

Trabajadora 89

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJERES E IGUALDAD



V ÉPOCA. Marzo 2026

Empleo / La brecha salarial de género es como la fiebre

Informe / Trabajadoras migrantes. Resistiendo ante las discriminaciones múltiples

Entrevista / Ana Requena sobre la denuncia a Julio Iglesias: "Las mujeres están decididas a buscar justicia"

8M2026

EL PODER
DE LAS MUJERES



PODER
QUE CONSTRUYE



CAMPAÑA

3/ El poder de las mujeres, de Diana G. Bujarrabal

EDITORIAL

4/ Feminismo sindical, el poder que atraviesa todas las luchas

POR AQUÍ

6/ Arcoíris en el trabajo: por qué importa un boletín sindical LGTBI+, de Carlos Entenza
Centro 8 de Marzo: tejer feminismo sindical en tiempos de ofensiva, de Ofelia de Felipe Vila
Apoyo a la lucha del pueblo saharauí, de Marian Alcalde
Liderazgo sindical femenino a través de las ondas, de Úrsula Szalata Mier

EMPLEO

8/ La brecha salarial de género es como la fiebre, de Begoña Marugán Pintos

ENTREVISTA

10/ Entrevista a Ana Requena sobre la denuncia a Julio Iglesias: "Las mujeres están decididas a buscar justicia" de Diana G. Bujarrabal

GENERACIÓN XXI

14/ La FP no puede ser un negocio: juventud, igualdad y futuro en juego, de María del Barrio Colmena

INFORME

15/ Trabajadoras migrantes. Resistiendo ante las discriminaciones múltiples.

Más allá de las cifras: la realidad de las mujeres migrantes frente al espejo del CES, de Eva Antón Fernández y Juana de la Puente Lera

Trabajadoras migrantes frente a las violencias, de Tatiana Retamozo

Mujeres migrantes y sindicato: tejiendo justicia social desde la interseccionalidad, de Sofía del Castillo García-Parrado y Garbiñe Espejo Jairo

CIBERFEMINISTAS

22/ REDMEM. La importancia de la memoria democrática de las mujeres, de Paloma Vázquez Laserna

POR EL MUNDO

23/ El trabajo infantil femenino en el mundo, de Alejandra Ortega Fuentes

PUBLICACIONES Y LIBROS

24/ El testimonio de los supervivientes y su importancia filosófica, de Joseba Eceolaza Latorre
Conseguir una IA feminista, inclusiva, laica y con plenos derechos, de Carolina Vidal López

Guía para la negociación del plan de Igualdad: de la negociación a la acción. Aspectos claves, de María Rocío Barquín Cimiano

SOCIEDAD

25/ De las respuestas a la acción, de Francisca Bravo Miranda

GUIA PARA NO PERDERSE

27/ Metiñas en casa, de Carlos Gutiérrez Calderón

De la mentira al cinismo generalizado, de Amaia Otaegui Jáuregui

Carmiña, Carmen, Calila, una artesana que rompió moldes de clase y género, de Marina Sánchez Cordero

Una bofetada de realidad, de Pol Mena Gironés

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

29/ La soledad de las personas mayores LGTBI+, de Mª José Gallego Expósito

SALUD

30/ La evaluación de riesgos laborales, un avance necesario pero insuficiente para las trabajadoras del hogar, de Carmen Mancheño

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

31/ La disputa salarial: La reivindicación más feminista de CCOO, de Belén López Sánchez

EDITA

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras

DIRECCIÓN POSTAL

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

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable | Carolina Vidal López

Realización | Diana G. Bujarrabal

Distribución | Raquel Prieto García

Consejo de Dirección y Redacción: Iria Antuña Domínguez, Francisca Bravo Miranda, Carmen Briz, Juana de la Puente, Carlos Entenza Martínez, Lidia Fernández Montes, Diana G. Bujarrabal, Yolanda García Sierra, Carlos Gutiérrez Calderón, Lola Manzano, Begoña Marugán Pintos, Pol Mena Gironés, Alejandra Ortega Fuentes, Aúrea Ramos Lorenzo, Marina Sánchez Cordero y Carolina Vidal López.

Colaboran en este número: Ofelia de Felipe, Marian Alcalde, Úrsula Szalata, María del Barrio Colmena, Eva Antón, Sofía del Castillo, Garbiñe Espejo, Tatiana Retamozo, Paloma Vázquez, Joseba Eceolaza, Rocío Barquín, Amaia Otaegui, Mª José Gallego, Carmen Mancheño, Belén López.

Fotografías: Adrián Mozas, Julián Rebollo.

Portada: CCOO

Contraportada: CCOO

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijos



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

 www.facebook.com/RevistaTrabajadora

 @REVISTATRAJADORA

El poder de las mujeres

Diana G. Bujarrabal

ESTE 8M CELEBRAMOS el poder de las mujeres. Y es que, aunque a algunos parezca pesarnos, las mujeres tenemos un poder inmenso, un poder que se visibiliza estos días con acciones diversas en las calles, pero que se concreta en la lucha que sostenemos día a día para ganar igualdad. Un poder colectivo que las feministas llevamos construyendo desde hace ya cientos de años y que ha tenido diversas expresiones y explosiones, las últimas en las movilizaciones de 2018 o en la oleada Me Too, y que se cristaliza en leyes y derechos ganados y en los que queremos seguir avanzando: la libertad sexual, el derecho al aborto en centros públicos, el reparto de los cuidados, la igualdad laboral... El poder de las mujeres es también el poder de intervención sindical en las empresas y administraciones a través de los planes de igualdad. O el poder de mejorar los salarios de todas con las sucesivas subidas del salario mínimo interprofesional. El de organizarnos en los sectores más precarios para despegar de los suelos en los que pretenden atraparnos.

En el lema de esta campaña reivindicamos el poder de las mujeres como un poder que construye. Frente al autoritarismo, la violencia y la destrucción que representan los poderes reaccionarios que ahora parecen en boga, nosotras, las feministas sindicalistas de CCOO apostamos por la organización, la fuerza colectiva, la palabra, el diálogo, los derechos, la igualdad y la paz. Y lo hacemos con alegría, movimiento y una determinación inquebrantable.

Todos estos conceptos son los que se han querido transmitir con la imagen de este año, un estallido de colores, con preponderancia del rojo y el morado, que se alza sobre el 8M y sobre el cual las sindicalistas seguimos bailando y reivindicando. Una llamada a la acción.

Se incluyen versiones para redes con diferentes sublemas que nos sirven para afirmar nuestro concepto de poder y disputarlo. Y, por supuesto, nuestro manifiesto. Y toda la potencia desplegada en este número de Trabajadora. Y pegatinas con las que también se va a llamar a la afiliación.



Pegatinas con el lema 'El poder de las mujeres. Un poder que construye' distribuidas con ocasión de la campaña del 8M de este año 2026

Este 8M, las sindicalistas feministas de CCOO saldremos junto a nuestro compañeros y compañeras de todo el Estado para participar en las convocatorias del movimiento feminista y reivindicar con energía nuestro empuje.

Una reflexión final: si nos atacan con tanta virulencia es porque tenemos poder ¡y lo ejercemos! 

Diana G. Bujarrabal es periodista y adjunta en la secretaría confederal de Mujeres e Igualdad

Feminismo sindical, el poder que atraviesa todas las luchas

EN EL NÚMERO 89 DE NUESTRA REVISTA damos cuenta de proyectos nuevos y celebramos nuestra historia de lucha feminista el 8 de marzo.

Porque el feminismo sindical crece y se desarrolla anunciamos la nueva etapa del Centro 8 de Marzo -un espacio de la Fundación 1º de Mayo especializado en analizar la interrelación de las áreas de género, trabajo, mujeres y sindicalismo- y el lanzamiento del Boletín Arcoíris -una publicación periódica que nace con el objetivo de visibilizar el trabajo sindical LGTBI+ y facilitar el acceso a la información y los recursos sindicales en esta materia-. y a la par, seguimos conmemorando, cada día con más fuerza, el histórico Día Internacional de la Mujer desde que se propuso en la [II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas por Clara Zetkin](#).

La conquista por la igualdad, especialmente la laboral, se actualiza cada día por el activo sindical, pero para las sindicalistas el 8 de marzo es un día especial, en el que las mujeres de CCOO renovamos el compromiso con la igualdad tejido entre miles de mujeres de todo el planeta.

Nadie niega que nos encontramos en un momento complejo. Son múltiples las violencias: genocidio en Gaza, invasión de Ucrania, guerra con Irán, desplazamientos de Yemen o Siria, conflictos en Siria y Líbano, secuestros en Nigeria, la prohibición de educación en Soma-

“Desde la Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad reafirmamos que el feminismo sindical no es una corriente ni un eslogan: es un proyecto transformador que atraviesa todas las luchas sindicales y socio políticas”.



L'avenir révélé ou la disease de bonne aventure. Suzanne Valadon. Musée du Petit Palais

lia y Afganistán entre otros y el avance reaccionario general. Las crisis se acumulan —económica, climática, de cuidados, democrática— y todas ellas tienen un fuerte impacto de género.

Efectos que se trasladan y reproducen en lo laboral. Las mujeres padecemos acosos - como se describe en la entrevista a Ana Re-



quena -, brecha salarial, riesgos laborales específicos que son invisibilizados, discriminaciones múltiples cuando somos migrantes como se constata a lo largo de estas páginas y en el Informe, que en esta ocasión hemos dedicado a las trabajadoras migrantes, su realidad en España y sus problemas específicos. El feminismo sindical no tiene fronteras. Las trabajadoras migrantes nos recuerdan cada día que la igualdad no se construye sin justicia global.

Frente a los retos antiguos y nuevos el sindicato ofrece respuestas, tal y como se enunció ya en el lema del pasado congreso y se está desarrollando en la campaña de paneles temáticos y las asambleas que van de las respuestas a la acción. Ante las discriminaciones y violencias CCOO, como sindicato de clase y feminista, elabora y construye propuestas, donde la unión de las trabajadoras está siendo vital para conseguir derechos.

Desde la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad reafirmamos que el feminismo sindical no es una corriente ni un eslogan: es un proyecto transformador que atraviesa todas las luchas sindicales y socio políticas.

Desde CCOO proclamamos con orgullo el poder de las mujeres, ese poder transformador que construye mundos más vivibles para todas las personas y que se describe en las primeras páginas donde se da cuenta de la campaña de CCOO para este 8M: "El poder de las mujeres. Poder que construye". Ese poder de las mujeres es el que cambia las cosas y resiste ante el avance reaccionario. Ese poder de las mujeres que se alza frente al poder coercitivo de quienes pretenden retroceder imponiendo autoritarismo, privilegios, discriminaciones, machismo y violencias.

Desde estas páginas queremos sumar fuerzas, pero también exigir medidas activas contra la violencia de género, sexual y la lgtbi+fobia. El machismo cada año deja decenas de mujeres y menores asesinados. En febrero de este año dos menores y diez mujeres han sido asesinadas. Por ellas y ellos, y para que no haya ni una víctima, las mujeres exigimos a los poderes públicos que actúen. Negar la violencia es ser cómplice de la misma. Frente a las violencias de género no cabe la neutralidad: luchar contra ella es un deber político, feminista y humano que nos interpela a todas y todos.

Este 8M reivindicamos democracia, justicia y políticas públicas sostenidas, inversión social y una mirada feminista contra las violencias, la falta de corresponsabilidad, la privatización de servicios esenciales como la dependencia, la sanidad o la educación, la precariedad de las más jóvenes y la pobreza y soledad de las mujeres mayores. Junto a un diálogo social y una negociación colectiva que contribuyan a avanzar hacia la igualdad.

"Este 8M reivindicamos democracia, justicia y políticas públicas sostenidas, inversión social y una mirada feminista contra las violencias, la falta de corresponsabilidad, la privatización de servicios esenciales como la dependencia, la sanidad o la educación, la precariedad de las más jóvenes y la pobreza y soledad de las mujeres mayores. Junto a un diálogo social y una negociación colectiva que contribuyan a avanzar hacia la igualdad".

El feminismo sindical ha demostrado que la igualdad no se decreta: se conquista y se defiende cada día en los centros de trabajo, en la calle, en las mesas de negociación y en las instituciones. Hemos avanzado, sí, pero el riesgo de retroceso es real y por eso hoy más que nunca juntas tenemos que luchar contra el auge de discursos reaccionarios que niegan la violencia de género, cuestionan la educación sexual o pretenden relegarnos a las mujeres al ámbito privado. Lo cual demuestra que la igualdad sigue incomodando al poder patriarcal.

Por ello, las mujeres de CCOO respondemos con más organización, más diálogo, más propuestas. Nuestra fuerza no nace del enfrentamiento, sino de la solidaridad con todas las mujeres. Apostamos por construir una sociedad en la que los cuidados, la vida y el trabajo dignos sean el centro.

El 8 de marzo no es solo una fecha para recordar lo conseguido, sino para renovar nuestro compromiso sindical con el futuro, construyendo y tejiendo ese poder colectivo que nos haga avanzar hacia una sociedad diversa, democrática, con perspectiva feminista y de justicia social. ■

Arcoíris en el trabajo: por qué importa un boletín sindical LGTBI+

Carlos Entenza Martínez

PENSAR EL TRABAJO DESDE EL FEMINISMO SINDICAL implica preguntarse quién puede habitarlo sin miedo, quién puede nombrarse sin consecuencias y quién debe seguir ocultándose para sobrevivir. En esa pregunta se cruzan salario, derechos, cuerpos, afectos y poder. No es una cuestión secundaria, como insisten aún algunos, es una cuestión material.

Por eso el lanzamiento del Boletín Arcoíris de CCOO el pasado enero importa. No solo como herramienta informativa, sino como espacio de elaboración colectiva. Porque nada hay más material que poder nombrarte sin miedo a perder el empleo, amar sin esconder el nombre de quien amas en el descanso de la comida, caminar sin vigilar cada gesto, cada palabra,



cada silencio. La identidad en libertad no es un adorno; es una condición de posibilidad de una vida laboral digna, segura, habitable.

El sindicalismo ha sido siempre una escuela de lo común, pero también un campo de tensiones. Ha sido históricamente un

espacio de refugio, organización y conquista de derechos para las personas LGTBI+. No siempre sin tensiones, no siempre sin contradicciones, pero siempre coincidiendo en la trinchera donde se pelea lo que realmente importa: condiciones de vida dignas.

El Boletín Arcoíris no busca solo visibilizar la acción sindical en materia de diversidad sexual y de género. Es también memoria y método. Habla de convenios, de protocolos, de formación sindical, de pequeñas conquistas que transforman el trabajo de un espacio hostil a una fábrica de derechos. Es una forma de decir que la dignidad no se negocia a medias.

Quizá el arcoíris incomode a quienes prefieren un sujeto obrero abstracto, sin cuerpo, sin deseo, sin historia. Pero la lucha de clases también se libra en el derecho a existir sin miedo.

Diffundirlo —y nutrirlo— es, como siempre, tomar partido. **ii**

Carlos Entenza Martínez es adjunto en la secretaría confederal de Juventud

Centro 8 de Marzo: tejer feminismo sindical en tiempos de ofensiva

Ofelia de Felipe Vila

EL CENTRO 8 DE MARZO DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO inicia una nueva etapa con una convicción clara: hoy más que nunca necesitamos pensamiento crítico feminista anclado en el mundo del trabajo y en la acción sindical. En un contexto marcado por el avance de discursos reaccionarios, el cuestionamiento de derechos conquistados y la normalización del antifeminismo, el feminismo sindical no es un complemento, es una herramienta imprescindible de defensa y transformación.

El C8M nació hace más de dos décadas impulsado por la Secretaría Confederal de Mujeres de CCOO, con el objetivo de recuperar la memoria de las luchas de las mujeres trabajadoras, visibilizar su



protagonismo sindical y generar conocimiento útil para la acción colectiva. Esa trayectoria es hoy un punto de apoyo para afrontar nuevos retos: la precarización del empleo, las violencias en el trabajo, la crisis de los cuidados, las brechas que atraviesan la di-

gitalización o el impacto desigual de las transiciones económicas.

En esta nueva etapa queremos reforzar al Centro 8 de Marzo como un espacio vivo de encuentro entre sindicalistas, investigadoras, activistas y entidades aliadas. Apostamos por una red amplia, diversa y

plural, que permita conectar saberes académicos y experiencias sindicales, miradas feministas y realidades laborales concretas. Una red que no solo analice, sino que dialogue, proponga y dispute sentido común desde el feminismo de clase.

