

FUNDACIÓN 1 DE MAYO 75 · FEBRERO · MARZO 2016

REVISTA

estudios y cultura



SUMARIO

8 Marzo: Día Internacional de las Mujeres

Amaia Otaegui | Presentación

Carmen Rivas entrevista a **Ana Fernández de Cosa** | 'La violencia de género está cada vez más presente en nuestras vidas'

Judith Carreras García | Cuando el género determina el salario: brecha salarial.

Pilar Carrasquer Oto | Malos tiempos para las mujeres en las políticas de empleo en España.

Ernest Cañada | Camareras de piso, un colectivo precarizado.

Carmen F. Morillo | El Derecho a la igualdad en los medios de comunicación, una asignatura pendiente.

Virginia Quimey Pflücke | El servicio del hogar familiar, reto para el movimiento sindical del siglo XXI?

Natividad Mendoza Navas | El diagnóstico de situación en los planes de igualdad de empresas con distintivo de igualdad

María Jesús Vilches Arribas | CCOO y las políticas de igualdad de género.

Ana Fernández Asperilla y **Susana Alba Monteserín** | Mujeres migrantes, otra vez buscando el norte.

Ofelia de Felipe Vila | Trabajo Decente para las mujeres palestinas.

Carmen Rivas entrevista a **Marta Sanz** | 'Yo, como poeta, soy muy irreverente, muy irrespetuosa'.

Joaquín Pérez Rey | Justicia transicional y derechos sociales. Breve apunte desde el caso español.

Mireia Morán | Una esclava en venta.

REVISTA 'ESTUDIOS y CULTURA' | Consejo de Redacción: José Babiano, Ramón Baeza, Bruno Estrada, Ana Fernández Asperilla, Pepe Gálvez, Amaia Otaegui, Félix Ovejero, Carmen Rivas, Fernando Rocha y Juan Vargas.

Fundación 1º de Mayo. Centro Sindical de Estudios de CCOO. C/ Longares,6. 28022 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
| www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es ISSN: 1989-4724

Amaia Otaegui

Coordinadora del Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo

8 de Marzo: Día Internacional de la Mujeres

Dedicamos el presente número de la Revista de Estudios y Cultura casi de forma monográfica a la celebración del 8 de marzo, día internacional de las mujeres', pues seis años después del comienzo de la crisis, los retrocesos en derechos, las reformas laborales, las políticas de austeridad y los recortes sociales evidencian su fuerte impacto en ellas. La situación

laboral española es más problemática que nunca: altísimas tasas de desempleo, trabajo precario en aumento constante, una flexibilidad cada vez más importante, además de las oleadas de despidos. El balance sociolaboral no puede ser más desalentador, no solo respecto al empleo generado y su calidad, sino al crecimiento de la precariedad y el aumento de nuevo de la desigualdad entre hombres y mujeres, que se refleja en que la tasa de ocupación continua siendo más baja para las mujeres (9,8 millones de hombres trabajando frente a 8,2 millones de mujeres).

El alto índice de paro ha sido el gran problema del mercado laboral español y la principal fuente de desigualdad: hay cerca de 4,8 millones de parados, que continúan elevando la tasa de desempleo al 20,9% de la población activa. A este respecto hay que señalar que hay más mujeres que hombres en el desempleo, cosa que no ocurría desde 2008. Una explicación es que en paralelo al descenso de hombres ocupados, en la crisis, más mujeres se declaran activas y dispuestas a participar en el mercado de trabajo, pero

también hay que añadir que la reducción de la tasa de paro masculina en mayor proporción que la femenina, muestra una vuelta a esa brecha estructural donde persiste la preferencia hacia la contratación masculina y las mayores oportunidades de los hombres.

La desigualdad se evidencia también en lo que cobran: las mujeres ingresan de media un 19% menos por hora trabajada que los hombres y la brecha salarial ha crecido en los últimos años. Una de las razones que explican esta brecha salarial se encuentra en el



La situación laboral española es más problemática que nunca: altísimas tasas de desempleo, trabajo precario en aumento constante, una flexibilidad cada vez más importante, además de las oleadas de despidos.

incremento del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres: los datos del INE alertan de que el porcentaje de mujeres con jornada a tiempo parcial representó en el empleo total un 25% en 2015 y en su mayor parte es un trabajo no voluntario (más del 60%).

Otro indicador del crecimiento de la desigualdad género es que el número de mujeres que cobra el Salario Mínimo duplica al de hombres. En el mismo sentido, un tercio de la población está en riesgo de pobreza y exclusión social (ingresos inferiores al 60% de la mediana de los hogares) y una de cada ocho personas con empleo es pobre en España. Los trabajadores por debajo del umbral de pobreza crecen rápidamente: del 10,6% al 12,6% desde que se implantó la reforma laboral del PP, y hay tres millones de niños en riesgo de pobreza y exclusión social.

Ser mujer y joven añade un plus de discriminación laboral. El crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres, tanto en los años anteriores a la crisis como hasta la actualidad, evidencia su demostrada voluntad de incorporarse al empleo asalariado. Tienen nuevas expectativas de vida, pues ya no dudan entre elegir dedicarse en exclusiva a las tareas domésticas y el cuidado de la familia, o tener un empleo remunerado. Pero, frente a esta voluntad, persiste la discriminación laboral en las jóvenes, que han seguido enfrentándose a la menor valoración y confianza que el mercado laboral muestra hacia sus perfiles profesionales a pesar, incluso, de su mejor preparación académica. La crisis ha provocado que muchas continúen estudiando, busquen una sa-

lida profesional fuera de nuestras fronteras, desistan de buscar trabajo o bien se dediquen al cuidado de su familia, ya que los roles sociales y las políticas neoliberales han perpetuado la ausencia de corresponsabilidad por parte de los varones.

Conseguir mayores avances ante estos retos requiere reforzar lo que es inherente al movi-

Conseguir mayores avances ante estos retos requiere reforzar lo que es inherente al movimiento sindical: aumentar su influencia política y social y conseguir reducir la desigualdad, utilizando nuevas vías que contribuyan a mejorar la calidad de vida real de la mayoría

miento sindical: aumentar su influencia política y social y conseguir reducir la desigualdad, utilizando nuevas vías que contribuyan a mejorar la calidad de vida real de la mayoría. Las estrategias y las herramientas están todas sobre la mesa: hacer prioritario un impulso político para renovar el diálogo social y el fortalecimiento de la negociación colectiva para el desarrollo efectivo de la normativa igualitaria, con políticas activas, planes y medidas de igualdad para el empleo de calidad de las mujeres, combatir las brechas de género, eliminar la violencia contra las mujeres, avanzar en conciliación y corresponsabilidad y ampliar la protección social. ✓

ENTREVISTA

ANA FERNÁNDEZ DE COSA

CONCEJAL DE IZQUIERDA UNIDA EN EL AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA.

'La violencia de género está cada vez más presente en nuestras vidas'

Entrevista realizada por Carmen Rivas

Ana Fernández de Cosa se presentó a las últimas elecciones municipales en la candidatura de Izquierda Unida y Salió elegida. Sus primeros gestos la convirtieron en el centro de la información y la polémica. En la toma de posesión como concejal solicitó que retirasen la Biblia que un concejal del PP había pedido para jurar su cargo. Ella lo prometió y lo hizo con una camiseta que los medios de comunicación calificaron de feminista o contra el machismo. Una camiseta negra, muy bonita, con unos ovarios de colores en la que debajo podía leerse: "No pasarán". Ambas cuestiones merecieron muchos titulares y fueron muy comentadas por la prensa gaditana y andaluza. Además, los dos concejales de IU y los cinco de Podemos dieron la alcaldía a la cabeza de lista del PSOE en un municipio gobernado por el PP hasta ese momento.

Tiene 29 años, es licenciada en Filología Hispánica por la Universidad de Granada y Máster en Gestión Cultural por la Universidad Complutense de Madrid.

Sus inquietudes artísticas hicieron que estudiase música y se licenciase en saxofón. En estos momentos trabaja como ayudante de producción en el Teatro Español de Madrid donde colaborada por temporadas. Una actividad que compatibiliza con la distribución de músicas del mundo y la representación del grupo: Banda Morisca.

Ha trabajado en importantes festivales en Es-



paña, como el Festival Internacional de Teatro Clásico de Mérida o el Festival Internacional de Música y Danza de Granada.

Valora como una de sus mejores y más enriquecedoras experiencias su trabajo durante varios meses en la actividad cultural de la Embajada de España en Rabat (Marruecos). Su inclinación e interés por el lado artístico de la vida, le lleva a afirmar que dedicarse a la política necesita más que nunca de la creatividad.

Además de estar afiliada a IU y al PCA es miembro de La Plataforma de la Memoria Democrática que, en colaboración con otras entidades ha coeditado un libro en torno a la cara oculta de Primo de Rivera. Desde la Plataforma siguen avanzando en esa recuperación de la memoria, a través de estudios que, en ocasiones, les hacen llegar los propios vecinos en torno al nombre de las calles y las vinculaciones de algunos de estos nombres con la dictadura.

Su intervención en un pleno municipal, el pasado 30 de julio, en el que se debatía la retirada de un busto de José María Pemán colocado en el Teatro Villamarta de Jerez motivó que los familiares de Pemán pusieran contra ella una querrela criminal por delito de calumnias e injurias. En el debate, Ana Fernández de Cosa relacionó a Pemán con el franquismo y con los actos criminales que se derivaron del alzamiento militar, de la guerra civil que se desencadenó tras la sublevación y del régimen dictatorial que durante casi 40 años gobernó España.

Ahora, el Juzgado de Instrucción número 2 de Jerez ha archivado la causa contra la concejal de IU. La juez instructora ha considerado que existe una «carencia de legitimación activa de los querellantes».

El sobreesimiento de la causa considera que el ofendido por las expresiones vertidas es el fallecido, sin que sea posible apreciar que deben considerarse ofendidos los hijos porque implícitamente se les está llamando hijos de asesinos o hijos de fascista, toda vez que las expresiones se dirigen contra una persona determinada ya fallecida.

Según ha referido la juez en el auto, aunque las expresiones pueden trascender a los hijos, actualmente queda vedada la posibilidad de interponer querrela, siendo el único legitimado la persona agraviada u ofendida contra quien se dirigen directamente las expresiones. No obstante, advierte de que sí queda a salvo acudir a la jurisdicción Civil.

P.: Enhorabuena por el archivo de la querrela. Sin embargo, nos gustaría conocer los hechos. La familia de José María Pemán presentó contra usted una querrela en la que se le acusa de proferir injurias y calumnias hacia la persona de Pemán

en un pleno municipal en el que se debatió y aprobó la retirada de su busto, colocado meses antes en el Teatro Villamarta. ¿Qué pasó en aquel pleno?

R.: El pleno en el que se debatió la retirada del busto de Pemán está recogido en acta y mi intervención se hizo en un contexto concreto. Fue una intervención normal, calmada, democrática, en un pleno que transcurrió con normalidad, mi intervención estuvo absolutamente contextualizada y esas palabras que han sacado en todos

Recordé que hacía muy poco, el día de la constitución, el 6 de diciembre de 2014 el Partido Popular puso el busto de Pemán en el Teatro Villamarta de Jerez y dije que, en una sociedad del siglo XXI, en una sociedad democrática, no creía que tuviéramos que apoyar los valores, ni que honrar la figura de una persona vinculada activamente a un golpe de estado.

los titulares están argumentadas y han sido elaboradas y utilizadas por la Plataforma de la Memoria Democrática. Mi intervención estuvo argumentada políticamente. Recordé que hacía muy poco, el día de la constitución, el 6 de diciembre de 2014 el Partido Popular puso el busto de Pemán en el Teatro Villamarta de Jerez y dije que, en una sociedad del siglo XXI, en una sociedad democrática, no creía que tuviéramos que apoyar como valores, ni que honrar la figura de una persona vinculada activamente a un golpe de estado, al levantamiento militar del 36. La Plataforma decidió presentar la moción con dos puntos. Uno era el de quitar el nombre y el otro quitar el busto de Pemán del teatro. El primer punto se retiró porque el PSOE argumentó que en ese momento, era ilegal. El segundo punto, el de la retirada del busto de Pemán si se debatió.

P.: La repercusión mediática de sus palabras fue enorme. Me imagino que para usted esta situación es, cuando menos, incómoda y estresante. Pero, más allá de esto, ¿piensa que su intervención en

aquele pleno municipal ha podido servir de algo, ha tenido alguna utilidad?

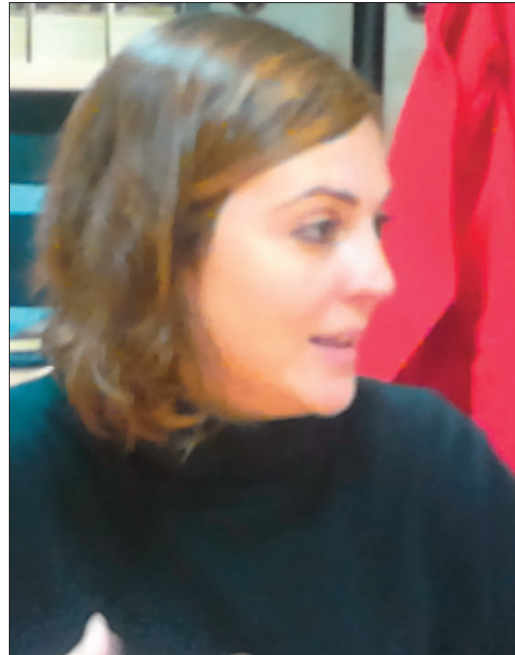
R.: Yo creo que ha servido para refrescar la memoria y recordar que José María Pemán arengó desde los micrófonos a favor del golpe de estado del general Franco y tuvo mucho que ver con la represión que acabó con la vida de cientos de maestros y profesores republicanos en la provincia de Cádiz. Hay mucha gente que desconoce completamente su intervención activa, apologética a favor del golpe de estado y su apoyo al franquismo. Como demostración de lo que digo, ahí esta parte de su obra y los numerosos artículos escritos y firmados por el y publicados en periódicos como ABC. En realidad, lo que ha pasado es que ha salido a la luz la cara oculta de Pemán.

P.: El pasado 14 de enero tuvo que declarar en el Juzgado de Instrucción número dos de Jerez en calidad de imputada. ¿Desde el punto de vista jurídico, en que momento se encontraba entonces la querrela presentada contra usted?

R.: Aunque, por ambas partes hubo un intento de llegar a un acuerdo, finalmente no fue posible. Básicamente me reiteré en la intervención que tuve en el pleno municipal y lamento si con mis palabras he podido causar daño a los descendientes de José María Pemán, quiero dejar claro que ellos no son para nada responsables de los actos cometidos por su familiar.

Mi abogada, Amanda Meyer, aportó al Juzgado mi declaración íntegra en el Pleno. Ella entiende, como también ahora la juez, que en un caso como éste, no hay causa penal y que no sería deseable llegar a juicio, ya que no se enjuiciaría mi figura de concejal, sino la de José María Pemán y esto podría ser muy doloroso para su familia. Ahora todo eso ya está resuelto.

P.: Todavía no ha cumplido los 30. Por su edad, forma parte de esos jóvenes que han entrado en las instituciones y que algunos han dado en llamar relevo generacional. Para muchas de esas personas y, en muchos sentidos, son muy necesarios en el mundo y también España. ¿Cuáles fueron las motivaciones para presentarse a las elecciones municipales?



En Jerez Ganemos e Izquierda Unida votamos al PSOE para impedir un nuevo gobierno del PP en la ciudad. Me puse la camiseta por eso, para dejar claro que la derecha no gobernaría Jerez si nuestro voto, el voto de Izquierda Unida podía evitarlo.

Creo que tengo que contribuir todo lo posible, poner de mi parte lo que pueda para conseguir que nuestro país sea un lugar mejor para todos y todas.

R.: El recorte de nuestros derechos y de nuestro bienestar así como la carencia de cobertura para muchas necesidades básicas y la eliminación drástica de otras prestaciones que, en la actualidad, no se consideran imprescindibles, me hicieron sentir una motivación especial y una gran responsabilidad. Creo que tengo que contribuir todo lo posible, poner de mi parte lo que pueda para conseguir que nuestro país sea un lugar mejor para todos y todas.

P.: Saltó a las páginas de los periódicos en la toma de posesión por hacer retirar

la Biblia y también por que llevó una camiseta muy original, en la que debajo de unos ovarios se podía leer “no pasarán”. ¿Por qué eligió esa camiseta, qué sentido tenía para usted?

R.: Esa camiseta la compré en internet a través de una campaña que lanzo la asociación Federica Montseny para sacar fondos con los que poder combatir la pretensión del ministro Ruiz Gallardón de modificar la Ley del Aborto. Además, en Jerez llegamos a un acuerdo entre el PSOE, Gamos e Izquierda Unida para impedir un nuevo gobierno del PP en la ciudad. Me puse la camiseta por eso, para dejar claro que la derecha no gobernaría Jerez si nuestro voto, el voto de Izquierda Unida podía evitarlo. El mensaje de la camiseta estuvo completamente a tono con la elección de la cabeza de lista del PSOE como alcaldesa. Lamentablemente, la camiseta y su lema se interpretaron de una manera muy simple por parte de los medios de comunicación que cubrieron la noticia.

P.: En el asunto de la violencia de género, ¿el Ayuntamiento de Jerez ha puesto en marcha alguna iniciativa concreta para paliar e intentar mejorar esta dramática realidad que cada año cuesta la vida a más mujeres?

R.: Hicimos un comunicado que se acordó por consenso en el pleno para apoyar la marcha contra la violencia de género. Participamos en los actos del 25 de noviembre. Estamos trabajando en la marea violeta de Jerez que está completamente activa. Por desgracia, la violencia de género está cada vez más presente en la sociedad, incluso en las letras de las canciones que más escuchan los jóvenes. Tenemos que cuidar el lenguaje y educar en la igualdad. No creo en soluciones mágicas, más bien me parece que debemos dedicar más atención a la educación y a los mensajes que recibimos todos, los niños en primer lugar pero también los hombres y las mujeres.

P.: Su actividad profesional y laboral está vinculada a la cultura en sentido amplio. Colabora en el Teatro Español, es responsable de una distribuidora musical y representante de un grupo de música. En

una tierra como Jerez y hablando de cultura, a su juicio ¿qué importancia tiene el flamenco en la expresión cultural gaditana?

