los escribí con 5 o 6 años, de gatitas que hablaban, lo que quiere decir que desde que me recuerdo como persona, porque el recuerdo articulado de uno mismo viene de esa época, escribo. Eso en principio es como un juego. El otro día leí una entrevista con Elvira Lindo que decía: 'Al principio yo escribía como un juego'. La escritura es como un esqueleto exógeno que te mantiene en pie. Es la estructura de tu personalidad ante el mundo. Más que te salva, es que te permite vivir.

Sin embargo, tuvo una época en que le abandonó la imaginación.

La sequía no es solo que no se te ocurren las novelas. Donoso, lo llamaba 'la seca' porque se te seca la cabeza. Entonces, es que no tienes ese runrún, ese fragor de imaginaciones. Y creo que lo tenemos todos los que nos dedicamos a estas actividades creativas; y que es tu manera de relacionarte con el mundo. Eso lo he descubierto en *El peligro de estar cuerda*. Gracias a lo que imaginamos nos podemos relacionar con el mundo. Entonces, cuando tienes un parón es que es una desconexión con la realidad. Ahora, después de documentarme para escribir *El peligro de estar cuerda*, empiezo a pensar que probablemente hubo algo fisiológico también.

Afirma que lo que le afecta al ser humano no es lo que le sucede, sino cómo se lo cuenta.

Lo que nos afecta no es lo que nos pasa, sino lo que nos contamos de lo que nos pasa; somos narración, y si cambias el sentido de la narración, cambias la vida literalmente. Por eso hay tantas terapias que se basan en el cambio de narración. El psicoanálisis clásico se basa en eso. La narración te salva y no te salva. Si te haces un relato malo, te fastidias. Somos fundamentalmente narración y somos una palabra en busca de sentido.

El estudio más grande que se ha hecho sobre la depresión, que se hizo en 2015, entrevistó a más de 80.000 personas, de 21 países, entre ellos España. Y había montones de preguntas. Tratada de saber qué condiciones, qué circunstancias influían para desencadenar una depresión grave. Por su-



puesto, estudiaban el sexo, la clase social, el nivel económico, el nivel cultural, la educación, todo, hasta el producto interior bruto de cada país, montones de circunstancias. Y lo que me interesa para este caso es que descubrieron que ser viudo no influía en tener una mayor predisposición a la depresión grave. Mientras que ser divorciado sí. Yo soy viuda y dije: no puede ser. Entonces, ahí te haces una pregunta: '¿qué es lo que les falta a los divorciados, qué no les falta a los viudos para que tengan una mayor predisposición a una depresión grave?' Lo que les falta es un relato consolador. Porque cuando se muere tu pareja, cierras la historia y puedes hacer tú un relato consolador. Pero si estás separado no puedes. Somos una narración, clarísimamente.

En *La buena suerte*, escribe sobre el empeño en buscar la alegría.

La alegría es una virtud animal que hace que todas tus células se regocijen de estar

"Lo que nos afecta no es lo que nos pasa, sino lo que nos contamos de lo que nos pasa; somos narración, y si cambias el sentido de la narración, cambias la vida literalmente".

vivo. Punto, nada más. Pero la alegría es una buena sopa química; soy muy tendente a la alegría. Es ser disfrutón. Y hay una tendencia natural, y eso también es una virtud. Es decir, tú puedes esforzarte y cultivar la alegría. Puedes cultivarte tu relación con el presente.

¿Qué encuentra en las biografías de otras personas?

La gente me gusta mucho. Por eso soy novelista, porque una novela es un viaje al otro. Por eso me gusta leer. A los lectores, yo creo que nos gusta la gente rara, que directamente son un viaje al otro. Por eso soy periodista, por tener curiosidad por las otras personas.

Una de las maneras de intentar entender la condición humana es a través del análisis de tu propia vida, tienes que hacer un análisis riguroso, te tienes que autoanalizar como el entomólogo analiza un coleóptero. Tienes que ser al mismo tiempo tu propio escarabajo y tu propia entomóloga.

Y la segunda vía de conocimiento es ver las vidas de los otros. Las biografías son como mapas de la existencia, y te dicen: pues así han vivido las otras personas. Todo lo que nos pasa a todos, que es la alegría, las desgracias, el duelo, el éxito, el fracaso, el envejecimiento, la locura... cómo vive la gente la vida que todos tenemos que vivir.

Hay muchísimos ejemplos en *El peligro de estar cuerda* sobre la locura y la creación, pero hay algo que llama especialmente la atención, el 'cruel castigo' a las escritoras: 'Infelices autoras a quienes cada vez que enloquecían les quitaban las plumas'.

Sí, a las mujeres se las castigaba so pretexto de curarlas, pero es un castigo social, evidentemente. Hasta ayer mismo se ha considerado que la labor intelectual en las mujeres era algo aberrante. 'La cura de reposo', que le llamaban. Se les impedía leer, escribir. Y se les encerraba.

Y hay libros incluso que han estudiado el hecho de psiquiatrizar a las mujeres que no se adaptaban a su rol social. Bueno, se ha psiquiatrizado también a los hombres homosexuales que no se adaptaban a su rol social. Se ha psiquiatrizado a todo el que se desviaba de la norma patriarcal. No adaptarse al rol social obligatorio era una forma de aparente locura.

¿Se puede crear desde el dolor?

Desde el dolor se crea. Es decir, del dolor de perder nace la obra. Lo que pasa es que no hay que mitificar. Me parece buena tu

pregunta porque justamente lo que no hay que hacer es mitificar el dolor, porque hay un tópico que dice que el artista tiene que sufrir para crear. Me encanta tu pregunta porque parte de la base contraria, y me parece muy atinada y muy sabia. No es verdad: el dolor tremendo te quita la palabra, no lo puedes ni expresar.

El sufrimiento no es necesario para nada. Cuando a mí me dicen '¡ah!, pero el sufrimiento enseña, del sufrimiento se aprende'. Un cuerno. Aprendes si no te destruye, que te puede destruir. Imagina ahora mismo a la persona más feliz de la tierra, pues esa persona que es la más feliz de la tierra ya tiene suficiente sufrimiento como para escribirse tres bibliotecas. Porque con solo el sufrimiento de la propia muerte y de la muerte de los seres queridos, ya basta. Entonces, sí, del dolor se puede escribir, sí, si no te quita la palabra, si no es muy grande, pero no se necesita, de ninguna de las maneras.

El amor está en casi todos sus libros, pero muy cerquita del amor está siempre la amistad, todos tus personajes son capaces de rodearse de una "pandilla basurilla".

Exacto, ¡'pandilla basurilla'!, me parece genial.

No te das cuenta, tú no escoges las historias que cuentas, las historias te escogen a ti, y escribes desde el inconsciente. Pero, claro, *a posteriori* me he dado cuenta de que repito, las críticas suelen decir que mis libros son muy distintos, pero en realidad siempre terminas hablando de los mismos temas.

Casi todas mis novelas tienen una estructura parecida. Empieza la novela con un personaje en una situación calamitosa. Es un misántropo o misántropa feroz, que odia a la humanidad, o se odia a sí mismo o a sí misma, que no se entiende en absoluto, que no se sabe relacionar y que arrastra una culpa. Un personaje que ha de pasar por una ordalía medieval, incluso con riesgo para su propia vida. Y termina la novela, pasa la prueba, la vence, y de alguna manera hay un momento de redención en donde se perdona, y termina la novela con un final esperanzador en el sentido de que termina en mejor situación que cuando comienza. Y termina conociéndose más y perdonándose.

Pero para que esto suceda es imprescindible que en el camino se vaya haciendo una parafamilia de monstruos, que la propia novela se encarga de demostrar que son más válidos que los personajes que ostentan el poder.

Siempre le he dado una importancia a la amistad tremenda, quizá mi mayor éxito es ser amiga, tengo amigos desde hace cin-



Fotografía de Carmen Briz.

cuenta años, y tengo amigos desde hace dos. Soy abierta a emprender ese largo camino y esa inversión de tiempo y de tiempo en calidad, que es tener amigos. Y curiosamente todos mis libros hablan de lo importante que es vivir la vida con los otros, porque si no, no merece la pena ser vivida.

¿Quién es Bruna Husky, protagonista de la trilogía Lágrimas en la lluvia (2011), El peso del corazón (2015) y Los tiempos del odio (2018)?

Es el personaje que se parece más a mí, en el fondo, aunque con enormes diferencias. Es una misántropa que se va curando poquito a poco. En cada una de las novelas, Bruna va reuniendo su colección de 'pandilla basurilla'. Y es obsesiva, claro, para ser novelista hace falta ser obsesivo. Se parece mucho a mí, con esta dualidad entre lo emocional y lo controlado. Siempre intentas tocar tus obsesiones, y me da igual intentar explicarme esas obsesiones haciendo una historia que suceda en el siglo XXII o haciendo una

"Las biografías son como mapas de la existencia, y te dicen: pues así han vivido las otras personas. Todo lo que nos pasa a todos, que es la alegría, las desgracias, el duelo, el éxito, el fracaso, el envejecimiento, la locura..."

historia que suceda en el siglo XII como *Historia del rey transparente* (2005).

¿Qué le está devolviendo la presentación de *El peligro de estar cuerda*?

Es impresionante lo que está pasando con este libro, no me ha pasado con ningún otro. La acogida, la respuesta de los lectores y las lectoras es tan increíble, es tan personal, vienen y me cuentan toda una gama de rarezas divertidas y maravillosas. En otras ocasiones, la respuesta de la gente entra en zonas más profundas, íntimas, tremendas... También historias relacionadas con el suicidio. Hemos llorado mucho los lectores y yo con este libro. Tengo un público muy diverso desde siempre. En la Feria del Libro de Madrid puedo llegar a hablar con dos mil personas. Y te aseguro que tengo de todo, jóvenes, viejos, muchas más mujeres, pero un montón de hombres también.

Decía en 1979: 'Supongo que debe haber otra crisis hacia los 70 años, que es la asunción de la decrepitud y de la ancianidad'. El inicio de su novela *La carne* (2016) describe con una gran dosis de humor ese 'hacerse mayor' a la hora de organizar una maleta.

Son fronteras de la edad como la de la adolescencia. Suponía que a los 70 iba a pasar, y sí, pasa, vuelve a cambiarte el cuerpo, vuelve a cambiar tu relación con el mundo, no te reconoces, tienes que adaptarte a otra realidad, sí. Es un asco, al final, ser viejo, claro que cuesta.

Tiene maldita la gracia, pero si te esfuerzas, realmente puedes ser un poco más sabio, pero te tienes que esforzar mucho, porque realmente conozco a muchos viejos totalmente cretinos, que además se han sentido sobre sus ideas y no las han vuelto a revisar y ya están podridas.

Y la otra, que es preciosa, es crecer con los amigos, justamente, ir teniendo es pasado cada vez más largo y más intrincado y más tejido con los amigos, eso es muy bonito. Que tiene la maldita contrapartida en esta edad, que se van muriendo. Y eso es insufrible.

Odia profundamente que le pregunten si es escritora o periodista. Lo cuenta en *La loca de la casa* (2003).

Me encanta la profesión, me gusta muchísimo ser reportera, entrevistadora, pluma como he sido yo, te permite conocer otros mundos, y no solo geográficos, que también, sino mundos interiores, que son to-

“Sí, a las mujeres se las castigaba so pretexto de curarlas, pero es un castigo social, evidentemente. ‘La cura de reposo’, que le llamaban. Se les impedía leer, escribir. Y se les encerraba”.



Fotografía de Carmen Briz.

avía más importantes, más interesantes. Mi primera entrevista se la hice a mi madre con 8 años. Está íntegra en *El arte de la entrevista* (2019). Pero podía haber sido otra cosa.

Hice teatro de joven, podría haber terminado siendo una malísima actriz. Me gustaban mucho los animales, podría haber estudiado etología o veterinaria. O podría haberme dedicado a vivir *On The Road*, porque era hippy, de verdad. A lo mejor hoy sería camarera en Camberra, pero sería una camarera que escribe, porque no puedo vivir sin escribir.

Decía en 1979, que le preocupaba la concentración de medios y los grupos de presión económicos, ¿qué le preocupa actualmente del periodismo?

Estamos saliendo ahora de un grandísimo desierto que hemos tenido que atravesar hasta empezar a colocar el cambio de modelo de mercado digital, que ha durado veinte años. Y creo sinceramente que, después de esta devastación que ha habido de la pérdida de tantísima diversidad de medios, estamos empezando a salir porque la gente está empezando a acostumbrarse a pagar por los digitales, que es la única salvación. Han sido años de ver a periodistas haciendo de todo, con salarios de mierda, porque echaron a los señores y contrataron a jóvenes con sueldos de esclavitud. Ha empobrecido el ambiente y el rigor periodístico, pero creo que estamos saliendo.