El C8M impulsa diálogos formativos, publicaciones, investigaciones y espacios de debate que buscan alimentar la acción sindical y fortalecer alianzas en un momento en el que el feminismo es atacado precisamente porque ha sido eficaz. Frente a la desinformación, el retroceso y el miedo, reivindicamos el valor de lo colectivo, de la palabra compartida y del conocimiento situado.

Desde aquí invitamos a colaborar en esta nueva etapa del Centro 8 de Marzo. Porque seguir escribiendo, pensando y organizándonos juntas es también una forma de resistencia y de futuro. **ii**

Más información: https://1mayo.ccoo.es/Centros/Centro_8_de_Marzo/Presentacion

Ofelia De Felipe Vila, Fundación 1º de Mayo de CCOO

Apoyo a la lucha del pueblo saharaui



Dña. Begoña Martínez Arregui, coordinadora de la Ponencia Parlamentaria « az y Libertad para el Sáhara»
Rodrigo Alfaro Huerta. Secretario general de CCOO de La Rioja
Jesús Izquierdo, secretario general de UGT La Rioja.
Henar Moreno, parlamentaria por Izquierda Unida en el Gobierno de La Rioja.
Delegado Saharaui para La Rioja Mohamed Labat Mustafa.
Conrado Escobar, Alcalde de Logroño.
D. Musa Salma, ministro de cultura de la RASD (República Árabe Saharaui Democrática)

Marian Alcalde Ibañez

DESDE CCOO DE LA RIOJA NOS SUMAMOS al compromiso confederal de solidaridad internacionalista enfocada en la defensa de la autodeterminación del pueblo saharaui participando en la *Jornada de Sensibilización sobre la Cultura Saharaui* realizada en Logroño el pasado 16 de enero, y que fueron inauguradas por el Delegado Saharaui para La Rioja Mohamed Labat Mustafa acompañado por Rodrigo Alfaro, Secretario General de CCOO de La Rioja y Jesús Izquierdo, secretario general de UGT La Rioja.

El Ayuntamiento de Logroño acogió esta jornada, una cita en la que CCOO colaboró para acercar a la ciudadanía la realidad histórica y política de esta excolonia española. El evento, ofreció un programa completo con conferencias de expertos, mesas redondas sobre cooperación humanitaria y talleres culturales, todo ello acompañados de una jaima tradicional en la que se podía reconfortar del frío de la calle con una degustación de té y pastas tradicionales.

La Delegación Saharaui para la comunidad autónoma de La Rioja, contó con la presencia de personalidades y autoridades saharauis

como D. Musa Salma, ministro de cultura de la RASD (República Árabe Saharaui Democrática) y riojanos como Dña. Begoña Martínez Arregui, coordinadora de la Ponencia Parlamentaria « Paz y Libertad para el Sáhara» o Dña. Henar Moreno, diputada regional de IU y miembro de la Dirección del PCE de La Rioja, junto con profesores y expertos en los temas tratados, relacionados con la causa saharauí, los derechos humanos, la cooperación sanitaria y social o la cultura.

Estas jornadas de sensibilización tiene un doble objetivo: sensibilizar a la opinión pública riojana sobre la situación del pueblo Saharaui y pedir compromiso a las Instituciones y las Autoridades para resolver el conflicto.

El programa incluía la realidad histórica de un territorio que fue dominado por España durante casi un siglo desde 1884 a 1976, pero también, su realidad actual y las necesidades que demanda un pueblo que sigue siendo acosado constantemente por Marruecos. En la clausura se leyó un manifiesto en una concentración de apoyo a la lucha del pueblo saharauí. 

Marian Alcalde Ibañez es secretaria de Políticas Públicas e Igualdad de CCOO de La Rioja

Liderazgo sindical femenino a través de las ondas



Foto de equipo de algunas de las mujeres de Comisiones Obreras d' Asturias con ocasión de la visita de Carolina Vidal López. Foto: CC00 de Asturias

Úrsula Szalata Mier

OCUPAN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD dentro del primer sindicato de Asturias y en sectores tan diversos como industria, sanidad, enseñanza y servicios. Y juntas y organizadas aportan perspectiva de género a la lucha sindical y que, como la sociedad, se asentó sobre los cimientos del patriarcado y ahora trabaja por fomentar la igualdad en todos sus niveles y áreas.

Son las mujeres de Comisiones Obreras d' Asturias que forman parte de la Escuela de Liderazgo, un conjunto de actividades formativas con las que pretende establecer los cimientos de liderazgo del activo sindical femenino.

Y de ahí surge [La Asamblea](#), un podcast feminista y sindicalista, que permite que sus voces se escuchen fuera del sindicato, que fomenta la creación de comunidad y que resulta ideal para alcanzar a aquellas personas interesadas en la lucha por la igualdad y los derechos sociales.

El proyecto incluye seis capítulos para los que el grupo de mujeres preparó una serie de entrevistas a personalidades de reconocido prestigio, de dentro y fuera de la organización, con el objetivo de charlar con ellas sobre brechas salarial, laboral y sectorial, salud mental, violencia en sus múltiples formas y la historia que escribieron mujeres pioneras en el sindicalismo.

Paula Marín, psicóloga, escritora y diculadora; Paz Picos, doctora en Derecho y magistrada suplente de la Audiencia Provincial de Asturias; la histórica sindicalista Pilar Rato; Aitana Castaño, periodista y escritora; Luzma Rodríguez con su resistencia invisible en los tiempos de la clandestinidad; y Carolina Vidal López secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, han sido las fascinantes protagonistas de esta primera temporada en la que el podcast *La Asamblea* se ha convertido en una herramienta creativa y enriquecedora para incorporar la perspectiva de género en las políticas sindicales. 

* El podcast, financiado por el Ministerio de Igualdad, el Gobierno del Principado de Asturias y CCOO de Asturias, puede escucharse en la plataforma [Spotify](#)

Úrsula Szalata Mier es secretaria de Igualdad de CCOO Asturias

La brecha salarial de género es como la fiebre



“En España el salario medio anual del empleo principal de los hombres era de 31.116 euros y el de las mujeres de 25.958 euros en 2024 (EPA,2024). Eso supone una diferencia de 5.158 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres”.

El 22% de las mujeres asalariadas trabaja a jornada parcial frente a solo el 7% de los hombres asalariados. Foto: Freepik.

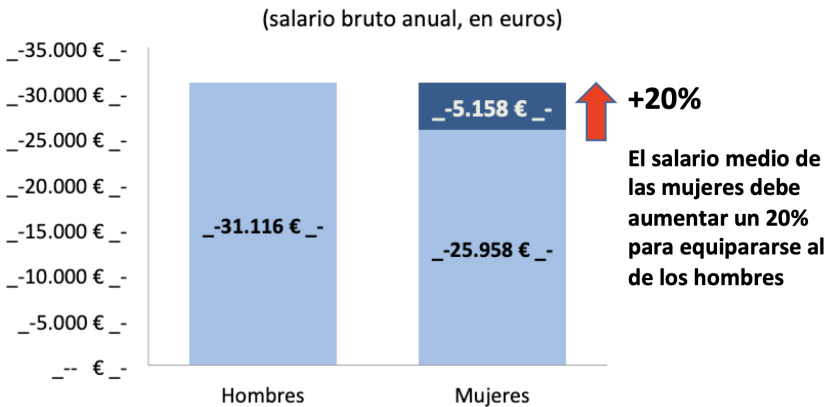
Begoña Marugán Pintos

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO es a la discriminación laboral lo que la fiebre es a la infección. La brecha salarial de género es un indicador estadístico que, de forma numérica, permite visibilizar la pervivencia de las discriminaciones laborales que padecen las mujeres.

A nadie se le escapa el valor que se atribuye popularmente a los datos para tratar de explicar la realidad social de modo simplificado y el carácter revelador que tiene la brecha salarial de género al permitir cuantificar cuánto deberían ganar más las mujeres hasta llegar a obtener el salario de los hombres.

En España el salario medio anual del empleo principal de los hombres era de 31.116 euros y el de las mujeres de 25.958 euros en 2024 (EPA,2024). Eso supone una diferencia de 5.158 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres. El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 20% para igualar el salario medio anual de los hombres y, por tanto, esa sería la referencia más actualizada de la brecha salarial de género en España (los datos que ofrece la Encuesta de Estructura Salarial son de 2023).

GRÁFICO 1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN 2024



Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos del INE (salario EPA) de 2024

El dato ha ido variando a lo largo de los años, de hecho, hay que felicitarse por la actuación sindical en esta materia, puesto que la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y el acuerdo logrado en el IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020), que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia, supusieron una disminución progresiva de la brecha. A partir de 2018, con el inicio de la recuperación económica posterior a la

crisis financiera, la brecha salarial de género redujo su cuantía, lo que continuó disminuyendo debido a la subida nominal del Salario Mínimo Interprofesional, siguiendo la recomendación de la Carta Social Europea. El 1 de enero de 2019 subió de 735,9 a 900 euros mensuales, y posteriormente ha seguido subiendo. Desde el 1 de enero de 2026 el SMI quedará fijado en 1.221 euros mensuales por 14 pagas, lo que supone 66% de subida. En el año 2022 se registró el nivel más bajo de la brecha salarial de los 15 años anteriores.

La subida del SMI, por los efectos que tiene para las mujeres, podemos considerarla una de las medidas feministas más importantes en materia laboral. Las mujeres están siendo las principales beneficiarias de la subida al ser las que tienen los sueldos más bajos. De hecho, la subida del SMI en 2026 afectará a un 12% de las mujeres asalariadas.

“Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres, se eliminaría el 55% de la brecha salarial de género en España”.

la desigualdad laboral en el empleo de hombres y mujeres.

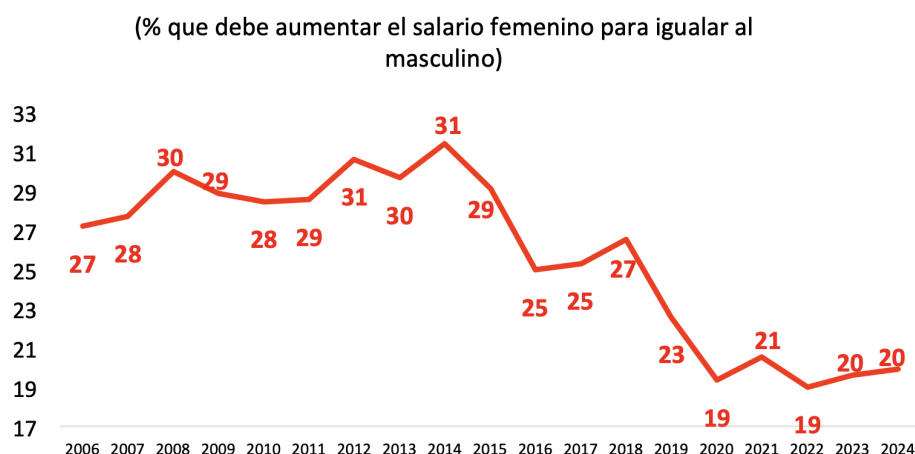
Cómo menciona el Informe [“La brecha salarial de género síntoma de la desigualdad estructural. Ni tiempos parciales, ni vidas a medias”](#): la parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo; las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor. La brecha salarial de género se explica por un peor acceso al empleo. Sigue habiendo 7,6 puntos de diferencia entre la tasa de actividad masculina y femenina. Pero también se explica por una diferente inserción laboral. Las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones dispares y aunque algunas son de una muy elevada cualificación técnica, la mayoría no lo son: en los 7 sectores con un salario medio claramente por debajo de la media nacional trabaja asalariadamente el 44% de las mujeres frente al 34% de los hombres. Dándose además infravaloración de todas aquellas actividades de cuidados que, a pesar de ser las esenciales para la sostenibilidad de la vida, por entenderse como una proyección de las labores del hogar se infravaloran y no se retribuyen como se debería. Se paga la nocturnidad, la disponibilidad y el riesgo (físico) pero no el riesgo psicológico o la atención y cuidado de las personas, por ejemplo. Así, los complementos salariales son los responsables del 39,2% de la brecha en la nómina entre mujeres y hombres.

Esta diferente inserción tiene que ver también con la jornada. El factor más relevante que condiciona (y determina) la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye decisivamente en su menor salario medio es la gran incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres. El 22% de las mujeres asalariadas trabaja a jornada parcial frente a solo el 7% de los hombres asalariados. El 75% de los contratos con jornada parcial son de mujeres y esto no es precisamente porque las mujeres quieran trabajar menos horas, porque sólo un 10% de los contratos de tiempo parcial se debe a no querer un empleo de jornada completa, sino porque no les ofrecen otra opción.

Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres, se eliminaría el 55% de la brecha salarial de género en España. La conclusión es obvia: se precisa reformar el contrato a tiempo parcial si se quiere mejorar la calidad del empleo en España y transformarlo en tiempo completo para evitar precariedad, parcialidad no deseada, discriminación laboral y brecha salarial de género. ■

Begoña Marugán Pintos es adjunta de la Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO



Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos del INE (EPA)

A los efectos directos de las subidas salariales pactadas se añade la de la negociación de determinadas medidas que se incluyen en la negociación de los planes de igualdad. La obligatoriedad de elaboración del registro retributivo en todas las empresas y la auditoría salarial y la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género en aquellas empresas que están obligadas a tener plan de igualdad también está contribuyendo a conocer la brecha en todas y cada una de las empresas y a proponer medidas que la reduzcan. De hecho, es habitual acordar en los planes de igualdad, que antes de sacar fuera de la empresa una oferta de un puesto de trabajo de jornada completa, éste se ofrezca primero a las personas de la misma con un contrato a tiempo parcial que cumplan los requisitos. También,

las valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género permiten realizar clasificaciones profesionales en las cuales se valoran aquellos aspectos históricamente menospreciados como la polivalencia, la destreza y minuciosidad, las habilidades sociales, de cuidado y atención a las personas, entre otros factores. Capacidades todas ellas en las que destacan las mujeres, consiguiendo de este modo equiparar aquellos trabajos que tienen igual valor.

Esta tendencia a la reducción de la brecha se estanca en el año 2023 y 2024, para quedar la brecha salarial de género situada en un 20%. Para poder explicar tanto el estancamiento, como la propia existencia de la brecha salarial hay que explicar las causas de la misma, puesto que la brecha salarial refleja

Ana Requena, sobre la denuncia a Julio Iglesias:

“Las mujeres están decididas a buscar justicia”

Diana G. Bujarrabal

ANA REQUENA es una referencia del periodismo feminista en España. Desde que en 2014 creara el blog ‘Micromachismos’ en eldiario.es, nunca ha cesado de explicar y aplicar la perspectiva de género. Son muchas las investigaciones que la han situado en el ojo del huracán, como redactora jefa de género, pero quizás ninguna con el eco internacional de la denuncia a Julio Iglesias. Este minucioso trabajo periodístico, que firma junto a su compañera Elena Cabrera y Univisión, recoge las denuncias de Rebeca y Laura, extrabajadoras del cantante que lo acusan de agresión sexual. Al cierre de esta edición de Trabajadora, la última noticia del caso es que el cantante ha interpuesto una demanda de conciliación contra el director de elDiario.es, Ignacio Escolar; contra las periodistas Ana Requena Aguilar, María Ramírez y Elena Cabrera; contra el autor del podcast Un Tema Al Día y subdirector de elDiario.es, Juan Luis Sánchez, así como contra Diario de Prensa Digital S.L., empresa editora de elDiario.es. Días antes ya había presentado una demanda en la sección Civil de los tribunales de instancia de Madrid contra la vicepresidenta Yolanda Díaz.

Tiene que ser muy difícil atreverse a investigar una denuncia así, que implica a alguien tan poderoso. Hombre blanco, heterosexual, rico, famoso... Vaya nuestro agradecimiento por delante. La primera pregunta es ¿cómo estáis?

Estamos cansadas, pero con satisfacción con el trabajo hecho. Al principio lo que nos llega es una pista; cuando conocemos a quién se refiere, pues obviamente ya sabes que se trata de un caso importante. Es una persona muy relevante. Y es un icono de la música para España, un personaje público y una persona con mucho poder, dinero y fama, no solo en España, sino universal. Cuando alguien concita todas esas características, sa-

bes que si finalmente esa historia se publica va a tener mucho impacto. Y que va a tener o que puede tener muchas consecuencias de muy distinto tipo. Aun así quizá ha superado nuestras expectativas... Te puedes imaginar muchas cosas, pero hasta que no suceden no eres consciente de todo lo que se genera alrededor de una historia así.