R.: El flamenco está muy presente en Jerez. Sabemos que es una fuente primordial en la cultura andaluza. Aunque hay muchas cosas que se pueden criticar, la mayoría de los gobernantes han apoyado mucho el flamenco. En Jerez conviven payos y gitanos con total normalidad y el flamenco está muy bien considerado. A la gente le gusta el flamenco y sabemos que es muy impor-

Me gustaría poder dedicarme por completo al mundo de la música. Yo estoy loca por organizar un festival de músicas del mundo que, espero poder poner en marcha algún día.

A veces, desde los nuevos partidos y una parte de la ciudadanía se tiene un discurso fácil que se utiliza para denostar a los políticos y también a los sindicatos.

tante en esta tierra. No toda la cultura es flamenco, aunque todo el mundo debería tener acceso al flamenco como una de las expresiones culturales que mejor nos definen a los andaluces. No todo el mundo conoce los palos, ni a los cantaores, ni su historia. Creo que sería importante que las peñas flamencas tuvieran más apoyo institucional. El flamenco está muy vivo y evoluciona con la sociedad. De todas formas haría falta que el mundo del flamenco se democratizara más y fuera cada día más abierto. Lo más importante de todo es la cultura y la educación y por desgracia siempre es lo primero que se recorta.

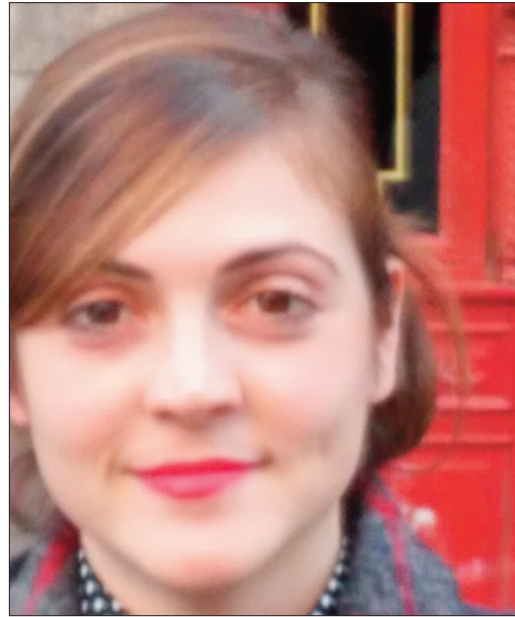
P.: Como amante de la música y representante de músicos y grupos musicales ¿Con que grupo o cantante de los de antes se queda?

R.: Me gusta Elvis Presley, aunque la verdad el Rock and Roll no me interesa demasiado. Me

siento mejor con músicas más tranquilas. Soy la representante del grupo “Banda Morisca”, un grupo de música Andalusí que va a sacar un disco ahora, en marzo. Hacen flamenquito y las letras son, en su mayor parte, una recopilación del patrimonio literario y musical de Al-Andalus, de las músicas del mediterráneo. Me gustaría poder dedicarme por completo al mundo de la música. Yo estoy loca por organizar un festival de músicas del mundo que, espero poder poner en marcha algún día.

P.: Estamos en una especie de fin de ciclo en el que parece que las clases sociales ya no existen y el lenguaje que utilizábamos hasta ahora resulta obsoleto. ¿Cuál es su percepción de todo esto?

R.: Tenemos que seguir defendiendo a la clase trabajadora. Yo creo que debemos ser actuales, modernos, pero no pervertir el lenguaje. No se trata de los de arriba y los de abajo, sino de trabajadores y los que no lo son. También me parece que hay que evitar el discurso que afirma que todos los políticos son unos corruptos o que todos los sindicatos están vendidos. Creo de debemos actualizarnos, pero las palabras y el lenguaje tienen su propio significado, su propio peso. Por eso tenemos que seguir defendiendo su uso correcto. A veces, desde los nuevos partidos y una parte de la ciudadanía se tiene un discurso fácil que se utiliza para denostar a los políticos y también a los sindicatos. Considero que esto es una gran equivocación porque tenemos que seguir



Tenemos que seguir defendiendo a la clase trabajadora. Yo creo que debemos ser actuales, modernos, pero no pervertir el lenguaje. No se trata de los de arriba y los de abajo, sino de trabajadores y los que no lo son.

defendiendo unos derechos y unos valores que están muy en peligro y en torno a los cuales se está creando una gran confusión, cuando no la desaparición de términos que definen realidades muy concretas. ✓

Judith Carreras García | Consejera, Oficina de la OIT en España

Cuando el género determina el salario: brecha digital

A trabajos de igual valor, igual salario

De vez en cuando todavía se oye la frase de ‘no conozco a ninguna mujer que cobre menos que un hombre haciendo el mismo trabajo’ para mostrar cierta sorpresa, incredulidad o mejor dicho falta de comprensión ante los datos que se dan cuando se habla de brecha salarial.

Claro. Eso es ilegal. Y lo es desde hace mucho por suerte. La discriminación en los salarios de jure, por ley, estaba basada en la asunción de que las mujeres tenían un salario complementario al de sus maridos y que por lo tanto era normal que ganaran menos. Esta realidad laboral es parte de una historia ganada a través de la lucha.

La OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por ‘un trabajo igual o de igual valor’. A este concepto se le da forma legal con los Convenios sobre igualdad de remuneración (núm. 100) de 1951 que recoge la obligación de *‘garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor’*, y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111) de 1958 que prohíbe que por diversos motivos, entre ellos el sexo, se establezca cualquier *‘distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo’*.

Estos Convenios fijan como principio para alcanzar la equidad salarial, la necesidad de garantizar igualdad de remuneración no solamente en trabajos iguales, sino también en trabajos de igual valor. Dando respuesta a una realidad en la que los trabajos realizados por mujeres, por el hecho de hacerlos mujeres, tenían una remuneración menor. La idea de base es que aunque haya trabajos que tengan un contenido diferente o que se desempeñen en condiciones diferentes no se justifican salarios diferentes.

En la práctica, la realización concreta de este concepto ‘igual valor’ se ha articulado a través de métodos de evaluación de los puestos de trabajo para determinar la posición relativa de un empleo en comparación con otro en la escala salarial. El objetivo es asegurar que los empleos con la misma puntuación reciban la misma remuneración independientemente del sexo. A lo largo de los años se han desarrollado distintas metodologías para facilitar esta labor como son: el método de los pasos hacia la equidad salarial desarrollado por el Defensor de Igualdad de

La OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por ‘un trabajo igual o de igual valor’. A este concepto se le da forma legal con los Convenios sobre igualdad de remuneración (núm. 100) de 1951 (...) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111) de 1958

Oportunidades de Suecia; o los métodos ABA-KABA y EVALFRI; o el método ISOS de evaluación de empleos no sexista desarrollado en la Universidad Politécnica de Cataluña a principios del 2000; o el - Sistema de Evaluación de Empleos del Consejo Conjunto Nacional del Reino Unido (NJC JES), entre muchos otros.

Estos métodos de evaluación tienen un valor práctico concreto de cara a la negociación colectiva, sobre todo, dentro de una misma empresa o sector, pero resultan también una herramienta concreta para evidenciar discriminaciones salariales menos visibles o evidentes.

En Canadá, por ejemplo, la Corte Suprema restableció en noviembre de 2011 una decisión del Tribunal Canadiense de Derechos Humanos según la cual las actividades de secretariado, des-

empeñadas principalmente por mujeres, tenían igual valor que el trabajo de clasificación y reparto (operaciones postales) que realizaban principalmente hombres.

No obstante, las dificultades de realización de este principio de 'a trabajo de igual valor, igual salario' no se deben a dificultades prácticas a la hora de definir ese 'valor', que existen, sino a la situación diferenciada que han tenido, y siguen teniendo, las mujeres en el mercado de trabajo -menor tasa de población activa, trabajos más precarios-, en la esfera doméstica y en la sociedad, por el hecho de ser mujeres, es decir por la división sexual del trabajo.

Abordar las desigualdades salariales entre hombres y mujeres requiere abordar los factores de la discriminación por razones de género de una forma amplia.

Brecha salarial: la maternidad nos penaliza

La brecha de remuneración entre hombre y mujeres sigue siendo un fenómeno universal y persistente que mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres -por hora, semanales, mensuales o anuales-. A nivel mundial la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es de un 22,9 por ciento; es decir, las mujeres ganan un 77,1 por ciento de lo que ganan los hombres.

La desigualdad salarial varía según el sector, la ocupación, el grupo de trabajadores, el país y el tiempo. Por ejemplo, de los países de la OCDE, Japón y la República de Corea tienen la mayor brecha de remuneración entre hombres y mujeres, con un 30 y 40 por ciento respectivamente para trabajadores a tiempo completo. En América Latina, la diferencia en los salarios en ingresos por hora fuera del sector agrícola era del 22 por ciento y de un 36 por ciento para los ingresos mensuales por la diferencia de jornada y complementos, y en muchos países de Asia, Oriente Medio y Norte de África la diferencia era de más del 40 por ciento en algunos sectores. En términos generales la brecha salarial es inferior en el sector público en comparación con el sector privado y es mayor en las trabajadoras de más edad.

En Europa los hombres cobran en promedio un 16,2 por ciento más que las mujeres (2013)



La brecha de remuneración entre hombre y mujeres sigue siendo un fenómeno universal (...) A nivel mundial la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es de un 22,9 por ciento; es decir, las mujeres ganan un 77,1 por ciento de lo que ganan los hombres.

dos puntos por encima que en España que es de 18,8 por ciento teniendo como referencia el salario hora. Una brecha que ha aumentado desde 2008 cuando se situaba en el 16,1 por ciento más cerca de la media Europea -datos Eurostat. No obstante, el salario hora no tiene en cuenta la modalidad de jornada, es decir si lo es a tiempo completo o a tiempo parcial. Considerando que las mujeres desempeñan la mayor parte del trabajo a tiempo parcial la brecha salarial anual aumenta de manera considerable.

A lo largo de las últimas décadas se han producido avances en el camino hacia ganancias más igualitarias entre hombres y mujeres, aunque en los últimos diez años está más estancado y no debe asumirse, tampoco, como un proceso lineal progresivo.

La disparidad salarial es una combinación de

distintos factores y las distintas disciplinas académicas ponen el énfasis en aspectos diferentes. Un planteamiento más económico tiende a poner de relieve: las interrupciones laborales o de reducciones del tiempo de trabajo por las tareas cuidadas y la merma de capital humano derivada; la posible pérdida de propensión a ocupar cargos mejor remunerados y con más responsabilidades. Un planteamiento más sociológico tiende a poner de relieve la segregación horizontal señalando que en aquellos sectores u ocupaciones donde predominan las mujeres suelen tener menor retribución, o como las presunciones estereotipadas convencionales sobre la carga que representa la familia sobre el tiempo y la energía de la madre condicionan a los empleadores. Un planteamiento comparativo institucional se centra más en analizar los marcos regulatorios como son la insuficiente disponibilidad o asejuiabilidad de guarderías y de otras medidas de conciliación del trabajo y la familia; las licencias de maternidad y de paternidad; el sistema de impuestos y prestaciones de un país puede conceder ventajas fiscales a las madres consideradas económicamente dependientes.

El acceso a la protección de la maternidad ha sido una de las causas que ha contribuido de manera importante a la reducción de esta brecha. El porcentaje de países que ofrecen 14 semanas o más de licencia por maternidad ha aumentado de 38 por ciento a 51 por ciento en veinte años. Al mismo tiempo, los países reconocen cada vez más las responsabilidades familiares de los hombres. En 1994, un 28 por ciento de los países examinados ofrecía alguna forma de licencia parental, y esta cifra llegó a 56 por ciento en 2013. No obstante más de 800 millones de trabajadoras aún no tienen una cobertura adecuada de la maternidad y las coberturas a la paternidad son muy diferentes entre países.

El aumento del nivel educativo de las mujeres ha sido otro factor importante en pro de la equiparación salarial. Las mujeres con menor formación académica no tienen las mismas posibilidades de acceso a ciertos trabajos de mayor calificación. Esta realidad que sigue siendo un condicionante, sobre todo en los países en desarrollo, se ha reducido de forma notable en las últimas décadas.

Sin embargo, sigue existiendo una fuerte se-

gregación laboral profesional horizontal y vertical con la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones, la llamada feminización de los trabajos, que se traduce en que esos sectores tengan sueldos medios más bajos. Trabajos menos valorados socialmente en los que existe una menor remuneración.

La maternidad sigue penalizando. Existe una brecha salarial por maternidad entre las mujeres sin hijos y con hijos que además aumenta con el número. En muchos países europeos, por ejemplo, tener un solo hijo tiene un pequeño efecto

A lo largo de las últimas décadas se han producido avances en el camino hacia ganancias más igualitarias entre hombres y mujeres, aunque en los últimos diez años está más estancado y no debe asumirse, tampoco, como un proceso lineal progresivo.

negativo, pero las mujeres con dos y, sobre todo, tres hijos experimentan una mayor sanción salarial. Si bien con grados muy distintos, desde una penalización salarial del 25 por ciento en el Reino Unido en el caso de las madres comparadas con las mujeres sin hijos, un 15 por ciento en Alemania, un 10 por ciento en Portugal o un 5 por ciento España. En países como Francia, Italia y Dinamarca la maternidad en cambio es el contrario y existe una bonificación salarial positiva, lo que significa que las mujeres con hijos ganan hasta un 5 por ciento más que las que no tienen. En los países en desarrollo, los datos sugieren que el sexo de los hijos también puede ser importante, ya que es más probable que las hijas ayuden con las tareas domésticas y de cuidado, reduciendo la brecha relacionada con la maternidad.

Como vemos, la magnitud del efecto maternidad sobre los salarios varía de un país a otro y tiene mucho que ver tanto por las diferentes políticas públicas de apoyo a la maternidad, como por la diferente estructura y organización del mercado de trabajo -flexibilidad horaria en el trabajo-.

Más allá de ello hay que pensar que la desigualdad salarial no solo afecta al periodo en que las mujeres están activas, sino que se prolonga a lo largo de su vida, teniendo, también, repercusiones negativas en otros ámbitos. Recibir una menor retribución durante la vida laboral repercute en una menor cotización en el sistema de pensiones y, por consiguiente, en menores ingresos durante la jubilación. Al tener pensiones más bajas, las mujeres son más vulnerables a caer en situaciones de pobreza.

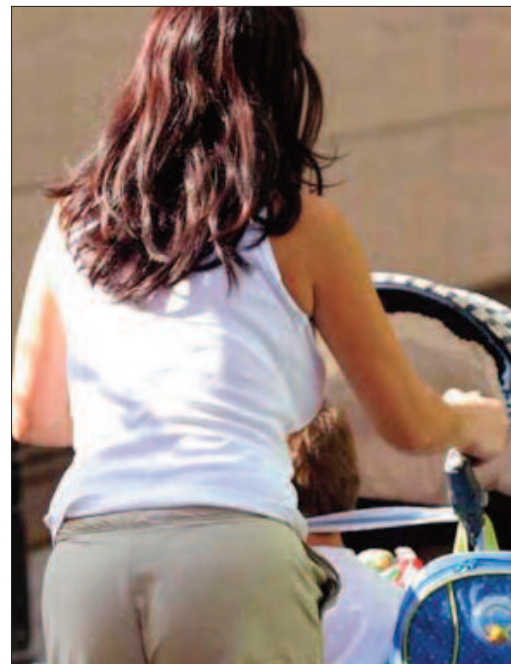
Una brecha más profunda de lo que se ve

La gran mayoría de los trabajos empíricos sobre la desigualdad salarial se centran en analizar la brecha de remuneración entre hombres y mujeres y en explicar los factores explicables que hay detrás, algunos de los cuáles se apuntaban anteriormente: diferencias en la experiencia, nivel de educación, ocupación, intensidad laboral - meses trabajados al año y horas trabajadas por semana-.

En recientes estudios la OIT ha buscado trasladar estos factores al análisis cuantitativo de la brecha para ver si realmente este fenómeno se puede explicar solo a partir de estos factores explicables -factores que en cualquier caso reflejan las desigualdades de género que existe en la sociedad-, o si además hay algo más lo que podría decirse como pura y llanamente discriminación y por lo tanto existe una parte no explicada de la brecha salarial.

Si una mujer es idéntica a un hombre en los factores de capital humano, esta mujer tendría que recibir un salario similar al de un hombre con similares características de productividad. En estos nuevos estudios se ha comprobado si esto es así y se ha limpiado, por decirlo de alguna manera, de la brecha salarial cualquier factor que pudiera determinar una diferencia entre las habilidades de los hombres y de las mujeres, parte explicada, para identificar si existe una parte no explicada y de cuánto se trata.

Algunos de los resultados que arroja este método indican que si se toma en consideración las características que determinarían objetivamente una diferencia de salario entre hombres y mujeres, las mujeres tendrían que cobrar más que los hombres en países como Suecia o Noruega por un trabajo igual o de valor equivalente, puesto



El acceso a la protección de la maternidad ha sido una de las causas que ha contribuido de manera importante a la reducción de esta brecha. El porcentaje de países que ofrecen 14 semanas o más de licencia por maternidad ha aumentado de 38 por ciento a 51 por ciento en veinte años.

que las características que las capacitan dentro del mercado laboral por ejemplo en educación o experiencia están por encima de aquellos hombres que son comparables con ellas en la escala salarial.

Una situación similar se observa en Chile y Federación de Rusia, donde la discriminación y otros factores no explicados también influyen en las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres. En los Estados Unidos, la parte no explicada es proporcionalmente reducida, y afecta sobre todo a las mujeres con mejor remuneración. En el Perú y Viet Nam, la parte explicada tiende a aumentar en los niveles más altos de la distribución salarial.

En el caso de España, si se toma en consideración los factores objetivos de capacitación de hombres y mujeres, la brecha salarial no debería

existir. De hecho, de haber alguna brecha esta debería ser a favor de las mujeres –entorno a un 2 por ciento más- pues cuentan con algo más de capacitación que los hombres.

Este ejercicio evidencia que la brecha es más profunda de lo que se ve, y que exista una discriminación no se explica o se justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo o de la capacitación y que únicamente puede explicarse en función del sexo de quien lo desempeña.

Objetivo 2030: una agenda común

Los avances siguen siendo demasiado lentos. 71 son los años que se tardarían todavía, con el índice actual de avance, para hacer desaparecer la diferencia salarial entre hombre y mujeres en el mundo.

Hay que acelerar el ritmo. La entrada en vigor en enero de este año 2016 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ofrece una buena oportunidad para guiar la acción y políticas a nivel nacional e internacional.