Se definía, y se define, como antisexista y feminista. Me interesa su reflexión sobre por qué una novela no tiene por qué ser feminista.

Las novelas no pueden ser utilitarias. Eso es una traición del sentido de la novela. El sentido de la novela es la búsqueda del sentido de la existencia. No puedes empezar ese viaje de conocimiento con las respuestas previas. Es la mayor traición. Si quieres escribir para enseñar algo, utiliza otros géneros, por ejemplo puedes hacer ensayo, y puedes hacer periodismo, pero ficción, no. Lo que pasa es que, naturalmente, se transparenta tu inconsciente. Si tu inconsciente está de acuerdo con tu consciente, saldrá una idea del mundo.

Pero no siempre es así. Por ejemplo, Tolstói era un machista monstruoso y escribió *Ana Karenina*, para ejemplificar los daños que hacía el progreso a la ‘gran Rusia’. Por eso Ana Karenina al final se suicida tirándose bajo un tren, porque el tren era sobre todo el símbolo más claro del progreso. O sea, que lo que él quería decir era que era tan malo el progreso que incluso las mujeres cometían adulterio. Esa era su idea primera. Y luego, es una novela superfeminista, porque era tan buen escritor, tan poderoso, con un talento tan descomunal que Ana Karenina terminó contándole la historia y es una novela feminista.

Un libro, aparte de que sea bueno o malo, me puede molestar que sea machista. Y tienes todo el derecho a que te moleste. Por ejemplo *Rayuela* de Cortázar: Cortázar era un grandísimo escritor para mí, sobre todo de cuentos (sus novelas están envejeciendo fatal). Pero es que además es muy machista. Es molesto.

Decía hace 26 años: ‘La situación de las mujeres ha cambiado mucho en el siglo XX

‘aunque aún quedan muchísimas cosas por hacer’. ¿Cómo estamos ahora? ¿Tal vez se haya avanzado especialmente en ‘rescatar’ del olvido a muchas referentes?

Estamos avanzando en todo muchísimo, si nos ponemos a vista de pájaro. Es que en cuatro o cinco generaciones está cambiando una situación de milenios. Es que la mujer no ha podido estudiar en las universidades europeas hasta entrado el siglo XX.

El tener modelos es absolutamente esencial. Clara Schumann, una música y compositora talentosísima, en una entrada de su diario dice: “claro, apareció durante una época el sueño de componer, pero luego me dije ‘qué tontería, cómo voy a hacerlo, si no lo ha hecho nadie’, si ninguna lo ha hecho, cómo lo voy a hacer yo”. Lo habían hecho montones de mujeres a lo largo de la Historia, empezando por Hildegard von Bingen, que hizo unos oratorios que se consideran como el principio de las óperas. Y en su época había otro montón de mujeres, en todos los países, pero no se conocían entre sí. Tener modelos te facilita mucho la vida.

Pero lo que no podemos hacer es hablar de Lise Meitner, la descubridora de la fisión nuclear, solo el 8 de Marzo; tenemos que hablar de Lise Meitner en las clases, cuando toque hablar de la fisión nuclear.

Otro ejemplo es el de María Lejárraga. Ha participado en la película documental *A las mujeres de España* (2022), de la directora Laura Hojman, que la rescata del olvido dando su testimonio.

María Lejárraga es un ejemplo muy extremo, muy perverso, terminó escribiendo obras de teatro con papeles lúcidos para la amante de su marido. Y terminó escribiéndole discursos feministas que decía el marido: “*Las mujeres callan, las mujeres callan*”. Por fin se han publicado sus textos feministas bajo su nombre.

¿Qué tiene en su cabeza ahora?

Pues tengo tres libros: la cuarta Bruna, que será la última seguramente; otra novela contemporánea, tengo la idea, el huevecillo, y me encanta; y otro artefacto literario sobre un tema que me gusta mucho pero que no puedo desvelar... Así que si no me muero... 📖

Carmen Briz (@MamenBriz) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Juventud y emancipación, ¿una relación complicada?

Lucía Aliagas Picazo y Julia Rosanna Sánchez-Valverde Albarello

LA REALIDAD de la juventud catalana actual, así como española, ha estado profundamente marcada por el impacto de las diferentes crisis socioeconómicas de la última década, especialmente la de 2008. El desmantelamiento del débil Estado del bienestar, a partir de la imposición de la austeridad europea, los recortes a la pública y la modificación de la legislación laboral por las reformas laborales, tuvo un impacto especialmente negativo entre la juventud.

Quienes ya se encontraban en el mercado del trabajo o se estaban incorporando vieron sus condiciones de trabajo empeoradas, ¿pero, qué sucedió con aquellas que entonces éramos niñas o adolescentes? El grueso de la población juvenil actual, menor de 29 años, se incorporó al mercado de trabajo *a posteriori* de la crisis económica, habiendo ya normalizado la precariedad juvenil y la explotación laboral. A pesar de que las tasas de paro juvenil acabaron descendiendo de nuevo a partir de 2013, la emancipación juvenil no aumentó. Si en 2008 la tasa de la última se encontraba alrededor del 30%, en 2021 ésta se encuentra al 15% en el Estado Español y al 17% en Cataluña.

Las condiciones de vida y de trabajo de la juventud trabajadora no han mejorado en la última década, al contrario. A su vez, hay que sumar que después de un periodo de estabilización económica, en 2020 sorprendió la pandemia de la COVID-19 y en 2022 el inicio de la guerra en Ucrania con el impacto en los precios de la energía y el consumo. Esta realidad muestra cómo la precariedad juvenil es un factor global, y a pesar de la fuerte importancia del trabajo y las relaciones laborales – como mostró el crecimiento de los contratos indefinidos a partir de la aprobación de la reforma laboral en marzo de 2022-, hay muchos otros factores que afectan a la emancipación juvenil: los salarios, el coste de vida, la vivienda, el acceso a la educación superior, el acceso al sistema sanitario o el acceso al ocio y la cultura.

A partir de esta lógica de la emancipación juvenil como un fenómeno multicausal, Comissions Obreres de Catalunya desarrolló el estudio exploratorio *Juventut i emancipació a Catalunya i la Unió Europea* con el objetivo de poder analizar, en primer lugar, cuál es la realidad de la emancipación juvenil catalana



Fotografía de Txefe Betancort.

“La desigualdad salarial entre generaciones ha aumentado durante la última década y, justamente, dicha cuestión salarial se muestra clave en el proceso emancipatorio de la gente joven”.

en comparación con otros países de alrededor y, en segundo lugar, encontrar así cuáles pueden ser las soluciones políticas y los retos sindicales que hay que afrontar para revertir esta lacra de la precariedad.

El estudio, que se divide en tres bloques, permite asegurar en primer lugar que en aquellos países, como es el caso del Estado español, donde el gasto social público es insuficiente, los colectivos vulnerables, como la juventud, sufren más las oscilaciones de las crisis económicas. Esto es debido a que hay una falta de mecanismos de protección social asegurados por los Estados, externalizando este papel a las familias que acaban asumiendo la responsabilidad de evitar la movilidad social descendente de los jóvenes.

En segundo lugar, las trabajadoras jóvenes llegaron a la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19 sin haberse recuperado de la contracción salarial de 2008, la desigualdad salarial entre generaciones ha aumentado durante la última década y, justamente, dicha cuestión salarial se muestra clave en el proceso eman-

cipatorio de la gente joven, tanto en Catalunya como en el resto de la Unión Europea.

Finalmente, fuera del mundo del trabajo, un factor imprescindible que afecta a la emancipación es el acceso a la vivienda: la insuficiencia de salarios, la escalada de precios, su desregularización o la temporalidad son barreras que imposibilitan acceder a un alquiler digno – por no hablar de la compra o el crédito hipotecario. Un factor que se muestra imprescindible en la emancipación juvenil de otros países europeos, como es el factor del gasto público en vivienda, en España continúa siendo irrisorio e insuficiente: todos los países que tienen una edad de emancipación superior a los 28 años dedican un 0% de gasto público en vivienda. España es la excepción: con 29 años de emancipación juvenil, dedica un 0,1%. ■

Lucía Aliagas (@lurssia) es coordinadora nacional de Acció Jove - Joves de CCOO y Julia Rosanna Sánchez-Valverde (@JuliaRosannaSVA) es responsable de Formación de Acció Jove - Joves de CCOO (@JovesCCOO).

INFORME La igualdad es un plan que funciona

#Igualdad

En marzo de 2007 se aprobaba la *Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, más conocida como *ley de igualdad*. A dicha ley, desde estas páginas de *Trabajadora*, se le ha prestado especial atención en múltiples formatos (entrevistas, informes, publicaciones, jornadas...).



En esta ocasión, Begoña Marugán (socióloga y adjunta a la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO) evalúa los beneficios sindicales y sociales que han traído consigo los planes de igualdad. Esmeralda Sanz, socióloga en la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, escribe sobre el registro retributivo y la auditoría retributiva y Celia Domínguez, directora de la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico de CCOO, escribe sobre el valor de las actividades formativas desarrolladas.

Imagen de una campaña de la federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios (@fssccoo) de CCOO de Madrid (CCOOMadrid).



Trabajando para que los planes salgan bien

Begoña Marugán Pintos

LA IGUALDAD es un principio orientador de la legislación moderno, como se refleja en nuestra [Constitución](#), según la cuál: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social" (Art. 14). Y para ello: "Los poderes públicos deberán promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social" (Art. 9.2).

Sin embargo han pasado más de cuarenta años desde la aprobación de la misma y en el mercado laboral persisten peores condiciones tanto de empleo como de trabajo para las mujeres. Las mujeres con una tasa de actividad del 53,7% continúan muy lejos de tener la tasa de actividad masculina (63,5%). Además, éstas soportan una inserción laboral en peores condiciones. Las empleadas tienen una mayor temporalidad -soportan una mayor tasa de temporalidad (23,6%) que los hombres (18,8%), y parcialidad (son el 75% de la población asalariada a jornada parcial). Persiste la división sexual del trabajo, donde las mujeres se emplean en ocupaciones relacionadas con los cuidados, las cuales, a pesar de su importancia social, siguen sin tener el reconocimiento que merecen y trabajan en esas ramas de actividad menos remuneradas, lo que perpetúa la brecha salarial de género.



Fotografía de Txefe Betancort.

Para superar estos obstáculos y discriminaciones laborales desde el Gobierno se ha aprobado la [Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) y la [Ley 5/2015, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público](#). Ambas leyes obligan a empresas y Administración General del Estado (la primera) y a administraciones públicas (la segunda) a negociar y aplicar planes de igualdad (PI), convirtiendo a éstos en la herramienta europea más concreta para alcanzar la igualdad laboral en los centros de trabajo. Esta obligación legal supuso la apertura de un nuevo ámbito de negociación

sindical y una oportunidad para la acción sindical sin precedentes.

La [Ley de igualdad](#) obligaba a elaborar y aplicar PI a las empresas de más de 250 personas en plantilla. Eso suponía que, por ejemplo, en 2019 había 4.700 empresas obligadas a tenerlo (Directorio Central de Empresas, DIRCE-INE) aunque el resultado en términos cuantitativos fue escaso. Solo el 6,75% de éstas lo había registrado en el [Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad \(REGCON\)](#). Por otra parte, hay que mencionar que el mayor incremento de planes registrados se realizó a partir de la aprobación de la [Ley](#)

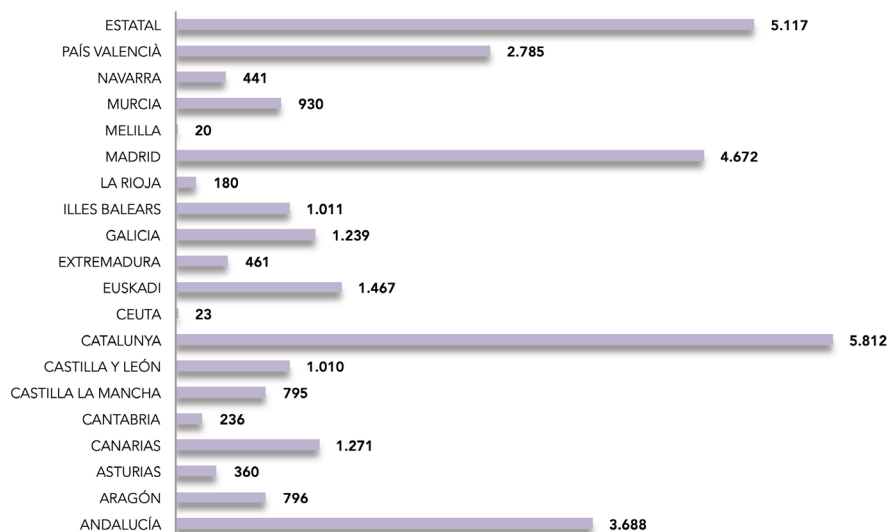
[9/2017, de 8 de noviembre de contratos del Sector Público](#) que obligaba a las empresas a tener PI para licitar con las administraciones públicas. Por tanto, 12 años después de estar obligadas por volumen de plantilla a tener PI aún no lo tenían, a pesar de que este sindicato -exclusivamente a través de las secretarías de las Mujeres- solicitaba la negociación de planes en muchas empresas y negociaba en todas aquellas en que era posible. Lo que obviamente nos lleva a concluir que ha existido una falta de implicación de las empresas con la igualdad.