¿Por qué es importante la perspectiva de género?

La perspectiva de género, feminista, siempre es importante como algo que aplicar en el periodismo, en la comunicación que hacemos en general. En una historia de este estilo es muy importante porque te permite leer con más precisión el contexto del que estamos hablando, entender las relaciones de poder que se dan, entender las consecuencias de esas relaciones de poder. Hay varios factores que interseccionan y uno es el género. Sin duda hay otros que pueden ser el dinero, la clase y la raza, pero también el género. Cuando estamos hablando de historias sobre violencia sexual, la perspectiva de género nos permite detectar estereotipos que tenemos muy asentados en nuestra sociedad y que, si no cambiamos, vamos a reproducir en las historias que contamos. Esos estereotipos hablan, por ejemplo, de cómo es o debe ser una víctima, de cómo es un agresor, lo que creemos socialmente que es un agresor. Cómo se cree que se comporta una víctima, como suele ser su relato, el aspecto, el comportamiento... Hay una serie de ideas asentadas de una manera tan, tan, tan potente, que necesitamos la perspectiva de género para entender que esas ideas preconcebidas son mentira y no nos valen. Esto es algo que vemos sistemáticamente cuando hablamos de casos de violencia sexual, a la víctima de la manada se la ha cuestionado por cómo se expresaba, por ejemplo.

En este caso hemos visto en las reacciones toda esa explosión de estereotipos que co-



Foto: Adrián Mozas / CCOO

mentabas, ¿no? Se las culpabiliza y se hacen un montón de preguntas como por qué no se fueron. Tú que llevas tantos años y que has cubierto tantos casos, ¿tienes la sensación de que no hemos aprendido nada?

Es fácil que caigamos ahora en una lectura negativa, pero creo que es importante que no lo hagamos porque sí ha habido aprendizajes. Hay mucha gente concienciada en los medios. Y creo que también la sociedad ha aprendido, que hemos conseguido ir inoculando algunas ideas clave sobre el consentimiento, sobre la idea falsa de la víctima perfecta... Prueba de ello es que hablamos mucho más de violencia sexual, se denuncia, etcétera. Ahora bien, eso convive con una reacción ultra, de extrema derecha, que hace de la violencia sexual uno de los centros de su disputa y de su pelea ideológica. Esa reacción ultra que busca cuestionar este nuevo paradigma que el feminismo había conseguido instaurar en parte en la sociedad, que es que las mujeres tenemos historias que merecen ser contadas, escuchadas, tenemos el derecho a hablar, a contar, y la violencia sexual es un problema estructural con una prevalencia enorme. Frente a ese relato en el que las mujeres tomamos la palabra, las derechas buscan volver a lo contrario, al cuestionamiento de esa palabra de las mujeres. Se hace con bulos, con ideas falsas que otra vez retoman esos viejos estereotipos. Y utilizan también otras estrategias, la violencia digital, el acoso judicial, el acoso online o no online, el descrédito de las mujeres para buscar un efecto silenciamiento. Hay mucha gente que dice que estamos en la era post Me Too. Una parte de la sociedad está más abierta a escuchar algunas historias y a eliminar prejuicios. Eso convive con esta ofensiva de volver a desacreditar a las mujeres desde el minuto uno.

"Estamos en la era post Me Too. Una parte de la sociedad está más abierta a escuchar algunas historias y a eliminar prejuicios y a entender que lo que están contando unas mujeres puede ser cierto. Eso convive con esta ofensiva de volver a desacreditar a las mujeres desde el minuto uno".

En este sentido, el archivo de la causa se ha querido presentar como que ha desmontado de las acusaciones y no es así en absoluto, ¿nos lo podrías explicar?

Aquí hay dos cosas. Una es la investigación periodística y otra es la denuncia que se interpone ante la Fiscalía. La investigación periodística es insólita por lo amplia y lo exhaustiva, porque no solo se trata de los testimonios de Rebeca y Laura, se trata de de todas las personas con las que se ha hablado para contrastar, confirmar, conocer cómo funcionaba. Se ha hablado con hasta 15 personas que han trabajado en esas casas durante muchos años. Se ha hablado con personas que tuvieron conocimiento de lo que vivieron estas mujeres casi en el momento. Eso es una prueba que, ahora mismo, por ejemplo, se utiliza muchos en muchos juicios de violencia sexual, cuando tú le has contado a una amiga, a una pareja, 'oye, pues me ha pasado esto, o estoy viviendo esto o he vivido esto'. Tenemos esas confirmaciones de varias personas, incluida la de un profesional de la psicología, por ejemplo, a quien, con permiso, consultamos y nos confirmó el relato de una de estas mujeres. Pero es que tenemos muchas pruebas también documentales. Fotografías, llamadas, whatsapps.... Todo eso sostiene una investigación muy exhaustiva y muy amarrada. Y luego hay una vía judicial abierta. Cuando deciden interponer esta denuncia ante la Fiscalía de la Audiencia Nacional con el apoyo de Women's Link, ¿qué pasa con esa denuncia? Las mujeres quieren buscar justicia en España porque sus abogadas consideran que nuestro país tiene jurisdicción para hacerlo, que Julio Iglesias es español y que, por tanto, puede ser investigado y juzgado en España. Sobre este asunto de la jurisdicción hay un debate jurídico; la Fiscalía dirime durante unos días y, finalmente, toma la decisión de que no, de que España no es com-

petente para investigar estos delitos porque se cometieron en el extranjero y no hay vínculos apenas con nuestro país. Insisto, hay juristas que no están de acuerdo. La Fiscalía archiva por esta falta de competencia de la jurisdicción española, pero no ha entrado al fondo del asunto. No ha entrado a valorar las pruebas.

¿Qué alternativas pueden tener ellas para que se investiguen estos hechos que denuncian?

Estas mujeres, Rebeca, Laura, están muy decididas a buscar justicia y las asociaciones que las están acompañando, Women's Link y Amnistía Internacional, también están muy decididas a seguir en esta búsqueda de justicia. No me voy a adelantar a nada porque creo que están estudiando sus opciones.

¿Sus opciones pasan por otro país?

Pasan por ver cuál es la mejor vía para llegar a ese acceso a la justicia. Les corresponde a ellas anunciarlo, si es que al final toman alguna decisión, pero desde luego es un trabajo que se están tomando muy en serio porque lo que quieren es hacer una denuncia, por supuesto, efectiva. Esto no ha sido algo que han hecho porque sí. Quieren tener acceso a la justicia, que su relato sea escuchado en su integridad, y quieren que haya oportunidad de que lo que ellas denuncian se investigue. Están muy determinadas a seguir adelante. Ya serán sus abogadas y las organizaciones que las acompañan, quienes tengan que decidir.

¿Desde eldiario.es y Univisión también estáis ofreciendo apoyo a estas mujeres además de estas asociaciones que nos comentabas?

Nosotras como periodistas nos hemos preocupado de que estas mujeres pudieran tener el apoyo que ellas pidieron. Eres consciente de la gravedad que se desprende de su relato, de su situación. Y esas mismas mujeres son conscientes de que no quieren estar solas y de que necesitan una ayuda. Una ayuda que, obviamente, nosotras tampoco podíamos ni debíamos dar. Primero, porque no somos profesionales de eso y, segundo, porque además queríamos mantener la independencia de nuestro trabajo y que ellas pudieran tener ayuda especializada para decidir. Estas organizaciones fueron las que trabajaron con ellas y las apoyaron y, en ese sentido, ha sido totalmente independiente de nuestro trabajo periodístico.

"La investigación periodística es insólita por lo amplia y lo exhaustiva, porque no solo se trata de los testimonios de Rebeca y Laura, se trata de de todas las personas con las que se ha hablado para contrastar, confirmar, conocer cómo funcionaba".

Foto: Adrián Mozas / CCOO





Foto: Adrián Mozas / CCOO

¿Y qué apoyo tenéis vosotras como periodistas?

Hay un trabajo muy en equipo y eso creo que ha sido muy útil y muy alentador también para cuando han venido momentos más difíciles. Me refiero no solo después de la publicación, sino antes de la publicación. Obviamente, es un proceso muy largo y muy costoso en el que pasas por un montón de momentos diferentes. Creo que el hecho de haber montado un equipo pequeño pero muy unido nos ha servido de mucho, mucho soporte, no solo profesional sino también personal. Y luego, bueno, creo que ha sido una apuesta de este periódico y es también muy reconfortante ver cómo tu medio apuesta por este trabajo poniendo los medios necesarios para que pudiéramos hacer nuestro trabajo y publicarlo con todas las garantías para todas las partes. Hemos recibido mucho apoyo de mucha gente desde el minuto uno de la publicación y eso ayuda a contrarrestar la violencia y el odio que muchas veces recibimos en redes.

Está toda esa parte de acreditar con todas las fuentes que están a vuestro alcance el relato de las denunciantes, pero también os habéis tratado de poner en contacto con Julio Iglesias y su entorno, ¿seguís sin tener ninguna respuesta?

Es nuestra obligación como periodistas y, desde luego, queríamos cumplir a rajatabla con esa obligación y con ese derecho que tiene la persona de la que hablamos de dar su versión, de darnos su relato de los hechos. Con mucho tiempo de antelación empezamos a contactar con Julio Iglesias y

con personas de su entorno. Hemos intentado contactar con él directamente, lo hemos hecho a través de teléfono, mails, teléfonos fijos, en fin, con personas de su entorno, con su abogado, con quien sí conseguimos hablar y nos confirmó que era su representante legal y que era la persona que podía recibir esas preguntas que le queríamos hacer. Una vez que le dijimos el asunto y las preguntas jamás nos volvieron a responder. Hemos llegado incluso a enviar por correo físico las preguntas a la casa de Julio Iglesias, una batería muy exhaustiva, y también al despacho de su abogado. Es decir, que ha habido un intento continuado y muy decidido para contactar y tener su versión o que nos respondiera a preguntas, a muchas preguntas. Nunca nos ha respondido, su respuesta fue su comunicado público, ese comunicado público que hizo unos días después de la publicación, en el que él aseguraba que nunca había tratado mal a ninguna mujer y que nunca había abusado de nadie.

En el momento de realizar esta entrevista, el pasado 11 de febrero de 2026, Julio Iglesias y sus abogados aún no habían interpuesto ninguna denuncia ni contra los medios ni contra las periodistas que han firmado la investigación. A última hora del pasado 2 de marzo trascendió la noticia de que, finalmente, han interpuesto una demanda de conciliación por injurias y calumnias, un paso previo obligatorio antes de presentar una querrela, un paso que dice tener voluntad de llevar adelante, según Okdiario.

“O acompañamos los relatos y la denuncia, o va a ser imposible que sigamos rompiendo el silencio y mucho menos que haya justicia del tipo que sea”.

No vamos a entrar a comentar los detalles del relato porque ya lo habéis contado minuciosamente vosotras, pero resulta escalofriante y sí me gustaría preguntarte, tú que tienes tanta experiencia con otros muchos casos de violencia sexual, ¿te sigues sorprendiendo? Al leerlo queda una enorme sensación de impunidad...

Sigue horrorizando la cantidad de relatos que encuentras en todas partes, y los detalles de las historias, que van más allá de los escabrosos, hay muchos otros que contribuyen a que las historias sean terribles o que quienes las han sufrido las hayan padecido mucho. Lo que me sigue aterrizando es ver la prevalencia de la violencia sexual y de comportamientos que la acompañan y las maneras en las que esa violencia se ejerce. Hablábamos de los estereotipos al principio. Uno de los estereotipos que tenemos sobre la violencia sexual es la manera en la que se ejerce. Muchas veces, si no existe esa violencia explícita, ese que te obliguen de una manera explícita, con una violencia física muy clara, hay gente a la que le cuesta entender que eso haya sucedido y que esa persona se haya visto obligada. Surgen esas preguntas... “¿Por qué no se fue? ¿Por qué no habló? Pero podía haberlo evitado. Podía haber dicho que no”... Y eso no es así. Ves cómo algo que podríamos denominar coerción sexual, coacción sexual, está muy presente en muchos de los casos de los que yo he escrito en los últimos tiempos.

Es un tema que trabajamos desde Comisiones Obreras, cuando hablamos de las condiciones de aislamiento que se producen en los domicilios particulares en determinados trabajos. Quizá uno de los puntos más significativos de vuestra investigación es ese retrato del entorno, del ambiente, de cómo se va creando ese ambiente coercitivo...

Sí, aunque esta coacción la he visto en historias muy distintas y he visto que se ejer-

ce de maneras muy distintas. Por ejemplo, en casos relacionados con la universidad, en los que las mujeres quizá puedan estar más acompañadas, a priori, ¿no? Sin embargo, muchas veces también se produce en ese tipo de ambiente coercitivo porque también hay personas que pueden influir en tu carrera, te hacen sentir que si estás con él tienes muchas oportunidades y te va a ir muy bien. Tienes que ser la mejor y para ser la mejor implica tener sexo con ese profesor. Es decir, ni siquiera solo sucede en los entornos más precarios o de más aislamiento. Pero en este caso, claro, que las mujeres sean internas es muy clave porque te deja en un aislamiento siempre mucho mayor que el de otros trabajos. Obviamente pasas a vivir en casa de otras personas. Y a compartir una convivencia, un entorno. Además existe un ambiente en el que hay una serie de normas no escritas, pero que dejan claro que no puedes tener mucha relación con las otras, ser amiga de las otras, tener pareja, en la que te pueden mirar el móvil. Lo que nos cuentan es que no podían tener una libertad de movimientos, como tenían los trabajadores hombres en la casa que se dedicaban a otras tareas, con los que apenas compartían espacios pero que sí tenían esa libertad. Todo eso crea un marco de condiciones que es más propicio para que luego puedan suceder otras cosas. Es en ese marco en el que ellas describen las conductas de Julio Iglesias.

Te preguntabas en tu última columna a quién le importan las víctimas... Yo querría preguntarte ¿crees que en algún momento vamos a poder dejar de ser heroínas?

"También eso es la justicia para muchas mujeres: a mí me ha pasado, pero no quiero que a las demás les pase."

Pagamos un precio. Esa es la realidad. ¿Por qué contar, hablar de tu experiencia o de la experiencia de las demás o denunciar es casi un acto heroico aún hoy? Porque, pese a que hemos avanzado mucho, la realidad es que los estereotipos, los prejuicios, siguen siendo enormes, las resistencias siguen siendo enormes y hacerlo tiene consecuencias para quien lo hace. Y denunciar la violencia sexual tiene un coste alto. Me molesta mucho cuando se habla con ligereza de por qué no denunciarnos. Me molesta mucho ese relato porque le falta mucha, no ya empatía, sino mucha pedagogía y mucho conocimiento de cómo funciona la violencia sexual y de cómo opera después el sistema una vez que tú hablas y que denuncias. Mujeres que hablan o que denuncian ven cómo se revelan sus identidades, se difunden datos personales, cómo las amenazan a ellas con denunciarlas, cómo se sigue indagando en sus vidas privadas para buscar cualquier cosa que sirva para hablar mal de ellas. Vemos cómo una cosa y

la contraria sirven para desacreditarnos. Si no has denunciado nunca en tu vida porque no has denunciado, si has denunciado alguna vez 'ah, mira, es que esta mujer ya denunció una vez, ya denunció una vez y no le salió bien y ahora vuelve a denunciar'. Es decir, si nunca has denunciado, te reprochan no haber denunciado. Si resulta que a lo largo de tu vida te has encontrado con una situación de violencia, de acoso y la has denunciado, eso también va a servir para desacreditar. Porque tenemos ahí el estereotipo de que somos mentirosas y manipuladoras. Si pides una indemnización es porque quieres dinero. Si no pides una indemnización ¿por qué no pides una indemnización, si tienes derecho? Si denuncias pronto, como en el caso de Dani Alves, se cuestionó que denunciara inmediatamente, que lo tenía todo muy pensado. Si denuncias cuatro años después, por qué has tardado tanto... Siempre hay algo que se nos va a echar en cara a las mujeres. Tenemos que ser conscientes de que, o acompañamos los relatos y la denuncia, o va a ser imposible que sigamos rompiendo el silencio y mucho menos que haya justicia del tipo que sea.