Esta Agenda 2030 es de carácter universal y marca una hoja de ruta en los próximos quince años, reforzando un enfoque universal de derechos humanos que trasciende la tradicional división entre políticas nacionales e internacionales, compromete a todos los Gobiernos a que establezcan un programa de acción con metas cuantificables y medibles.

Clave para la acción es el Objetivo 8.5 donde se señala que ‘de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para to-

das las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor’

A destacar también el Objetivo 5 que se centra en lograr la igualdad entre los géneros e incluye las siguientes metas:

5.4 Reconocer y valorar los cuidados no re-

La entrada en vigor en enero de este año 2016 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ofrece una buena oportunidad para guiar la acción y políticas a nivel nacional e internacional.

munerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

Aprovechemos el marco que ofrece esta agenda común, pongámonos a ello. ✓

Pilar Carrasquer Oto | Centro de estudios sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT).
Instituto de Estudios del Trabajo (IET). Universidad Autónoma de Barcelona (UAB).

Malos tiempos para las mujeres en las políticas de empleo en España: algunos elementos para el debate¹

La pérdida de centralidad de las mujeres en las políticas de empleo

Desde hace décadas, las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las políticas de empleo en Europa parecen seguir, en el mejor de los casos, rumbos paralelos. En el peor, resultan ser contradictorias entre sí, como bien ejemplifica el impulso al empleo a tiempo parcial. El desarrollo de políticas de empleo marcadas por las políticas de ajuste, ha mermado aún más el lugar que ocupan las mujeres en dichas políticas. La apuesta estrella, la transversalidad de género, no está dando los resultados esperados, si el objetivo es un empleo en igualdad. Menos aún si de lo que se trata es de empleo en igualdad y de calidad para ambos géneros.

Las mismas reservas se constatan en el caso español, en este último periodo. Así se refleja, por ejemplo, en los Planes de empleo, donde el objetivo de igualdad de oportunidades ha perdido rango entre los objetivos de empleo, al igual que sucede a nivel comunitario. La aplicación de la transversalidad de género justifica esa pérdida de centralidad, como también el argumento de que quizá hoy ya no sea tan necesario actuar en esa dirección porque ha disminuido la brecha de género en las tasas de empleo masculinas y femeninas. Y, en efecto, así es. Aunque ello responda más a la caída del empleo masculino que al aumento del femenino. Lo que no obsta para que ese argumento, con el efecto añadido de las restricciones derivadas de las políticas de ajuste, haya servido de coartada para limitar las actuaciones específicas hacia las mujeres en materia de empleo.

De hecho, junto a otras medidas menores ligadas a las políticas activas de empleo, dos han sido las políticas que han pautado las actuaciones hacia el empleo femenino entre 2012 y 2015, en España: de manera directa, las bonificaciones a la contratación e, indirectamente, el impulso al

empleo a tiempo parcial. En el primer caso, reforzando la subvención o la bonificación en un único supuesto más con respecto a los colectivos diana definidos: el de que el contrato se produzca en un sector donde las mujeres estén subrepresentadas, como actuación orientada a paliar la segregación ocupacional, además de mantener las bonificaciones a colectivos específicos (personas discapacitadas y víctimas de violencia, incluida la de género), así como bonificando el

Dos han sido las políticas que han pautado las actuaciones hacia el empleo femenino entre 2012 y 2015, en España: de manera directa, las bonificaciones a la contratación e, indirectamente, el impulso al empleo a tiempo parcial

paso de contratos temporales a indefinidos y los contratos de sustitución por maternidad, adopción y acogida, entendiéndose, en este último caso, que se trata de una medida que favorece la conciliación. Todo ello en la lógica de una especie de estrategia dual que parte de la transversalidad de género, para insistir en colectivos y circunstancias específicas.

Por su parte, el empleo a tiempo parcial, gran protagonista de las reformas laborales de 2012 y de 2013, no se propone explícitamente como una estrategia de género, pero tiene un impacto de género mayor. En efecto, los contratos a tiempo parcial representan un 35% de los contratos realizados durante los últimos tres años, un 60% de los cuales a mujeres, casi todos ellos de carácter temporal. Así, el contrato temporal entre la contratación masculina y el contrato temporal y temporal a tiempo parcial, entre la femenina, definen la contratación en España.

Una realidad que no augura nada bueno sobre la calidad del empleo para ambos géneros y, que por el contrario, indica una tendencia hacia una mayor precarización del mismo entre las mujeres, además de que el empleo a tiempo parcial se ha convertido en la puerta de entrada y permanencia en el mercado laboral de la juventud española, confirmando la eclosión de un empleo a tiempo parcial femenino, joven y precario.

Un balance más agrio que dulce

En este sentido, a nivel español y comunitario, el balance es más agrio que dulce. En ambos casos se constatan límites en los contenidos, así como de coordinación de las políticas.

Primero, la dificultad para alcanzar los objetivos cuantitativos de empleo femenino. En 2014 y para la UE-27, las tasas de empleo femeninas de 20 a 64 años (63,5%) son inferiores a las masculinas (75,1%) y están lejos del objetivo europeo (75%). Cifras que todavía arrojan peores resultados si consideramos la importancia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres (la tasa de parcialidad femenina es del 32,5% y la masculina del 8,4%). A pesar del fuerte impacto de la crisis sobre el empleo masculino, el empleo a tiempo completo refleja la situación del 69,3% de los hombres en la UE, y del 61,1%, en España, frente a un 43,6% de las europeas y un 41,2% de las españolas. La combinación de inactividad, desempleo y empleo a tiempo parcial, define el empleo femenino en Europa. Un patrón que sigue respondiendo a una división sexual del trabajo que aboca a la mayoría de las mujeres a su condición de empleo secundario.

Segundo, la consolidación del empleo a tiempo parcial como principal vía de conciliación en y para las mujeres. El tiempo parcial aún el objetivo de impulso del empleo femenino y el objetivo de flexibilidad en una fórmula hecha a medida para las mujeres. Es típico de las mujeres adultas con responsabilidades familiares, mientras es minoritario entre los hombres adultos. Una de cada tres mujeres de 25 a 49 años trabaja a tiempo parcial por sólo uno de cada catorce hombres, en Europa. A pesar de la insistencia en la necesidad de impulsar políticas de corresponsabilidad y de servicios para atender las necesidades de cuidados, el empleo a tiempo parcial se ha convertido, de hecho, en una de las



En 2014 y para la UE-27, las tasas de empleo femeninas de 20 a 64 años (63,5%) son inferiores a las masculinas (75,1%) y están lejos del objetivo europeo (75%).

principales políticas de conciliación a nivel europeo. Esta política bien asentada en Europa y más novedosa en España, es uno de los factores que explica la desigualdad salarial y de ingresos, incluidas las prestaciones por jubilación de las mujeres. Todo ello erosiona la legitimidad de una política que ha contado con un amplio respaldo entre los agentes sociales. El empleo a tiempo parcial beneficia las cifras de empleo femenino pero perjudica la trayectoria profesional de las mujeres y su propia independencia económica.

Tercero, la poca atención prestada a otras formas de desigualdad y de discriminación. Apenas se han desarrollado políticas dirigidas a afrontar la desigualdad salarial o la segregación ocupacional, a pesar de que ambas cuestiones constituyen objetivos europeos de igualdad en el empleo. Las instituciones europeas reconocen esas limitaciones y señalan las dificultades de abordar

unas formas de desigualdad que responden a problemáticas multidimensionales. Pero existe un cierto consenso en la idea de que sobre ellas planean dos factores de fondo. Por un lado, el propio efecto de unas trayectorias laborales femeninas más discontinuas que las masculinas, con el añadido del empleo a tiempo parcial. Por otro, el reconocimiento y el valor que se da a las ocupaciones y puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por mujeres. Ello exige, pues, actuaciones de distinto tipo y a distinto nivel, desde el global hasta el de empresa. Sin embargo, las políticas (pocas) llevadas a cabo tanto a nivel de UE como en España, se sitúan en el plano de la sensibilización y poco más. En cuanto a la brecha salarial apenas se puede hablar de políticas en este sentido.

Tercero, las dificultades y los límites en la aplicación de la transversalidad de género. La transversalidad de género ha sido una de las reivindicaciones nucleares desde amplios sectores interesados en la igualdad de género, pero no está ofreciendo los resultados esperados. Las reservas iniciales en torno a los contenidos y procedimientos de las políticas, son vigentes, a pesar de los avances en el plano del diseño y control institucional de su desarrollo. Tanto a nivel de la UE como de los estados-miembro, el dispositivo formal está cada vez más engrasado, pero los resultados no están a la altura. La aproximación o estrategia dual que también está presente a nivel UE, tampoco acaba de funcionar. Las propias evaluaciones europeas y lo observado en España, sugieren que, de hecho, esa estrategia dual parte de una premisa falsa, esto es, que las mujeres y los hombres ya están en igualdad en el mercado laboral, de modo que no son necesarias actuaciones específicas para las mujeres, salvo las destinadas a colectivos en situación de riesgo (determinados colectivos de mujeres migrantes, madres solas, víctimas de violencia). Actuaciones sin duda necesarias pero que no afectan al balance global de la igualdad de género.

Por último, la necesidad de mejorar la gobernanza y la coordinación de las políticas. Tanto a nivel europeo como en las apreciaciones de especialistas y responsables de políticas de empleo en España, se alude a la cada vez mayor complejidad que acompaña el desarrollo de las mis-

mas. En esa complejidad interviene el hecho de que en el diseño, ejecución y control de políticas de empleo, intervienen un número creciente de instituciones, junto al grado de descentralización en el diseño y aplicación de unas políticas que acaban por concretarse, en buena medida, a nivel local y de empresa. El relieve que se está dando a fórmulas de vinculación de prestaciones sociales a la situación y trayectoria en el empleo, añade dificultad.

Apuntes finales para el debate

Los límites de las políticas de empleo en relación a las mujeres y a su posible impacto en la igualdad de género, son similares a nivel europeo y español. Varían aspectos que tienen que ver con el contexto, como el entramado socio-productivo y el mercado laboral sobre el que se pretende incidir, o con algo tan crucial para el empleo fe-

La transversalidad de género ha sido una de las reivindicaciones nucleares desde amplios sectores interesados en la igualdad de género, pero no está ofreciendo los resultados esperados.

menino como es la disponibilidad de recursos para el cuidado de la dependencia. Pero estas particularidades no obstan para identificar coincidencias en los límites de las políticas.

En relación al diseño de las políticas, se constata la aplicación de la transversalidad de género más como discurso que como práctica. Lejos de satisfacer los objetivos y expectativas de su formulación inicial, parece que la transversalidad de género se ha convertido en una cuestión formal, con escasos resultados positivos. Una aproximación dual real (transversalidad pero también actuaciones específicas) sería probablemente una opción más adecuada.

En este sentido, quizá una parte del problema radique en la propia gobernanza y coordinación de las políticas. Un escenario en el que el horizonte inmediato parece augurar mayor complejidad, dada la creciente imbricación de políticas activas y pasivas de empleo, incluidas las rentas

mínimas de inserción o similares. El nivel local se configura como un ámbito clave en el desarrollo de las políticas de empleo y para la efectividad de las mismas. En este sentido, mejorar su eficacia a nivel local es clave pues, en términos concretos, ese nivel aparece como el que ofrece mayores garantías para concertar y coordinar los recursos, de todo tipo, más adecuados a las necesidades de las personas que protagonizan las políticas de empleo.

Por último, en la bondad de las políticas no influye sólo el diseño y la coordinación institucional sino también a la orientación y al alcance de las mismas. En el caso español, la estrategia dual se ha concretado, en lo substancial, en políticas de bonificación a la contratación femenina, añadiendo el requisito de contratación donde las mujeres estuviesen subrepresentadas, con respecto a los colectivos diana previamente seleccionados. Se ha demostrado que son políticas que no ofrecen resultados ni en términos de contratación ni como instrumento para paliar la segregación ocupacional. Un terreno central que ha perdido peso es el del impulso a las políticas de conciliación, entendidas como políticas de tiempo de trabajo y políticas de servicios para afrontar las necesidades sociales de cuidados y no sólo como políticas que faciliten la conciliación de las mujeres. Por el contrario, sobre este particular, dos han sido las apuestas gubernamentales. La primera, la bonificación de los contratos de sustitución por maternidad, adopción o acogida. La segunda, el impulso al empleo a tiempo parcial que se ha convertido en vía de entrada o de reincorporación al empleo para mujeres y jóvenes, especialmente, mujeres jóvenes, a precario. Una apuesta, esta última, que más allá de su impacto cuantitativo en términos de

empleo, significa un empleo de peor calidad (la mayoría del tiempo parcial creado en estos últimos años) y un refuerzo de las desigualdades de género. Sería necesario reorientar dichas políticas, insistiendo en la reordenación de los tiempos de trabajo, en medidas de corresponsabilidad, aumentando la duración del permiso de pater-

En el caso español, la estrategia dual se ha concretado, en lo substancial, en políticas de bonificación a la contratación femenina, añadiendo el requisito de contratación donde las mujeres estuviesen subrepresentadas, con respecto a los colectivos diana previamente seleccionados.

nidad y en el desarrollo de servicios de atención a la dependencia. Sin esa base no es posible crear ni mantener un empleo femenino en igualdad.

En definitiva, la igualdad de género no es un objetivo prioritario en el empleo. En el desarrollo de políticas de empleo y de igualdad en el empleo, parecen estar fallando tanto los contenidos como el diseño y la coordinación institucionales. El protagonismo que está adquiriendo el empleo a tiempo parcial simboliza la contradicción entre unas y otras. Todo ello hace plantear la revisión de tales políticas. Un debate necesario en una Europa que cada vez más parece dispuesta a tolerar el empleo precario como norma, no sólo para las mujeres. En este contexto, como se decía al inicio, malos tiempos para la igualdad de género en las políticas de empleo. ✓

Ernest Cañada*

Camareras de piso, un colectivo precarizado

Las camareras de piso se dedican fundamentalmente a la limpieza de habitaciones de hotel, y en parte al mantenimiento de sus áreas comunes, como la recepción, escaleras, salones o los baños. Es un trabajo feminizado en su práctica totalidad. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) en España en 2014 había poco más de 321 mil trabajadores y trabajadoras en hoteles, por lo que las camareras de piso, que habitualmente constituyen entre un 20% y un 30% de sus plantillas, podrían ser entre las 65 mil y las 96 mil.

El trabajo de este colectivo siempre ha sido duro, pero en los últimos años, con la crisis, sus condiciones laborales se han deteriorado profundamente. De hecho, el paro masivo de estos últimos años se ha convertido en la excusa para una ofensiva patronal que está reorganizando la gestión laboral en el sector hotelero. Las reformas laborales impulsadas por los gobiernos del PSOE (2010) y del PP (2012), junto al miedo tan extendido a perder el empleo, han facilitado esta ofensiva. La creciente precariedad hace que la actividad sindical sea cada vez más complicada, lo cual favorece a su vez un mayor deterioro.

Un libro para una campaña sindical

Durante el año 2014 la UITA, en la están afiliadas las federaciones de servicios de CCOO y UGT, puso en marcha la campaña sindical internacional "Arreglen mi puesto de trabajo", centrada en la denuncia de las condiciones de explotación a las que se ven sometidas las camareras de piso en todo el mundo. En el marco de esta campaña publicamos el libro "Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral (Icaria Editorial, Barcelona, 2015), que incluía los testimonios de 26 camareras de piso, seleccionadas entre las más de 80 que puede entrevistar en

toda España. De los grandes temas de preocupación que expresan las trabajadoras en estas entrevistas destacamos tres: la degradación en sus condiciones contractuales, la sobrecarga laboral y el impacto en su salud.

Degradación en las formas de contratación

En la hostelería se han extendido ampliamente los contratos fijos discontinuos, más que el empleo fijo. Esto tiene que ver con la estacionalidad de la actividad turística y que muchos centros de trabajo no estén en funcionamiento todo el

Con el argumento que hay que hacer un determinado número de habitaciones por jornada, en ratios imposibles de cumplir, se les imponen jornadas por las que no cobran horas extras ni están cotizando en la seguridad social.

año. Por medio de los contratos fijos discontinuos las trabajadoras tienen garantizado que cada año serán contratadas unos meses. El resto del año sobreviven gracias a las prestaciones por desempleo, algún tipo de ayuda familiar o por medio del colchón familiar.

Pero cada vez encontramos más camareras de piso contratadas de forma eventual y en muchos casos a tiempo parcial. Esto significa que muchas trabajadoras no tienen una mínima seguridad en su puesto de trabajo y por lo tanto les es muy difícil poder construir un proyecto de vida con una cierta estabilidad y seguridad a corto o medio plazo. También supone que tienen que acep-

* Ernest Cañada es coordinador de Alba Sud, centro de investigación y comunicación para el desarrollo, y colaborador de la Rel-UITA. Es también autor del libro "Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral", Icaria Editorial, Barcelona, 2015.

tar muchas de las órdenes que impone la empresa en la forma de organizar el trabajo y en la cantidad que tienen que hacer, por miedo a ser despedidas o que no las vuelvan a contratar.

El recurso sistemático en muchos hoteles a las contrataciones a tiempo parcial implica que muchas trabajadoras estén haciendo habitualmente más horas que las que les corresponde por contrato. Con el argumento que hay que hacer un determinado número de habitaciones por jornada, en ratios imposibles de cumplir, se les imponen jornadas por las que no cobran horas extras ni están cotizando en la seguridad social. También es común que les impongan cambios de horario en función de la evolución de la ocupación hotelera. Esto hace que no se respeten las fiestas previstas, y que de un día para otro, o incluso el mismo día, les avisen que tienen que ir a trabajar. Este incumplimiento de los horarios y días de descanso hace que cada vez sea más difícil poder conciliar el trabajo con la vida cotidiana, con lo cual se incrementa la angustia y estrés diario.

Por otra parte, gracias a la reforma laboral el empresariado ha encontrado en la externalización nuevas formas de gestión del personal que les permite abaratar costos y reducir el poder de negociación que podían llegar a tener las trabajadoras fijas o fijas discontinuas. Así, cada vez son más los hoteles que recurren a la subcontratación de empresas multiservicios para que asuman la gestión integral de los departamentos de pisos. Las trabajadoras de las empresas externas pasan habitualmente de estar enmarcadas en el convenio de hostelería correspondiente al convenio de limpieza o a un convenio específico de empresa. Este cambio implica, entre otras cosas, una rebaja en su categoría profesional, pasando de camareras de piso a peones o limpiadoras, y que haciendo un mismo trabajo, o incluso más, cobren 300 o 400 euros menos al mes.