Dado que las discriminaciones por cuestión de género seguían existiendo, con el nuevo Gobierno de coalición, se aprueba el [Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación](#), que modificó el artículo 45.1 de la [Ley de igualdad](#) estableciendo tres cuestiones relevantes en materia de planes: la obligatoriedad de que en todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras elaboraran y aplicaran el plan de igualdad; la obligación de elaborar un reglamento de elaboración y registro de los planes e introducir en nuestro ordenamiento el concepto de "trabajo de igual valor".

Aumento exponencial de empresas obligadas a negociar

La reducción del número de plantilla a 50 personas empleadas para obligar a una empresa a tener PI ha multiplicado exponencialmente por 6 en número de empresas que deben realizarlo y con ello las demandas empresariales de participación sindical en la negociación de los mismos. Si anteriormente cerca de 5.000 empresas estaban obligadas a tener PI a partir del RD ley 6/2019 el número de empresas obligadas a tenerlo superaba las 32.000 empresas distribuidas a lo largo de todo el territorio.

Gráfico nº 1. Empresas obligadas a tener plan de igualdad por territorios



Fuente: Seguridad Social y SIC.

Destacando el elevado porcentaje de empresas en las comunidades catalana, madrileña y andaluza y el importante incremento que supone el incluir a las empresas de más de 50 personas en plantilla (el 84% de empresas obligadas a negociar plan, alcanzando porcentajes aún mayores en determinados sectores como en enseñanzas y hábitat).

El Real Decreto-Ley 6/2019, multiplicó exponencialmente el trabajo lo que ha supuesto una intensificación de la negociación colectiva muy importante para nuestro activo sindical.

Reglamento y registro

Teniendo en cuenta que el Real Decreto-Ley 6/2019, era una derivada de la *ley de igualdad* y que, salvo la Administración General del Estado (AGE), el resto de Administraciones quedaron obligadas a negociar PI por la disposición adicional número siete del Estatuto Básico del Empleado Público, los nuevos reales decretos no se aplicaron a las administraciones y solo se aplicaban a las empresas; un déficit

Tabla 1. Empresas obligadas a tener plan de igualdad por federaciones

	50-100 TRAB.	101-249 TRAB	MÁS DE 250 TRAB.	TOTAL
HABITAT	2.226	1.014	545	3.785
FSC	1.782	1.147	577	3.506
SERVICIOS	5.536	2.856	1.650	10.042
ENSEÑANZA	1.607	970	267	2.844
INDUSTRIA	4.454	2.615	1.316	8.385
SANIDAD	791	408	271	1.470
VARIAS	997	749	536	2.282
TOTAL	17.393	9.759	5.162	32.314

Fuente: Seguridad Social y SIC

que en este momento se está intentando solucionar en la Mesa General de Función Pública tras el acuerdo alcanzado en la negociación de los PGE, entre los cuales se pactó una modificación de esta Disposición adicional séptima.

Este Real Decreto-ley, que siempre se olvida, es el eslabón entre la *ley de igualdad* y los nuevos reales decretos, ya que en el mismo se obligó al

Gobierno a elaborar un reglamento para la negociación y el registro de PI, llenando el vacío que la *ley de igualdad* tenía. Una obligación que se tradujo en la redacción tanto del reglamento de PI, *-Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro-*, como en el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. En la

elaboración de estos dos reglamentos CCOO tuvo una postura muy activa, siendo promotor de los mismos al conseguir plasmar muchas de las actuaciones sindicales que, casi en exclusiva desde las secretarías de las Mujeres, se estaban realizando desde hacía 12 años y además lograr acordar la presencia sindical en todas las mesas, acabando con las comisiones *ad hoc*, motivo por el cual la patronal no solo se negó a firmar los Reales Decretos, sino que interpuso recurso contencioso administrativo. Un recurso que el Tribunal Supremo –en Sentencia la STS 1190/2022– resolvió en marzo de 2022 afirmando que los sindicatos más representativos y representativos del sector son quienes ostentan la condición de representantes de trabajadores y trabajadoras en empresas que no han celebrado elecciones sindicales porque así lo prevé ya el Estatuto de los Trabajadores y la *Ley Orgánica de Libertad Sindical*.

Se dibujaba así una magnífica oportunidad para la acción sindical y para la lucha por la igualdad laboral, pero se habría un problema logístico en la medida que se había multiplicado por 6 la actividad en materia de PI pero se seguía con los mismos recursos, financiación y horas sindicales, lo que obliga a fijar la constitución de mesas a medio plazo aunque se conteste en la forma correcta y dentro del plazo de los 10 días.

Para una mayor eficacia y eficiencia en la actuación negociadora, los distintos territorios y federaciones han creado protocolos de actuación interna en la cual la recepción de solicitudes se tramitan a través de correos específicos para la gestión de los PI, a la par que se han realizado una serie de reuniones de las secretarías de Mujeres e Igualdad y de Empleo y Acción Sindical confederales y federales activando así el protocolo de actuación y coordinación entre federaciones para la acción sindical, la negociación colectiva y los planes de



igualdad de la Confederación Sindical de CCOO. Se ha logrado así mejorar la coordinación interna entre toda la organización y agilizar la comunicación constante entre las personas delegadas en los centros de trabajo y las diferentes estructuras sindicales.

La implicación del activo sindical en la elaboración de los PI es un aspecto relevante a destacar no solo por el número de planes firmados y mesas abiertas, sino porque se ha entendido que los PI son acción sindical del mismo rango que los convenios colectivos, que permiten conseguir mejorar las condiciones de vida de toda la plantilla. En el momento en que se escribe este artículo están abiertas en torno a unas 2.500 mesas de negociación de PI con una implicación importante de todo el activo sindical.

Hay que tener en cuenta que en diciembre de 2021 estaban ya en vigor 3.979 planes de igualdad y que durante el primer año de aplicación del Real Decreto 901/2020 se registraron en REGCON un número mayor de planes que los catorce años anteriores. Sin embargo, el 14 de

enero de 2021 finalizaba el plazo para adaptar estos planes a las exigencias de los nuevos Reales Decretos, de modo que en esa fecha 1.880 planes de igualdad decayeron. Eso, en cierto sentido, nos sitúa en un nuevo punto de partida que hace valorar aún más el éxito cuantitativo de la negociación de planes, puesto que se trata de una negociación compleja que implica la realización de un buen diagnóstico, que incluya dentro del mismo el registro retributivo, la valoración de puestos de trabajo y la auditoría salarial. Nuevas herramientas para las que se habían pactado entre los Ministerios de Trabajo e Igualdad, las patronales –CEOE y CEPYME– y los sindicatos –CCOO y UGT– aplicaciones específicas para ayudar en la tarea pero que suponían la necesidad de nuevos aprendizajes.

A pesar de la complejidad técnica de estas negociaciones, en noviembre de 2021 había 6.026 empresas de más de 50 personas trabajadoras que contaban con un plan de igualdad. En el momento actual figuran activos en el REGCON un total de 7.889 planes negociados. El avance cuantitativo es impara-

ble. Solo en enero de 2022 se han registrado 577 PI que, cualitativamente han mejorado la vida de las personas que trabajaban en esas empresas acordando por ejemplo, la incorporación de mujeres en un porcentaje determinado a puestos de trabajo masculinizados, una mayor flexibilidad de la jornada, conseguir que no se penalice en el ascenso a aquellas personas que han tenido reducciones de jornada para conciliar, derecho a tiempo para asistir a tutorías, acompañar a menores a determinadas gestiones o citas sanitarias, formación en igualdad en horas de trabajo para toda la plantilla, asistencia psicológica y/o financiera para las víctimas de violencia de género si lo necesitan, aplicar EPIS con perspectiva de género, tener protocolos contra la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, reducir las brechas salariales y ver reconocidas ciertas habilidades que se implementan y no se pagan, etc...

Valoraciones de puestos de trabajo

El concepto de ‘trabajo de igual valor’ es vital para acabar con las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres, una discriminación que trata de paliar el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. “Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”, según el Artículo 28. del Estatuto de los Trabajadores). Lo que implica que las empresas están obliga-

das a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Valorar los trabajos y saber cuáles tienen igual valor supone hacer una valoración correcta –adecuada, total y objetiva– de los puestos de trabajo garantizando la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y aplicarla en las mesas también de los convenios colectivos (Art 9 del RD 902/2020). Obviamente, ninguna valoración es neutra y se entra en un terreno en disputa, donde lo primero a disputar es la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), terreno que no nos es ajeno puesto que: “Las luchas por la participación sindical en la dirección de la economía y en los centros de trabajo es una opción sindical irrenunciable”. (Ramón Górriz, 2018) y para facilitar el acceso a la valoración de los puestos, verdadero cimiento de la clasificación profesional, con importantes efectos en la política retributiva, organizativa y de recursos humanos de las empresas, no sólo se cuenta con la herramienta pactada y una guía de uso, sino que se han impartido más de 25 cursos sobre la misma y el valor de lo que de verdad lo tiene: la pasión sindical de todas y cada una de las personas que se sientan en una mesa de negociación a intentar mejorar la vida de las trabajadoras y trabajadores, porque las técnicas se aprenden pero ser sindicalistas con perspectiva de género es un arte. ■

Begoña Marugán (@Begoa46) es socióloga y adjunta a la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Tabla 2. Planes de igualdad activos por federaciones

	50-100 TRAB.	101-249 TRAB.	MÁS DE 250 TRAB.	TOTAL
HABITAT	244	212	131	587
FSC	232	290	157	679
SERVICIOS	476	504	313	1.293
ENSEÑANZA	427	385	85	897
INDUSTRIA	752	821	352	1.925
SANIDAD	102	124	65	291
VARIAS	111	165	105	381
TOTAL	2.344	2.501	1.208	6.053

Fuente: REGCON y SIC.



La igualdad es un plan que funciona

Registro retributivo y auditoría retributiva

Esmeralda Sanz Bernal

DOCE AÑOS después de la aprobación de la *ley de igualdad*, y ante el insuficiente desarrollo de los planes de igualdad fundamentalmente en relación a la desigualdad salarial, el [Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo](#), introdujo entre otras importantes modificaciones normativas, un cambio en el Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores para incorporar la obligación de todas las empresas de contar con un registro retributivo. Obligación posteriormente desarrollada reglamentariamente por el [Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#), cuyo objetivo era el establecimiento de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Para ello, y partiendo del concepto de trabajo de igual valor, se conforman cuatro instrumentos para conseguir la aplicación del principio de transparencia salarial en las empresas: el [registro retributivo](#) y la auditoría retributiva, la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y el derecho de información de las personas trabajadoras.

El registro retributivo: todas las empresas sin excepción tienen la obligación de tener un registro retributivo al objeto de garantizar la transparencia en la configuración de todas las percepciones salariales, de manera fiel y actualizada, de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro deberá contener la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido en base a cada uno de los conceptos retributivos en cada grupo o categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación que se aplique en la empresa, datos desglosados siempre por sexo y desagregados en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.

Y en el punto 5 del Art. 5 del RD 902/2020, los ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad asumían el compromiso de colgar en sus respectivas



webs oficiales un documento que facilitase a las empresas un formato idóneo para la elaboración de este registro retributivo. En abril del 2021 fue presentado públicamente este documento acordado, tras varios meses de trabajo, por los sindicatos CCOO y UGT, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y ambos ministerios.