Hay también un elemento de solidaridad, ¿no? En los testimonios ellas decían: "Yo cuento esto para que no les pase a otras"

Cuando escribes sobre violencia sexual, el argumento que más te encuentras en las mujeres que comparten sus relatos es que no quieren que vuelva a suceder. Es muy curioso cómo, frente a esa idea de mentirosas, manipuladoras, aprovechadas, la idea de me gustaría que ninguna mujer volviera a pasar por esto y que se haga justicia, que no haya impunidad, que esta persona no pueda volver a hacer lo que me hizo a mí, está súper presente en los relatos de las mujeres que comparten sus historias. También eso es la justicia para muchas mujeres: a mí me ha pasado, pero no quiero que a las demás les pase. En el caso de Rebeca y Laura es una convicción muy profunda, querer ayudar a otras, que no haya impunidad y ayudar a otras mujeres. Frente al relato muy interesado, que insiste, insiste en que estas mujeres tenían interés, en que han cobrado... No, no han cobrado ni un euro. Se obvia lo que ellas mismas dicen, que es que quieren justicia para ellas y para ayudar a las demás. 

Diana G. Bujarrabal es adjunta en la secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras



Foto: Adrián Mozas / CCOO

La entrevista completa, en vídeo  **YouTube**

La FP no puede ser un negocio: juventud, igualdad y futuro en juego trampa generacional

María del Barrio Colmena

LA FORMACIÓN PROFESIONAL se ha convertido en la principal vía de cualificación para la juventud trabajadora en nuestro país. Hoy, casi seis de cada diez jóvenes optan por la FP porque la perciben como una opción útil, práctica y con mayor empleabilidad. Sin embargo, ese crecimiento sostenido no ha venido acompañado de una expansión equivalente de la red pública. Y cuando lo público no crece, el mercado ocupa su lugar.

El informe *"La FP en venta: cómo la privatización está robando el futuro de la juventud"* demuestra con datos lo que el profesorado, el alumnado y las familias ya viven en primera persona: la oferta privada absorbe cada vez más demanda, especialmente en ciclos de alta empleabilidad y en modalidad a distancia. A nivel estatal, cerca de un tercio del alumnado cursa ya FP en centros privados, superando el 40% en territorios como Euskadi o acercándose al 38% en la Comunidad de Madrid.

Este fenómeno no es neutro. Tiene consecuencias sociales, territoriales y de género.

Cuando faltan plazas públicas, la alternativa es pagar. Y no hablamos de cantidades simbólicas: en Grado Superior los costes pueden oscilar entre 3.000 y 6.000 euros anuales. Para muchas familias trabajadoras, esto supone endeudamiento o directamente la renuncia al itinerario formativo deseado. La educación deja de ser un derecho y se convierte en un filtro por renta.

Desde una perspectiva feminista, esta privatización agrava desigualdades estructurales. Las mujeres jóvenes ya enfrentan mayores tasas de parcialidad, brechas salariales y trayectorias laborales más interrumpidas por los cuidados. Si además el acceso a ciclos estratégicos —como los tecnológicos o sanitarios— depende de la capacidad económica, se refuerza una doble discriminación: por clase y por género.

El propio informe señala un dato alarmante: cuatro de cada diez jóvenes declaran haber recibido poca o ninguna orientación sobre FP en Secundaria, pero en el caso de las alumnas la falta de información suficiente es especialmente acusada. Esta carencia alimenta la segregación horizontal: ellas siguen concentrándose en familias profesionales feminizadas, vinculadas a cuidados y servicios, mientras que las más tecnológicas y mejor remuneradas permanecen masculinizadas.



"Es necesaria una apuesta decidida por la orientación educativa con perspectiva de género, que rompa estereotipos

profesionales y acompañe a las jóvenes en el acceso a sectores estratégicos".

Si a esto sumamos la expansión desregulada de la FP en línea privada, el riesgo es claro: consolidar un modelo dual donde quienes pueden pagar acceden a determinados ciclos con mejores redes de prácticas, mientras que el resto queda relegado a itinerarios con menor acompañamiento y mayores tasas de abandono.

La desigualdad también es territorial. En comunidades con fuerte presión de demanda, la insuficiencia de plazas públicas deriva sistemáticamente al alumnado hacia la privada. En zonas rurales o despobladas, la falta de implantación de ciclos públicos obliga a migrar o a recurrir a la modalidad a distancia. El lugar de nacimiento sigue condicionando el derecho efectivo a la educación.

Frente a este escenario, CCOO lo tiene claro: la FP debe ser una política pública estratégica, no un nicho de mercado. Si la juventud apuesta por la Formación Profesional como vía de emancipación, el Estado debe garantizar una red pública suficiente, gratuita y de calidad.

Eso implica un plan plurianual de ampliación de plazas públicas en los ciclos de mayor demanda; inversión real en talleres, equipamientos y plantillas; reconocimiento y refuerzo de las tutorías en la FP Dual; regulación estricta de la modalidad en línea; y transparencia en los datos de listas de espera y derivaciones a la privada.

Por ello es necesario una apuesta decidida por la orientación educativa con perspectiva de género, que rompa estereotipos profesionales y acompañe a las jóvenes en el acceso a sectores

estratégicos. Y supone garantizar que las prácticas en empresa no se conviertan en mano de obra barata, sino en aprendizaje con derechos.

La FP puede ser una herramienta poderosa para reducir el abandono educativo, combatir el desempleo juvenil y avanzar hacia un modelo productivo más sostenible y justo. Pero solo lo será si se desarrolla desde lo público, con planificación democrática y con la igualdad como eje.

La juventud trabajadora no necesita créditos para estudiar; necesita derechos. No necesita marketing educativo; necesita plazas públicas. Y no necesita un mercado que seleccione por renta, sino un sistema que garantice oportunidades reales para todas y todos.

Defender la FP pública es defender el futuro de nuestras jóvenes. Y desde CCOO no vamos a permitir que ese futuro se ponga en venta. 

María del Barrio Colmena responsable de juventud de la Federación de Enseñanza de CCOO

Informe: *La FP en venta: cómo la privatización está robando el futuro de la juventud*



Trabajadoras migrantes. Resistiendo ante las discriminaciones múltiples.

ESTE 8 DE MARZO ponemos la mirada en un grupo de mujeres que, aún siendo diverso entre sí, tiene en común que en ellas interseccionan las desigualdades de género, clase y origen extranjero, acrecentando su vulnerabilidad: las mujeres migrantes. Presentan más factores de desigualdad, más precariedad y pobreza laboral, enfrentan discursos de odio y están más expuestas al acoso sexual. Y, si concurre además que están en situación administrativa irregular, su vulnerabilización es extrema. CCOO, como sindicato de clase feminista, refuerza estrategias, propuestas, recursos y actuaciones sindicales en defensa de sus derechos humanos, laborales y de igualdad.



Más allá de las cifras: la realidad de las mujeres migrantes frente al espejo del CES

Eva Antón Fernández
Juana de la Puente Lera

EL PASADO MES DE NOVIEMBRE DE 2025, el Consejo Económico y Social de España (CES) aprobó el informe: *La realidad migratoria en España. Prioridades para las políticas públicas*. En su elaboración, la delegación de CCOO en el CES, asesorada por la Secretaría Confederal de Migraciones, ha tenido un papel activo. El resultado es un diagnóstico realista que analiza nuestra sociedad en clave económica, laboral, social y también de género.

Este informe no es solo una recopilación de datos; es una herramienta política necesaria para desmentir, con la veracidad de las cifras, esa visión xenófoba y manipuladora que la ultraderecha intenta imponer. Desde CCOO, defendemos que las personas migrantes no son un "otro/otra" ajeno, sino parte esencial del "nosotros/nosotras" colectivo. Aunque el informe reconoce su aportación fundamental al sostenimiento de la economía y la protección social, desde el sindicato insistimos en que la migración debe abordarse, ante todo, como una cuestión de derechos humanos más que con un enfoque instrumental.

El Informe ofrece, de manera transversal, un diagnóstico de la situación de las mujeres migrantes en España, país de destino en la UE con mayor porcentaje de mujeres inmigrantes (el 52%), y conviene tener en cuenta su diversidad porque muchas de ellas, según su procedencia, estatus migratorio, etc., suman –y hasta multiplican– barreras añadidas.

Hay que destacar, para empezar, el aporte al sostenimiento demográfico de la población migrante. En la actualidad, 1 de cada 3 nacimientos es de una madre de origen extranjero siendo muy importante su

"Desde CCOO, defendemos que las personas migrantes no son un «otro/otra» ajeno, sino parte esencial del «nosotros/nosotras» colectivo".



Las personas trabajadoras de origen migrante tienen una tasa de parcialidad del 17,6% en 2024, que supera a la de las autóctonas en casi 5 pp. Foto: Julián Rebollo / CCOO

presencia en zonas rurales frente a la despoblación pues se aporta juventud de manera directa (suponen el 16% del grupo de edad entre 20 y 29 años).

Trabajadoras migrantes, brechas de género agravadas y discriminaciones múltiples

Las mujeres son el 43,2 % del total de personas trabajadoras extranjeras (hay 1,33 millones de afiliadas a la Seguridad Social de origen extranjero). Las mujeres de origen migrante han alcanzado un peso respecto del total de mujeres trabajadoras ligeramente superior al de los hombres respecto al conjunto de la población trabajadora masculina. Esto sucede tanto en términos de actividad (22,0%, 1,4 puntos porcentuales más que los hombres) como de empleo (20,9%; +1,3 pp.). Sin embargo, también hay más mujeres migrantes que hombres de origen extranjero en paro.

También muestran una diferencia entre ocupación y afiliación mucho más elevada que los hombres. 240.000 mujeres extranjeras ocupadas no están afiliadas a la Seguridad Social, frente a 167.000 hombres en esta misma situación. Esta brecha se explica porque las mujeres migrantes trabajan mucho más en sectores y ocupaciones con mayor incidencia de empleo informal (sumergido, no declarado, precario), el mejor ejemplo: el empleo del hogar.

Las mujeres latinas representan una proporción mayor sobre el total de mujeres extranjeras participantes en el empleo (suponen el 46,5% de las extranjeras activas),

5 puntos porcentuales por encima del peso de los hombres latinos, mientras que, entre las personas migrantes procedentes del resto del mundo, el peso de los hombres es 10 pp mayor.

A pesar de que la participación laboral de las mujeres migrantes en España es relativamente elevada, persisten dobles brechas: frente a los hombres de origen migrante y frente a las mujeres autóctonas.

Presentan una **segregación sectorial y ocupacional más marcada**. Tienen una importante presencia en sectores muy feminizados como el sanitario (8,6% de las extranjeras trabaja en este sector), la atención a la dependencia (en el sistema SAAD, de cada 4 nuevos empleos, 3 los ocuparon trabajadoras de origen extranjero) y empleo doméstico (18,7% de las extranjeras), y también cada vez más en hostelería (20,4%), agricultura (3%) o comercio (13,8%).

Brecha salarial y salarios medios más bajos: las trabajadoras migrantes se enfrentan a una doble penalización salarial, tanto por ser migrantes como por ser mujeres obtienen rentas salariales más bajas y partimos de que siete de cada diez personas extranjeras (el 71%) perciben sueldos situados en la mitad más baja de la escala salarial del país.

Más parcialidad: las personas trabajadoras de origen migrante tienen una tasa de parcialidad del 17,6% en 2024, que supera a la de las autóctonas en casi 5 pp. También aquí la parcialidad está atravesada por la dimensión de género puesto que este tipo de jornada entre las mujeres



triplica a su incidencia entre los hombres, tanto en el caso de las extranjeras como las autóctonas. También la parcialidad involuntaria y la debida a cuidados. El subempleo afecta al 14,0% de las personas ocupadas de origen migrante y, entre ellas, más de la mitad son mujeres (el 58,3% del total).

Empleo del hogar: resulta alarmante la discrepancia entre la realidad de los hogares y la legalidad laboral. Mientras la ocupación en el trabajo del hogar ha crecido un 7,3% entre 2018 y 2024, la afiliación a la Seguridad Social ha caído un 8,4%. Esta brecha evidencia que el empleo del hogar, el sector que emplea a la mayor proporción de mujeres extranjeras, está derivando hacia la economía sumergida. No falta trabajo, faltan derechos: urge tomar medidas específicas para que el sector más feminizado y de origen migrante no sea un "agujero negro" de protección social.

Sobrecualificación y ocupaciones de baja cualificación (segregación ocupacional, techo de cristal): España presenta la tasa más elevada de sobrecualificación de la UE entre las personas trabajadoras extranjeras. En todos los países, la incidencia de la sobrecualificación entre las personas trabajadoras de origen migrante es mayor que entre las autóctonas y, por sexo, afecta más a las mujeres, tanto para las de origen migrante como para las autóctonas.

Los desajustes por sobrecualificación entre las mujeres de origen migrante son más intensos porque las mujeres con nivel educativo medio, que es donde se concentran, se emplean mayoritariamente en ocupaciones de baja cualificación. Aunque esto sucede también entre las españolas, el fenómeno es más acentuado entre las de origen migrante y sucede en 3 de cada 4 casos. Una parte significativa de mujeres con educación superior se emplea en ocupaciones de baja cualificación (casi 4 de cada 10). Ambas evidencias sugieren que las ocupa-

"240.000 mujeres extranjeras ocupadas no están afiliadas a la Seguridad Social, frente a 167.000 hombres en esta misma situación. Esta brecha se explica porque las mujeres migrantes trabajan mucho más en sectores y ocupaciones con mayor incidencia de empleo informal (sumergido, no declarado, precario), el mejor ejemplo: el empleo del hogar".

ciones de baja cualificación representan un "techo" para una parte importante de las mujeres de origen migrante.

Déficits en servicios de conciliación: en promedio, las mujeres migrantes tienen un mayor número de hijos e hijas, pero se enfrentan a una falta de servicios favorecedores de conciliación accesibles y asequibles. Esta carencia dificulta su participación en el mercado laboral de forma mucho más severa que en el caso de las mujeres autóctonas.

Mayores dificultades para hacer efectiva la atención sanitaria: como la medicina preventiva, el acceso al aborto, atención de dolencias graves crónicas, etc.

Más vulnerabilidad ante situaciones

de violencias machistas: las mujeres migrantes se enfrentan a una confluencia de desventajas y riesgo de discriminación - por su doble condición de mujer y migrante - y a una mayor vulnerabilidad frente al riesgo de violencias de género, tales como el acoso sexual y por razón de sexo en todos los entornos, incluidos los laborales, desventajas agravadas en muchas ocasiones por la falta de redes de apoyo y las situaciones de irregularidad.

Según el informe del Consejo General de Poder Judicial (CGPJ), en 2024 el 50% de las mujeres víctimas mortales de violencia de género era de nacionalidad distinta a la española, porcentaje superior tanto al de 2023 (44,8%) como a la media histórica del 35,8%. En cuanto a los agresores, en el 64,6% de los casos se trataba de españoles.

Conclusiones

Las mujeres migrantes están expuestas a una triple discriminación por ser mujeres, trabajadoras, migrantes, y otros factores que interseccionan a nivel individual (madres, cabeza de familia monomarental, vivir en zonas rurales, tener alguna discapacidad, desempleadas larga duración, barreras idiomáticas o culturales según región mundial de procedencia, etc.).

La vulnerabilidad social, que es mayor entre las mujeres en general, se incrementa cuando son migrantes, tanto si medimos las brechas en tasas de empleo respecto a las autóctonas, como respecto de los de los hombres de origen migrante.

Están más expuestas a la pobreza y la exclusión social, especialmente cuando encabezan hogares monomarentales con menores a cargo y/o se encuentran en situación de irregularidad.

En definitiva, el informe del CES 2025 nos ofrece una base empírica para defender un modelo de sociedad donde la diversidad se gestione desde el reconocimiento de derechos y la igualdad efectiva. Desde CCOO tenemos claro que el futuro de nuestra sociedad depende de nuestra capacidad para construir políticas públicas inclusivas que garanticen la regularidad, la seguridad y la igualdad de trato.