El aumento de la externalización está haciendo que en las plantillas de los hoteles pueda convivir personal de diferentes empresas. Esta situación da pie a una división creciente entre las trabajadoras y, por tanto, un claro debilitamiento de su capacidad de organización sindical.

Finalmente, el recurso a estudiantes de turismo en prácticas ha supuesto un mecanismo

más en el deterioro de las condiciones contractuales de quienes se ocupan de la limpieza de las habitaciones. En algunos hoteles y empresas externas la vinculación de este tipo de “empleados provisionales” ha permitido reducir el número de camareras de piso contratadas, ya que los estudiantes asumen a menor coste una parte del trabajo que ellas hacen. Los estudiantes rotan por distintas áreas del hotel y están un corto período de tiempo en cada departamento. Sus expectativas vitales no son quedarse en ese puesto de trabajo por mucho tiempo, pero uno tras otro lo acaban ocupando por períodos de tiempo suficientemente significativos.

Las trabajadoras de las empresas externas pasan habitualmente de estar enmarcadas en el convenio de hostelería correspondiente al convenio de limpieza o a un convenio específico de empresa.

El deterioro en las formas de contratación, además de pérdida de derechos y disminución de salarios, ha provocado que se ampliaran los procesos de segmentación dentro del colectivo de las camareras de pisos. Dadas las diferentes condiciones contractuales, trabajadoras en un mismo hotel conviven con realidades, miedos y expectativas muy diferentes por lo que habitualmente se producen situaciones de tensión entre ellas.

Sobrecarga laboral

En los últimos años se ha producido una clara intensificación del trabajo de las camareras por múltiples mecanismos simultáneos. En primer lugar destaca el aumento en el número de habitaciones diarias que tienen que hacer, que está entre las 18, 19 ó 20, cuando menos, y que puede llegar hasta las 24, 26 y hasta 30 en algunos lugares, además de la limpieza de las áreas comunes. En ocasiones hay camareras que están haciendo más de ochenta camas al día, tres y cuatro por habitación. Pero el número de habitaciones no siempre son un buen indicador de la carga laboral porque varían mucho según sus dimensiones, cantidad de muebles o condiciones en

las que se tienen que limpiar. Lo más destacado en las entrevistas es cómo en un mismo hotel se ha producido este incremento durante estos años.

El trabajo además tienen que hacerlo bajo un ritmo muy intenso para poder responder a las necesidades de recepción, bajo la presión de los huéspedes en espera, o aprovechar el tiempo que los clientes salen de la habitación.

Este incremento de la carga laboral también se ha visto favorecido por la desaparición progresiva de figuras tradicionales en la hostelería, como los valets, habitualmente hombres que ayudaban en el departamento de pisos llevando la ropa de la lavandería a cada planta, sacando la ropa sucia o limpiando cristales. Ahora estas tareas han acabado asumiéndolas las camareras de piso.

Tampoco la estructura arquitectónica de los hoteles facilita su trabajo. Hay muchos casos en los que las trabajadoras deben desplazarse con los carros de la ropa limpia, ropa sucia y materiales de limpieza, por diferentes plantas, o incluso edificios del complejo hotelero. Otro elemento que condiciona el trabajo es la dimensión de las habitaciones. Si estas son muy pequeñas, y además se llenan de camas y otros muebles, es más difícil moverse y trabajar con comodidad. Y si son muy grandes o tienen escaleras internas también aumenta el esfuerzo que tienen que hacer.

Igualmente, las reformas que se hacen en las habitaciones no son pensadas para favorecer el trabajo de quienes las limpian. El incremento de espejos que se ensucian con facilidad, sobre todo cuando hay niños, la instalación de mamparas en las duchas y bañeras, o los cambios en el menaje de habitaciones, con el uso de edredones por ejemplo, también acrecienta el esfuerzo que tienen que hacer las trabajadoras.

Otro de los factores que condiciona el trabajo y la carga laboral que tienen que soportar las camareras de piso es la forma en la que se gestiona el hotel. Así son comunes las quejas de las trabajadoras porque les falte material de limpieza o ropa, como sábanas o toallas. Si por ejemplo les faltan toallas o sábanas limpias cuando ya están haciendo las habitaciones, porque no ha llegado todavía de lavandería, es habitual que la camarera tenga que ir a buscarlo a otra planta y

regresar a las habitaciones en diversas ocasiones, con la pérdida de tiempo que esto supone.

En determinados destinos turísticos, los cambios en los hábitos de consumo y comportamiento de los turistas puede hacer variar sustancialmente la carga de trabajo. Así se ha venido experimentando una disminución del número de días que pasan los turistas alojados en vaca-

Una de las principales consecuencias del trabajo en estas condiciones es el fuerte impacto que tiene en la salud de las trabajadoras, tanto física como psíquica. Sus efectos se evidencian a múltiples escalas, y forman parte del relato común de la inmensa mayoría de camareras de pisos

ciones en un mismo hotel. Con la crisis el tiempo promedio de estancias se ha reducido y esto implica que las camareras de pisos tengan que hacer más habitaciones de salidas, lo cual supone más trabajo.

Por otra parte la degradación de muchos destinos, convertidos en espacios para la fiesta y el “turismo de borrachera”, hace que las condiciones en las que quedan las habitaciones o las mismas instalaciones de los hoteles requieran también de un sobreesfuerzo para dejarlas listas, o incluso que tengan que trabajar con más cuidado por temor a accidentarse.

La reacción de las trabajadoras a toda esta suma de presiones es que tengan que ir corriendo todo el día. Así es común que muchas renuncien a sus tiempos de descanso o no vayan a desayunar o almorzar en los momentos que tienen estipulados, por temor a no terminar a tiempo las tareas asignadas.

Impactos en la salud

Una de las principales consecuencias del trabajo en estas condiciones es el fuerte impacto que tiene en la salud de las trabajadoras, tanto física como psíquica. Sus efectos se evidencian a múltiples escalas, y forman parte del relato común de la inmensa mayoría de camareras de pisos.

Una primera manifestación inmediata es el cansancio permanente. También son comunes también los moratones en las piernas a causa de los golpes que se hacen al ir siempre corriendo. E igualmente son frecuentes los accidentes laborales, a causa de las caídas o torceduras. El dolor en la nuca, espalda, hombros, lumbares, brazos está también muy presente por la repetición constante de los mismos movimientos, sumados a las malas posturas, que son muy difíciles de evitar a causa del ritmo laboral tan intenso. Asimismo sufren problemas en las rodillas, habitualmente la derecha, que usan para mover las camas sin tener que agacharse. También es frecuente que muchas camareras de piso que llevan años trabajando en el sector hayan sufrido intervenciones quirúrgicas a causa de hernias o en el túnel carpiano.

Otra de las enfermedades corrientes, sobre todo en períodos de verano, son los catarros y afonías, generadas por las situaciones de “estrés térmico”, es decir el contraste repentino de temperaturas al pasar del calor al frío, o viceversa, cuando vienen del pasillo o del exterior con una elevada temperatura y entran en una habitación en la que está encendido el aire acondicionado.

Los productos de limpieza pueden ser también una fuente de riesgo para la salud de las trabajadoras. Si bien es cierto que en los últimos años los hoteles tienen más control del tipo de productos que se emplean, son muchas las camareras que avisan de diferentes situaciones que hacen que estos mecanismos en realidad no sean tan eficaces. Por una parte las mismas trabajadoras tienen la percepción de que los productos más fuertes, y por tanto más tóxicos y peligrosos para su salud, son los más eficaces para limpiar, y por tanto los siguen usando porque les permite ganar tiempo. Algunas de ellas cuentan también que hay hoteles en los que estos productos se siguen usando, aunque muchas veces sea a escondidas. Por otra parte es habitual que el uso de equipamiento de protección, como guantes o mascarillas, se vea limitado. En ocasiones no siempre se dispone en cantidad suficiente, pero en otras son las mismas trabajadoras las que no quieren usarlos porque les resulta incómodo estar poniéndoselos y quitándoselos, y prefieren no emplearlos porque sienten que pierden tiempo.

Esta forma de trabajar, sumado al cansancio y el dolor, así como la sensación de no llegar nunca a tiempo para terminar a la hora prevista, y en algunos casos a situaciones de maltrato por parte de las gobernantas y supervisoras, hace que el estrés y la ansiedad se conviertan en una constante y que también sufran insomnio. Y si por la noche no pueden dormir bien al día siguiente están más cansadas. Así, en muchos lugares de trabajo no es extraño ver a trabajadoras llorar a causa de la angustia y la impotencia que sienten. Al cabo de los años este tipo de situaciones puede derivar en depresiones.

Las mismas trabajadoras tienen la percepción de que los productos más fuertes, y por tanto más tóxicos y peligrosos para su salud, son los más eficaces para limpiar, y por tanto los siguen usando porque les permite ganar tiempo

A causa del cansancio y del dolor, y también del estrés, se ha convertido en algo normal que las trabajadoras tengan que medicarse para poder aguantar su jornada laboral. El hecho que durante años estén tomando de forma seguida este tipo de medicación, sumado a los excesos de la auto-medicación, pueda provocar también otro tipo de secuelas.

En estas condiciones, las que pueden pedir la baja médica son usualmente las trabajadoras que tienen un mayor nivel de protección al estar contratadas como fijas o fijas discontinuas. A medida que se van haciendo mayores y su salud se deteriora es cuando las bajas van en incremento. De esta forma llega un momento que a partir de cierta edad, con un estado de salud muy mermado y bajas recurrentes, su rendimiento laboral disminuye y las empresas busquen cómo sustituirlas por trabajadoras más jóvenes, con menores niveles de protección. Es por eso que son muy pocas las trabajadoras de este gremio que llegan a jubilarse a la edad que les corresponde, lo cual incide también en la pensión que reciben. ✓

Carmen F. Morillo | Periodista. Consejera del Consejo Audiovisual de Andalucía

El Derecho a la igualdad en los medios de comunicación, una asignatura pendiente

La voz del pueblo en el programa televisivo de deportes líder de audiencia en la madrugada es, desde febrero, una espectacular rubia que ha pasado a ser conocida como la *chica de los balones de oro*, en alusión a sus pechos, y la *chica Pedrerol*, como si se tratara de una posesión del conductor del espacio. Los medios especializados cuentan que el fichaje periodístico ha *enloquecido* a los espectadores y dedican a la joven periodista de 25 años toda suerte de calificativos del tipo curvilínea, exuberante, turgente, explosiva, voluptuosa... Las redes sociales han reaccionado en sentido contrario, criticando el machismo y el sexismo del programa. Al puesto aspiraron mil candidatas, muchas con una destacada formación y experiencia en el periodismo deportivo y televisivo. Tal vez la elegida reúna idénticos méritos profesionales pero, desde luego, a la cadena eso le ha traído al paio porque lo que resalta de su currículum es, además de las tetas, su conocimiento del mundillo futbolístico porque fue ex novia de un jugador.

Mientras esto sucede con el periodismo deportivo en un país que dispone de una avanzada legislación en materia de igualdad, las televisiones ignoran las competiciones femeninas y marginan a las deportistas. Sólo el 2% de los deportistas entrevistados en televisión son mujeres. El dato resulta escandaloso, especialmente cuando se tiene en cuenta el relevante papel que hoy desempeñan las mujeres en el deporte español, sus esfuerzos y éxitos profesionales. Y ello unido al hecho de que los deportistas son los personajes con más presencia mediática, superior a la de los políticos, lo que les convierte en referentes sociales de primer nivel, especialmente entre los menores de edad y jóvenes. La presencia televisiva no sólo aporta influencia social sino que tiene también un tremendo impacto económico en el mundo del deporte, ligado en gran medida al patrocinio.

Lo anterior es un ejemplo incontestable de que

la medida de los obstáculos que aún deben vencerse para conseguir que los medios de comunicación respeten y promuevan la igualdad entre hombres y mujeres.

La preocupación por la imagen de la mujer en los medios es una vieja herida abierta en la sociedad. Ya en 1979, Naciones Unidas reconoció su importancia en la difusión y mantenimiento de estereotipos que obstaculizan la igualdad de género. Desde entonces, distintos organismos internacionales han instado a que los gobiernos adopten la regulación necesaria para evitar en el

Sólo el 2% de los deportistas entrevistados en televisión son mujeres. El dato resulta escandaloso, especialmente cuando se tiene en cuenta el relevante papel que hoy desempeñan las mujeres en el deporte español, sus esfuerzos y éxitos profesionales.

sector audiovisual prácticas que degradan la dignidad de la mujer. Cuatro décadas de reflexión y experiencia evidencian que la igualdad jurídica, una conciencia social y política contraria a la discriminación; la formación, la autonomía y la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida no han sido suficientes para acabar con la discriminación por razón de sexo. Las desigualdades no son sutiles: se manifiestan con especial crudeza en el ámbito del trabajo y de la empresa pero contamina la mayor parte de los espacios. La igualdad no es un principio exclusivo de la vida pública sino que debe impregnar también lo privado, la familia y las relaciones humanas, un ámbito muy permeable a la influencia de los medios y de la publicidad, donde es más difícil intervenir desde los poderes públicos.

Los medios de comunicación pueden frenar o, por el contrario, acelerar los cambios que aún son necesarios para alcanzar y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. La Conferencia Mundial de Beijing marcó en 1995 el camino a seguir planteando dos retos aparentemente sencillos pero que están resultando inalcanzables:

1. Aumentar el acceso y participación de las mujeres en la expresión de sus ideas y en los puestos de decisión de los medios.
2. Fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de comunicación y en la publicidad.

Veinte años después, los informes de evaluación que realizan organismos como la Comisión Europea y Naciones Unidas son desalentadores porque evidencian retrocesos y una manifiesta incapacidad de convertir a los medios de comunicación en aliados en la lucha por la igualdad.

Siguiendo las recomendaciones internacionales, el Consejo Audiovisual de Andalucía (CAA) realiza anualmente diferentes informes que permiten evaluar los avances y retrocesos en el sector de los medios y de la publicidad, monitorizando la programación informativa con indicadores objetivos.

Nuestro ordenamiento jurídico interpela a los medios, públicos y privados, que deben reflejar la diversidad social y contribuir a la igualdad de género presentando adecuadamente, sin perjuicios ni estereotipos, las imágenes, discursos y conocimientos que generan las mujeres. En concreto, la Ley General de Comunicación Audiovisual obliga a que la comunicación audiovisual preste especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres, un objetivo que está aún lejos de alcanzarse. En Andalucía, los mujeres ocupan el 31% del tiempo de antena o de palabra en las televisiones públicas. La brecha de género en la programación informativa se ha reducido sólo cuatro puntos desde 2009, tras imponerse la paridad en las instituciones públicas.

Este desequilibrio en la programación informativa y en la formación de la opinión pública obedece sin duda a factores complejos pero puede reducirse si los medios de comunicación reflexionan e introducen estrategias encaminadas a corregir pautas de conductas y hábitos in-



Nuestro ordenamiento jurídico interpela a los medios, públicos y privados, que deben reflejar la diversidad social y contribuir a la igualdad de género presentando adecuadamente, sin perjuicios ni estereotipos, las imágenes, discursos y conocimientos que generan las mujeres.

formativos, como la acusada tendencia a acudir a hombres para analizar y juzgar, en calidad de personas expertas, la actualidad informativa. En las televisiones andaluzas, ha descendido la intervención de mujeres expertas, situándose en el 23%, lo que refleja una pobre consideración de la mujer como voz de autoridad, como fuente fiable para analizar y juzgar los asuntos de interés informativo. ¿Cuántos debates televisivos y radiofónicos se celebran exclusivamente con hombres o la mujer aparece sólo como moderadora? Para Naciones Unidas, el mayor paso para eliminar las diferencias por razón de género en los medios de comunicación radica precisamente en las personas entrevistadas por su experiencia personal.¹

En España, los resultados del Proyecto Global de Medios impulsado por Naciones Unidas revela que, en 2015, las mujeres eran sólo el 28% del total de sujetos y fuentes en las noticias de

prensa y los informativos de radio y televisión y el 33% en los diarios digitales y Twitter. Este porcentaje es ligeramente superior al de la media europea que es de 26% y 25% respectivamente.

En Francia, la presencia de la mujer en programas informativos se ha estancado en el 35%, lo que ha llevado a la autoridad reguladora a exigir a las televisiones y radios que adop-



ten medidas para asegurar una participación equilibrada de hombres y mujeres en los programas de debate. En el Reino Unido, la BBC se comprometió con su audiencia a adoptar medidas tras recibir numerosas quejas por la discriminación de la mujer en sus espacios de opinión. En Marruecos, el regulador (HACA) realizó en 2015 un informe para promover la cultura de la igualdad en los medios audiovisuales advirtiendo que las mujeres representan el 7% de las intervenciones en los programas informativos y el 12% en los debates televisivos.

Por otra parte, la representación masculina y femenina en la información refuerza estereotipos, que se suman a los que sigue transmitiendo la publicidad, al asociar a hombres y mujeres con roles y funciones tradicionalmente asignados a los respectivos sexos.

El CAA constata año tras año que las mujeres intervienen en mayor medida en asuntos relacionados con educación (48% de tiempo de antena femenino), sanidad (44,6%) y sociedad (39,8%) mientras que los hombres monopolizan la información deportiva (94,6%), las noticias científicas y tecnológicas (81,6%), las relacionadas con el mundo laboral (71,5%) y la crónica internacional (80%).² Sorprende, también, la feminización de un asunto como la violencia de género. En este caso, la invisibilidad es masculina lo que puede trasladar a la sociedad la percepción de que el problema atañe sólo a las mujeres.

El Consejo Audiovisual de Andalucía ha realizado en España un estudio sobre los cien anuncios más emitidos en las televisiones generalistas

En Francia, la presencia de la mujer en programas informativos se ha estancado en el 35%, lo que ha llevado a la autoridad reguladora a exigir a las televisiones y radios que adopten medidas para asegurar una participación equilibrada de hombres y mujeres en los programas de debate.

de ámbito nacional y autonómico, concluyendo que el 30% de las comunicaciones comerciales transmite estereotipos sexistas.³ El 87% de la publicidad estereotipada promueve estereotipos femeninos, que se concentran en cuatro sectores muy concretos como el de productos de belleza e higiene, limpieza, alimentación y salud. El sector de la limpieza sigue así presentando a la mujer como responsable exclusiva del cuidado de la casa y de la familia, en especial de los hijos. La publicidad de belleza e higiene recurre al estereotipo de presentar el cuerpo femenino como un espacio de imperfecciones que hay que corregir y el envejecimiento o subida de peso como algo indeseado y rechazable. Presentar sólo a la mujer con problemas de salud que, sin embargo, son comunes a ambos sexos; como sujeto dependiente, en posición de inferioridad y dependencia respecto al varón, y utilizar el cuerpo femenino como objeto de deseo completan el abanico de estereotipos sexistas femeninos detectados. Los estereotipos masculinos, poco fre-

cuentas como ya se ha señalado, representan al hombre en una posición de superioridad e independencia respecto a la mujer, como cabeza de familia o exaltan su poder de seducción y la masculinidad.