En un formato Excel, y tras la incorporación de los datos precisos, este instrumento más allá de lo estrictamente exigido, proporciona por un lado los “importes efectivos” y, por otro, los “importes equiparados”, lo que permite establecer comparaciones salvando las diferencias derivadas de la parcialidad o temporalidad de los contratos. Pero además, en relación a cada uno de estos importes, la herramienta calcula la diferencia porcentual entre mujeres y hombres, lo que facilitará a las empresas el diagnóstico sobre la situación de igualdad salarial en su ámbito.

En definitiva, es un instrumento accesible y completo que permitirá a todas las empresas cumplir de una forma fácil y gratuita con la obligación de elaborar un registro retributivo acorde con las exigencias legales, incluida la desagregación de todos los conceptos retributivos en base a las agrupaciones de trabajos de igual valor que se exige a las que negocien un plan de igualdad.

La elaboración de un plan de igualdad exige la inclusión de una auditoría retributiva, una obligación que afecta a todas aquellas con cincuenta o más personas en plantilla. A diferencia del registro retributivo, la auditoría retributiva requiere la realización de un diagnóstico previo para cuya elaboración es necesario partir de una evaluación de los puestos de trabajo; y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades detectadas.

Para ello, la Disposición Adicional Tercera preveía que el Instituto de las Mujeres, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborase una [guía técnica](#) con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género. Una guía pública y accesible desde junio del pasado año, y también acordada con los agentes sociales.

Junto a estos elementos, la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y el derecho de información de las personas trabajadoras conforman este cuarteto de herramientas básicas para lograr que la transparencia retributiva sea una realidad. ■

Esmeralda Sanz es socióloga en la Secretaría Confederada de Acción Sindical de Comisiones Obreras.



Formación

Celia Domínguez Valverde

DESDE la aprobación de la ley de igualdad, del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, conceptos como valoración de puestos de trabajo, registro retributivo y auditoría retributiva se han convertido en elementos fundamentales cuyo estudio y conocimiento son claves a la hora de desarrollar la actividad sindical, por ello, desde los ámbitos responsables de Formación Sindical, en coordinación con las responsabilidades sindicales de Mujeres y Acción Sindical de CCOO, se ha apostado por implementar actividades formativas que den respuesta a las necesidades de quienes en nombre de las personas trabajadoras, negocian e implementan los planes de igualdad en las empresas.

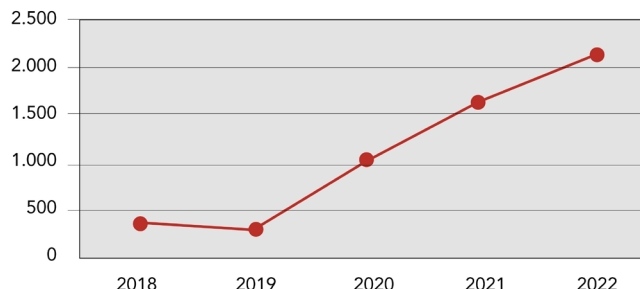
En el período de 2018 a 2022, desde los diferentes ámbitos sectoriales y territoriales de CCOO se han llevado a cabo más de 250 ediciones de distintas actividades formativas centradas en la negociación en materia de igualdad en las empresas, llegando a un total de 5.562 personas formadas (un 35% hombres y un 65% mujeres) con una media de 24 horas de formación recibida.

Las actividades formativas desarrolladas se integran en dos niveles del Plan de Formación Sindical de CCOO con los objetivos de concienciar sobre la importancia y el valor democrático de la igualdad; informar sobre la trayectoria de las distintas estrategias para conseguir la igualdad en las políticas públicas; formar en la legislación internacional, europea y estatal existente en materia de igualdad; informar sobre la potencialidad de los planes de igualdad como herramienta feminista para llevar la igualdad a las empresas y su potencial respecto al resto de estrategias europeas; valorar el trabajo sindical de delegadas y delegados; formar en diagnóstico de planes y propuestas de actuación sindical en las mesas de negociación; comprender el significado de la valoración de puestos de trabajo y la posible actuación sindical; identificar la brecha salarial de género y sus causas; conocer y entender registro salarial y auditoría salarial; concepto de trabajo de igual valor y la metodología propuesta desde CCOO para abordar la brecha salarial de género.

Las distintas actividades se integran en dos niveles de formación del Plan de Formación Sindical de CCOO. Las relativas al Nivel 2, actividades formativas diseñadas para personas integrantes de estructuras sindicales y representantes de trabajadoras y trabajadores que poseen formación sindical de nivel básico. Y las identificadas como Nivel 3, cursos de mayor especialización, continuación de la formación recibida anteriormente, dirigidos a personas con conocimientos en materia de legislación laboral sobre igualdad, con conocimiento y experiencia en la negociación de planes de igualdad y a representantes legales de las personas trabajadoras que negocien o vayan a negociar el plan de igualdad en su empresa.

El número de personas formadas, en consonancia con el aumento de la obligatoriedad de tener plan en las empresas, se ha quintuplicado en sólo 5 años, muestra del esfuerzo conjunto por parte de los elementos implicados de CCOO. Así, si en 2018 eran 400 las personas que habían participado en cursos de estas características, en 2022 se han formado 2.123 personas. 📈

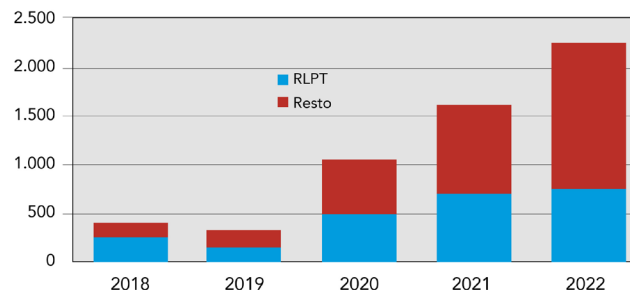
PERSONAS FORMADAS EN IGUALDAD



Fuente. FORSIN. Programa informático formación sindical de CCOO

Es claro que esta formación se ha ido focalizando en los perfiles que se corresponden con la representación legal de las personas trabajadoras en las empresas, especialmente en el último período bianual donde más del 60% se corresponde con dicho perfil.

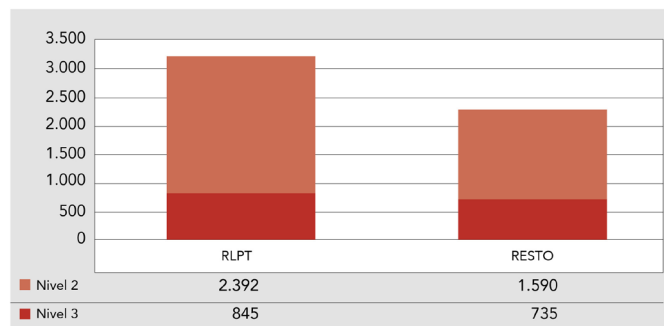
PERSONAS FORMADAS EN MATERIAS DE IGUALDAD



Fuente. FORSIN. Programa informático formación sindical de CCOO

En cuanto a niveles, la formación asociada al Nivel 2 se corresponde con el 70% de las personas formadas. Y en ambos casos, en torno a un 55-60% el perfil predominante de participante es el de representante legal de las personas trabajadoras en la empresa.

PERFIL PARTICIPANTES POR NIVEL



Fuente. FORSIN. Programa informático formación sindical de CCOO

Celia Domínguez es directora de la [Escuela Sindical Juan Muñoz Zapico de CCOO](#).

Deshumanizadas

Esto va de derechos humanos, y de ser despojadas de éstos, va “de estar desprotegida”. Hace unas semanas, se presentó un estupendo trabajo periodístico de [La Directa](#), [Entrepueblos Herriarte](#) y [Brigadas Internacionales de Paz](#) que visibiliza desde una perspectiva de clase, racista, colonialista y patriarcal, el sistema discriminatorio con el que se topan las migrantes en Catalunya: [Deshumanizadas](#)

Liliana Reyes Hernández

DESHUMANIZADAS es el título. Varias mujeres de origen latinoamericano, visibilizan y denuncian, a lo largo de cuatro capítulos, lo que significa ser migrante forzada, mujer, trabajadora, del sur global, madre, racializada, del colectivo LGBTI, activista perseguida y, empobrecida. A partir del relato contado en primera persona, construyen su experiencia vivida desde que son expulsadas de su país de origen y son deshumanizadas (en el sentido literal de ser despojadas de toda característica y valor humano para ser mercancía, objeto, mano de obra desechable y sustituible), hasta que se encuentran en un destino que se les presenta lleno de obstáculos, burocracia, discriminación, racismo, y que perciben acertadamente, como cruel e inhumano.

Visto desde un enfoque de derechos y capacidades, *Deshumanizadas* se aproxima a una realidad social, contada a través de realidades de mujeres despojadas de todo derecho humano (hasta el de la vida misma), y de toda capacidad de vivir una vida que merezca ser vivida, una vida digna, en igualdad de condiciones con el resto, con reconocimiento y libertad.

La secuencia de las historias no tiene un desenlace final, sino que es un *continuum* de sucesos, retos, medios y estrategias que permiten un análisis en el que ellas mismas son quienes aportan reflexiones y conclusiones tan claras como que son las mujeres del sur global (y sus familias), las grandes expulsadas por un sistema que continúa siendo colonialista y extractivista; que el marco legal perverso en forma de *ley de extranjería* obliga a estar años en situación irregular administrativa para ser más explotadas y explotables, más rentables para este sistema capitalista y patriarcal que sigue cargando el trabajo reproductivo en los cuerpos de las mujeres, de las más pobres. Que los derechos, cuando sólo son para unas cuantas, entonces son privilegios, entonces son opresión, entonces no hay feminismo. Que la autoorganización, la sororidad, la conformación de redes fuertes y diversas, la formación y el acceso a la información son claves para luchar contra la “sobredesprotección”, contra el desconocimiento, contra la vulneración sistemática de derechos, contra la exclusión social y política,



Retrato de Eli González (nicaragüense, farmacéutica refugiada, se le denegó el asilo y está tramitando el arraigo social) es una de las protagonistas de *Deshumanizadas*.

contra la migración y las maternidades transnacionales forzadas. Que la denuncia, el acuerpamiento, y la acción de arroparnos entre nosotras, como trabajadoras (migrantes, autóctonas, blancas, racializadas, lesbianas o transexuales), son actos políticos de carácter obligado para el empoderamiento y la lucha por los derechos de todas, empezando por los de las más oprimidas.

Os lo recomiendo. Sólo una cosa echo en falta: Una segunda parte, de propuestas políticas, de lucha colectiva, de estrategias, de motivos para seguir y ¿por qué no?, de utopías también. 🇵🇸

Liliana Reyes es responsable de Noves Realitats del Treball, Territori i Migracions de CCOO Catalunya (@ccooatalunya).