Este análisis reafirma nuestro compromiso sindical con las mujeres que, viniendo de otros lugares, construyen hoy el futuro de nuestro país. **II**

Eva Antón Fernández es adjunta en la secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

Juana de la Puente Lera es adjunta en la secretaría confederal de Migraciones y Atención a las Personas de CCOO



El 20,4% de las extranjeras trabaja en hostelería. Foto: Julián Rebollo / CCOO



Trabajadoras migrantes frente a las violencias

Tatiana Retamozo

LA VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO

es una violación de derechos humanos que afecta a la mitad de la población, devaluándonos como sociedad. Si bien es cierto está violencia afecta a todas las mujeres por el hecho de serlo, ésta se agrava cuando interactúan varios factores que producen discriminación interseccional. En la Recomendación General 35 de la CEDAW se señala algunos motivos de discriminación interseccional como son: la etnicidad, el pertenecer a un estatus minoritario, el estatus socioeconómico, la religión o las creencias, las opiniones políticas, el origen nacional, la edad, la salud, el tener diversidad funcional, ser lesbiana, bisexual, una mujer transgénero o una persona intersex. Pero estos factores no son situaciones aisladas; sino que, se entrecruzan en un sistema socioeconómico-político neoliberal extractivista que aboca a muchas mujeres a la precariedad vulnerabilizándolas. No solo estamos hablando de violencia machista sino de violencia estructural, donde el estatus migratorio va a condicionar el acceso a derechos, recursos y protección.

Hemos conocido por las noticias la denuncia de dos trabajadoras del hogar contra Julio Iglesias por agresiones sexuales y trato degradante y hace unos días el secuestro de Salma durante dos años en las que fue torturada y violada. Algo en común en estas mujeres es su origen étnico y/o clase social o su estatuto de extranjería, mujeres racializadas en cuyos cuerpos sus presuntos agresores ejercieron violencia porque podían hacerlo.

En la investigación cualitativa [Tirar del Hilo: Historias de mujeres migradas supervivientes de violencia machista](#) y [Tirar del Hilo II: Historias de Vida](#). Debido diligencia y protección de las mujeres migradas frente a la violencia machista documentamos 42 casos de mujeres migrantes víctimas de violencia de género (en relación de pareja o expareja) en Barcelona, Sevilla, Valencia y Madrid. Entre los principales patrones identificados:

a) Las historias de vida de las mujeres migrantes víctimas y supervivientes de las violencias machistas nos permiten situarnos en los contextos que esta violencia se (re) produce y comprender sus intersecciones con las migraciones produciéndose una combinación de violencias que excede el ámbito de la pareja prevista en la Ley Orgánica 1/2004.



Si bien es cierto está violencia afecta a todas las mujeres por el hecho de serlo, ésta se agrava cuando interactúan varios factores que producen discriminación interseccional – Fotomontaje CCOO

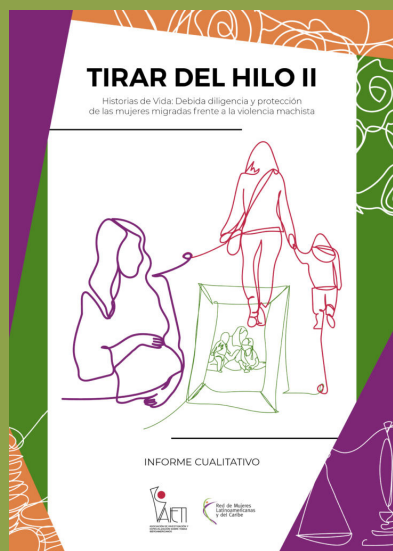
b) Las historias de vida muestran que las políticas públicas no están respondiendo a las diferentes realidades que experimentan las mujeres migrantes víctimas de VG, no toman en cuenta sus necesidades cuando enfrentan discriminación interseccional. En las historias de vida, una constante es que el estatus migratorio condiciona el acceso a los recursos y la protección de las mujeres y sus hijos e hijas, en todas las formas de violencias detectadas en los casos (de pareja o expareja, económica, psicológica, sexual e institucional). Se detecta un patrón de incumplimiento de las obligaciones de debida diligencia del Estado español.

c) La violencia y el racismo estructural las sitúa en posiciones de vulnerabilidad y desigualdad: la irregularidad administrativa, trabajos precarios, varias de ellas trabajadoras de hogar internas o por horas, sin contrato ni alta en la Seguridad Social (inclusive teniendo permiso de residencia y trabajo), o en servicios (hostelería, limpieza, cuidado de personas mayores, etc.), graves problemas para conseguir una habitación en alquiler, imposibilidad de empadronamiento, graves problemas de conciliación, pérdidas de custodias, menor acceso a recursos, limitando sus opciones para salir de la espiral de la violencia.

d) El principal generador de nudos en el acceso a una atención y protección integral es la situación de extranjería, que se

“Las historias de vida muestran que las políticas públicas no están respondiendo a las diferentes realidades que experimentan las mujeres migrantes víctimas de VG, no toman en cuenta sus necesidades cuando enfrentan discriminación interseccional”.

recrudece en mujeres migrantes en situación irregular (en los últimos 20 años apenas se han concedido 42.000 autorizaciones de residencia y trabajo en España a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género).



Portadas de los informes 'Tirar del hilo: historias de mujeres migrantes supervivientes de la violencia machista' y 'Tirar del hilo II: Historias de Vida: Debita diligencia y protección de las mujeres migradas frente a la violencia machista'

Pobreza y exclusión social de las mujeres víctimas de Violencia de Género

Las organizaciones de mujeres migrantes denuncian la pobreza y exclusión de las mujeres víctimas de violencia de género, la falta de trabajo o un trabajo precario junto a la falta de vivienda se identifican como las mayores barreras para pedir ayuda y denunciar. El 96,9% de las mujeres víctimas en desempleo encuentra algún tipo de dificultad para llegar a fin de mes y un 64,2% se plantea trabajar en la economía sumergida o irregular, ante la urgencia de ingresos eco-

nómicos. Aún existen muchos estereotipos, prejuicios y/o miedos que dificultan su contratación como: miedo a que sean mujeres débiles, psicológicamente frágiles, por la situación de maltrato que han vivido; miedo al bajo rendimiento en su puesto de trabajo, debido a las consecuencias del maltrato; miedo a tener que tratarlas diferente y que se produzca un agravio comparativo con el resto de la plantilla, miedo a un mayor absentismo laboral.

Por otro lado, según los datos del INE (Instituto Nacional de Estadística), el 22 % de las mujeres que tuvieron que dejar su vivienda lo hicieron a causa de la violencia sufrida; pero hay muchas mujeres que por el miedo "a quedarse sin vivienda, en la calle", no se atreven a verbalizar la situación de violencia que sufren o denunciar, teniendo que convivir con su agresor en una vivienda insegura o inadecuada, que son formas de sinhogarismo (según la clasificación ETHOS). El miedo a perder a sus hijos también impide a muchas mujeres víctimas de violencia de género salir de esas viviendas inseguras, siendo más acuciante en mujeres extranjeras en situación irregular.

Trabajadoras del Hogar y violencia sexual

"...Después, a los tres meses de estar ahí el señor me pidió subirme a su habitación, me pidió que le lleve un vaso de leche con unas cosas más. Cuando subí me dijo: deja ahí la bandeja y vente aquí, y yo le dije que no, que qué quería... (Tirar del hilo, 2021), es el testimonio de Elisabeth, pero es la historia de miles de mujeres migradas que sufren acoso sexual en el sector del empleo de hogar, principalmente, cuando están en régimen de internas (Encuesta sobre acoso

"Las organizaciones de mujeres migrantes denuncian la pobreza y exclusión de las mujeres víctimas de VG., la falta de trabajo o un trabajo precario junto a la falta de vivienda se identifican como las mayores barreras para pedir ayuda y denunciar".

sexual en mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar y de los cuidados en Cataluña, Bofill - Véliz), pero también es una historia de explotación laboral, clasismo y racismo. El acoso sexual es la punta de un iceberg, sostenido por una estructura legal y social, que emplaza a las mujeres migrantes a posiciones inferiores desde las cuales se ven obligadas a aceptar cualquier condición laboral.

Las mujeres migradas que trabajan como empleadas de hogar y, particularmente las internas, padecen más situaciones de acoso y violencia sexual de las que son capaces de nombrar y reconocer... el maltrato que tiene como eje el cuerpo y la sexualidad de las empleadas de hogar, hay que situarlo en un contexto donde el abuso de autoridad, las pésimas condiciones de trabajo y la amenaza constante no solo de perder el empleo sino de ser denunciadas por su situación de irregularidad administrativa, constituyen unas condiciones de trabajo que no pueden ni considerarse como tales.

Como expresan las organizaciones y colectivas de trabajadoras del hogar: no son casos aislados, miles de compañeras siguen viviendo violencia sexual, abuso y explotación en un sector marcado por el racismo, el clasismo y la falta de protección. ■

Tatiana Retamozo es abogada y activista por los derechos de las mujeres migrantes; coordinadora de la investigación cualitativa Tirar del Hilo: «Historias de mujeres migrantes supervivientes de violencia machista

"El principal generador de nudos en el acceso a una atención y protección integral es la situación de extranjería, que se recrudece en mujeres migrantes en situación irregular".



Mujeres migrantes y sindicato: tejiendo justicia social desde la interseccionalidad

Sofía del Castillo García-Parrado
y Garbiñe Espejo Jairo

EN PRIMER LUGAR, desde la Secretaría Confederal de CCOO de Migraciones y Atención a las Personas, queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a la Revista Trabajadora por brindarnos este espacio fundamental. Es una oportunidad valiosa para trasladar nuestra visión estratégica sobre la realidad de las mujeres migrantes en tanto que trabajadoras y el papel crucial que nuestra organización sindical desempeña en la defensa de sus derechos.

Defender la justicia social no es una opción política coyuntural; es parte del ADN de las Comisiones Obreras. No se entendería el pasado, el presente ni el futuro de este sindicato si nuestras decisiones y acciones no estuviesen encaminadas a alcanzar ese escenario donde la igualdad impregne todos y cada uno de los rincones del mundo. Como bien señaló la escritora y activista Audre Lorde: "No seré una mujer libre mientras siga habiendo una mujer sometida". Esta máxima guía nuestro quehacer diario. No podemos hablar de una justicia social en mayúsculas mientras exista una sola persona cuya libertad esté coartada por su origen, su género o su situación administrativa.

La Batalla de los Relatos: Desmontando el Discurso del Odio

Vivimos tiempos convulsos. En los últimos años, y de manera más acusada desde la crisis de la COVID-19, hemos sido testigos de una deriva donde los relatos parecen tener más peso que las acciones materiales. Es precisamente en esta batalla de narrativas donde la migración y el feminismo están siendo utilizados como dianas por el fascismo y la extrema derecha para generar una sensación de inseguridad artificial entre la ciudadanía.

Los discursos reaccionarios intentan inocular miedo mediante falacias: afirman que "la migración nos quita el trabajo" o que "los hombres son los enemigos de las mujeres", simplificando realidades complejas para fracturar la unidad de la clase trabajadora. Frente a estos ataques, la realidad de los hechos se impone. Las declaraciones de la derecha y la ultraderecha contra la regularización extraordinaria de personas migrantes anunciada el pasado mes de enero, dejan patente que su prioridad no es la seguridad nacional, sino garantizar una "esclavitud del siglo XXI". Buscan mantener a trabajadores y trabajadoras en la

sombra para que puedan ser explotados sin consecuencias legales. En el plano internacional, hemos visto ejemplos extremos de esta deshumanización, como los episodios de violencia en las fronteras bajo la administración de figuras como Donald Trump, donde la policía migratoria está ejerciendo una represión letal.

Ante este peligroso escenario, CCOO debe dar una respuesta organizada y contundente. Nuestra labor es doble: combatir los relatos de odio con pedagogía y datos, y garantizar condiciones de vida y laborales dignas para toda la población, sin distinción de origen.

El Compromiso Congresual: Una Estructura para el Empoderamiento

En consecuencia con esta visión, el último Congreso Confederal de CCOO reforzó el compromiso de la organización mediante la creación de una secretaría específica de migraciones. Esta nueva estructura, que trabaja en constante coordinación con el resto de organizaciones confederadas, se ha marcado dos objetivos nítidos:

"CCOO debe dar una respuesta organizada y contundente. Nuestra labor es doble: combatir los relatos de odio con pedagogía y datos, y garantizar condiciones de vida y laborales dignas para toda la población, sin distinción de origen".

si has
**vivido
esto**

acude a **nuestros locales.**

CCOO

Te ayudamos a reclamar **tus derechos,**
asesorarte y acompañarte.

No estás sola. No estás solo.



1. Fortalecer nuestro papel como referente sindical: ser la voz y el refugio de las personas migrantes frente a los abusos patronales.

2. Fomentar el empoderamiento: no buscamos una tutela paternalista. Nuestro objetivo es que las mujeres y hombres migrantes se reconozcan como clase trabajadora de pleno derecho. Queremos ofrecer herramientas de autoorganización donde la formación sindical sea la bandera que les permita reclamar lo que les pertenece.

Es imperativo que el sindicato actúe como un catalizador de la conciencia de clase, permitiendo que el propio colectivo migrante lidere sus reivindicaciones. Para ello, la participación activa en las secciones sindicales y en los comités de empresa es la vía hacia una integración real y política.



Las Gafas Moradas: un análisis interseccional

El feminismo nos ha enseñado que no podemos analizar la realidad de forma unidimensional. Las gafas moradas son necesarias en todas las acciones del sindicato, y en materia de migraciones, son obligatorias. Cuando hablamos de discriminaciones múltiples, estamos hablando, entre otras, de las mujeres migrantes. La interseccionalidad no es solo un concepto académico; es una herramienta de análisis sindical básica para comprender cómo se entrelazan el racismo, el sexismo y la explotación de clase.

El mercado laboral segrega a las personas migrantes hacia ámbitos específicos: construcción, servicios, agricultura y cuidados. Sin embargo, las mujeres migrantes se concentran mayoritariamente en los dos últimos: el campo y el trabajo del hogar. Ambos comparten una realidad: la organización sindical es sumamente compleja. Esta dificultad organizativa las sitúa en una posición de vulnerabilidad extrema, donde la desprotección legal y la falta de vigilancia las exponen a múltiples violencias machistas y abusos de poder.

Casos de Resistencia y Acción Sindical

La estructura de CCOO debe mantener el radar activado para detectar y erradicar cualquier forma de explotación. Tenemos memoria y tenemos victorias que demuestran que la lucha sirve.

En el campo de Cartagena, nuestra acción fue determinante. Un juzgado de Murcia condenó a un patrón que mantenía sometidas a seis mujeres bajo condiciones inhumanas de esclavitud laboral y sexual. Este individuo, un maltratador en toda regla, fue sentenciado a más de cuarenta y cinco años de prisión por delitos contra los derechos de las personas trabajadoras y abusos sexuales continuados. Fue una victoria de la dignidad sobre la impunidad patronal y machista.

Otro frente de batalla histórico es el sector de la fresa en Huelva, principalmente por trabajadoras migrantes marroquíes. Estas mujeres, proceden a menudo de zonas rurales y con hijos e hijas a su cargo. El miedo a perder los ingresos que sustentan a sus familias o a enfrentar el estigma social en sus comunidades de origen las mantiene en silencio. Una vez que dan el paso valiente de denunciar, el Estado y las instituciones deben responder con medidas de protección real, como permisos de residencia y trabajo.

Más recientemente, el caso de las ex trabajadoras de la casa de Julio Iglesias ha vuelto a poner el foco en la vulnerabilidad del trabajo doméstico. A pesar de que la Fiscalía ha archivado las diligencias por falta de competencia de la Audiencia Nacional, el sindicato no va a pasar página. Estas mujeres sacaron fuerzas para denunciar vejaciones y violaciones sufridas en un entorno privado, y su voz, la voz de las mujeres trabajadoras del hogar, no puede quedar en el olvido.

El Desafío del Trabajo del Hogar y los

“CCOO debe dar una respuesta organizada y contundente. Nuestra labor es doble: combatir los relatos de odio con pedagogía y datos, y garantizar condiciones de vida y laborales dignas para toda la población, sin distinción de origen”.

Cuidados

El trabajo del hogar se realiza en domicilios particulares, que legalmente son considerados espacios “inviolables”. Esta privacidad, que en otros contextos es un derecho, se convierte aquí en un muro que impide la entrada de la Inspección de Trabajo. Esta falta de control deja a miles de trabajadoras expuestas a la explotación y a las violencias machistas sin mecanismos eficaces de defensa inmediata.