Marruecos y Croacia han participado en este estudio. Si bien la incidencia de la publicidad estereotipada es superior (90% y 70%, respectivamente), es llamativo que pese a las diferencias sociales y culturales, se transmiten exactamente los mismos estereotipos de hombres y mujeres, mensajes que reproducen las actitudes y las opiniones percibidas como la norma por la sociedad, creando una barrera enorme para alcanzar la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad familiar. La transmisión de estereotipos a través de los medios de comunicación y de la publicidad no puede ser combatida judicialmente o sancionada por las instancias de regulación y de autorregulación, excepto en los casos muy graves de violación de la dignidad de la mujer.

Para concluir, cuatro reflexiones:

1. Los medios de comunicación deben reflejar la diversidad social y contribuir a la igualdad de género presentando adecuadamente en su programación informativa, sin prejuicios ni estereotipos, las imágenes, discursos y conocimientos que generan las mujeres, lo que no está sucediendo.

2.- El Consejo Audiovisual de Andalucía ha planteado al regulador estatal que propicie el *Pacto por el pluralismo y la igualdad en el deporte* suscrito en la comunidad autónoma andaluza por catorce medios de comunicación públicos y privados y una veintena de organismos, en aras a combatir la discriminación que sufren las deportistas.⁴

Los medios de comunicación y el sector de la publicidad deben asumir que la difusión de estereotipos de género fomenta la discriminación social de la mujer.

3.- Los medios de comunicación y el sector de la publicidad deben asumir que la difusión de estereotipos de género fomenta la discriminación social de la mujer. Las estrategias para erradicarlos se asientan en los principios fundamentales de los derechos humanos y de la Constitución Española, donde el derecho a la igualdad tiene exactamente el mismo rango que el derecho a la libertad de expresión. Los medios no pueden enarbolar uno para justificar que no respetan el otro.

4.- El CAA considera que implantar la alfabetización mediática en las escuelas contribuiría a generar una ciudadanía sensibilizada y crítica frente a los medios de comunicación que, sin duda, se comportarían de otra manera si la sociedad se lo exigiese. ✓

NOTAS:

¹ <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2015/11/press-release-gmmp>.

² <http://www.consejoaudiovisualdeandalucia.es/actividad/actuaciones/decisiones/decision-502015-sobre-la-desigualdad-de-genero-en-las-televisiones->

³ http://consejoaudiovisualdeandalucia.es/sites/default/files/decision/pdf/1509/decision_37_estereotipos_de_genero_en_publicidad.pdf

⁴ <http://www.consejoaudiovisualdeandalucia.es/node/6088>

Virginia Quimey Pflücke | Investigadora del Instituto Max Planck

El servicio del hogar familiar ¿reto para el movimiento sindical del siglo XXI?

El trabajo doméstico y las CC.OO.

La historia de la organización del trabajo doméstico dentro y fuera del sindicato es una historia conocida por pocos, o mejor dicho por pocas, ya que las pocas personas que la conocen son en su mayoría mujeres, como lo son también las trabajadoras de este sector, así como las empleadoras y las políticas. Es una historia que en muchos aspectos se parece a la historia de otros sectores laborales de trabajadores marginalizados, con momentos bellos y momentos tristes. En otros aspectos es una historia que se parece en realidad a la historia de la mujer que trabaja en su propia casa, comprometida con la mayor parte de la reproducción social de toda la sociedad pero sin gozar del 'privilegio' de que su actividad sea reconocida como trabajo.

Hoy en día, en tiempos de políticas de austeridad, su historia nos puede enseñar muchas cosas, como por ejemplo, el escepticismo hacia el progreso histórico cuasi-automático, la desconfianza en una alianza de clases, pero también la certeza de que siempre habrá quienes se organicen, se opongan, se unan y se solidaricen. En este artículo trataré de reconstruir la organización del trabajo remunerado en el hogar privado en España desde los años '80, con un enfoque especial en los retos para un futuro sindicalista incluyente.

El servicio doméstico, un trabajo antiguo.

El trabajo doméstico es probablemente uno de los empleos más antiguos de la humanidad, por lo cual no podré cubrir su historia desde el comienzo. Y como en este sindicato se ha trabajado mucho sobre el rol de la mujer durante el Franquismo y existe además una fuerte tradición de organización de mujeres feministas, no diré más de lo necesario sobre la historia del trabajo en el hogar y su carácter femenino. La mujer en España siempre ha trabajado, sea de manera remunerada o no remunerada, sea con o sin contrato, de manera formal o informal. La imagen

de la familia tradicional (con el rol de la mujer ama de casa y madre católica y del hombre campesino u obrero) y la represión a la clase trabajadora y a su organización en la dictadura hicieron difícil la posibilidad de que se reconociera en la figura de la joven del interior que migraba a la ciudad para vivir y trabajar en el hogar de una familia de clase media o alta, lo que en realidad era: una trabajadora en relaciones laborales cuasi feudales. El sueldo consistía, por lo general, en expensas y hospedaje en caso de empleo "sin

Es una historia que en muchos aspectos se parece a la historia de otros sectores laborales de trabajadores marginalizados, con momentos bellos y momentos tristes.

retiro" o interno, y de un salario que cubriría los gastos para alimento y además los gastos de transporte.

En ese entonces, las parroquias a menudo funcionaban como bolsas de trabajo, asegurando la buena conducta y el carácter dócil de la posible empleada, quien por lo general tendría entre 14 y 18 años al comenzar su vida profesional.¹ Para muchas jóvenes, este era el único modo aceptable de mudarse a la ciudad y obtener un sueldo propio. A la vez, la necesidad de muchas familias empobrecidas de sustentarse de cualquier manera les imponía esta salida, obteniendo un ingreso adicional o por lo menos, asegurándose de que había una boca menos que alimentar. Esta historia —una historia de muchas familias españolas incluso muy avanzado el siglo XX— tiene entonces por lo menos dos facetas: como en los años del Franquismo el servicio doméstico era una de las pocas profesiones accesibles a las mujeres,² el potencial de emancipación de las

jóvenes campesinas –o por lo menos la esperanza relacionada a ésta– es un aspecto subestimado. Pero por otro lado persistía la realidad de estas familias de origen, marcadas por fuertes privaciones y que, en su gran mayoría, no dejaban de existir en la vida de la empleada del hogar una vez instalada ésta en la ciudad. En este doble rol hallamos el problema que estructura toda esta labor: la relación de género y la relación laboral.

¿Relación laboral especial?

¿Cuáles eran y son, entonces, los rasgos que tanto complican la inclusión de la relación laboral de este empleo a la regulación general? Por un lado, la relación es especial, ya que por lo común, un empleador en otros ámbitos tiene varias/os empleadas/os, mientras que en el denominado servicio doméstico es, por lo común, al revés: una empleada, si no es interna, puede llegar a trabajar en tres, seis, ocho, doce hogares. Es por esto que la integración al seguro social se complica, teniendo un solo aporte de parte de la empleada, y potencialmente tres, ocho o doce aportes de las empleadoras. Además, siendo el lugar de trabajo el domicilio particular, éste se encuentra especialmente protegido por ley: la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social (ITSS) no lo pueden violar, ni la empleada puede permanecer en éste sin que lo requiera la empleadora. Este amparo legal dificulta gravemente el control del cumplimiento de la protección laboral, tanto en cuestiones de salud, los horarios máximos de trabajo, el trabajo de menores, los períodos de descanso y el trato decente (incluso del difícil tema del acoso sexual en el lugar de trabajo).

Por otro lado, imposibilita también la equiparación con los otros trabajadores en la protección contra despidos. Esta última se elude al mantener en la contratación el llamado ‘derecho al desistimiento’: “Además de las causas generales, como particularidad de esta relación laboral, el contrato puede extinguirse por desistimiento del empleador, que consiste en la voluntad del empleador de dar por terminado el contrato sin ale-



Siendo el lugar de trabajo el domicilio particular, éste se encuentra especialmente protegido por ley: la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social (ITSS) no lo pueden violar, ni la empleada puede permanecer en éste sin que lo requiera la empleadora.

gar causas adicionales”.³ Sin querer suprimir la protección especial que se concede a la vida privada y al domicilio, es necesario reconocer que esta protección es en parte el origen de los problemas que surgen al intentar normalizar el trabajo laboral en casas particulares.⁴

Organización y regulación en la transición

Después de la muerte de Franco, la parte del movimiento feminista (desde siempre fragmentado y versátil) dispuesta a integrarse al sindicato y tratar de cambiar las estructuras desde adentro, se centró en las leyes franquistas con su proteccionismo proveniente de la imagen católica de la familia y del fascismo.⁵ En esta época de reorganización, las mujeres se organizaban como feministas, pero también como sindicalistas, reuniéndose y escribiéndose con otros movimientos en Alemania, Italia, Francia y Portugal, para discutir preguntas de cómo luchar por la mujer tra-

bajadora y por normativas no discriminatorias.⁶ Al mismo tiempo, organizaban manifestaciones y mítines, demandando la inclusión total de la trabajadora doméstica a la “Ley de Estatuto de los Trabajadores».

Ya en el año 1977, por ejemplo, un equipo de especialistas de CCOO lanzó un “Estudio para la integración en el régimen general de la seguridad social del actual régimen especial de los empleados de hogar mediante la equiparación progresiva de la acción protectora y el establecimiento de un nuevo modelo de financiación”.⁷ Este estudio no solo critica las normas vigentes (especialmente el decreto 2.346/1.969), sino que pone de manifiesto la capacidad creativa y crítica de los autores, quienes proponen varios pasos hasta llegar a la inclusión en el Régimen General en el año 1982.

De todas maneras, desde los años 80 hasta el día de hoy, no se ha conseguido la regularización del trabajo doméstico como trabajo “normal”, o sea la inclusión del trabajo en hogares privados familiares en el régimen general, en particular en lo que se refiere a la seguridad social. El Real Decreto de 1985 (RD 1424/1985) por el cual muchas empleadas se habían comprometido en una lucha dificultosa, y que fue negociado por parte de los principales sindicatos y aprobado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social bajo el mandato de Joaquín Almunia Amann, cimentó la exclusión de esta relación laboral del régimen general.

La regulación después de 2011

Con la nueva regulación de 2011 –el Real Decreto 1620/2011– la situación para la mayoría de las empleadas sigue siendo muy problemática, ya que en los puntos principales –la inviolabilidad del domicilio por la inspección laboral y la extinción del contrato por el modo del desistimiento– no se ha llegado a un nuevo acuerdo. Por esta razón el sector sigue siendo “incontrolable”.⁸ Estos problemas de carácter legal se suman a los problemas que tiene la ITSS en tiempos de austeridad.⁹



Después de la muerte de Franco, la parte del movimiento feminista (desde siempre fragmentado y versátil) dispuesta a integrarse al sindicato y tratar de cambiar las estructuras desde adentro, se centró en las leyes franquistas con su proteccionismo proveniente de la imagen católica de la familia y del fascismo.

Sin embargo, la inclusión en la seguridad social mejoró durante el año 2012, demostrando que la nueva ley 27/2011 y el RD 1620/1620, aprobada en los últimos meses de gobierno del PSOE, tenía en cuenta las dificultades que causa la integración de las trabajadoras del hogar. Durante el único año de vigencia, esta ley cumplió con una demanda importante de UGT y CCOO que “todos los empleadores, con independencia de que la jornada de trabajo sea a tiempo completo o por horas y de que se tenga uno o varios empleadores, quedarán incluidos en el registro de empresarios de la Seguridad Social. Se cotizará desde la primera hora de trabajo, al margen de cuántas horas se trabaje al mes y para cuántos empleadores”.¹⁰ De este modo, la cantidad de trabajadoras inscritas había aumentado un 28,3%, llegando a alcanzar a 378.427 de un total de 640.000 empleadas estimadas, según la Encuesta de Población Activa, o sea alcanzaba al 59% del trabajo declarado en este sector.¹¹

Podemos evaluar la nueva regulación entonces como bastante ambigua, y bastante problemática en su resultado: por un lado supera en varias cuestiones el decreto antiguo,¹² pero en su implementación evade nuevamente los problemas más agudos de las trabajadoras, por los mencionados vacíos legales que dejan la falta efectiva de inspección y el desistimiento.

Los retos para el futuro del trabajo doméstico

“Yo soy abolicionista”, me contestó el asesor del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) en Uruguay, primer país en regularizar la situación laboral de este sector en el año 2006 y primer país que ratificó el convenio 189 de la OIT sobre “Trabajo Decente”.¹³ Él llega a la conclusión de que este sector no podrá salir de su pasado feudal si no se acaba con el trabajo “sin retiro” de empleada “interna”. Esta relación laboral no permite, según la experiencia de muchas trabajadoras, ni descanso real ni –en general– una vida privada verdadera. Por ejemplo, ¿qué hacer con una empleada embarazada?. ¿Desistimiento del contrato, para poder emplear a otra persona, ya que muchas veces su trabajo es clave para el funcionamiento de la familia empleadora (el cuidado de ancianos, de niños, o el mantenimiento de un hogar, etc)?. Pero entonces, cómo respetar los derechos de la trabajadora?.

Para el SUTD y su asesor en Montevideo, esta problemática lleva a un doble rol con el que debe cumplir su organización: a) representar a las trabajadoras domésticas que desde el año 2006 están incluidas en las leyes laboral generales, y que ahora están discutiendo mejoras en la cuarta ronda de negociación colectiva con el Ministerio de Trabajo y con la Liga de Amas de Casa y Usuarios del Uruguay, la organización empresarial y b) no estar dispuestas/os a aceptar la situación laboral tal como es, aunque esto signifique que el sector a la larga se reduzca.¹⁴

Para la otra parte de las trabajadoras domésticas, las empleadas “con retiro”, o sea sin habitación en el hogar en el que trabajan, la situación puede ser menos feudal y más liberal en el sentido de la nueva flexibilización laboral. Pero esto no significa que las condiciones de trabajo estén bien regularizadas sino todo lo contrario. Siendo éste un sector con muchas trabajadoras inmi-

grantes (en su gran mayoría de Latinoamérica, pero también de Filipinas, de los países magrebíes y del Este de la Unión Europea), la Ley de Extranjería afecta gravemente la realidad en este empleo. Esta ley favorece la economía sumergida, aprovechando la necesidad de muchas mujeres de trabajar sin contrato. El servicio del ho-

Dentro del sindicalismo español, en el caso de las trabajadoras del hogar, existe un pasado rico en organización de base, el cual deberíamos tomar como ejemplo, teniendo en cuenta los cambios que hubo en los últimos 40 años.

gar sobresale como el sector con más empleo sumergido: entre el 28% (Eurobarómetro, 2007) y el 40% (OIT 2012) en España. De las trabajadoras, el 53,3% no son españolas (37,1% vienen de países latinoamericanos).

¿Nuevo movimiento obrero y feminismo de clase?

Dentro del sindicalismo español, en el caso de las trabajadoras del hogar, existe un pasado rico en organización de base, el cual deberíamos tomar como ejemplo, teniendo en cuenta los cambios que hubo en los últimos 40 años. Es importante que busquemos el diálogo con las organizaciones migrantes como Territorio Doméstico, SeDoAc (Sector Doméstico Activo) o la Red de Mujeres de Latinoamérica y el Caribe, aún si esto implica reunirse los domingos o de noche –durante las horas de descanso de las empleadas en este sector–. Tal como lo describen autoras críticas como Amaia Pérez Orozco o Premilla Nadasen, estas organizaciones desmontan la imagen del declive del movimiento obrero.¹⁵

Por otro lado, sería contraproducente si algunos posicionamientos sindicales llegaran a aumentar la presión.¹⁶ Como les falta una organización empresarial para las negociaciones colectivas, algunos sectores piden que las trabajadoras se sumen a agencias de limpieza, aunque esto signifique una disminución de sus ingresos del 20 o 30%, una merma que no solo no quie-

ren, sino que no pueden permitirse las compañeras.

Habrà que considerar ademàs que, si bien casi el 95% de las empleadas en este sector son mujeres y este tema està por lo tanto fuertemente ligado a la divisi3n sexual de trabajo, tambi3n muchas de sus empleadoras son mujeres, empleadas en otro sector, con mejor representaci3n gremial. Este hecho produce la situaci3n parad3jica que un/a funcionario/a que particip3 de las negociaciones tripartitas que llevaron al RD 1620/2011 describi3



as3: “En un momento de las negociaciones me di cuenta de que todos los funcionarios presentes, sea del sindicato o del PSOE, eran en realidad empleadores de trabajadoras dom3sticas.”

En esta situaci3n, el reto màs importante para el futuro es profundizar el diàlogo con las mismas trabajadoras y partir de sus propias necesidades. En este sentido, tambi3n necesitamos cuestionar la base de las pol3ticas de g3nero como se estàn realizando en la Uni3n Europea. Cuando la pol3tica de igualdad y de oportunidades es definida en gran parte, incluso por mucha gente de la izquierda progresista, como igualdad entre mujeres y hombres y como la oportunidad de ciertas mujeres de acceder a puestos de alto rango, entonces, segùn me lo coment3 una funcionaria del sindicato, “parece que les cuesta asumir que en el caso de las trabajadoras del hogar unas mujeres estàn siendo explotadas por otras. O sea, s3 es una cuesti3n de g3nero, pero ellas no se sienten implicadas”. En definitiva tendr3amos que llegar a una lucha de g3nero màs sint3tica, que generara sus demandas desde la perspectiva de la mujer trabajadora.

Tendremos que aceptar la nueva realidad del mercado laboral: en econom3as post-industriales, feminizadas y globales, se hace necesario buscar nuevas maneras de reglamentaci3n, armando alianzas con las organizaciones hermanas del Sur, aprendiendo quizàs de ellas, y tambi3n volviendo a las bases, a las iniciativas existentes en los barrios, para incluir a las interlocutoras sociales a la hora de negociar. ✓

El reto màs importante para el futuro es profundizar el diàlogo con las mismas trabajadoras y partir de sus propias necesidades. En este sentido, tambi3n necesitamos cuestionar la base de las pol3ticas de g3nero como se estàn realizando en la Uni3n Europea.