Revista Trabajadora

@RevTrabajadora

Edita: Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, desde 1984 ofrece información sobre la situación de las mujeres en el mundo laboral #8MSiempre

Madrid, Spain ccoo.es/Mujeres Se unió en abril de 2011

[Seguir](#)

Es el porcentaje que tendrían que aumentar los salarios de las mujeres para igualar los de los hombres. La diferencia en el salario medio anual entre mujeres y hombres es de 4.721 euros.

por hacer más ganamos menos

Revista Trabajadora

5054 Me gusta • 5037 seguidores

[Contactar con nosotros](#) [Te gusta](#) [Enviar mensaje](#)

Búscanos en Facebook [RevistaTrabajadora](#) o síguenos en Twitter [@RevTrabajadora](#)

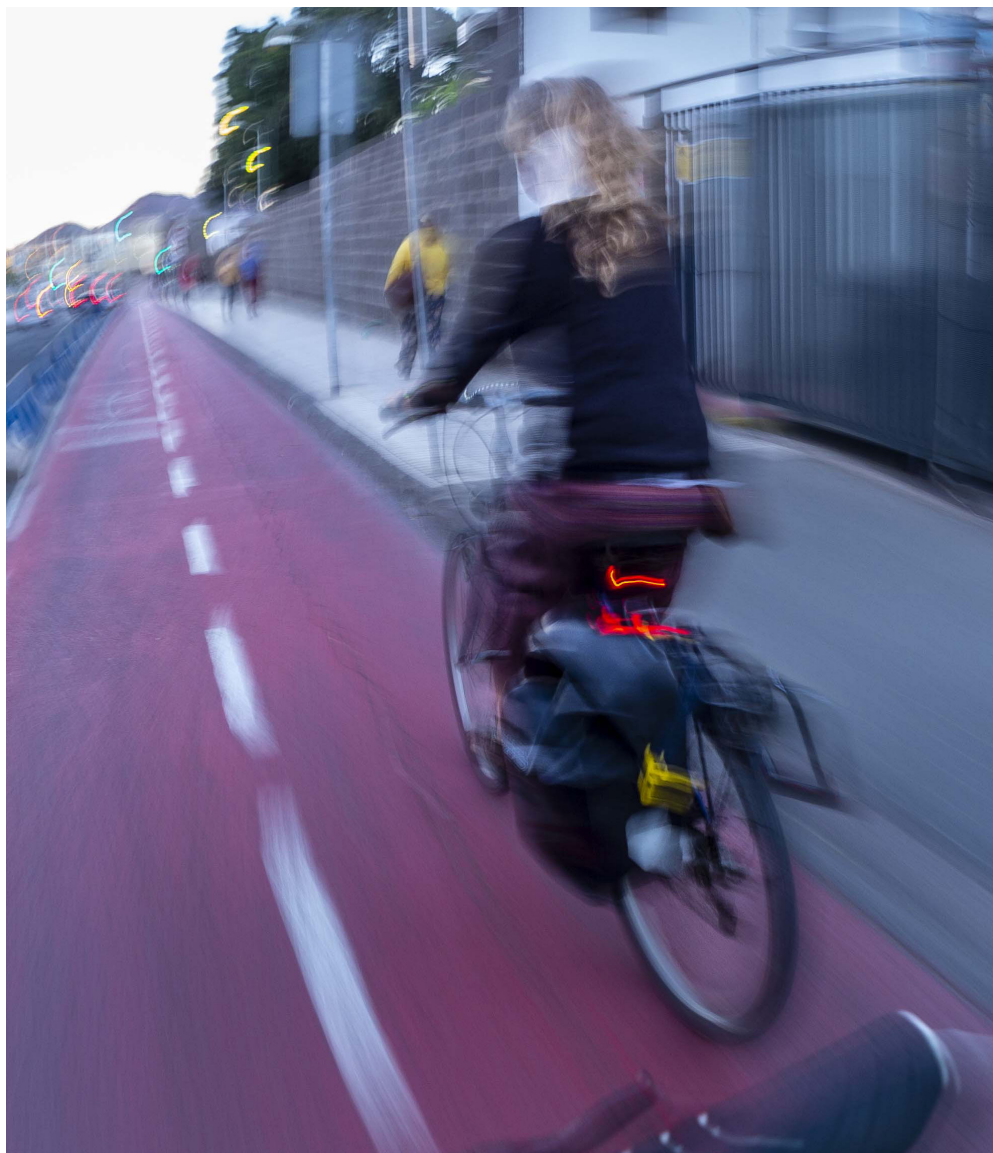
Hacia una transición energética y ecológica feminista

Azahara Merino Martos

LA TRANSICIÓN hacia una economía más sostenible, tanto a nivel medioambiental como social, constituye, sin duda, uno de los mayores retos a los que se enfrentan las sociedades contemporáneas en la presente década. Su necesidad obedece, en un primer orden, a la urgencia de mitigar el proceso de cambio climático y sus efectos -así como la crisis energética actual- a lo que se suman otros fenómenos vinculados como son el agotamiento de recursos naturales, la pérdida de biodiversidad o la escasez de agua dulce.

Los efectos de estas crisis son de tal magnitud que repercuten de forma global sobre las personas, el desarrollo de la actividad económica y el empleo. Si bien no lo hacen de una manera homogénea impactando con mayor dureza en los grupos más vulnerables (1), exacerbando aún más las desigualdades económicas y sociales, incluida la de género (2).

Las Administraciones Públicas han puesto en marcha múltiples estrategias e iniciativas legislativas y políticas -tanto a nivel internacional, comunitario como estatal- orientadas a impulsar la transición ecológica y energética. En España estas políticas se han plasmado en el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR)* (aprobado por la Comisión Europea en junio de



Fotografía de Txefe Betancort.

“Otra cuestión clave si se quiere abordar plenamente la igualdad en la transición verde son las tareas relacionadas con los cuidados”.

2021), que sitúa como un eje central -junto con la transformación digital- la transición ecológica. Asimismo, la cuestión de género queda enmarcada en otro eje incluyendo medidas específicas con un carácter transversal.

La transformación de la economía a una más sostenible y baja en carbono va a tener implicaciones en el mundo laboral.

En este sentido, cabe esperar pérdidas de trabajo en aquellos sectores más contaminantes y relacionados con los combustibles fósiles. Pero también, supone una oportunidad para la creación de empleos verdes. Se entiende por empleo verde -según la *definición de la OIT*-: “*Aquellos empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente ya sean en los sectores tradicionales como la manufac-*

tura o la construcción en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y eficiencia energética"; o –si se adopta una definición más amplia–: todas las ocupaciones cuya huella de carbono sea cero o negativa.

Sin embargo, se espera una combinación de los mismos en cuanto se refiere a condiciones laborales (3). Por un lado, se estima un crecimiento de empleos verdes con altos requerimientos de cualificación en los sectores de la ciencia y la tecnología y por otro, un crecimiento de empleos con mayor precariedad laboral (por ejemplo en la agricultura ecológica, silvicultura o reciclaje de residuos). Además, la cuestión de género queda visiblemente manifiesta aquí. Los datos estadísticos reflejan una dinámica de aumento de la brecha de género en las economías verdes debido no tanto al hecho de que haya un mayor porcentaje de participación de las mujeres en los sectores más precarios sino de la existencia de barreras estructurales –integradas en la economía global– que dificulta el acceso a los empleos y a los recursos económicos.

Según datos de la Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA) las mujeres sólo representan el 32% del total de los empleos del sector de las energías renovables que, si bien es un valor por encima de su participación en el sector del gas y el petróleo (22%) está muy por debajo del 48% de la participación en el mercado laboral global. Pero el pronóstico de desigual acceso entre hombres y mujeres a los empleos verdes no solo se da en el escenario de un crecimiento de energías renovables sino también en otros sectores tales como en el ámbito de la automatización, digitalización y electrificación del transporte o en la rehabilitación de viviendas. Entre los obstáculos, antes anunciados, que impiden tener un acceso igualitario a los nuevos empleos, se encuentra los sectores tradicionalmente masculinizados (como es el caso de la construcción), la escasa participación de las mujeres en los estudios llamados STEM (4) (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por su acrónimo en inglés) o las desigualdades estructurales, resultante de unos roles construidos socialmente bajo las relaciones de poder patriarcales, que

“Se deben impulsar criterios de transición justa con perspectiva de género en la negociación colectiva y, con especial atención, en los planes de igualdad”.

hacen a las mujeres principales responsables del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. Además, existen barreras relacionadas con la participación femenina en la fuerza laboral, como la discriminación en la contratación, la segmentación laboral basada en el género, la dificultad para acceder a los órganos directivos –de gestión y de toma de decisiones– y las persistentes brechas salariales de género.

Así pues, las políticas públicas deben impulsar un modelo económico más sostenible que fomente la transformación del tejido productivo y el impulso del empleo desde una perspectiva tanto cuantitativa –creación de nuevos puestos de trabajo– como cualitativa (la calidad de los mismos), contemplando al mismo tiempo la protección social de todas las personas afectadas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala en *Directrices de políticas para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, de 2015, que no es posible una transición justa si no se incorpora la igualdad de género en el diseño y la implementación de todas sus políticas. En este sentido, la dimensión de género debe quedar reflejada en las políticas de cualificación y/o recualificación para asegurar un acceso equitativo a la capacitación de la fuerza laboral –esto podría incluir inversiones, programas específicos y medidas especiales en áreas donde las mujeres están subrepresentadas como son en los estudios STEM-. De la misma manera, se debe incorporar en las políticas de protección social; así como garantizar la participación

plena y equitativa de las mujeres en todas las fases de formulación, implementación y evaluación de las iniciativas, políticas y programas (5), fomentando su liderazgo en la transformación verde de la economía.

Por último, otra cuestión clave si se quiere abordar plenamente la igualdad en la transición verde son las tareas relacionadas con los cuidados. Una economía más sostenible no solo debe basarse en empleos verdes, sino que es esencial reforzar este tipo de actividades, caracterizadas por tener una baja huella de carbono y ser intensivos en empleo femenino, además de ser muy beneficiosas para la sociedad.

En este escenario, la participación de CCOO a través del diálogo social constituye una condición necesaria para garantizar que esta transición se haga de una forma justa e inclusiva, pues permite anticiparse y gestionar de forma proactiva y equilibrada los procesos de cambio y sus efectos. Así, la participación sindical debe ir dirigida, vía concertación social, en el desarrollo de políticas públicas orientadas a impulsar una transición a un modelo productivo más sostenible –económico, social y medioambiental-. Por otro lado, en el ámbito de las empresas, se deben impulsar criterios de transición justa con perspectiva de género en la negociación colectiva y, con especial atención, en los planes de igualdad. ■

Azahara Merino es técnica en la secretaría confederal de Transiciones Estratégicas y Desarrollo Territorial de Comisiones Obreras (@ResilienciaCCOO).

1) El Plan Estratégico de Salud y Medio Ambiente 2022-2026 señala que los factores sociales que influyen en la vulnerabilidad de las personas a los impactos del cambio climático son: lugar de residencia (rural o urbana), los ingresos, la formación académica, el origen étnico, la edad y el género.

(2) *Just Transition Policy Brief. Gender equality, labour and just transition for all*, 2022. OIT.

(3) *“Making the Green transition work for women. Unlocking gender-just economic opportunities in the era of crisis recovery”*, 2022. Care.

(4) *“En España solo el 5,2% de las chicas espera trabajar en profesiones del ámbito de la ciencia y la ingeniería (mientras que el porcentaje de chicos es del 15,3%)”*. (Fuente: Agencia AmecoPress <https://amecopress.net/Brecha-de-genero-en-la-formacion-STEAM-en-Espana>).

(5) *Gender equality, labour and a just transition for all*, 2022. OIT.

In-Mujeres

In-Mujeres. Monografías feministas. Salud y género, n. 1 (diciembre de 2022). Edita: **Instituto de las Mujeres**. La revista se edita en papel, pero puede consultarse también en la siguiente dirección [online](#).

Esther L. Martín Martín

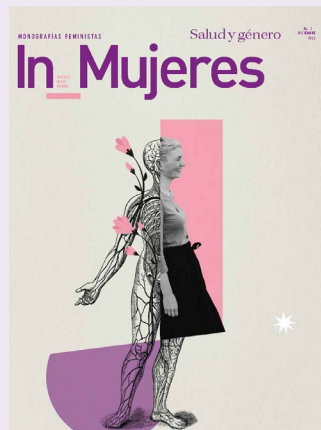
VE LA LUZ la revista **INMUJERES** del Instituto de las Mujeres, coincidiendo con el 40 aniversario del que fuera el primer organismo de igualdad de España, con la pretensión de contribuir al debate, la reflexión y la divulgación del pensamiento feminista.

Con artículos sobre salud y género comienza la andadura de esta revista semestral que en su primer número pone de relieve cómo la perspectiva de género es una asignatura pendiente tanto en la

salud de las mujeres como en los derechos sexuales y reproductivos de éstas.

INMUJERES da voz y visibilidad a diferentes expertas, profesionales y activistas que exponen a lo largo de la publicación como durante años se ha invisibilizado a las mujeres en las ciencias de la salud, aceptando únicamente una visión patriarcal y sesgada de los cuerpos y el impacto negativo que ello ha tenido y tiene en la vida cotidiana de las mujeres.

Porque hablar de salud es hablar de cuerpos, de bienestar físico, emocional y mental pero también es hablar de sexualidad, educación, cuidados, depen-



dencia así como de relaciones laborales y de cómo las condiciones de trabajo y la falta de reconocimiento de enfermedades profesionales en sectores feminizados afectan a las trabajadoras.

Colaboran en este primer número: Carmen Valls-Llobet; Vita A. Arrufat, María Gil, Anna Freixas, Amparo Garrigues, Marta Evelia Aparicio, Raquel Hurtado, Alicia Botello, Esther Vivas, María Sotillo, Nieves García-Herraiz, Rebeca Tur, Jesús Generelo y Alberto Martín-Pérez y María Antonia Morillas, directora del Instituto de las Mujeres.

El feminismo está transformando el mundo, logrando grandes avances, aunque no podemos obviar que hay amenazas constantes que ponen en entredicho los derechos conquistados. Contar con publicaciones como la que nos ocupa, en las que compartir conocimiento y actualidad con una visión feminista, es una grata noticia. **II**

Esther Martín (@eslimar1) es secretaria de Acción Sindical, Igualdad y Juventud de CCOO de Canarias (@CCOOCanarias).