Es urgente que el sistema evolucione. Necesitamos recursos y herramientas legislativas que permitan intervenir en estas relaciones laborales para que el domicilio no sea un espacio de impunidad. La ratificación del Convenio 189 de la OIT fue un paso gigante, pero su implementación efectiva sigue siendo una tarea pendiente.

Tejiendo Redes de Sororidad y Clase

Nuestra tarea es clara: visibilizar, denunciar y actuar. La lucha contra la precariedad de las mujeres migrantes debe realizarse desde lo local, tejiendo redes sólidas con las asociaciones de mujeres migrantes y colectivos de base. No podemos olvidar tampoco la dimensión internacional de nuestra acción sindical; ni el capital ni el patriarcado tienen fronteras, y nuestra solidaridad tampoco debe tenerlas.

Como sindicato de clase y feminista, reafirmamos que la lucha de las mujeres migrantes es la lucha de toda la organización. Solo a través de la unidad y el reconocimiento de nuestras diversas realidades podremos construir un futuro donde la libertad y la igualdad sean, por fin, una realidad para todas las personas ■

Sofía del Castillo García Parrado es secretaria confederal de Migraciones y Atención a las Personas y Garbiñe Espejo Jairo es adjunta a la secretaria confederal de Migraciones y Atención a las Personas

REDMEM. La importancia de la memoria democrática de las mujeres.

Paloma Vázquez Laserna

La web mujeresporlamemoria.org es la carta de presentación de una plataforma de reciente creación (2025), que reúne a activistas, investigadoras y defensoras de los derechos humanos para reflexionar sobre la memoria democrática desde una perspectiva feminista.

En el apartado **Quiénes somos** la web muestra cuál es la misión, la visión y cuáles son las voces que inspiran para la creación de la Red de mujeres por la memoria y la democracia (REDMEM) Asimismo, es importante visitar el apartado **Nuestra Causa**, pues en el mismo se habla de que la RED surge de la necesidad urgente de reforzar el papel de las mujeres en la memoria democrática y en los procesos de memoria, justicia y reparación reconociendo sus aportes fundamentales, tanto en la resistencia frente a regímenes autoritarios como en la defensa de los valores democráticos contemporáneos.

El propósito de la RED es conectar el pasado, presente y futuro, visibilizando las experiencias y luchas de las mujeres que han sido protagonistas y también invisibilizadas en la historia. Para ello, promueve el reconocimiento y la participación de las mujeres en procesos de defensa de los derechos humanos y de construcción democrática creando espacios de diálogo, acción y transformación teniendo como hilo conductor, la lucha contra las amenazas a la democracia y a la igualdad.

La Red, impulsada por El Club de las 25 y la Fundación Internacional Baltasar Garzón centra todas sus acciones en los principios:

- Feminismo y perspectiva de género
- Democracia participativa y plural
- Memoria democrática como herramienta de transformación
- Compromiso con la justicia y los derechos humanos
- Solidaridad y apoyo mutuo

Sus principales áreas de trabajo son:

- Recopilación, documentación y difusión de materiales elaborados por mujeres y sobre memoria democrática y derechos de las mujeres.
- Formación y reflexión a diferentes niveles a través de talleres, encuentros, entrevistas y publicaciones.
- Diálogo comunitario mediante espacios de participación como el foro online de REDMEM y eventos presenciales de forma puntual.
- Red de apoyo entre mujeres de diferentes edades y contextos personales y profesionales, defensoras de la memoria y los derechos humanos. Es importante destacar al respecto que, la red promueve un diálogo intergeneracional que fortalece el vínculo entre quienes construyeron la memoria histórica y las nuevas generaciones comprometidas con la defensa de los derechos humanos y la justicia social. Así, se impulsa la transmisión crítica y consciente de la memoria para transformar realidades presentes y futuras.



Portada de la web mujeresporlamemoria.org

REDMEM entiende la memoria como un campo de disputa política, no solo vinculado al pasado, sino también a los modos en que las sociedades nombran, reparan y transforman sus violencias estructurales. La memoria feminista cuestiona las narrativas dominantes, visibiliza los silencios impuestos y reivindica las luchas, resistencias y dolores de las mujeres en contextos de dictaduras, guerras, transiciones democráticas, exilios, desplazamientos y represión estatal.

En este sentido, la Red se inscribe en un marco de **justicia transicional con enfoque de género**, reconociendo que las violencias patriarcales no son coyunturales sino estructurales, y que las mujeres han sido históricamente excluidas de los procesos oficiales de verdad, justicia y reparación. Reivindicar, por ello, una memoria **interseccional** que contemple la pluralidad de identidades y opresiones: género, clase, etnia, orientación sexual, discapacidad, edad, territorio...

Desde REDMEM, se convoca a mujeres y aliados a construir juntas y juntos esta memoria viva que defienda y promueva una sociedad libre de violencias, desigualdades y exclusiones.

En el apartado **La Red** se puede encontrar la forma de pertenecer a la misma rellenando un breve formulario que te dará acceso a recursos exclusivos, foros de debate y proyectos colaborativos.

¡Porque sin memoria democrática **feminista, no hay democracia verdadera!**

Paloma Vázquez Laserna forma parte del equipo de la secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO



Búscanos en Facebook [RevistaTrabajadora](https://www.facebook.com/RevistaTrabajadora) o síguenos en X [@RevTrabajadora](https://twitter.com/RevTrabajadora) o en nuestro perfil en Instagram [@REVISTATRABAJADORA](https://www.instagram.com/REVISTATRABAJADORA)

El trabajo infantil femenino en el mundo



La Ejecutiva confederal de CC OO se suma a la campaña Tarjeta roja al trabajo infantil.
Foto: Julian Rebollo/CCOO

Alejandra Ortega Fuentes

ACABAMOS DE REGRESAR DE LA VI Conferencia mundial sobre la erradicación del trabajo infantil en el mundo que se ha celebrado en Marrakech (Marruecos) del 10 al 14 de febrero de 2026. En esta Conferencia en la que Comisiones Obreras ha participado de manera activa, hemos pedido **#PonerFinAlTrabajoInfantil** en el mundo junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los y las representantes de gobiernos, patronales y sindicatos presentes en esta Conferencia.

Comisiones Obreras ha instado allí a alcanzar una hoja de ruta vinculante para eliminar esta lacra con objetivos medibles, plazos y rendición de cuentas, a la plena aplicación de los convenios 138 y 182 de la OIT, al aumento del diálogo social significativo y de la negociación colectiva con el fin de alcanzar la plena erradicación, al fin de la impunidad de las empresas con la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos con sanciones severas y a responsabilizar a las empresas multinacionales y a la colaboración activa con los sindicatos en estrategias de prevención, seguimiento y reparación.

El trabajo infantil, aquel que priva a los niños y niñas de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico incluye algunas de sus peores formas, que consisten en esclavizar a los menores, separarlos de sus familias, exponerlos a graves peligros y enfermedades y/o abandonarlos a su suerte en las calles de las gran-

des ciudad, a menudo a una edad muy temprana, como indica la OIT. Así la esclavitud, la venta y la trata de menores, la servidumbre por deudas, el trabajo y el reclutamiento forzoso, la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, su reclutamiento para actividades ilícitas, el matrimonio forzoso infantil, siguen estando, lamentablemente, a la orden del día.

Sabemos ya que el mundo no ha logrado cumplir la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de poner fin al trabajo infantil para 2025. En la actualidad, 138 millones de niños y niñas siguen en situación de trabajo infantil en todo el mundo, incluidos aproximadamente 54 millones que realizan trabajos peligrosos que ponen directamente en riesgo su salud, su seguridad y su desarrollo. Aunque

“Las niñas suelen estar más expuestas a formas de trabajo invisibilizadas en el servicio doméstico de riesgo. Esta es, sin duda, una de las formas más comunes y peligrosas para las niñas, lejos del escrutinio público y de las inspecciones laborales”.

el número de niños y niñas en situación de trabajo infantil ha disminuido en más de 100 millones en comparación con el año 2000, pese al aumento de 230 millones de niños en la población infantil durante el mismo período, queda mucho por hacer.

De entre estas cifras, el trabajo infantil femenino presenta algunos matices específicos de género porque aunque se estima que cerca de 59 millones de niñas se encuentran en situación de trabajo infantil en todo el mundo (según datos oficiales y tendencias de 2025), las niñas suelen estar más expuestas a formas de trabajo invisibilizadas en el servicio doméstico de riesgo. Esta es, sin duda, una de las formas más comunes y peligrosas para las niñas, lejos del escrutinio público y de las inspecciones laborales.

Tampoco se libran de tareas de riesgo aquellas niñas ocupadas en la agricultura que manipulan a menudo químicos, cargan peso y usan herramientas peligrosas, o en la venta ambulante, en la minería artesanal ni aquellas que trabajan en pequeños talleres textiles en condiciones graves de explotación. Recordemos aquí una de las prácticas que Comisiones Obreras ha denunciado en numerosas ocasiones en la India en la que miles de niñas son aún explotadas en la industria textil bajo la práctica del conocido como **“Sumangali”**, expresión que en el idioma tamil, propio del Estado Tamil Nadu del sur de la India, se utiliza para designar unas formas de trabajo infantil, en particular de niñas indicas, habitualmente de la casta de los parias o intocables que viene siendo objeto de atención sindical para erradicarla.

Además la brecha se estrecha cuando contabilizamos otras de las peores formas de trabajo infantil y formas modernas de esclavitud como, por ejemplo, el matrimonio forzoso. En estos casos, la vulnerabilidad de las menores es extrema y ligada frecuentemente a entornos privados, quedando expuestas a abusos que no suelen ser detectados. En datos de la OIT, más de dos tercios de las personas obligadas a casarse en el mundo son mujeres. Esto equivale a unos 14,9 millones de mujeres y niñas quienes representan la mayoría de las personas que viven en condiciones de matrimonio forzoso en el mundo.■

Alejandra Ortega es responsable para países árabes, África y Asia y consejera técnica de CC OO para la OIT en la Secretaría confederal de Internacional y Cooperación de CC OO

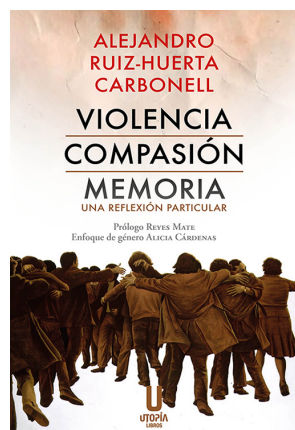
El testimonio de los supervivientes y su importancia filosófica

Alejandro Ruiz-Huerta: "Violencia, compasión, memoria. Una reflexión particular", Utopía Libros, 2025

Joseba Eceolaza Latorre

EN LAS REFLEXIONES sobre la memoria, los testimonios de las víctimas-testigo siempre han tenido una importancia crucial. El valor de los supervivientes es trascendental en la historia de la humanidad y su evolución. Son los principales testigos morales de la barbarie de la violencia.

Por eso, precisamente, la importancia histórica y filosófica de lo escrito por Alejandro Ruiz-Huerta es tan trascendental, porque relata, desde la visión de la víctima-superviviente, cómo fue un asesinato. Es desde esa doble condición desde donde debemos leer su testimonio, porque no solo le da veracidad a lo ocurrido, sino también sentido memorial. Si fue así, y sabemos que fue así, es porque las víctimas decidieron contarlo.



Frente a la invisibilización de las víctimas y, por lo tanto, de los daños generados por la violencia, la era del testimonio nos ubica en el terreno del testigo que cuenta y habla como elemento principal de la deslegitimación de la violencia y de las ideas que lleva aparejada.

En ese sentido, Alejandro nos propone un ejercicio difícil, y que a veces duele, pero necesario: hacerse cargo del otro, aunque haya sido tu potencial asesino. Esa geografía moral de la compasión es la gran aportación de Alejandro y, estoy seguro de ello, lo hace para cuando ya no haya nadie aquí que pueda decir "yo lo viví".

Tal vez el primer gesto de compasión fue la contención ejercida en el funeral tras el asesinato de nuestros cinco compañeros. Una emoción llorada hacia dentro que forma parte del patrimonio moral de la democracia, como lo es este libro de Alejandro, que merece la pena ser leído despacio. **II**

Joseba Eceolaza Latorre es adjunto en la secretaría de Estudios y Discurso

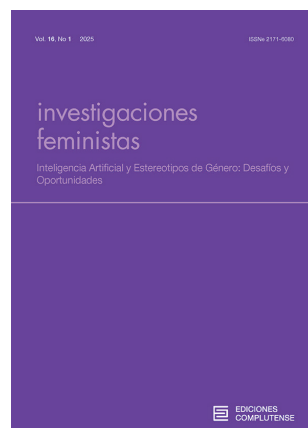
Conseguir una IA feminista, inclusiva, laica y con plenos derechos

Investigaciones Feministas Vol. 16 Núm. 1 (2025): *Monográfico: Inteligencia Artificial y Estereotipos de Género: Desafíos y Oportunidades*

Carolina Vidal López

LA REVISTA INVESTIGACIONES FEMINISTAS de la Universidad Complutense de Madrid, dedica su último número a un tema crucial: la Inteligencia Artificial (IA) desde múltiples vertientes, todas ellas de indudable interés para las mujeres, para la perspectiva de género y para el primer objetivo feminista de avanzar en igualdad efectiva y no retroceder en derechos y oportunidades ante un ecosistema sobredimensionado de datos que derivan de una desigualdad estructural.

Es un tema que ofrece múltiples desafíos, que debemos abordar desde las políticas públicas y las actuaciones de todos los agentes sociales e instituciones públicas para lograr que sea una ventana de oportunidad. Estamos en una encrucijada que puede acelerar un paisaje de igualdad real y efectiva, desde



el campo simbólico, el orden cultural (y para ello despojar a la IA de estereotipos sexistas y de la misoginia es imperativo) y desde el orden laboral y económico (y para ello hay que romper la segregación académica, acercar a las chicas a los estudios STEM, frente al retroceso que viven en la actualidad algunos estudios, como la Informática, y recualificar en estos campos a las mujeres desempleadas con políticas activas de empleo), así como combatir la precariedad que afecta en especial a las mujeres mejorando su presencia y condiciones laborales en este sector emergente.

Conseguir una IA feminista, inclusiva, laica y con plenos derechos laborales es una tarea de todas las agencias y estudios como los de este monográfico resultan imprescindibles para lograr este objetivo. **II**

Carolina Vidal López es secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

Guía para la negociación del plan de Igualdad: de la negociación a la acción. Aspectos claves

Guía de contenidos para un plan de igualdad eficaz: de la negociación a la acción

María Rocío Barquín Cimiano

LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ofrece una oportunidad estratégica para analizar la situación de desigualdad en el ámbito laboral; empleo, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, retribuciones, infrarrepresentación, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Esta guía ofrece un marco práctico para negociar, elaborar, implementar y evaluar planes de igualdad eficaces en las empresas, incidiendo en todas y cada una de las fases de la negociación aplicando el marco normativo previsto en los reales decretos 901/2020 y 902/2020.

El documento subraya el papel central de la constitución de la comisión negociadora y el control sindical de la misma. Destaca la relevancia de un diagnóstico adecuado y objetivo que permita detectar discriminaciones y que la representación sindical proponga acciones positivas concretas, evaluables y coherentes con el diagnóstico.

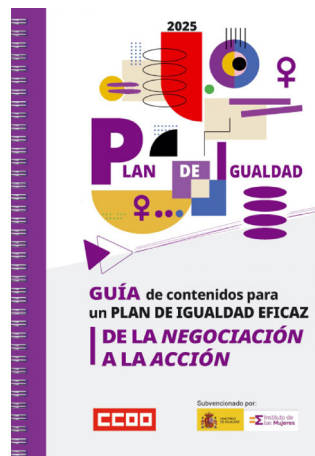
Presta especial atención a las herramientas técnicas para la realización del análisis retributivo con garantía de igual retribución por trabajos de igual

valor: registro retributivo, auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo.

Contiene ejemplos de actuaciones que eliminen las discriminaciones detectadas. Además, ofrece propuestas de actuación que permitan avanzar también en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, en la violencia de género y en la prevención de riesgos laborales.