NOTAS:

¹ Hasta el d3a de hoy, organizaciones como Càritas muchas veces cumplen con el doble rol de funcionamiento como agencia de colocaci3n y centro de informaci3n para trabajadores y empleadores en situaciones sensibles, donde una de las partes prefiere no involucrar – obviamente por razones muy diversas – al sindicato o a la seguridad social en esta relaci3n laboral (v3ase por ejemplo la organizaci3n ZAINZA, “un proyecto de Càritas Tabira en colaboraci3n con el Ayuntamiento de Durango que pretende dar atenci3n a personas trabajadoras y empleadoras en el sector del servicio dom3stico”). Online: <http://www.servicio-domestico.org/?ServicioDomestico=Busco-Trabajo-Donde-Acudir>, 06.01.2016.

² Espuny Tomàs, Mar3a Jesùs, Guillermo Garc3a Gonzàlez y Margarita Bonet Esteva (eds., 2014): Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jur3dicas. Madrid: Dykinson.

³ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Servicio del Hogar Familiar, Extinci3n del Contrato, Ver: <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/preguntas-frecuentes/extincion-contrato> . Esta

‘especialidad’ lleva a una situación donde la empleada, más allá de no tener seguridad laboral, no tiene protección laboral real alguna: En el caso de un despido que por lo común no sería justificado, siguiendo al Real Decreto 1620/2011, este no será negociable, conduciendo a una jurisdicción de “in dubio contra reo”.

⁴ De manera similar la legislación de nuestras sociedades democráticas complica la jurisdicción en casos de violación de derechos básicos de manera sistemática cuando tienen que ver con la privacidad, o sea cuando están fuertemente marcados por las relaciones de género (ver, por ejemplo, Ana Sánchez Urrutia y Nuria Pumar Beltrán (eds.): *Análisis feminista del derecho. Teorías, igualdad, interculturalidad y violencia de género*. Edicions Universitat Barcelona, 2013; Showstack Sassoon (ed.), *Las mujeres y el Estado: Vindicación Feminista*. Madrid, 1996).

⁵ Sobre la historia del feminismo español durante y después del Franquismo, véase por ejemplo: Escario, Pilar, Alberdi, Inés y Ana Inés López-Accotto (1996): *Lo personal es político. El movimiento feminista en la transición*. [Madrid]. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer (Estudios, Vol. 45); Moraga García, María Angeles (2008): *Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo*. In: *Feminismo/s: revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante*, No. 12, pp. 229–252; Muñoz Ruiz, María del Carmen: *Las revistas para mujeres durante el franquismo: Difusión de modelos de comportamiento femenino*. En: Gloria Nielfa Cristóbal (ed.): *Mujeres y hombres en la España franquista: sociedad, economía, política, cultura*, Madrid: Editorial Complutense; Segura, Antoni; Mayayo, Andreu y Teresa Abelló (2012): *La dictadura franquista. La institucionalització d'un règim*. Barcelona. Universitat de Barcelona.

⁶ Ver por ejemplo: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (05/1978 - 09/1997): *Ponencias y comunicaciones de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*. Archivo de la Fundación 1º de Mayo de las Comisiones Obreras, 003-002.

⁷ Ver: Confederación Sindical de CCOO. Secretaría de la Mujer (1978): *Confederación Sindical de Comisiones Obreras - Union Sindical de Madrid-Región - Sindicato de Actividades Diversas*, Archivo de la Fundación 1º de Mayo de las Comisiones Obreras, 037-001.

⁸ Ver por ejemplo la iniciativa “EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada”, 19/04/2012. Online: <http://reformaempleodomestico.blogspot.de/2012/04/el-sector-del-empleo-domestico-sera.html>

⁹ Problemas que resultan de una baja dotación destinada a la inspección de trabajo, que por lo tanto no puede cumplir con todos sus deberes.

¹⁰ CC.OO Castilla y León 21/06/2011: CCOO y UGT anuncian un principio de acuerdo para integrar por fin el Régimen del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Ver: <http://www.castillayleon.ccoo.es/webcastillayleon/menu.do?Informacion:Noticias:205478>

¹¹ Ver: Manuel Velázquez Fernández y Pablo Páramo Montero (Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, ITSS): *Las estrategias de la inspección de trabajo en España*.

¹² Por ejemplo, el salario mínimo interprofesional es establecido por primera vez en este decreto, y todo tipo de remuneración “en especie” no puede substituir este salario en moneda; reglamento que es superior al convenio 189 de la OIT.

¹³ Entrevista conducida por la autora el día 4 de diciembre del 2015 en la sede de la CGT, Montevideo.

¹⁴ Aunque esto suene banal a primera vista, si uno/a compara esta observación con el trabajo tradicional de representación sindical en otros sectores, como por ejemplo la minería, la abolición del sector al que uno/a representa parece algo muy improbable. Igualmente, hay que mencionar que en tiempos de crisis, para muchas mujeres es preferible vender su mano de obra por hospedaje y comida – quiere decir aceptar una relación laboral cuasi-feudal – a vivir en la calle: más del 80% de personas sin hogar son hombres (Instituto Nacional de Estadística, 2012); esta situación se debe a la diferencia de lo que significa una vida en la calle para una mujer (Ver, por ejemplo, el trabajo de la Organización Arrels Fundació en Barcelona. Ver: <http://www.arrelsfundacio.org/es/vivir-en-la-calle-cuando-eres-mujer> .

¹⁵ Nadasen, Premilla (2015): *Household Workers Unite. The untold story of African American Women who built a Movement*, Boston: Beacon Press; Pérez Orozco, Amaia (2014): *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Madrid: Traficantes de Sueños (Mapas, Vol. 40).

¹⁶ Con esta crítica no quiero ocultar el gran esfuerzo de muchos/as funcionarios/as quienes han puesto mucho esfuerzo y trabajado mucho sobre los problemas de las mujeres inmigrantes, demostrando un alto nivel de sensibilidad para la situación de doble discriminación en la cual se encuentran.

Natividad Mendoza Navas | Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Castilla-La Mancha

El diagnóstico de situación en los planes de igualdad de empresas con distintivo de igualdad

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) establece que “los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Todo plan de igualdad exige que de forma previa se lleve a cabo una evaluación del estado de la empresa, que permita definir con posterioridad los objetivos de igualdad a seguir en la misma y las medidas que hagan posible el cumplimiento de los objetivos que se hubieran fijado. El diagnóstico es una herramienta esencial para el desarrollo del futuro plan de igualdad.

La LOI no dice quién se encargará de realizar el diagnóstico de la situación de la empresa, tampoco especifica el proceso a seguir en esta fase previa, ni determina qué elementos deben abordarse en el diagnóstico del que saldrá el plan de igualdad.

En lo que afecta a quién debe hacer el diagnóstico de la situación de la empresa, dado que la LOI no se pronuncia al respecto, dicho diagnóstico puede realizarse por la empresa en solitario, por sus medios o recurriendo a los servicios de asesorías externas, pero también cabe la posibilidad de que el diagnóstico se haga conjuntamente por empresa y trabajadores. Sólo algunos de los planes de igualdad consultados revelan quién ha llevado a cabo el diagnóstico.

Algunos planes de igualdad, como los de Atlas España o Alcatel Lucent España, no dicen quién ha realizado el diagnóstico de la empresa. Si bien en el caso de Alcatel Lucent España el convenio colectivo de la empresa muestra que se hizo un diagnóstico de situación de igualdad por un bufete de abogados externo¹.

En Groupama Seguros y Reaseguros el diagnóstico lo hace la empresa, a través de la direc-

ción general de recursos humanos². El diagnóstico que da lugar al plan de igualdad de Acciona Facility Services³ ha sido efectuado por una asesoría externa sin participación de los trabajadores. En Aqualia⁴ y Mahou⁵ el diagnóstico previo al plan de igualdad de la empresa también se ha realizado por expertos independientes, aunque a diferencia del plan de Acciona Facility Services los resultados obtenidos han ido poniéndose en

Todo plan de igualdad exige que de forma previa se lleve a cabo una evaluación del estado de la empresa, que permita definir con posterioridad los objetivos de igualdad a seguir en la misma y las medidas que hagan posible el cumplimiento de los objetivos

conocimiento de las centrales sindicales o de la comisión de igualdad.

Entre los planes de igualdad que han preparado el diagnóstico de la situación de la empresa con la colaboración de la plantilla se encuentran los planes de igualdad del Banco Popular y de BT España. El plan de igualdad del Banco Popular se ha llevado a cabo con la participación de la representación de la plantilla⁶, y en BT España el diagnóstico de situación lo ha elaborado una comisión de igualdad paritaria⁷.

La LOI no describe las variables que han de analizarse para llevar a cabo el diagnóstico. Debe hacerse un análisis exhaustivo de la realidad de la empresa, pues de este estudio previo surgirá el plan de igualdad adecuado a las necesidades de la empresa.

Los planes de igualdad no suelen expresar los elementos que han analizado para completar el diagnóstico. Excepcionalmente se hace referencia a esta materia en los planes de Atlas España,

Equipos Nucleares (ENSA), Groupama Seguros y Reaseguros o Emulsa.

El plan de igualdad de Atlas España ha tomado en cuenta los siguientes indicadores⁸:

- Representación de las mujeres. Porcentaje de mujeres sobre la plantilla total, edad media y porcentaje de puestos de responsabilidad ocupados por mujeres.

- Retribución media, por categorías profesionales y complementos salariales.

- Selección y contratación. Distribución por niveles y tipo de contrato.

- Desarrollo profesional por sexo y niveles retributivos.

- Formación profesional impartida por sexo.

- Políticas de conciliación de vida familiar/personal y laboral.

- Comunicación interna.

- Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Otros: instalaciones, composición comité de empresa y comisión de igualdad.

En ENSA se ha considerado necesario para alcanzar un diagnóstico de situación válido analizar estas cuestiones⁹:

a) Sobre las características de la plantilla:

- Distribución de la plantilla por edades.

- Distribución de la plantilla por antigüedad en la empresa.

- Distribución de la plantilla por niveles.

- Distribución por grupos de cotización.

- Distribución por tipo de contrato.

- Distribución por nivel de estudios.

b) Evolución de la plantilla:

- Número de altas en los últimos 6 años.

- Número de bajas en los últimos 6 años.

- Motivo de bajas producidas en el último año.

c) Jornada de Trabajo:

- Distribución de la plantilla por tipo de calendario.

- Número de horas no trabajadas en el último año.

d) Responsabilidades Familiares.

e) Retribuciones:

- Media salarial por grupo de cotización.

- Distribución del personal de convenio por grado de desempeño.

f) Reclutamiento y Selección de Personal.

g) Datos sobre Formación.

h) Datos sobre Promoción.

i) Presencia mujer en órganos representación.

En el plan de igualdad de Emulsa, que además expone los resultados del diagnóstico, el estudio estadístico sobre la situación de la mujer en la empresa abarca estos campos:

Órganos de Gobierno:

- Junta General de la Empresa.

- Consejo de Administración.

- Presidencia de la empresa.

Órganos de Dirección y Mando:

- Gerencia.

- Personal Directivo.

- J. Servicio.

- Mandos.

Órganos de participación Social:

- Comité de Empresa.

- Secciones Sindicales.

- Comisión Mixta del Convenio.

- Comisión de Promociones.

- Comisión de Formación.

- Comisión Social.

- Comisión de Afiliación.

- Comisión de Salud Laboral.

Organización interna:

- Plantilla fijos.

- Plantilla eventuales.

- Plantilla media.

- Clasificación profesional.

- Servicios.

- Centros de Trabajo.

Condiciones Laborales:

- Acceso al Empleo.

- Retribución.

- Ordenación del tiempo de trabajo:

- Horarios.

- Cambios de servicio.

- Reducciones de jornada.

- Promoción.

- Formación.

- Excedencias y permisos.

- Negociación Colectiva: Convenio Colectivo.

Condiciones del entorno de trabajo.

- Estereotipos plantilla.

- Clima laboral: Presencia de actitudes discriminatorias.

Condiciones Sociales y Familiares:

- Edad de la plantilla.

- Hijos de la plantilla.

- Necesidades de Conciliación.

Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

El diagnóstico del plan de igualdad de Groupama Seguros y Reaseguros se limita a analizar las cuestiones que afectan a las medidas de igualdad que conforman el contenido mínimo del plan de igualdad y que se detallan en el artículo 46 LOI. Es decir, que se han investigado las materias relativas al acceso al empleo y selección, promoción y clasificación profesional, formación, retribución, conciliación laboral, personal y familiar, ordenación de tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo y sexual¹⁰.

En lo que respecta a los resultados de los diagnósticos, teniendo en cuenta que los planes de igualdad parten de la apuesta empresarial por la igualdad, en las conclusiones que se desprenden del diagnóstico de situación de la empresa no se detectan situaciones que afecten negativamente a la igualdad entre mujeres y hombres. Ello condiciona el desarrollo del plan de igualdad, sus objetivos y las medidas que deben acompañar a los mismos, pues dado que el balance es positivo los planes de igualdad suelen determinar que el diagnóstico sólo revela la necesidad de mejorar algunos aspectos puntuales. Entre ellos Acciona Facility Services, ICSE, Ernst & Young o Atlas España.

El plan de igualdad de Acciona Facility Services¹¹ establece que “en este diagnóstico se detectaron situaciones donde nuestro posicionamiento en la igualdad entre hombres y mujeres era positivo, si bien, como es lógico, afloraron situaciones mejorables que debíamos gestionar, que son las que han servido de referencia para este plan”, pero no detalla cuáles son esas situaciones.

Para ICSE “la valoración del diagnóstico ofrece un resultado positivo, tanto desde el punto de vista del personal, donde trabajadoras y trabajadores son tratados por igual, las condiciones salariales dependen de la categoría profesional y no está determinado en función del género, como desde el punto de vista de la organización, donde la dirección y la gerencia realizan y se esfuerzan en promulgar políticas sociales e igualitarias, así como ofrecen una actitud positiva al cambio y a la mejora”¹².

Atlas España apunta que “del diagnóstico se deduce principalmente que en la plantilla de Atlas España no existen situaciones que puedan considerarse constitutivas de desigualdad o dis-

criminación por razón de sexo, existiendo equidad en su composición en cuanto a la representación de mujeres y hombres en la organización, acceso al empleo, contratación, desarrollo profesional, o formación”. Si bien esto, a diferencia del anterior, el plan de igualdad de Atlas España destaca algunos puntos que se deben tener en cuenta como áreas de actuación y de base para el diseño del presente plan de igualdad como son¹³:

En lo que respecta a los resultados de los diagnósticos, teniendo en cuenta que los planes de igualdad parten de la apuesta empresarial por la igualdad, en las conclusiones que se desprenden del diagnóstico de situación de la empresa no se detectan situaciones que afecten negativamente a la igualdad entre mujeres y hombres.

– Medidas de conciliación relativas a reducciones de jornada por guarda legal, excedencias por cuidado de hijo ó permiso por lactancia, se disfrutaban prácticamente en su totalidad por mujeres¹⁴.

– Mantenimiento de la ampliación del permiso por maternidad¹⁵ y por lactancia¹⁶.

– Denominación no sexuada de las categorías profesionales establecidas en convenio colectivo, que parezca relegarlas a uno u otro sexo¹⁷.

– Estudio de nuevas medidas de flexibilidad horaria que fomenten la adecuación de la jornada de trabajo a las necesidades personales de la plantilla¹⁸.

– Procedimiento específico en materia de prevención y actuación de las situaciones de riesgo psicosocial y acoso en el entorno laboral¹⁹.

– Sostenimiento de la comunicación interna, como base para fomentar la difusión y aplicación de las medidas contenidas en el plan de igualdad así como para establecer una cultura interna de igualdad²⁰.

El Plan de Ernst & Young concluye que “(...) no se ha detectado ninguna situación de desequilibrio o desigualdad injustificada o fuera de nuestro marco ético”. ✓

NOTAS:

¹ Artículo 54 CC de Alcatel Lucent España (BOE de 10 de febrero de 2015).

² Apartado 2 PI de Groupama Seguros y Reaseguros.

³ El diagnóstico lo realiza CR WORKS Responsabilidad Corporativa en colaboración con Sagardoy abogados. La empresa citada, CR WORKS, está especializada en sistemas de gestión de igualdad de género, desde un enfoque de responsabilidad social, y se dedica, entre otros, a asesorar en la realización los diagnósticos de situación que deben servir para la elaboración de planes de igualdad. Más detalles acerca de la actividad de CR WORKS en <http://www.crworks.es/csr/ley-igualdad.php>.

⁴ El apartado 1 (antecedentes) PI de Aqualia dice que el diagnóstico se encomendó a expertos independientes y de la mayor solvencia profesional.

⁵ El PI de Mahou dispone que el diagnóstico se encargó a Sagardoy abogados.

⁶ Introducción PI de Banco Popular.

⁷ Apartado 1, artículo 7.5, PI de BT España.

⁸ Apartado cuarto PI de Atlas España.

⁹ Diagnóstico PI de ENSA.

¹⁰ El apartado 3 PI de Groupama Seguros y Reaseguros indica que para la realización del diagnóstico inicial ha sido necesario comparar los resultados con un estudio sectorial y así conocer la verdadera situación de la empresa en las diferentes materias a analizar. Para ello, se ha escogido el informe de “Índices de Personal de Entidades Aseguradoras 2007”, elaborado por ICEA conforme a las normas de UNESPA.

¹¹ Introducción PI de Acciona Facility Services.

¹² Apartado 5 PI de ICSE.

¹³ Apartado cuarto PI de Atlas España.

¹⁴ Para ello, el apartado quinto, 2, PI de Atlas España determina que la empresa apoyará la aplicación y disfrute de las medidas implantadas tanto por hombres como mujeres.

¹⁵ El apartado sexto, 3.A) PI de Atlas España amplía en una semana más el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

¹⁶ El apartado sexto, 3.B) PI de Atlas España establece

que “en el caso de optar por el disfrute del permiso por lactancia de forma acumulada en jornadas completas, la duración del mismo se mantiene ampliado a 13 días hábiles de permiso retribuido”. El permiso retribuido de 13 días hábiles de lactancia se disfrutará a continuación de la maternidad de acuerdo con los criterios legales vigentes y lo previsto en el artículo 21.g) del 5º del convenio colectivo de Atlas España.

¹⁷ El apartado sexto, 2, PI de Atlas España señala que “se ha establecido una denominación no sexista y neutra de todas las categorías profesionales establecidas en el convenio colectivo, con el objetivo de que no parezcan ser relegadas a uno u otro sexo, y puedan estar adecuadas al titular de las mismas”, la cual estará incluida como anexo al texto definitivo del 5 convenio colectivo de la empresa.