Te haré la vida imposible

Te haré la vida imposible. Cómo sobreviví a la violencia machista, psicológica y vicaria, de Nanda Santana. Madrid, 2022: Editorial Mercurio.

Carmen Briz Hernández

LA PERIODISTA canaria Nanda Santana escribe sobre las dificultades para poner nombre a las situaciones de violencia psicológica, sobre todo cuando este maltrato se implanta también sobre los hijos en común. Han tenido que pasar unos cuantos años para que la autora ponga nombre a la situación que vivió con su exmarido. Ha tenido que pasar un tiempo prudencial para escribir sobre la falta de atención psicológica hacia sí misma y hacia los menores implicados,

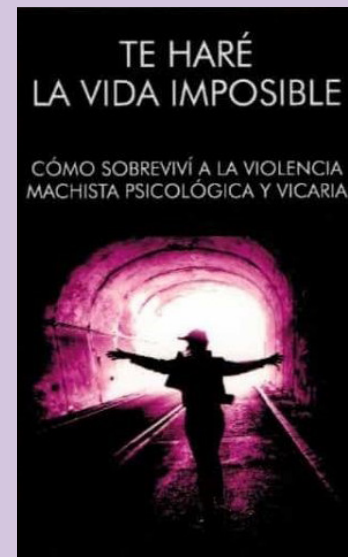
sus hijos, en una separación difícil, haciendo una llamada a la imperdonable desatención institucional.

Este ensayo habla de heridas emocionales, de malestares mentales y de las dificultades para acceder a ayudas públicas (estatales o autonómicas). La autora parte de un libro de cabecera *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana* (1999) de la psiquiatra y victimóloga francesa Marie Frances Hirigoyen y encuentra la sanación a través de terapia, pero también a través de la escritura y de contar que la violencia psicológica no deja marca

visible, no deja señal pero destroza a quien la sufre. Y las víctimas no pueden continuar siendo desatendidas.

Nanda Santana se enfrenta de una forma valiente a su propia experiencia, que más que palabra parece grito, el grito de atención para que no vuelva a ocurrirle a ninguna otra mujer lo que ella vivió: ni el problema del maltrato ni el problema de la búsqueda de soluciones, que no ha de ser 'individual' sino de 'acompañamiento institucional'. Un libro imprescindible para quien desee adentrarse en la violencia psicológica contra las mujeres. **II**

Carmen Briz (@MamenBriz) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras.



Una lucha de mujeres

Una lucha de mujeres. La mujer trabajadora en lucha por unas condiciones de vida y de trabajo más dignas. Asamblea de Trabajadoras de Ory (septiembre-noviembre 1976), de M^a Ángeles González Delgado. Burgos, 2021: Ayuntamiento de Burgos.

Yolanda Martín Ventura

ESTE LIBRO, de recomendadísima lectura para todas las personas trabajadoras sin excepción, traslada en boca de su autora, una de las protagonistas del conflicto, todos los detalles de un proceso de huelga que tuvo lugar en la fábrica textil **ORY** en Burgos en el año 1976. Una huelga que se prolongó durante dos meses y medio y que es un ejemplo de lucha para conseguir mejorar las condiciones económicas y laborales de las trabajadoras, en unos años en los que el mo-

vimiento obrero estaba aún en fase de resurgimiento después de la muerte de Franco, y que se convirtió en un auténtico referente de la lucha obrera, no solo en Castilla y León si no de toda España.

La narración, tiene un valor añadido, al trasladarnos también las vivencias de las compañeras que vivieron en primera persona esta huelga y nos da la posibilidad de visibilizar un conflicto laboral desde la óptica de las mujeres, algo que en aquellos momentos no era lo usual al estar el movimiento sindical fuertemente nutrido por la participación casi en exclusiva de hombres.



Leer este libro nos demuestra, una vez más, lo necesarias que son las organizaciones sindicales en la conse-

cución de los derechos laborales y la defensa de los mismos ya que como hemos comprobado en muchas ocasiones, y en estos momentos más que nunca, no debemos dar por conquistados los derechos y mucho menos los de las mujeres.

Mi máxima admiración por las compañeras de **ORY** y especialmente hacia la autora y protagonista M. Ángeles González por hacernos disfrutar y adentrarnos en la historia y a otra de las protagonistas, Rosa Eva Martínez a la que tengo el inmenso placer de conocer y a la que he escuchado en primera persona, hablar de aquel logro sindical, su logro y el de todas las mujeres de Comisiones Obreras. **II**

Yolanda Martín es secretaria de Mujeres, Igualdad y Políticas sociales de CCOO de Castilla y León (@CCOOCYL).

Breve historia del trabajo del hogar y el sindicalismo

Mayka Muñoz Ruiz

CUANDO MI MADRE tenía 17 años se vino a Madrid a “servir” desde su pequeño pueblo de Cuenca. Estábamos en la postguerra y las opciones laborales para las mujeres durante el franquismo fueron muy limitadas. Como ella, muchas jóvenes procedentes de las zonas rurales se dirigirían hacia las grandes ciudades para emplearse como sirvientas internas en las casas de las familias acomodadas. Ahora bien, no serían consideradas como trabajadoras según la propia legislación de trabajo de 1944 y hasta el año 1959 no se crearía el organismo de protección social del sector: el Montepío Nacional de Servicio Doméstico. Durante los años sesenta empezaron a disminuir las internas y a aumentar el número de asistentes por horas, aunque muchas de ellas eran las mismas trabajadoras, que se habían casado y ahora necesitaban un extra para comprar la lavadora o pagar la letra del coche. Pero este trabajo siempre se consideró auxiliar del principal, el del varón cabeza de familia.

El trabajo de las empleadas domésticas ha contado siempre con la dificultad de ser un trabajo no reconocido, porque lo realizan mayoritariamente mujeres, emigrantes (interiores o exteriores) y porque el hogar familiar no se considera un lugar de trabajo normal, lo que hace que hayan proliferado los abusos y la precariedad.

En este contexto, el desarrollo del movimiento obrero durante el franquismo en torno a las Comisiones Obreras alcanzó de manera tangencial al servicio doméstico, puesto que las propias características del sector hacían difícil la organización y movilización. No obstante, eso no significa que no se articularan estrategias para lograrlo, especialmente en los últimos años del franquismo y el inicio de la transición, cuando se diseñó un nuevo sistema de relaciones laborales en España. En torno a 1975 las empleadas de hogar contaban con cierta organización a través de la JOC, la Coordinadora Estatal de Empleadas de Hogar, y las responsables del sector en la Federación de Actividades Diversas de CCOO, como Juana Navas y María

Cancho en Madrid y Gloria Marín en Valencia. Sin embargo, uno de los mayores problemas con el que se encontraron fue que no se consideraba el servicio doméstico como una relación laboral, sino personal, tanto por parte de las administraciones como de muchos de los compañeros del sindicato.

Relación laboral

La legislación en materia de trabajo estaba sufriendo una transformación paralela a la de la propia sociedad; sin embargo, la Ley de Relaciones Laborales de abril de 1976 excluía de nuevo a este colectivo de trabajadoras de su ámbito de aplicación. Por ello, la Agrupación de Empleadas de Hogar del Sindicato de Actividades Diversas de CCOO elaboró una plataforma reivindicativa tras la celebración de una reunión el 30 de octubre de 1977. Los principales objetivos eran los siguientes:

1.- *Toda trabajadora externa con ocho horas de trabajo debe ganar como sueldo mínimo 15.000 pesetas mensuales, más dos pagas (las del 18 de julio y Navidad) y un mes de vacaciones. Cada hora extraordinaria debe ser pagada a 150 pesetas como mínimo.*

2.- *El sueldo mínimo de una interna debe ser de 16.000 pesetas, más las correspondientes vacaciones y dos tardes libres. Domingos y festivos libres.*

3.- *Las trabajadoras por horas con menos de veinte horas semanales en la misma casa deberán cobrar 250 pesetas por hora.*

Todas las asistentes que trabajen más de veinte horas semanales en una misma casa tendrán contrato de trabajo, pagas extraordinarias y un mes de vacaciones.

4.- *Las trabajadoras que se desplacen a otro lugar que no sea su centro de trabajo tendrán un “plus” mínimo de 200 pesetas diarias (Unidad Obrera, 1-15 octubre 1977, p.12).*

Continuaba el proceso normativo y en el Estatuto de los Trabajadores nuevamente se excluía a las trabajadoras del servicio del hogar familiar. Mientras tanto, en diciembre de 1977 CCOO presentó al Ministerio de Traba-



Fondo fotográfico Unidad Obrera, Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo de CCOO.

“El trabajo de las empleadas domésticas ha contado siempre con la dificultad de ser un trabajo no reconocido”.

jo un Proyecto de Ordenanza de Trabajo del Servicio Doméstico, en el que se insistía en el carácter laboral de la relación entre trabajadoras domésticas y patronos/as. Los elementos principales serían los siguientes: contrato de trabajo por escrito y visado por la Oficina de Empleo; jornada laboral máxima de cuarenta y dos horas semanales; limitación de las horas extraordinarias diarias y abonadas con un incremento del cien por cien sobre el salario-hora ordinario; clasificación profesional con diferencia entre personal interno y externo, a jornada laboral completa y por horas; periodo de vacaciones de treinta días naturales al año; permisos por matrimonio, enfermedad o fallecimiento de un familiar y deberes inexcusables; periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y de



AHT-FUNDACIÓN 1º DE MAYO

Concentración de empleadas de hogar en Nuevos Ministerios (Madrid) el 2 de febrero de 1978. Fotografía de Pepe. Fondo fotográfico Unidad Obrera, Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo de CCOO.

ocho semanas después, con cargo a la Seguridad Social; salario mínimo interprofesional; nómina por escrito; seguridad social igual a la del resto de trabajadores y trabajadoras, con un régimen de cotización especial en el que el Estado supla las carencias de empleadores y empleadoras y derechos sindicales.

Abundando en estas reivindicaciones, en noviembre de 1978 se presentaba un estudio interdisciplinar patrocinado por la Confederación Sindical de CCOO, la Unión Sindical de Madrid Región y el Sindicato de Actividades Diversas, y coordinado por María Cancho, con el significativo y esclarecedor título de: *Estudio para la integración en el Régimen General de la Seguridad Social del actual Régimen Especial de los Empleados de Hogar mediante la equiparación progresiva de la acción protectora y el establecimiento de un nuevo modelo de financiación*. En este estudio se dejaba claro que técnicamente era posible realizar esta integración, lo que sería beneficioso para este colectivo, y además se cumplirían los principios democráticos que se estaban desarrollando en el país.

Finalmente, se publicaba el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Pese a que los

sindicatos y las asociaciones de empleadas de hogar habían intentado alcanzar una normativa negociada con el Gobierno, finalmente éste no les tuvo en cuenta. En opinión de la Secretaria de la Mujer de CCOO este decreto era: *"Claramente reaccionario y discriminatorio respecto a la legislación laboral general, amén de recoger unos mínimos netamente inferiores en salario y condiciones de trabajo a las medias habituales del sector en estos momentos"* (*Gaceta Sindical*, 38 (1985), p.32).

Por otra parte, se mantenía al colectivo dentro del Régimen Especial de la Seguridad Social, lo que propiciaba el trabajo sumergido de las empleadas de hogar por horas. Puesto que para poder estar dadas de alta como trabajadoras en la Seguridad Social tenían que abonar la cuota completa, y dado el bajo salario percibido, muchas trabajadoras que estaban casadas preferían no gastar ese dinero y ser beneficiarias de la Seguridad Social a través de sus esposos.

A partir de los años ochenta, con la disminución de las trabajadoras internas de origen nacional, empezaron a llegar los colectivos de trabajadoras procedentes de la inmigración, con lo que a los problemas ya existentes se sumarían los derivados de esta circunstancia que, en general, se resumen en más abusos

por parte de los/as patronos/as. Los primeros colectivos de trabajadoras procedían de Portugal principalmente, pero posteriormente llegaron otros grupos procedentes de Filipinas o República Dominicana. Como éstas no contaban con la cobertura familiar de las autóctonas, en torno al año 2000 se reactivan los intentos de organización de las trabajadoras domésticas. Las luchas se orientarían a conseguir derechos en materia de Seguridad Social y seguro de desempleo, lo que se ha ido logrando muy lentamente con hitos como la Ley 27/2011 y el real Decreto 1620/2011 que regula la relación laboral del servicio del hogar familiar; la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de febrero de 2022; la ratificación por parte de España del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente de las empleadas de hogar, el 9 de junio de 2022 y, finalmente el Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, que ha conseguido que, por fin, este colectivo acceda al subsidio de desempleo, entre otros derechos. ■

Mayka Muñoz es historiadora y trabaja en el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo de CCOO (@fundacion1mayo).

novela

Prohibido

El cuaderno prohibido, de Alba de Céspedes. Traducción de Isabel González-Gallarza. Barcelona, 2022: Seix Barral. Biblioteca Formentor.