Finalmente, la guía dedica el último capítulo al seguimiento, evaluación y revisión, recordando la importancia de la verificación de los objetivos establecidos en el propio plan de igualdad a través de indicadores cualitativos, cuantitativos, coherentes y comparables en el tiempo. **II**

María Rocío Barquín Cimiano es técnica de la Secretaría de Mujeres, Política Social, Migraciones y Formación Sindical de CCOO Cantabria



De las respuestas a la acción



Intervinientes en el panel Igualdad Respuestas_. Foto: Adrián Mozas/CCOO

NO ES CASUALIDAD QUE EL DÍA DEL MIGRANTE fuese el momento elegido para comenzar la trayectoria de 'Respuestas_', una serie de paneles temáticos en los que Comisiones Obreras se ha volcado en análisis profundo de materias de especial trascendencia en la realidad de la población española. El sindicato mantiene un compromiso firme con este colectivo y desde el último Congreso cuenta con una Secretaría confederal de Migraciones y Atención a las Personas, que tiene como prioridad fortalecer su papel como referente en la defensa de los derechos de las personas migrantes. Muchas de las temáticas que se trataron a lo largo de las primeras semanas de 2026 afectan también directamente al colectivo migrante: igualdad, vivienda, salarios y transiciones estratégicas.

El 18 de diciembre se eligió Canarias para comenzar con 'Migraciones. Respuestas_', en el que se abordó en una completa jornada distintos aspectos: racismo, derechos humanos, y la compleja realidad de la inmigración en España. Durante el seminario, titulado 'Las migraciones en España, entre la realidad y la percepción', se trató también

"Respuestas' ha sido una iniciativa sindical con la que se ha querido ofrecer un retrato de las problemáticas más urgentes a las que se enfrenta la población actualmente".

el contexto específico de las mujeres migrantes, que sufren una triple explotación, así como la mejor forma de luchar contra los bulos que atacan al colectivo. Frente al discurso reaccionario, acción sindical. Sofía Castillo, secretaria confederal de Mi-

graciones y Atención a las Personas, fue la encargada de clausurar el seminario, organizado por Comisiones Obreras, junto a la Fundación 1º de Mayo. "Venimos a dar respuesta a estas personas que vienen a nuestro país a buscar una vida mejor, a mantener a sus familias. Desde Comisiones Obreras vamos a darles respuestas", explicó la responsable de la secretaria confederal.

Pero no se quedó ahí. Con el 2026 recién empezado, el sindicato celebró el 14 de enero en Valladolid el encuentro 'Igualdad. Respuestas. Estrategias feministas ante la reacción patriarcal', que contó con la participación de la secretaria confederal de Mujeres e Igualdad, Carolina Vidal, junto con las secretarías generales de CCOO Castilla y León, Ana Fernández de los Muros, y la secretaria de Mujeres, Políticas Sociales, Vivienda y Movimientos Sociales de la organización castellano-leonesa, Yolanda Martín.

Carolina Vidal explicó que el acto se encuadra en un contexto internacional de ofensiva patriarcal contra el feminismo. Por eso, la acción sindical se vuelve fundamental para contrarrestar los ataques antifeministas, para no dejar de avanzar en políticas de igualdad.

Igualmente, lamentó que Castilla y León se convirtiese en “el experimento de las políticas antifeministas”, y recordó que existen todavía grandes retos a los que se enfrenta España en materia de igualdad, como es el caso de la brecha salarial, que según los últimos datos todavía es del 20%.

Yolanda Martín advirtió de que el discurso antifeminista implica un grave retroceso democrático, especialmente en ámbitos como la igualdad, la lucha contra la violencia de género o los derechos sexuales y reproductivos. En el debate participaron también las expertas María Eugenia Rodríguez Palop, jurista, Diana Oliver, periodista, y Paula Granado, activista de la Coordinadora de Mujeres de Valladolid.

El sindicato viajó hasta Puertollano, ciudad emblema de la industria energética de España, para abordar la triple transición a la que se enfrenta el país: ecológica, demográfica y digital. En el panel ‘Transiciones. Respuesta_’, el secretario confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, Javier Pacheco, recordó que como sociedad estamos aún en una etapa incipiente del desafío que supone la digitalización para el entorno laboral, por lo que se debe abordar el empleo desde una relación más horizontal a la hora de tomar decisiones.

De este modo, alertó sobre los “cantos de sirena” que existen al respecto, y la importancia del movimiento sindical para evitar que miles de personas se queden en situación de vulnerabilidad frente a tecnologías ya de uso diario como la inteligencia artificial. Pacheco conversó con el experto Gonzalo Saenz de Miera, presidente del Grupo Español de Crecimiento Verde, quien resaltó que el principal elemento de competitividad de España son sus energías limpias.

Desde la provincia de Ciudad Real viajamos hasta Barcelona, donde se celebró el panel ‘Salarios. Respuestas_’, en el que participaron la secretaria general de CCOO Catalunya, Belén López, la economista del Gabinete Económico confederal de Comisiones Obreras, Natalia Arias, y el economista y profesor Daniel Fuentes. El periodista especializado Pere Rusiñol fue el encargado de moderar las intervenciones.

Durante el acto se debatió sobre cómo el estancamiento de los salarios ha producido la pérdida de poder adquisitivo de una importante parte de la población, y cómo esto necesita de una acción sindical decisiva y ofensiva que frene esta realidad. Gestiones como el reciente preacuerdo alcanzado en la Mesa de Diálogo Social para elevar el



De las respuestas a la acción: tras el ciclo de paneles se están realizando asambleas territoriales. Como telón de fondo, la negociación del próximo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

Salario Mínimo Interprofesional a los 1.221 euros brutos en 14 pagas.

Los ponentes explicaron que una de las claves en el ámbito salarial es eliminar la precariedad que aún aqueja a una parte demasiado importante de la sociedad española, a través de la negociación colectiva, especialmente en las personas que trabajan en sectores como la hostelería, el comercio o la agricultura. Por otro lado, es necesario acabar con la parcialidad involuntaria de tantos trabajos, que afecta especialmente a mujeres y jóvenes, y también abordar una reforma fiscal progresiva para redistribuir de forma justa los beneficios y promover políticas públicas que reduzcan la presión que sufren los salarios de la clase trabajadora, especialmente en la vivienda.

Fue en la capital mediterránea donde se celebró el último -por ahora- de los paneles temáticos, dedicados a uno de los problemas estructurales que más impacto tiene entre la clase trabajadora: la vivienda, o como la definió en Valencia el secretario confederal de Políticas Públicas y Protección Social, Carlos Bravo, la “herramienta de extracción de rentas de unas personas a otras”.

‘Vivienda. Respuestas_’ reunió a un grupo de expertos, entre los que se encontraba Javier Burón, director gerente de Nasunvisa -sociedad pública de vivienda y urbanismo de Navarra-, y autor de ‘El problema de la vivienda’, libro que presentó en Madrid junto a Unai Sordo. Burón criticó que “muchas comunidades autónomas son terraplanistas y defienden que solo construyendo más vivienda de mercado, por la abundancia de unidades, bajará el precio unitario”.

Burón resaltó que la clave está en qué se construye, qué se compra o qué se capta. Y a esto añadió la necesidad de blindar el parque público, para evitar que las viviendas acaben en manos del mercado especulativo.

Por su parte, la secretaria general de CCOO en País Valencià, Ana García, apuntó a un “boicot” por parte de distintos gobiernos autonómicos a la Ley estatal de Vivienda, con lo que se limitan herramientas clave para garantizar su acceso, especialmente a la clase trabajadora.

Finalmente, durante la jornada, moderada por el periodista David Noriega, CCOO alertó de que ya hay trabajadores y trabajadoras que rechazan ofertas de trabajo ante la incapacidad de poder pagar un alquiler con el salario ofertado. Esto no solo genera un problema de movilidad, sino que afecta directamente a la salud mental de las personas con salarios más bajos, entre las que la incertidumbre habitacional genera estrés y ansiedad.

‘Respuestas_’ ha sido una iniciativa sindical con la que se ha querido ofrecer un retrato de las problemáticas más urgentes a las que se enfrenta la población actualmente.

Comisiones Obreras se reivindica como una herramienta de organización colectiva y como sindicato sociopolítico tiene responsabilidad más allá del ámbito meramente laboral y, por tanto, también debe servir para ayudar a construir una sociedad más feliz y más justa. En ese ánimo, el conjunto de paneles ha sido el pistoletazo de salida para un ciclo de grandes asambleas por todo el territorio del Estado que ya se están celebrando precisamente bajo el título ‘De las respuestas a la acción’ y en el que las personas que conformamos el sindicato seguiremos buscando respuestas para resolver las incertidumbres del presente y construir un futuro para todos y todas. ■

Francisca Bravo Miranda es adjunta en la secretaría confederal de Comunicación de CCOO

documental

Metiítas en casa

Ellas en la ciudad. Dirigido por Reyes Gallegos.

Carlos Gutiérrez Calderón

ERA SU LUGAR ASIGNADO. Trabajar desde niñas, sostener sobre sus espaldas los cuidados familiares, vivir aisladas, sin opción a formarse. Ese era el horizonte que les esperaba a Juani, Victoria, Nati, Toñi, Maribel y Mina, las protagonistas del documental *Ellas en la ciudad*, desde que nacieron hasta su llegada a los barrios construidos en Sevilla en los años 60 y 70, destinados a acoger vidas, sueños, pero también pesadillas, de toda esa población llegada de los pueblos. Pero podrían haberse llamado de cualquier otra manera y haber vivido lo mismo en cualquier otra gran ciudad, porque no eran ellas ni el lugar: era el sistema.

Aquellos barrios populares de acogida pronto defraudaron los sueños de una vida mejor de todas aquellas mujeres. Barrios que fueron diseñados sin contar con ellas, sin pensar en sus vidas, en sus obligaciones, en sus necesidades y aspiraciones. Barrios sin nada: sin cole, sin ambulatorio, sin mercado de abastos, sin transporte, sin calles asfaltadas. Lugares de "agua mu gorda", un agua que no servía ni para beber ni para coci-



nar. Barrios de edificios sin ascensores y casas de techos bajos. Barrios aislados, inhóspitos e inseguros, pensados para el coche —y ellas, sin carné—, donde para cualquier cosa debían recorrer kilómetros a pie. Suerte tuvieron unas pocas que tenían un cochecito para llevar al niño y no se veían obligadas a cargarlo en brazos en aquellas caminatas. Así lo recuerdan las protagonistas.

Pero ellas quisieron escribir su propia historia contra el guion impuesto. No se quedaron metiítas en casa. Se unieron, se organizaron y lucharon juntas, porque de eso va esta historia que recoge el documental: de concienciación y lucha colectiva de unas mujeres de clase trabajadora para que su vida, por fin, contara.

Y en un barrio donde las calles y plazas llevan nombres de hombres ilustres, vírgenes y santas —las únicas mujeres que figuran en el callejero—, o directamente son espacios sin nombre, aquella plaza pasó a llamarse Plaza Mina: porque, como se recuerda en el reportaje, "lo que no se escribe no permanece en la memoria". ■

Carlos Gutiérrez Calderón es secretario confederal de Estudios y Discurso de CCOO

ensayo

De la mentira al cinismo generalizado

El fin del mundo común: Hannah Arendt y la posverdad, Martínez-Bascuñán, Máriam

Amaia Otaegui Jáuregui

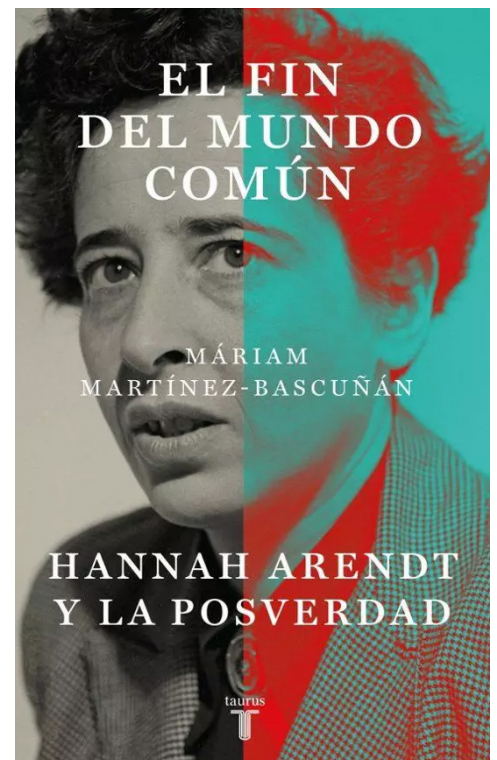
50 AÑOS DESPUÉS DE la muerte de Hannah Arendt la autora de este ensayo afirma que su testamento político cobra una relevancia inesperada. Avisa de que en la era de la *posverdad* lo que vivimos no es solo la proliferación de mentiras, sino algo más profundo: la destrucción sistemática de las condiciones que hacen posible el juicio político. Arendt nos recuerda que lo común, donde se crea la realidad humana, se funda en la esfera pública que es el lugar de reunión de todos, pero donde cada uno ocupa una posición diferente.

Siempre ha habido mentira en política, pero lo que define la era de la posverdad es otra cosa: el cinismo generalizado trata de que dejemos de creer en la posibilidad de una verdad compartida y de que sustituyamos el juicio político —el ejercicio exigente de pensar desde múltiples perspectivas— por la repetición de consignas. Sin hechos compartidos, el poderoso puede simplemente fabricar su verdad. No necesita imparciali-

dad, pues no necesita convencer a nadie fuera de su burbuja. Basta con que sus seguidores repitan sus palabras, que el algoritmo amplifique su mensaje y que la confusión reine.

Entonces, lo que colapsa no es la verdad, sino la posibilidad misma de un espacio político compartido pues destruye nuestra capacidad de orientarnos en el mundo. La intuición de Arendt no pretende concluir nada, pero sí abrir un resquicio: la verdad solo podrá seguir viviendo si recupera su dimensión ética, si vuelve a ser un gesto de solidaridad con el mundo y con los otros. Necesitamos reconstruir un mundo donde los hechos importen, donde el sentido común nos permita orientarnos juntos y podamos discrepar sobre el significado de lo que vemos, pero hayamos acordado que vimos lo mismo. Su legado es que la verdad no vive en la mente del filósofo, sino en el intervalo entre los seres humanos, y ese intervalo puede romperse. ■

Amaia Otaegui Jáuregui trabaja en la secretaría de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas.



Una bofetada de realidad

Maspalomas (2025) Dirección: José Mari Goenaga, Aitor Arregi, con José Ramón Soroiz, Nagore Aranburu, Kandido Uranga, Zorion Eguileor ...

Pol Mena Gironés

PARA NOSOTRAS, LAS SINDICALISTAS, gente comprometida con la dignidad de la clase trabajadora en todas sus etapas vitales, nos debe ser imposible ver “Maspalomas” y no sentir una sacudida profunda. La película de Arregi y Goenaga no es solo un ejercicio cinematográfico brillante (Candidata al GOYA a Mejor Película); es una bofetada de realidad sobre la vulnerabilidad sistémica de nuestras personas mayores LGBTI+.

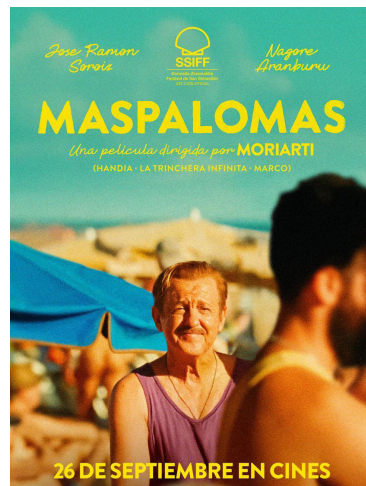
La cinta nos muestra la tragedia de la “rearmarización” forzada. Es desolador ver cómo

Vicente, tras haber conquistado su libertad en el oasis de Maspalomas (Gran Canaria), debe renunciar a su identidad (y a muchas otras cosas) al ingresar en una residencia que, encima, está lejos de la vida que se había construido. Aquí la película toca una fibra clave: la disolución de los vínculos. Para muchas personas LGBTI+ que crecieron en tiempos de persecución y estigma, la “familia elegida” era su única red de seguridad. Al llegar a la vejez y perder esa red, el sistema, rígido y heteronormativo, les empuja de vuelta al silencio.