¹⁸ En el apartado sexto, 3.F), PI de Atlas España se prevén nuevas medidas de flexibilidad horaria para el personal con horario ordinario partido, consistentes en la posibilidad de reducir la separación mínima prevista de una hora para la pausa a 45 minutos.

¹⁹ El apartado sexto, 4, PI de Atlas España ordena que a todo el personal de Atlas España se le aplicará el procedimiento para la gestión de los riesgos psicosociales y situaciones de acoso en el entorno laboral del Grupo Telecinco vigente desde noviembre de 2009. Este procedimiento aborda los siguientes aspectos fundamentales: declaración de principios por parte de la dirección de la empresa, medidas preventivas orientadas a actuar en el origen del riesgo, desarrollo de dos procedimientos de intervención diferenciados para situaciones de riesgo psicosocial y acoso en el entorno laboral, garantía de seguimiento de las intervenciones realizadas así como de la funcionalidad del propio procedimiento. El contenido íntegro del Procedimiento para la gestión de los riesgos psicosociales y situaciones de acoso en el entorno laboral se encuentra publicado en la Intranet corporativa Cinco.Net, dentro del espacio habilitado para Igualdad.

²⁰ El apartado sexto, 5, PI de Atlas España dice que todas las novedades relacionadas con la igualdad se harán públicas en el espacio de “Igualdad” habilitado en Cinco.Net, y en el Portal del Empleado.

María Jesús Vilches Arribas | Formadora de la Escuela Sindical Confederal 'Juan Muñoz Zapico'

CCOO y las políticas de igualdad de género

Quiero empezar esta aportación, con una reflexión, que aunque es de “cajón” no debemos obviar.

Los análisis con respecto a las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, deben ser profundos, ya que la falta de igualdad no solo responde a un único factor, EL ECONOMICO, que con ser muy importante no es el más influyente, pues entre los mayores inconvenientes para ese necesario avance, se encuentran, LA IDEOLOGIA, LA COSTUMBRE, LA CULTURA... que convierte la discriminación por sexo en una gran discriminación de género, en tanto que construcción social.

Pensemos ahora en el ámbito interno del sindicato, los avances son innegables, hemos pasado de esa fórmula de la representación proporcional en los órganos al número de mujeres afiliadas en el ámbito del que se trate, a la paridad en las ejecutivas.

Aunque los avances en el número de mujeres al frente de las organizaciones (secretarías generales) permanece muy deficiente. Como deficiente sigue siendo la representación en otras instancias y órganos.

Así mismo la “TRANSVERSALIDAD” ha dado pasos en positivo, aunque aún insuficientes, porque a veces se ha producido una tergiversación de lo que significa, y en ocasiones se ha entendido que con añadir la palabra “mujer” a cualquier documento, la transversalidad ya estaba incorporada y se ha trabajado escasamente para incorporar lo específico de género a la política sindical con mayúsculas, quizá deberíamos hacer un esfuerzo para medir el impacto de género que las propuestas sindicales tienen, y como dice la ley si éstas tienen un impacto negativo, cambiar dichas medidas.

En realidad se ha sido bastante riguroso con los casos de violencia o acoso que se hayan podido dar dentro de la organización, y a estas alturas la gran mayoría del conjunto de la organización sabe identificar los casos de violencia y como actuar frente a ella, pero a veces estas pautas las desarrollamos mucho más en el seno de las em-

presas, cuando negociamos un plan de igualdad, que dentro de nuestra propia casa.

El sindicato en su conjunto ha avanzado en detectar las discriminaciones indirectas, en esto han tenido mucho que ver los cursos de formación en igualdad realizados. Así como los impartidos específicamente a las comisiones de igualdad de las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras donde se han puesto en marcha Planes de Igualdad.

Los datos (de actividad, paro, representación, afiliación...) desagregados van por muy buen ca-

Se ha sido bastante riguroso con los casos de violencia o acoso que se hayan podido dar dentro de la organización, y a estas alturas la gran mayoría del conjunto de la organización sabe identificar los casos de violencia y como actuar frente a ella

mino y es un trabajo que poco a poco se ha venido realizando.

El lenguaje no sexista, según mi opinión se ha quedado más en el terreno de lo “formal”.

LA FORMACIÓN SINDICAL, sigue un camino defectuoso, en cuanto a que la incorporación del género se hace de mala manera y entonces se superpone con los cursos específicos, donde fundamentalmente la asistencia es femenina.

Pero a pesar de todos los avances, éstos han ido muy lentos.

En cuanto a las medidas que planteábamos para el externo, para la sociedad, se han conseguido múltiples medidas en diferentes aspectos que han supuesto cotas bastante altas de bienestar para la ciudadanía, (Avances en la negociación colectiva y los planes de igualdad, impulso para la desaparición de discriminaciones antiguas como la normativa por la que se regulan las relaciones laborales de las trabajadoras domésticas o empleadas de hogar, así como los pasos dados para combatir las discriminaciones que se producen

en el ámbito laboral hacia las personas por su diferente opción sexual y/o identidad de género...)

Así mismo debemos enorgullecernos de que leyes tan significativas como la Ley de Conciliación de 1999, la Ley contra la Violencia de Género de 2004 la Ley de Igualdad de 2007, con todas las medidas de carácter laboral y de protección social en ella incluidas, o la Ley de Dependencia de 2006, han sido normas reivindicadas por el sindicato, y las dos últimas, también negociadas por mujeres de CCOO.

Pero desgraciadamente en los últimos años la pérdida de derechos, con la justificación de la crisis, nos ha hecho retroceder de forma alarmante. Yo me pregunto:

¿Por qué en la sociedad de la información, donde todo avanza a una velocidad de vértigo, donde todo el mundo es tan *moderno*, no avanzan las mentalidades al mismo ritmo?

¿Qué ocurre cuando con leyes muy avanzadas, como contra la violencia, siguen muriendo mujeres y la sociedad asiste de forma fatalista a esta situación, y no nos preocupe que la violencia ejercida por menores de 30 años esté en ascenso?

¿Cómo digerir que los papeles de hombres y mujeres en muchos libros de texto sean de otras épocas y eso no preocupe a padres y madres y pongan el grito en el cielo si en el colegio les imparten educación sexual?

¿Por qué no hemos avanzado casi nada en dejar de adjudicar roles y estereotipos en función del sexo de la persona?

¿Cómo no hemos sido capaces de hacer entender a los chicos y las chicas de los peligros que se corrían si las conquistas hasta ahora conseguidas en libertades se perdían? (un claro ejemplo de esto es la reciente modificación de la ley del aborto).

¿Por qué en una organización tan importante como CC.OO. hemos podido convivir con medidas “formales” respecto a conseguir un sindicato de hombres y mujeres, con pequeños avances, pero donde el grueso de los problemas se ha orillado?

¿Somos conscientes de que las leyes son necesarias, pero insuficientes si no se tienen mecanismos y recursos para su puesta en marcha?

Estas inquietudes me llevan a pensar en la tarea que tenemos por delante, para el futuro inmediato y a más largo plazo:

Desarrollar la Acción Sindical en un mercado más fragmentado

Un fundamental ámbito de preocupación debe ser la acción sindical en las empresas. El mercado laboral está en pleno proceso de cambio a peor.

El sector servicios, el más feminizado de la actividad productiva en España, tiene un gran peso en la economía y en el empleo, pero muchas de sus actividades y empresas son de baja productividad, dispersas en una cadena de subcontratación, y actualmente sometidas a una fuerte presión para tirar a la baja sus salarios, también mediante la promoción del contrato a tiempo parcial, una vez desregulado en lo que más les importa a las trabajadoras, la jornada y el horario, ahora bajo la decisión unilateral de la empresa.

Atención sindical, por tanto, al deseo de extender el empleo a tiempo parcial, que bajo la falsa premisa de que reduce el paro, puede acabar sustituyendo al empleo a jornada completa.

A su vez, la primacía del contrato individual frente al derecho colectivo, que es lo que ha pretendido hacer la última reforma laboral, al situar la prelación del convenio de empresa sobre cualquiera otro de ámbito superior, reduce la fuerza de quienes se agrupan bajo un convenio si éste afecta a menos personas, y en España, de cada diez empresas, más de ocho tienen dos o menos personas asalariadas.

Individualización y subcontratación son las dos caras de una misma moneda, la transferencia de la responsabilidad y del riesgo a las personas trabajadoras.

Y es en este marco donde el sindicato tiene el gran reto de estar presente, de ser sindicato en estas condiciones, en parte nuevas, frente a la trayectoria sindical en grandes empresas muy masculinas. Porque las mujeres van a seguir estando más y más presentes en el mercado de trabajo, independientemente de cuál sea la coyuntura económica, y CCOO tiene que ser identificado, hoy todavía no lo es, como el sindicato que pelea por la igualdad de las mujeres.

Sobre estas formas de trabajo que son presentadas a veces como más autónomas, deberíamos prestar atención, especialmente los jóvenes, porque tras ellas hay un fuerte individualismo. La política neoliberal trabaja con la idea de que todos debemos ser “empresarios de nosotros mismos”, no sólo como forma de empleo, sino en todos los

órdenes sociales. En realidad lo que se hace es transferir la responsabilidad y el riesgo, de las empresas a las trabajadoras y trabajadores (individualización de las relaciones laborales en todas sus formas), y del Estado a la ciudadanía (seguros privados, médicos, pensiones, etc.).

La gente joven y los movimientos sociales parecen haber “comprado”, seguro que inconscientemente, esa idea “ser empresarios de nosotros mismos”. Pongamos el oído a esto. Por ejemplo, cuando la nueva alcaldesa de Madrid propone que las madres se organicen en cooperativas para realizar la limpieza de los colegios está reflejando esa idea del “hágalo usted mismo”, de la organización autónoma frente a la gran empresa capitalista y explotadora.

Defender las leyes con las que hemos conseguido derechos

Otro ámbito de trabajo tiene que ver con los derechos conquistados en forma de leyes que hoy peligran, y que hemos querido que fueran determinantes en el camino de la igualdad para las mujeres.

Las mujeres han podido liberarse, en parte, de la mayor carga de responsabilidad en las tareas de cuidado, no tanto por el mayor reparto con los hombres, sino sacándolas del ámbito privado, a partir de la extensión de determinados servicios públicos, básicamente la generalización de plazas públicas para la escolarización obligatoria de la infancia entre 3 y 6 años, y mediante la compra en el mercado de otros servicios donde lo público sólo tuvo un incipiente desarrollo, como la escolarización para los menores de 3 años, y la atención a personas dependientes (por cierto, que en estos dos campos la inmigración fue determinante para que las mujeres españolas se mantuvieran en el mercado de trabajo al contratar los servicios de la población extranjera en el ámbito doméstico).

Las leyes aprobadas en la última década son los puntos de apoyo, imprescindibles para la igualdad de las mujeres, y los que con la crisis se han puesto en cuestión, con el consiguiente impacto negativo sobre las trabajadoras:

- La **Ley de “conciliación”** (1999), fue el primer intento de introducir un nuevo planteamiento en el tema de cuidados a la descendencia, al poder repartir los derechos de cuidado entre

las parejas. Sin embargo, los recortes y frenazos en otros aspectos complementarios e imprescindibles en este objetivo hacen que la conciliación siga siendo la gran asignatura pendiente, como:

- la supresión de los recursos públicos para continuar el incipiente desarrollo de las escuelas infantiles para menores de 3 años.
- los recortes en las ayudas al servicio de comedor, o la eliminación de este servicio si se generaliza la jornada escolar continuada.
- la paralización del aumento del permiso de paternidad, medida fundamental para la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas.
- Particularmente grave es la práctica paralización del desarrollo de la **Ley de Dependencia**

Las mujeres han podido liberarse, en parte, de la mayor carga de responsabilidad en las tareas de cuidado, no tanto por el mayor reparto con los hombres, sino sacándolas del ámbito privado, a partir de la extensión de determinados servicios públicos

cia (2006), que era determinante en la creación de nuevas plazas residenciales para mayores, (“la paga frente a la plaza”). Porque con la misma supesta facilidad con la que se estableció una apariencia de salario y de alta en Seguridad Social para los llamados cuidadores informales, se eliminan ahora retribución y cotización.

- Hoy estamos viendo cómo la escasez de recursos y la deficiente articulación para abordar la violencia de género y desarrollar la **Ley de Violencia de Género** (2004), hace que esta lacra social se manifieste incluso con formas más agresivas.

- La **Ley de Igualdad** (2007), que ha tenido una importancia vital, según mi criterio, para llevar la igualdad y la no discriminación de género a las empresas mediante la acción sindical, también se ve reducida en su aplicación por los recortes y los despidos en las empresas.

- A su vez, la **Ley de Impacto de Género**, que hubiera sido un buen complemento de aquella, para que la perspectiva de género estuviera presente en todas las medidas y normas aproba-

das por los gobiernos, y también por el sindicato en tanto que negociador de muchas de ellas, ha pasado sin pena ni gloria.

Construir desde la participación y alianza entre mujeres

Para mí es absolutamente necesario que no olvidemos lo realizado para seguir poniendo en marcha estrategias de avance para la construcción de un futuro mejor y más igualitario.

Entre ellas yo destacaría el trabajo fundamental de CC.OO. en torno al fortalecimiento de las Secretarías de la Mujer, sin la fortaleza de una red de mujeres sindicalistas con visión feminista, las reivindicaciones históricas irán cumpliéndose, (por la propia inercia) pero tan despacio que es seguro que en el devenir de los acontecimientos perdamos más que ganemos.

Pero a esto hay que unirle las necesarias alianzas con otras mujeres y con muchos hombres que sienten que sin igualdad de oportunidades las cosas van a ser mucho más difíciles e injustas.

Compromisos desde la organización

Pero no solo con el trabajo en red de las mujeres se conseguirán cambiar muchos de los aspectos que hoy son una rémora, debe haber una verdadera voluntad política por parte de las personas que dirigen el sindicato que junto a un cambio de estructuras faciliten una representación más acorde con las personas trabajadoras en toda su extensión y en todos los sectores.

La idea de hacer cantera no debemos olvidarla, nuestro trabajo en la defensa de los derechos de trabajadores y trabajadoras es a largo plazo, por eso debemos ir creando las condiciones para que no podamos decir que no hay renovación porque no hay personas formadas y adecuadas.

También se deberán desarrollar mecanismos de evaluación para poder constatar el cumplimiento de lo acordado en los diferentes congresos.

No se puede negar la mayor sensibilidad hacia la perspectiva de género y las políticas de igualdad, existente en la sociedad en general y en nuestra organización en particular pero también nuevos argumentos desde los micromachismos, que a veces consiguen sus espureos objetivos, lo que nos lleva a pensar que el tejer y destejer de

las políticas de igualdad es una constante en la que es más fácil destejer y por tanto retroceder que tejer y por tanto avanzar.

Existen peligros en la actualidad que debemos combatir, la situación de crisis, lleva a muchas personas a pensar:

O bien que la igualdad ya está conseguida y a preguntarse ¿Qué queremos las mujeres?

O a plantear que con la que está cayendo, vamos a lo importante, donde la igualdad es un lujo inasumible en estos momentos.

Estas ideas además de peligrosas son erróneas, porque La igualdad de género debería formar parte de la búsqueda del bien común, de la justicia en definitiva.

Hay cambios sociales y logros que nos hacen sentir que las cosas van y pueden ir a mejor en esta lucha por la igualdad, pero también hay signos que nos muestran que sigue siendo muy difícil avanzar.

Los nuevos movimientos sociales surgidos en los últimos años y con los que CC.OO se ha mantenido en contacto, con sus formas de acción más participativas no han logrado mostrar una cara y una forma de trabajo más igualitaria entre mujeres y hombres y, además, sobre esto no se acepta o se hace de muy mala gana, la discusión. Sobre la igualdad de género no hay novedades en lo que se autodenomina nueva política.

Reivindicar la historia

La historia de nuestra lucha con respecto al género dentro del sindicato, hay que difundirla, pero no para regodearnos en lo maravillosas que fuimos, sino para sacar enseñanzas que nos hagan avanzar y transmitir a las personas que vienen detrás lo que costó conseguir algunas cosas, y por qué hay que seguir luchando para no perderlas.

En este sentido es absolutamente necesario que no dejemos de estudiar, reflexionar y debatir sobre el origen del feminismo y la importancia de rescatar la historia de las mujeres y sus luchas.

Debemos tener claro que las mujeres jóvenes actuales han crecido con la democracia y con una serie de libertades en marcha, pero debemos trabajar para que sean conscientes que nada es inamovible y que podemos perder muchos de los logros conseguidos con mucho esfuerzo, por eso tenemos que seguir ahí, para servir de apoyo. ✓

Ana Fernández Asperilla y Susana Alba Monteserín
 Centro de Documentación de las Migraciones de la Fundación 1º de Mayo

Mujeres migrantes, otra vez buscando el norte

Según la Organización Internacional del Trabajo, 66,6 millones de mujeres trabajadoras habían emigrado a nivel mundial en 2013. Es decir, el 44,3% de los trabajadores migrantes en el mundo eran mujeres; la mayoría de ellos residían en América del norte y en Europa y trabajaban en el sector servicios (71,10%), la industria y la construcción (17,8%) y la agricultura (el 11,1%). En el servicio doméstico, uno de cada seis trabajadores en el mundo, según la OIT, era un migrante internacional¹. El servicio doméstico era un importante puerto de entrada en los mercados de trabajo para las migrantes, igual que había ocurría en el pasado siglo².

En cuanto a España, en 2013, 232.711 mujeres emprendieron la emigración y de ellas 34.735 tenían nacionalidad española; en 2014 lo hicieron 177.646 y de ellas 38.590 eran de nacionalidad española³. Es decir, las principales protagonistas del reciente flujo migratorio femenino han sido las mujeres inmigrantes, mientras que el papel de las españolas ha sido inferior. La cifras provisionales del INE, correspondientes al primer semestre de 2015, indican que emigraron 24.118 mujeres y 26.726 hombres de nacionalidad española⁴. Es decir, en el flujo migratorio actual ligado a la crisis de 2008, el porcentaje entre hombres y mujeres de nacionalidad española es casi equivalente. Por el contrario, entre 1962 y 1974, según los datos del Instituto Español de Emigración, 172.542 mujeres y 865.728 hombres salieron con destino a Europa y 85.630 mujeres y 86.592 hombres lo hicieron hacia países no europeos. Es decir, la emigración masculina a Europa representaba cinco veces más que la femenina y las mujeres que se marchaban habían nacido exclusivamente en España, pues entonces no había población inmigrante en nuestro país⁵. En cambio, el número de mujeres y hombres que emigran en la actualidad tiende a un mayor equilibrio, y además, la España del siglo XXI es a la vez la de un país emisor y re-

ceptor de trabajadores –emigrantes e inmigrantes–; y por ello, las mujeres que han emigrado recientemente tenían nacionalidad española pero también otras nacionalidades de origen⁶.