Carmen Briz Hernández

ALBA de Céspedes (Roma, 1911-París, 1979) publica su primer libro de relatos con 24 años, la misma edad en que es detenida por primera vez -le sucederán muchas otras- por sus actividades antifascistas. Tres años más tarde, su primera novela *Nessuno torna indietro* es prohibida. Y no es de extrañar, ella escribía reivindicando el trabajo para las mujeres como forma de emanciparse y como la única opción para poder ser autónomas, independientes y permitirse soñar. El fascismo italiano enfrente.

Escribe en 1952 su novela *El cuaderno prohibido*, recientemente publicada en castellano, que relata la vida de Valeria Cossati, oficinista por "necesidad" y por "decisión"; madre de una hija que rompe los límites sociales para tomar las riendas de su vida, pese a quien pese y mujer de un "buen hombre", que sí dispone de proyectos

propios, justo lo que ella necesita y anhela. Pero un día toma la decisión de comprar un cuaderno de tapas negras en domingo. No se puede. Está prohibido vender cuadernos en domingo y, sin embargo, consigue comprarlo. Un cuaderno ya prohibido incluso antes de adquirirlo. Un cuaderno prohibido aún con las hojas en blanco. Un cuaderno que invita a pensar, a Valeria y a quienes se adentren en esta novela.

"Yo estoy a favor de todos los oprimidos y las mujeres lo han sido durante siglos. Para mí es una cuestión de raza: para mí las mujeres son una raza oprimida y, por esto mismo, estoy de su lado", escribía en los años 40. **ii**

Carmen Briz (@Mamen Briz) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras.



ensayo

Miss Raisa

Porque me da la gana. Una vida contra los prejuicios, de Imane Raissali Salah, Miss Raisa. Barcelona, 2022: Lunweg Editores.

Raquel Prieto García

IMANE Raissali Salah es la rapera catalana de origen marroquí *Miss Raisa*. En el ensayo *Porque me da la gana. Una vida contra los prejuicios* relata el camino y experiencia de vida, comenzando con el traslado, con sus padres y hermanos, desde Tetuán a Barcelona en 2004 y cómo este cambio marcó su vida poniéndole obstáculos que ha conseguido salvar gracias a su tesón, convicciones y compromiso de hacer, especialmente para con la población inmigrante: "Todo el mundo emigra buscando algo mejor" canta en su tema *No lo soy pero*.

Desde su llegada, Imane ha tenido que enfrentarse a numerosos prejuicios; por un lado, ser inmigrante, musulmana, usar velo, desconocer las lenguas de su nuevo lugar de convivencia y; por otro, el reproche de su propia comunidad de origen ante una adaptación demasiado rápida a las costumbres y forma de vida española. De romper estereotipos y prejuicios va este pequeño ensayo, que visibiliza cuestiones que vive a diario: el racismo, la religión, el género, la



libertad de expresión o la desigualdad de oportunidades. Todas estas circunstancias no le han mermado, en absoluto, sus ganas de entender, comprender y empatizar con las personas que no tienen su mismo punto de vista sobre la vida, la libertad y la igualdad. Su objetivo es conseguir una sociedad más transigente y con menos prejuicios, fundamentalmente hacia las mujeres. Una sociedad en la que no haya que explicarlo todo: "por qué usa velo", "por qué decide más tarde no llevarlo"...

El canal que descubrió para superar los obstáculos que se ha ido encontrando ha sido la música, a través del *hip hop* y la poesía. Letras y rimas que combaten los pensamientos y actitudes negativas basadas en el racismo, el machismo y la intolerancia hacia la diversidad. Sin abandonar sus estudios de psicología y el cuidado de su hija. Miss Raisa, en la actualidad es una mujer libre, empoderada y, sobre todo, comprometida con hacer de éste, un mundo cada vez mejor, tal y como ella misma canta en *Otra vez*: "Dices que estoy loca por defender mis derechos. Más te gustaría apagar el fuego que hay en mi pecho". En noviembre de 2022 lanzó su último sencillo, *Honores*. **ii**

Raquel Prieto forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

ensayo

Cartas a las mujeres de España

Sobre el ensayo *Cartas a las mujeres de España*, de María de la O Lejárraga y Gregorio Martínez Sierra (Sevilla, 2022: Editorial Renacimiento. Biblioteca de la Memoria) y la película documental *A las mujeres de España. María Lejárraga*, de Laura Hojman, nominada al Goya a la Mejor Película Documental 2023, disponible en Filmin.



Enrique Arce Castilla

MÁS DE UNA década antes que Virginia Woolf, María Lejárraga ya reclamaba la necesidad de un lugar propio para la mujer: “Un rincón vuestro, vuestro”, esto es, un tiempo propio para descubrirse y tomar conciencia de sí misma”.

Más de cien años después, Renacimiento reedita *Cartas a las mujeres de España*. En este volumen, que reúne parte de los artículos publicados en *Blanco y Negro* en 1915, se hablaba a las mujeres (y se dirigía a los hombres) de la educación y la cultura como soporte de la libertad; de la necesidad de estudiar, escribir, pensar, leer, para liberarse de la esclavitud legal y alcanzar una libertad y una plenitud, entonces solo atisbada; y se las animaba a salir, decidida y seriamente, en busca de la verdad, de la igualdad de derechos. Ni sumisión, ni resignación, ni jugarlo todo a la carta del amor. *Conciencia y responsabilidad. Conocimiento y voluntad. Saber y querer hacer.*

Y, sin embargo, ha habido que esperar más de un siglo, para que aparezca el nombre de María Lejárraga en la portada de uno de los libros más importantes para la conformación de un pensamiento feminista en España; y aún así, por cuestiones legales, acompañada todavía por la de su marido, Gregorio Martínez Sierra, bajo cuya firma fueron publicadas sus más de 90 obras.

En el documental *A todas las mujeres de España* (2022), Laura Hojman rescata a una de esas muchas mujeres imprescindibles que fueron silenciadas y olvidadas en nuestras historias académicas. Maestra, periodista, novelista, traductora, ensayista, conferenciante, pensadora, y una de las grandes dramaturgas de nuestra cultura. Pero, además, María también intentó cambiar la realidad de su época. Atenta a todas las clases sociales, impulsó diversas, y fundamentales, iniciativas con el convencimiento que el acceso de las mujeres a la educación, la cultura, a la igualdad en la participación pública haría de España un país mejor. Y ese sueño pa-

reció posible durante unos años con esa República donde las mujeres fueron protagonistas.

En la época muchos se sorprendían del pensamiento feminista de Martínez Sierra. No se explicaban el profundo conocimiento del mundo femenino desplegado en su teatro y sus escritos. Y la explicación era bien sencilla. La que pensaba era ella, la que escribía era ella. La autora, la creadora, era María Lejárraga. Gregorio solo firmaba. Y a pesar de las pruebas convincentes que lo demuestran, todavía hoy, muchos se resisten a considerarla autora única. Anda que no queda camino por recorrer...

Enrique Arce es documentalista y forma parte del Centro de Documentación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (@CCOO).

ensayo

Un mapa para la izquierda

Los talleres ocultos del capital. Un mapa para la izquierda, de Nancy Fraser. Madrid, 2020: Traficantes de Sueños.

Diana García Bujarrabal

SEGUIR el pensamiento de la filósofa política feminista estadounidense Nancy Fraser (imparte clases en Nueva York, París y Oslo) es siempre revelador, un auténtico mapa para la izquierda, tal y como indica el título de esta recopilación de artículos. Fraser realiza un análisis en profundidad de la evolución y el estado actual del capitalismo, afectado por profundas brechas sistémicas que la izquierda debería saber aprovechar para generar un horizonte social alternativo. ¿Cómo? Reconciliando y generando alianzas entre lo que llama movimientos emancipadores y la izquierda tradicional organizada en torno a la clase. En este sentido, propone una integración del pensamiento de Karl Marx y su lucha de clases con la lectura de Karl Polanyi, que entiende la evolución social como fruto de las luchas entre los grupos



y colectivos que apoyan la mercantilización y los que pelean por preservar la protección que ofrecen los sistemas sociales tradicionales. En este sentido, Fraser hace ver que la mercantilización pudo ser inicialmente emancipadora para colectivos oprimidos, e invita a comprender en esta clave las luchas antirracistas, LGTBI+ y también el feminismo y por qué ha podido haber puntos de conexión y hasta alianzas con el neoliberalismo.

Mención aparte merece su lectura de la crisis de cuidados y cómo el capitalismo ha globalizado la explotación de las mujeres mediante migraciones que no hacen sino perpetuar la división sexual del trabajo. Y esto con la lengua fuera. Es decir, con todos y todas al límite; sin llegar ni siquiera a garantizar la capacidad de reproducción social del sistema. Y es que pareciera que estamos cada vez más cerca del colapso.

Pero no perdamos la esperanza: tenemos un mapa.

Diana García (@Dianabujarrabal) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Contra el acoso laboral al colectivo LGTBI+

Inspección de Trabajo sanciona a Harinas de Andalucía S. L. (Tahivilla, Tarifa) por no intervenir en un caso de acoso laboral por orientación sexual, a requerimiento de Roja Directa y CCOO de Campo de Gibraltar.



Alfonso Torres, sindicalista y activista LGTBI+, interviene tras la manifestación del 1º de Mayo de 2022 en Campo de Gibraltar.

Manuel José Triano Paulete

LA INCORPORACIÓN de Iván al mercado de trabajo, como la de cualquier joven de poco más de 20 años con sus estudios recién concluidos, era un sueño con el que poder continuar su proyecto de vida. Lo que este joven trabajador no sabía es que tras su incorporación a la empresa Harinas de Andalucía S.L., empresa con sede en Tahivilla (Tarifa), se tendría que enfrentar a un periplo de acosos y vejaciones que le ha traído importantes secuelas psicológicas.

Joven, homosexual y recién incorporado a la empresa, Iván se convirtió en la víctima propiciatoria de algunos energúmenos que no podían consentir que alguien como él tuviera responsabilidades sobre una de las plantas de producción de la empresa y, por tanto, sobre ellos.

Al principio aguantó, y lo que empezaron siendo bromas de dudoso gusto, se convirtió en un proceso de acoso en toda regla por su condición sexual que le llevaron a una patología mental que llegó a requerir un ingreso hospitalario.

Pero Iván es un luchador y, cuando su situación de salud se lo permitió, tomó la decisión de enfrentar esta situación y para ello requirió la ayuda de la [Asociación Roja Directa Andalucía LGTBI+](#) y de CCOO.

Cuando su caso llega a CCOO, además de denunciar públicamente unos hechos considerados inaceptables en un centro de trabajo y participar en distintas movilizaciones, este sindicato recaba toda la información posible y con ella elabora una denuncia que registra ante la Inspección de Trabajo, reclamando su actuación.

Esta denuncia se sustancia con una re-

solución de la autoridad laboral, en la que la inspectora actuante realiza un concienzudo trabajo de investigación sobre los hechos denunciados – se persona en la fábrica, toma declaración a la dirección, a cuadros intermedios y a empleados; además de requerir distinta documentación- y pone de manifiesto la existencia de acoso por razón de la condición sexual del trabajador, además de constatar la responsabilidad de la empresa.

La resolución pone de manifiesto que la empresa no adoptó las medidas que en el ámbito de sus competencias tiene obligación de ejecutar para prevenir casos de acoso, e hizo dejación de sus responsabilidades en la prevención de riesgos psicosociales. De igual manera, el informe de la autoridad laboral pone de manifiesto que la dirección de Harinas de Andalucía S.L. conocía el acoso del que estaba siendo objeto el trabajador afectado, sin que estableciera medidas para atajarlo, a pesar de las repercusiones que estaba teniendo en la salud de éste.

La resolución pone de manifiesto el amplio espacio colaborativo que puede existir en este terreno entre la Inspección de Trabajo y la representación sindical de trabajadoras y trabajadores para atajar las prácticas de acoso contra el colectivo LGTBI+ en los centros de trabajo; más comunes de lo que en ocasiones pueda parecer.