La película denuncia con una sensibilidad extrema que, para

una persona LGBTI+, salir del armario no es un evento único, sino un acto político agotador y constante. Cada nuevo espacio que ocupamos (un nuevo trabajo, un hospital o, como en este caso, una residencia) nos obliga a evaluar si es seguro ser quienes somos. En la vejez, cuando las fuerzas flaquean, esa “salida constante” se vuelve una carga insoportable que muchos deciden no asumir por puro instinto de supervivencia.

Desde el sindicalismo y la justicia social, “Maspalomas” nos interpela directamente: no podemos permitir que el derecho a la ciudad y a los cuidados dependa



de esconder a quién amamos. Es una película necesaria para entender que la soledad de la vejez LGBTI+ no es un accidente, sino la última frontera de una exclusión que todavía no hemos logrado erradicar. **II**

Pol Mena Gironés es coordinador del ámbito LGTBI de CCOO Cataluña

exposición

Carmen Martín Gaité un paradigma de mujer de letras

Exposición Temporal fin 14/06/2026 Biblioteca Nacional de España.

Marina Sánchez Cordero

Carmiña, Carmen, Calila. No solo era una “mujer de letras”, era una artesana que rompió moldes de clase y género.

Escribir sobre una escritora es difícil, aun a través de una reseña, por lo que abandono el catálogo de la exposición para expresar sin pretensiones (con palabras y collages de una servidora, como tributo) lo que creo que podréis descubrir visitándola:

La vida de una mujer que se libera a sí misma, que consiguió aprovechar sus privilegios y también sus miedos para destacar sin dejar de ser republicana y de izquierdas en una dictadura. Y a la par, siendo mujer, madre, trabajadora, sufridora, vividora y creadora, en un mundo de hombres.

Carmen Martín Gaité: La artesana de la libertad. Visitar la expo-

sición sobre Carmen Martín Gaité no es un ejercicio de mitomanía; es un encuentro con una curranta de la palabra. Para quienes crecimos leyendo sus historias como refugios de feminismo y puentes generacionales, sin conocer su vida, esta muestra en la Biblioteca Nacional es un espejo de coherencia vital.

Carmen abandonó la seguridad burguesa para comprometerse con la justicia y la verdad, siempre desde un “yo” profundamente femenino y libre, influenciado por su familia y sus amigos, como ella reconoce. Pero sobre todo por su humildad al aceptar que el conocimiento y el saber son infinitos pero pueden transformar el mundo. De ahí su trabajo de investigación incansable y su pasión por las bibliotecas y por las tertulias en y fuera del Ateneo.

No sólo hay vitrinas, no sólo hay manuscritos, están sus aperos



de oficio entre los que destacan sus cuadernos y su pluma. Una pluma en mano firme que refleja su evolución a través de su ortografía, sus collages, sus notas y sus diferentes intereses literarios.

Son las herramientas de una mujer que entendió la soledad no

como un vacío, sino como el taller donde forjar la independencia. Y que transformó el miedo y el horror en un cuento (“Caperucita en Manhattan”) a la libertad.

Carmiña, Carmen y Calila: Un collage de vida, en sus ojos-bocamanos

Como delegadas y sindicalistas, reconocemos el valor de la observación. Si una pintora amiga decía que el secreto de Carmen estaba en su boca, al mirar sus fotos y sus collages —esa técnica tan suya para atrapar el caos del mundo— descubrimos que Carmiña, Carmen y Calila estaban en el triángulo que forman sus ojos, su boca y sus manos. Unas manos que no pararon de producir una obra prolífica, sincera y transparente que hoy nos sigue interpelando. Es una exposición imprescindible para personas inconformistas. Saldreis de allí comprendiendo mejor sus libros, pero sobre todo, respetando más a la mujer que supo transformar el sufrimiento en sabiduría y la soledad en un espacio de resistencia creativa. **II**

Marina Sánchez Cordero. Adjunta Secretaría de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas CS CCOO

La soledad de las personas mayores LGTBI+

María José Gallego Expósito

VEJEZ Y SOLEDAD NO TIENEN POR QUÉ IR JUNTAS EN LA MISMA FRASE, pero si a esas palabras le añades LGTBIFOBIA tienes la mezcla irremediable del peso del aislamiento y la discriminación.

La soledad no deseada es uno de los grandes retos sociales de nuestro tiempo y afecta de manera especialmente intensa a las personas mayores. En el caso de las personas mayores LGTBI+ esta realidad adquiere mayor dimensión.

Evidentemente no todas las personas la vivimos igual, pero es una realidad compartida el hecho de que, arrastrar décadas de vida marcadas por la discriminación y exclusión, décadas en las que ser del colectivo era delito, enfermedad o pecado, deja huella, culpa, miedo, hipervigilancia y desconfianza, y te acerca a la soledad en la vejez.

Muchas personas mayores LGTBI+ trabajaron en sectores y en empresas en las que la orientación sexual o la identidad de género no solo no estaban protegidas, sino que podían ser motivo de acoso o de despido, a veces tan solo por no querer usar un uniforme "normativo" o negarte a usar un WC que no se correspondía con tu identidad sexual o en ocasiones simplemente por no vestir o no comportarte "como una mujer" o "como un hombre".

Para sobrevivir en el empleo, muchas tuvimos que utilizar la estrategia del silencio y del ocultamiento. Esta invisibilidad forzada limitó, para muchas y muchos de nosotras las relaciones con nuestros compañeros/as en nuestros centros de trabajo y también limitó nuestra trayectoria profesional repercutiendo en nuestras pensiones, así como las redes de apoyo en nuestro entorno social y familiar, un factor clave en la aparición de la soledad en la vejez.

Hoy día, estamos asistiendo a una realidad oculta en los centros de trabajo, existe el rechazo a las personas de edad avanzada, "edadismo" en la sociedad, como si el huracán de la juventud nos arrasara y borrara el peso de la experiencia y la sabiduría aprendida con tantos años de esfuerzo.

Esto ya de por sí es una discriminación grave y directa, pero si lo unes con que eres una persona mayor LGTBI+ supone la expulsión de espacios de participación y representación por la perpetuación de estereotipos y prejuicios adquiridos que inevitablemente tiene un impacto directo en la salud mental y emocional.



De este modo, podemos entender que ser una persona mayor gay, lesbiana, bisexual o trans se entrelaza con otros factores como edad, origen, clase social, religión, etc.

Por otro lado, al envejecer las personas LGTBI+ nos enfrentamos a otro temor cuando nos planteamos acceder a centros de día o a residencias de mayores en las que la heterosexualidad se da por asumida y, la realidad es, que no nos apetece tener que dar explicaciones de nuestra vida a desconocidos o compartir espacios con personas de nuestra generación que no nos entienden. Esta situación se agrava mucho más en las compañeras del colectivo trans. La intersección de ser mujer, la lesbofobia con el edadismo, genera prejuicios específicos, como la falsa creencia de que las mujeres mayores no tienen actividad sexual o la invalidación de sus parejas del mismo sexo.

La soledad se aligera cuando se comparte y abordar la soledad de las personas mayores LGTBI+ forma parte del sindicato de clase, feminista y diverso que defiende CCOO.

Es necesario crear puentes entre las luchas de los jóvenes LGTBI+ y las nuestras; nosotras abrimos el camino, a menudo pagando un alto precio y ahora necesitamos espacios donde compartir memoria, lucha, afecto y compañía.

CCOO aspira a ser un Espacio Seguro, una Red de Apoyo fundamental para las personas mayores LGTBI+ que ofrece espacios de participación sindical, de socialización y acción colectiva que reducen la soledad y refuerzan el sentimiento de pertenencia.

Visibilizar, organizar y acompañar a las personas mayores LGTBI+ fortalece al sindi-

"Arrastrar décadas de vida marcadas por la discriminación y exclusión, décadas en las que ser del colectivo era delito, enfermedad o pecado, deja huella, culpa, miedo, hipervigilancia y desconfianza, y te acerca a la soledad en la vejez".

cato y al conjunto de la clase trabajadora.

Ser sindicalista de CCOO me ha dado herramientas para no conformarme, para pensar en términos de derechos y no de favores.

Hoy, ya mayor, sigo activa en la Federación de Pensionistas de CCOO Extremadura y como mujer mayor feminista, lesbiana, reivindicativa y activista, no me siento sola, al contrario, me siento acompañada y fuerte para, junto con mis compañeras y compañeros del sindicato, conservar y avanzar en derechos y libertades. **■**

M.ª José Gallego Expósito es vocal en la Federación de Pensionistas de CCOO

La evaluación de riesgos laborales, un avance necesario pero insuficiente para las trabajadoras del hogar



Carmen Mancheño Potenciano

DURANTE DÉCADAS, las trabajadoras del hogar han sido uno de los colectivos más invisibilizados y precarizados del mercado laboral. Un sector profundamente feminizado, excluido de derechos laborales básicos y atravesado por la desigualdad de género, el origen migrante y la falta de reconocimiento social.

La entrada en vigor del Real Decreto 893/2024, que obliga a evaluar los riesgos laborales en los domicilios donde trabajan empleadas del hogar, supone un avance histórico fruto de años de lucha sindical y la ruptura de un paradigma de exclusión que significa dejar de concebir el hogar como un espacio de trabajo invisibilizado o un “no lugar” para la legislación laboral y de prevención.

Desde el 14 de noviembre de 2025, todas las personas empleadoras están obligadas a realizar la evaluación de riesgos laborales, con independencia del tipo de jornada o del tipo de tarea. Se trata de un derecho reconocido desde 1995 para el resto de las personas trabajadoras y que, por fin, es exigible para un colectivo históricamente discriminado.

Para facilitar el cumplimiento de esta obligación, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha puesto en marcha una herramienta gratuita dentro del programa Pre-

vencción¹⁰. A través de un cuestionario adaptado a las tareas reales del trabajo doméstico —limpieza, cocina, plancha, preparar y servir comidas, cuidado de personas, trato con mascotas, conducción de vehículos, trabajo nocturno o en régimen interno—, se identifican los riesgos más habituales en el sector, caídas, manejo de cargas, movimientos repetitivos, contagio de enfermedades, exposición a productos químicos, riesgos eléctricos, pero también riesgos psicosociales como el aislamiento, la sobrecarga de trabajo o la falta de límites claros en la jornada. Riesgos que, en muchos casos, llevan años provocando lesiones musculoesqueléticas, enfermedades profesionales y graves problemas de salud mental sin ningún tipo de reconocimiento. Además, la persona empleadora está obligada a aplicar las medidas preventivas necesarias y a informar a la trabajadora de los riesgos detectados y de las medidas adoptadas.

Pero no somos ingenuas, y no podemos obviar sus importantes limitaciones, porque la prevención de riesgos laborales no puede limitarse a un formulario online que termine guardado en un cajón. Sin un refuerzo claro de la información, la inspección y el acompañamiento, existe el riesgo de que esta obligación se convierta en un mero trámite formal sin efectos reales sobre las condiciones de trabajo.

Es imprescindible que las medidas preventivas detectadas se apliquen, que se entregue la información a las trabajadoras y que se garantice su cumplimiento. En un sector marcado por relaciones laborales profundamente desiguales, no basta con confiar únicamente en la buena voluntad de las personas empleadoras, que en muchos casos establecen condiciones de trabajo abusivas aprovechando las situaciones particulares de las trabajadoras del hogar.

Es importante recordar que, aunque es ya una obligación exigible, los datos muestran que todavía hay miles de hogares que no han realizado la evaluación de riesgos, muchas trabajadoras no saben que pueden exigirla y muchas personas empleadoras desconocen sus obligaciones. Pero también que aún quedan pendientes aspectos muy importantes como la elaboración y puesta en marcha del protocolo de actuación contra la violencia y acoso, la regulación específica de la realización de los reconocimientos médicos en el Sistema Nacional de Salud, y las actividades de formación en materia preventiva, aspectos todos muy relevantes en este colectivo.

A todo ello se suma una reivindicación histórica: la necesidad de un convenio colectivo propio para el sector del empleo del hogar. Sin una regulación específica de jornadas, descansos y condiciones salariales, la prevención de riesgos seguirá siendo insuficiente. No se puede hablar de salud laboral mientras persistan jornadas interminables, horarios no registrados y una disponibilidad permanente que afecta de forma directa a la salud física y emocional de las trabajadoras.

Asimismo, desde el sindicato, seguiremos impulsando actuaciones para garantizar el cumplimiento efectivo de todas las medidas que el Real Decreto contempla trabajando para abordar una realidad cada vez más extendida en este sector, que es la utilización de plataformas digitales y las consecuencias que éstas suponen en términos de precarización de las condiciones, que ha quedado fuera de esta regulación y que seguiremos exigiendo al Gobierno. ■

Carmen Mancheño Potenciano es coordinadora de la secretaría confederal de Salud Laboral de CC.OO.

La disputa salarial: La reivindicación más feminista de CCOO

Belén López Sánchez

VIVIMOS TIEMPOS DE PARADOJAS ECONÓMICAS. Los datos macroeconómicos son positivos, se batien récords de creación de empleo estable y se incrementan de una manera sustancial los salarios más bajos. Esta situación convive con la percepción y en muchos casos la realidad de que la gente no llega a fin de mes y de que, de una manera generalizada, se ha perdido poder adquisitivo. Esta desconexión no es casual; es el resultado de una inflación impulsada por los márgenes empresariales, donde los beneficios han crecido un 53,6% frente a un tímido 20% de los salarios desde el 2019. En este escenario, hablar de dinero no es vulgar, es revolucionario. Y hablar de subir los salarios más bajos es, hoy por hoy, la política más eficaz y feminista que puede liderar un sindicato de clase como CCOO.

La pugna salarial ha dejado de ser una discusión técnica sobre porcentajes para convertirse en la expresión máxima de la disputa por un modelo social. ¿Por qué situamos esta lucha en el corazón del feminismo? Porque la precariedad tiene rostro de mujer. Cuando CCOO exige incrementos en los suelos salariales y en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), no solo estamos pidiendo números; estamos atacando la línea de flotación de la desigualdad estructural.

Los datos son tozudos y nos dan la razón. En el último año, gracias a la estrategia sindical de priorizar los incrementos en los convenios sectoriales más precarios —típicamente feminizados—, los salarios de las mujeres han crecido una media del 4,68%, frente al 3,87% de los hombres en los convenios firmados en Catalunya en el 2025. Esta “discriminación positiva” de facto es la prueba de que la negociación colectiva es una herramienta de redistribución masiva. Subir el suelo es la única forma de romper el techo.

Sin embargo, la brecha salarial persiste en un 20%. Para entenderla, debemos mirar más allá de la nómina base y entrar en la “letra pequeña” de la discriminación. Casi la mitad de esta brecha se esconde en los complementos salariales. Históricamente, se ha premiado con pluses el esfuerzo físico o la disponibilidad horaria (atributos masculinizados), mientras que la precisión, la resistencia o la atención (atributos de trabajos feminizados) carecen de recompensa económica. Negociar salarios con perspectiva de género implica desmontar estos sesgos y exigir transparencia retributiva para que “a igual valor” corresponda, de verdad, “igual salario”.

Pero el gran enemigo a batir sigue siendo la parcialidad, esa condena que obliga a “vidas a medias”. El 75% del empleo a tiempo parcial lo ocupan mujeres, y en la inmensa mayoría de los casos, no es una elección. Es una imposición del mercado o una consecuencia de la falta de corresponsabilidad en los cuidados. Por eso, la reivindicación salarial de CCOO va de la mano de una reforma contractual: hay que causalizar el tiempo parcial y perseguir el fraude de las horas complementarias, que deberían pagarse como extraordinarias.



Finalmente, no podemos olvidar que el salario no es solo lo que se ingresa en la cuenta bancaria. Los servicios públicos, la vivienda y los cuidados también son salario. La falta de una red pública de cuidados devora la renta disponible de las trabajadoras y frena su progresión profesional. Por tanto, exigir una reforma fiscal que financie estos servicios es parte intrínseca de la propuesta.

El sindicalismo de clase va de “organizar para convertir lo justo en posible”. Hoy, lo justo es que quienes sostienen la vida y los servicios esenciales dejen de ser las pobres del sistema. Negociar subidas salariales importantes en las franjas bajas no es solo una medida económica; es la herramienta más potente que tenemos para corregir una desigualdad histórica. Es, en esencia, feminismo en acción. **ii**

Belén López Sánchez es secretaria general de CCOO Catalunya