Este es un ejemplo virtuoso de las potencialidades que tiene la colaboración y cooperación existente entre el movimiento LGTBI+ y el movimiento sindical; entendiendo que los centros de trabajo no pueden ser espacios de impunidad para comportamientos homófobos y que hay que combatirlos con la máxima contundencia.

En este sentido, la Unión Comarcal de CCOO ha constatado igualmente los resultados positivos de iniciativas como la intervención, durante el acto final de la manifestación del pasado 1º de Mayo en el Campo de Gibraltar de Alfonso Torres, sindicalista y activista de la asociación LGTBI+ Orgullo y Diversidad, quien puso rostro, voz y retos al movimiento sindical, en su tarea de defender el respeto a la diversidad afectivo-sexual en los centros de trabajo.

Iván, sigue luchando por sus derechos. Lo hace con el apoyo de CCOO y de Roja Directa. Y lo hace con la firme convicción de que no va a esconder su orientación sexual ni dentro ni fuera de la empresa. **II**

Manuel José Triano ([@MANOLOTRIANO](#)) es secretario general de la Unión Comarcal de CCOO de Campo de Gibraltar ([@CCOO CG](#)).

Avances tecnológicos, brecha de género y riesgos laborales

Es preciso atender al sesgo de género en los puestos de trabajo ocupados por hombres y los ocupados por mujeres a la hora de decidir automatizar procesos productivos, estudiando cuáles son las exposiciones negativas en cuanto a la salud se refiere.

María José Sevilla Zapater y Montserrat López Bermúdez

¿QUÉ ES MÁS complejo: intentar desaprovechar la menor cantidad posible de corcho a la hora de confeccionar un tapón o el seleccionar los tapones de corcho contaminados, utilizando los cinco sentidos? La primera tarea la realizan hombres y la segunda mujeres.

Una de las conclusiones del seminario *Robotización y condiciones ergonómicas. Una visión desde las desigualdades de género*, desarrollado con el apoyo técnico de la [Fundación 1º de Mayo de CCOO](#), y que tuvo lugar el 15 de noviembre en Madrid, fue la necesidad de atender el sesgo de género en la valoración y las acciones técnicas a desempeñar en los puestos de trabajo ocupados por hombres y los ocupados por mujeres, para decidir si se automatiza el proceso o no. La experiencia nos dice que se produce una infravaloración de los puestos ocupados por mujeres aumentando la exposición a riesgos.

En 2021, el [Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud \(ISTAS\)](#) desarrolló un estudio con la Secretaría de Salud Laboral de CCOO Cataluña en el que se abordaba la exposición a los nuevos riesgos emergentes resultantes de la robotización [Influencia de la robótica en las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo](#) con el objetivo de proporcionar conocimiento, argumentos y orientaciones preventivas a delegados y delegadas de prevención en el desempeño de sus funciones y facultades.

Con la Industria 4.0 y la tecnología robótica, los debates en torno a la automatización han tomado fuerza, siendo necesario anticiparse a los nuevos riesgos laborales asociados a la implantación y el uso de robots colaborativos y exoesqueletos.



María José Sevilla, fotografía de Julián Rebollo.

En la actualidad se acumulan riesgos como consecuencia de cada avance tecnológico. Además, se excluye a las mujeres como muestra inicial para el diseño, cuando la población trabajadora está cambiando, e incluso, puestos de trabajo antes masculinizados, son en la actualidad desempeñados, en su mayoría, por mujeres. Los robots colaborativos y los exoesqueletos pasivos forman parte de la cuarta revolución industrial, su implementación suele tener como objetivo la mejora de las condiciones ergonómicas y el aumento de la productividad. Sin embargo, con la idea de evitar que se conviertan en equipos y/o dispositivos que generen una nueva exposición a riesgos con consecuencias dañinas a la salud y evitar potenciar las desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, son necesarios avances y cambios en muchos ámbitos, que habrá que tener en cuenta en la acción sindical.

Productividad y salud laboral

DOS de las premisas básicas mencionadas para el éxito preventivo son el hecho de apostar por la conexión recíproca del término productividad y la salud laboral, como elementos interconectados en la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de los trastornos musculoesqueléticos; y en segundo lugar, el tener presente los principios de la robótica entre los que destaca el generar la interacción humano-robot, evitando la sustitución de la mano de obra por la tecnología robótica y buscando la mejora de las condiciones de trabajo.

Como reto de futuro, es muy importante realizar un trabajo conjunto entre las personas implicadas en la prevención de riesgos laborales y las personas que desarrollan las acciones de igualdad, todas ellas con un mismo objetivo, identificar las desigualdades de

“Es muy importante realizar un trabajo conjunto entre las personas implicadas en la prevención de riesgos laborales y quienes desarrollan acciones de igualdad para identificar las desigualdades de género en las condiciones de trabajo y de salud”.



Montserrat López, fotografía de Julián Rebollo.

género en las condiciones de trabajo y de salud. Este reto promueve como condición de éxito, la participación y la implicación de los diferentes agentes en la empresa. Así, se convierte en reto de futuro, el lograr integrar a todas las personas implicadas en el proceso de mejora tecnológica, incorporando a la representación legal de la plantilla, haciéndola participe del proceso y facilitando el diálogo social. Para ello, es necesario crear mecanismos que fomenten dicha participación, para liderar la comunicación real y dinámica con la dirección, tener al servicio de prevención como aliado y contar con el apoyo y confianza de trabajadores y trabajadoras.

Lo mismo ocurre con el área de prevención de riesgos laborales en la empresa, es preciso reforzar su papel multidisciplinar, facilitando la autonomía de sus miembros y su capacidad de decisión en la mejora de las condiciones de trabajo, pero también, hay que exigir a las personas que lo integren su sensibilización, capacitación y compromiso para identificar desigualdades de género.

De esta manera incorporarán de forma transversal la perspectiva de género en todas sus actividades preventivas.

Tan importante es el quién, como el cómo. El principio preventivo básico en ergonomía laboral: “Adaptar el trabajo a la persona”, recogido en el art.15d de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) indica qué es lo que se ha de hacer. Por sí solo, debería ser suficiente para conseguir unas condiciones tecnológicas favorables que consideren las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, y las desigualdades de género. Sin embargo, no parece ser así, evidenciando la necesidad imperiosa de definir el cómo. Es preciso como reto de futuro, enfocar la prevención a las personas que desarrollan el trabajo, sin perder de vista incluso a otras personas diferentes a éstas, que lo puedan desempeñar en un futuro a corto plazo.

Los estudios ergonómicos deben tener en cuenta a las personas, su edad, su antigüedad en el puesto, su jornada, el posible conflicto trabajo-vida, sus tareas habituales en la jornada, etc. de tal manera

que se aborden las desigualdades de género, pero también las diferencias biológicas. Se hace necesario impulsar enfoques ergonómicos más actuales, que apuesten por el desarrollo de estudios científicos sobre datos antropométricos, que estudien a hombres y mujeres con sus diferencias. Con ello, hay que insistir en la actualización de los datos antropométricos y los percentiles empleados en ergonomía, basados en medidas, dimensiones y porcentajes de hombres y mujeres, desfasados a día de hoy. Se necesita disponer de datos fiables de la población trabajadora española. Conseguir este avance en la investigación antropométrica forzará la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo desarrollado por los comités técnicos que elaboran las normas internacionales y europeas (ISO, UNE) que definitivamente, se traducen en normas EN (1), para España.

Se trata de crear conciencia respecto a la importancia de analizar con perspectiva de género las nuevas formas de organizar el trabajo y su impacto en la salud, incluso para la adaptación del trabajo a las personas de más edad (+55 años) con limitaciones y/o personas con discapacidad, de manera que puedan completar su vida laboral y no ser excluidas, por medio del despido y las incapacidades permanentes.

Para terminar... y con un punto y seguido al proceso en plena transformación tecnológica, decir que sería ideal como reto de futuro el apostar por la Transición Justa, hoy más importante que nunca en lo que respecta a la Industria 4.0. Así, “El objetivo no es detener a la Industria 4.0, ya que este fracasaría, sino hacer que esta transformación sea socialmente sostenible y justa para todos los trabajadores y las trabajadoras por igual, reforzando la participación sindical en la mejora tecnológica de los puestos de trabajo” (CCOO Confederal, 2019). Un gran reto de futuro sobre el que trabajar. ■

María José Sevilla es especialista en ergonomía y Montse López Bermúdez técnica superior en prevención de riesgos laborales, ambas trabajan en la Fundación 1º de Mayo de CCOO (@fundacion1mayo).

(1) Las normas EN son Normas Europeas de los sectores industriales o tecnológicos dentro de la estructura de normalización del Comité Europeo de Normalización. (CEN).

CCOO y el feminismo que derriba barreras

Rosa Mantecón Agudo



Rosa Mantecón Agudo, fotografía de Pedro Puente.

NUESTRO país asiste en estos últimos años al mayor despliegue de medidas laborales de la Historia. Un despliegue que ha sido fruto de un sindicalismo decidido que, a través de la lucha y la negociación, del diálogo social y de la negociación colectiva, ha provocado un verdadero cambio estructural en el mercado laboral, incidiendo de forma más intensa sobre las condiciones de las trabajadoras. Un despliegue que ha sido posible gracias a la labor cotidiana del conjunto de las estructuras y del esfuerzo del millón de personas agrupadas, conformando la mayor organización feminista del panorama nacional. Una labor que es dinámica y que se ha ido transformando, adaptándose a los tiempos y a las circunstancias que rigen en cada momento.

Son las mujeres quienes continúan alimentando, desde todos los ámbitos, el incremento afiliativo. Además, mantienen la afiliación, pese a que trabajen en los sectores más precarios y con peores condiciones de estabilidad en el empleo. Un crecimiento fruto del compromiso sindical por incrementar la participación femenina.


“Son las mujeres quienes continúan alimentando, desde todos los ámbitos, el incremento afiliativo de Comisiones Obreras. Además, mantienen la afiliación, pese a que trabajen en los sectores más precarios y con peores condiciones de estabilidad en el empleo”.

Un crecimiento afiliativo que en Cantabria ha superado el 29% en los últimos 10 años, representando ya el 45% del total de la afiliación (7 puntos más que en el año 2013), casi el 47% entre las menores de 30 años. Ha sido igualmente importante el incremento de la participación femenina entre la representación sindical.

Más mujeres, más fuerza. Y con la participación e implicación en los órganos de representación y en las direcciones de las distintas organizaciones se ha roto con lo que hasta hace no tanto eran techos de cristal. Algunas mujeres están, estamos, llegando a las secretarías generales.

Estos avances en la organización son también motor de cambio social y laboral frente a una realidad que golpea con más fuerza a las mujeres, una realidad que se enfrenta sabiendo que la acción es determinante para mejorar las condiciones de vida material de millones de mujeres. El sindicato ha sido clave para la llegada de políticas encaminadas a combatir la desigualdad de género, desde el impulso de la puesta en marcha de planes de igualdad o garantizando el control retributivo para actuar frente a las brechas en las empresas, hasta la reforma laboral o los sucesivos incrementos del salario mínimo interprofesional; cambios que están suponiendo un verdadero revulsivo frente a los grandes exponentes de la precariedad, reduciendo las tasas de temporalidad y paro e incrementando los salarios.

En la persecución de la igualdad real, desde el compromiso con la lucha y la defensa de los derechos de las mujeres, hay que seguir avanzando hacia el empoderamiento, reconociendo y visibilizando el trabajo que realizan, reforzando e impulsando los liderazgos femeninos para fortalecer la organización. Hay que estar orgullosas. Muchos de los avances conseguidos van de la mano del avance del feminismo en CCOO, fruto de las luchas compartidas con muchos compañeros. Escribió Rosa Luxemburgo: *“La lucha de los trabajadores es parte de la historia, es parte del progreso social. Y en el centro de la historia, en el centro del progreso, en medio de la lucha, es que aprendemos cómo debemos luchar”.*

Mujeres y hombres sindicalistas, paso a paso, lucha a lucha, continuarán derribando barreras y transformando la vida de las trabajadoras. 

Rosa Mantecón es secretaria general de Comisiones Obreras de Cantabria (@CCOOCantabria).

**CUIDADOS
SIN BRECHA**

por hacer más
ganamos menos



22 Día de la
febrero Igualdad
Salarial



www.ccoo.es/mujeres

trabajadora@cco.es

[RevistaTrabajadora](#)

[@RevTrabajadora](#)