En las dos últimas décadas, los expertos académicos y los políticos en sus discursos, han destacado el protagonismo creciente de las mujeres en los flujos migratorios, e incluso han hablado de feminización de las migraciones. En los desplazamientos de población el mayor protagonismo femenino tiene tanto una dimensión

El nivel educativo de las españolas es además superior al del pasado y sus expectativas profesionales no se cifran ya sólo en encontrar una ocupación en el servicio doméstico, como ocurría en la segunda mitad del siglo XX, sino en otros sectores de mayor cualificación.

cuantitativa como cualitativa. La dimensión cuantitativa se aprecia por los datos arriba expuestos, que indican la proporcionalidad apuntada entre los hombres y las mujeres que en la actualidad emprenden la emigración en España, pero hay también una vertiente cualitativa, que presenta diversas facetas. La primera faceta es que las mujeres son visibles en las migraciones actuales, cosa que no ocurría en el pasado siglo, si bien la visibilidad no alcanza todavía los niveles suficientes. Lo explicamos a continuación: en el siglo XX, las emigrantes o bien pasaban desapercibidas o, en el mejor de los casos, se les consideraba sujetos secundarios, que abandonaban el país para reunirse con sus familias. Si emprendían la emigración en solitario se proyectaba una mirada moralizante sobre ellas que las estigmatizaba y que desincentivaba la movilidad internacional de las trabajadoras. No ocu-

ría así con los hombres, a los que se animaba a marcharse del país de origen para buscar en los lugares de destino horizontes profesionales alentadores.

Igualmente arraigada estaba la idea de que cuando las mujeres salían a la emigración irremediamente caían en la prostitución. Es decir, las alternativas de las mujeres españolas en el extranjero eran, en el imaginario social de los años del desarrollismo, o bien la de ser madres o la de ser mujeres de “moral desviada”, la alternativa de simples trabajadoras era o bien silenciada o bien ocultada.

El ciclo migratorio del desarrollismo se cerraba hace cuarenta y un años por culpa de la crisis energética y, a causa de otra crisis económica, la de 2008, las españolas han vuelto otra vez a emigrar para dirigirse a la Europa del norte. La recesión ha marcado en España el inicio de otro ciclo migratorio femenino de salida, pero el actual se desarrolla en un escenario de partida en el que ha desaparecido la estigmatización y se ha operado un cambio de actitud hacia las migraciones femeninas. Ya no hay una visión negativa ni moralizante, y como para los hombres, la partida representa una alternativa ante la falta de perspectivas profesionales en el país de origen, debido a la recesión económica.

El nivel educativo de las españolas es además superior al del pasado y sus expectativas profesionales no se cifran ya sólo en encontrar una ocupación en el servicio doméstico, como ocurría en la segunda mitad del siglo XX⁷, sino en otros sectores de mayor cualificación, lo que no implica necesariamente que accedan a empleos adecuados a su nivel de formación, al menos en un primer momento. Esa percepción se aprecia en la idea de que se está produciendo una fuga de cerebros que a la larga va a ralentizar la recuperación económica de nuestro país y va a encaminarnos a un superior empobrecimiento⁸.

La percepción de que emigrar era una circunstancia propicia para dedicarse a la prostitución



Trabajadores españoles en la vendimia francesa. Imagen del Centro de Documentación de las Migraciones de la Fundación 1º de Mayo

Las mujeres son visibles en las migraciones actuales, cosa que no ocurría en el pasado siglo, si bien la visibilidad no alcanza todavía los niveles suficientes.

se ha esfumado del imaginario social, aunque era una idea arraigada en la España del siglo XX, que arrancaba del período de la Gran Emigración a América del siglo XIX. Esta convicción llevó incluso al establecimiento de restricciones legales para evitar la salida a la emigración de mujeres solteras menores de 25 años si no iban acompañadas por el padre, el abuelo o un tutor⁹. La creencia se extendió por Europa porque en 1880 se descubrió que llegaban a Bélgica mujeres emigradas desde Inglaterra para prostituirse. Más tarde, la Sociedad de Naciones tomó en el período de entreguerras conciencia del problema de la prostitución de las migrantes, a raíz de conocer que después de la revolución de 1917 habían llegado a China refugiadas rusas que ejercían la prostitución. La falta de recursos de la Sociedad de Naciones dejó que la solución del problema recayera en manos de organizaciones religiosas, de carácter caritativo, que si bien protegían a las mujeres, creaban a la vez una imagen

reduccionista de las migraciones femeninas. De ese modo se perpetuó la idea de que los problemas de las mujeres migrantes eran exclusivamente el peligro de caer en la prostitución y de ser víctimas de la trata de blancas y se ignoró que sufrían a diario otros abusos, que tenían una clara dimensión laboral y que se producían por ejercer la profesión de trabajadoras domésticas en los hogares de los países de acogida. La vertiente laboral de las migraciones femeninas, que era la más común, quedaba así completamente relegada a un segundo plano y no se tomaron medidas para evitar la explotación laboral de esas mujeres. Esta percepción siguió instalada en España, al menos en las dos décadas transcurridas entre los años cincuenta y los setenta del siglo XX, porque era funcional a la política de género de la dictadura, que quería impedir la independencia femenina y la emigración era un instrumento que permitía la emancipación económica de las mujeres.

Si bien esa imagen ha quedado completamente clausurada para las mujeres españolas que deseen emigrar en la actualidad, no ocurre lo mismo por lo que respecta a la mujeres inmigrantes, que empezaron a llegar a nuestro país a partir de la segunda mitad de los años ochenta y que hoy son un colectivo arraigado, en situación de legalidad y que, en ocasiones, ha adquirido la nacionalidad española. A pesar su contribución al desarrollo del sector de los cuidados en España, entre otros, y al enriquecimiento que su actividad laboral reportó para nuestra economía en las dos últimas décadas del siglo XX, a menudo, la imagen de las inmigrantes está vinculada en nuestro país a la prostitución y a la trata de blancas¹⁰. Por ello, siendo una lacra y una forma de explotación extrema de las mujeres que debe combatirse sin tregua, no puede circunscribirse la imagen de las personas migrantes, y en especial, la de las mujeres migrantes, solo a circunstancias delictivas de carácter sexual. Por el contrario, deben visualizarse las actividades productivas en las que el esfuerzo de las mujeres migrantes ha contribuido a que nuestra sociedad sea mejor, y el cuidado de nuestro niños, de nuestros mayores y de nuestro dependientes ha recaído en gran parte sobre ellas. Existe una tendencia general a identificar la emigración con la delincuencia sexual porque ello

contribuye a su desprestigio. El ejemplo más próximo lo tenemos en la falsa acusación de que refugiados sirios habrían participado en las agresiones sexuales a mujeres en Colonia (Alemania) en diciembre de 2015. De las casi cincuenta y ocho personas detenidas por esos hechos, sólo tres eran refugiados de la crisis de Siria pero a la sociedad alemana se le ha trasladado que se trataba de un ataque planificado y perpetrado por los refugiados. La ola de solidaridad despertada por la emergencia migratoria entre la población alemana se ha detenido y se ha tornado en rechazo hacia los refugiados, en base a esa mani-

El estereotipo de que las migraciones del pasado siglo fueron una experiencia esencialmente masculina permanece instalada en la sociedad y los hallazgos recientes todavía no han conseguido disolverlo.

pulación informativa. Resulta curioso que no cause la misma indignación saber que las refugiadas son a menudo objeto de vejaciones y agresiones sexuales en sus periplos y desplazamientos y que tras la aparente “política amable” de la canciller Merkel, no cause la misma indignación saber que se está limitando la libertad de movimiento de los refugiados y que, en los landers, se les está despojando de sus bienes, práctica que recuerda lo peor de la Alemania de los años treinta y cuarenta. Quizás esa imagen manipulada persiga justificar la limitación de libertades a la que se les está sometiendo.

Otro faceta que incide en el relieve superior que han adquirido las migraciones de las mujeres en el siglo XXI es que el conocimiento que tenemos de las migraciones femeninas del pasado es ahora mayor que hace unos años. Conocemos el papel de las emigrantes españolas y de otros países mediterráneos -italianas, portuguesas, griegas o turcas- mejor que hace dos décadas. A pesar de ello, todavía persiste en las emigrantes la convicción de que su visibilidad es insuficiente, lo que se explica por varias razones. En primer lugar porque es cierto que las migracio-

nes femeninas son peor conocidas que las masculinas. En segundo lugar a que el ascenso de fuerzas conservadoras a los gobiernos en Europa, ha provocado retrocesos en términos de igualdad de género, revitalizando un discurso más tradicional de lo femenino y ello ha provocado la reacción de las migrantes. Ante este retroceso las mujeres migrantes han reclamado más visibilidad y mayor protagonismo, dentro de las colectividades expatriadas y a las sociedades de acogida. Por último, cabe señalar que a pesar de los avances, el estereotipo de que las migraciones del pasado siglo fueron una experiencia esencialmente masculina, permanece instalada en la sociedad porque los hallazgos recientes no han conseguido todavía disolverlo. ✓

NOTAS:

¹ Dato tomados de *Estimaciones mundiales de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras migrantes. Resultados y metodología. Un enfoque especial sobre los trabajadores y las trabajadoras domésticas migrantes. Resumen, diciembre, 2015.*

² Ver Ana FERNÁNDEZ ASPERILLA, *Mineros, sirvientas y militantes. Medio siglo de emigración española en Bélgica*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, 2006; Anne MORELLI, "Les servantes étrangères en Belgique comme miroir des diverses vagues migratoires", *Sextant*, 2001, 15-16, pp, 149-165; Laura OSO, *Españolas en París, Estrategias de ahorro y consumo en las migraciones internacionales*, Barcelona, Ediciones Bellaterra, 2004.

³ Las cifras totales incluyen a las mujeres de nacionalidad españolas y mujeres de origen extranjero residentes en España.

⁴ En 2013 se marcharon de España 299.592 hombres, de ellos 38.595 de nacionalidad española y en 2014 se fueron 222.784, de ellos 41.850 eran de nacionalidad española. En las primeras cifras se contabilizan los de nacionalidad española y los hom-

bres de origen extranjero residentes en España, tomadas del INE, consultados en línea el día 19 de febrero de 2016.

⁵ Se trataba de emigración asistida. Las cifras de emigración eran mucho más elevadas, dado que casi la mitad de los trabajadores españoles se marcharon de manera irregular y con pasaporte de turista a Europa. *Datos básicos de la emigración española 1975*, Madrid, Instituto Español de Emigración. Sobre la emigración irregular desde España, otro mito arraigado en la cultura española ver, José BABIANO, Ana FERNÁNDEZ ASPERILLA, *La patria en la maleta. Historia social de la emigración española a Europa*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, 2009, pp. 51-74.

⁶ Susana ALBA, Ana FERNÁNDEZ ASPERILLA, *Nueva emigración exterior y cuestión laboral. Informe 2014*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, 2015.

⁷ Ana FERNÁNDEZ ASPERILLA, Susana ALBA MONTESERÍN, *Mujeres emigradas y activismo sociopolítico. La experiencia de las españolas en el siglo XX europeo a través del estudio de casos*, Estudios, 90, 2014, Madrid, Fundación 1º de Mayo.

⁸ El cambio en los discursos oficiales, en cuanto se refiere a las migraciones femeninas, en Susana ALBA, Ana FERNÁNDEZ ASPERILLA, Ubaldo MARTÍNEZ VEIGA, *Crisis económica y nuevo panorama migratorio en España*, Madrid, Colección Estudios de la Fundación 1º de Mayo, nº 65, 2013.

⁹ Ver los trabajos de varios autores en X. A. LIÑARES GARAUT, *El protagonismo de la mujer en las corrientes migratorias españolas*, Vigo, 2009. En especial los de Cagliao, Rodríguez Galdo, Moya y Durán

¹⁰ Ana Fernández Asperilla, "Repensar las migraciones femeninas", *Revista de Estudios de la Fundación 1º de Mayo*, nº 14, 2010, pp. 19-24.

¹¹ Una representante de la comunidad chilena en Austria se quejaba de su insuficiente presencia en el I Encuentro de Trabajadores Chilenos Migrantes en Europa (Madrid, 24-26 abril de 2015). La sensación está más acentuada en las emigradas de los flujos más antiguos.

Ofelia de Felipe Vila | Técnica de cooperación al desarrollo. Instituto Paz y Solidaridad. Fundación 1º de Mayo

Trabajo Decente para las mujeres palestinas

El Trabajo decente integra cuatro pilares básicos como son los derechos y principios internacionales, el empleo, la protección social y el diálogo social. Estos, a su vez, son atravesados horizontalmente por otro pilar, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación. Esta noción, acuñada por el Director de la OIT Juan Somavía en 1999, nació para responder a la desprotección de trabajadores y trabajadoras ante la pérdida de derechos laborales ocasionada por la globalización. A día de hoy ha sido reconocida por la comunidad internacional, agrupada en las Naciones Unidas, como un derecho que forma parte de la agenda de desarrollo global, aprobada en el 2015.

Su efectivo reconocimiento es, sin embargo, todo un desafío, máxime teniendo en cuenta que el Trabajo Decente todavía es objeto de reivindicación en la mayor parte de los países del mundo. Entre ellos Palestina, donde las mujeres trabajadoras ven cotidianamente como sus derechos laborales son gravemente vulnerados.

Contexto laboral de las mujeres palestinas¹

La violación de los derechos laborales de las mujeres palestinas no sólo es una problemática gravísima debido a su extrema vulnerabilidad, sino que en su origen encierra múltiples y complejas causas.

El mercado laboral al que acceden estas mujeres se caracteriza por una combinación de elementos funestos, como son la escasez de oportunidades, la discriminación laboral, la falta de conocimiento sobre los propios derechos y la ausencia de servicios suficientes de apoyo y de defensa de los mismos. A ello se debe añadir una muy escasa participación de las mujeres palestinas en la toma de decisiones sobre las políticas sociales, laborales y económicas que les afectan.

Una serie de causas históricas y estructurales subyacen tras la realidad de ese mercado laboral. Algunas de ellas están relacionadas con la situación de la economía palestina bajo la ocupación, donde el sector privado tiene una muy limitada

capacidad de creación de empleo. Al mismo tiempo, la división territorial que impide el acceso a las zonas palestinas con más recursos, trae como consecuencia una movilidad muy reducida de las personas trabajadoras.

También pesan sobremanera una serie de elementos sociales que dificultan la incorporación y el mantenimiento de la mujer en el mundo laboral. Palestina presenta una elevada tasa de fertilidad, cuyo peso recae exclusivamente sobre la mujer que asume la práctica totalidad del tra-

El mercado laboral al que acceden estas mujeres se caracteriza por una combinación de elementos funestos, como son la escasez de oportunidades, la discriminación laboral, la falta de conocimiento sobre los propios derechos

bajo reproductivo. En cuanto al sistema público de servicios de guardería y educación infantil, es casi inexistente. El modelo familiar en Palestina responde además a una concepción tradicional en la que el hombre es el sustentador único, y por lo tanto, se otorga mayor consideración a su trabajo frente al realizado por las mujeres.

En cuanto a la legislación laboral, destaca la debilidad en su aplicación. En el sector privado, tanto trabajadores como trabajadoras palestinas sufren el bajo nivel de implementación de la ley. En torno al 80% de las personas trabajadoras se ven privadas de sus derechos laborales más básicos, como la indemnización por despido, la baja por enfermedad o el permiso por maternidad. Esto determina que la mayor parte de las mujeres palestinas se orienten hacia el empleo público.

Todas esas razones explican también la baja participación en la vida pública de la mujer palestina. Se impide así su intervención en el proceso de toma de decisiones sobre las políticas económicas, sociales y laborales que les afectan.

En un contexto de diálogo social debilitado, la infrarrepresentación de mujeres en los puestos de responsabilidad públicos, sociales y sindicales, ni fomenta su participación, ni permite visibilizar su importante contribución. A ello cabe añadir, que las ocupaciones precarias, copadas mayoritariamente por mujeres, son las que menor nivel de organización colectiva presentan, lo que dificulta la defensa de sus derechos.

Esta desoladora situación trae como consecuencia que las mujeres palestinas presenten las tasas más bajas de participación laboral a nivel mundial, sólo un 19,4%, frente a una tasa masculina del 71,5%. Habida cuenta del alto nivel educativo de las mujeres palestinas, esta situación representa una importante pérdida de potencial humano.

En cuanto a la tasa de desempleo en Palestina, la de los hombres se sitúa en el 23,9%, llegando a alcanzar el 38,4% para las mujeres. El mayor aumento de desempleo se registra en Gaza, donde existen muy pocas oportunidades con excepción del empleo en la salud y educación públicas, llegando a alcanzar una tasa de desempleo femenino del 53,4%. Por ello, la mayoría de mujeres que trabajan, lo hacen en el sector informal, como la limpieza del hogar, el cuidado de menores o el sector agrícola en un contexto familiar.

Aún más dramática es la situación entre la juventud palestina, donde menos de 1 mujer joven por cada 10 está empleada (tasa de actividad del 8,8% de mujeres jóvenes, frente al 49% de los varones). El desempleo entre estas mujeres es del 64,7%, llegando a alcanzar en Gaza el 86,3%.

Trabajadoras titulares de derechos

Gran parte de las trabajadoras palestinas desconocen que son titulares de derechos laborales, cuyo alcance y efectividad les son extraños. Para aquellas ya sensibilizadas y conscientes, el uso de los mecanismos de protección de derechos no es nada generalizado, bien por miedo al despido, o a la estigmatización. Estas trabajadoras se encuentran expuestas a presiones familiares y sociales, y carecen del apoyo y redes de las que sus compañeros disponen.

En el 2014, una gran parte de las trabajadoras (42,1%) en el sector privado, informal y de cuidados en Cisjordania estaban siendo pagadas



En cuanto a la tasa de desempleo en Palestina, la de los hombres se sitúa en el 23,9%, llegando a alcanzar el 38,4% para las mujeres.

por debajo del salario mínimo recientemente aprobado en Palestina. En Gaza, el salario medio de las mujeres trabajadoras equivale al 70% del salario mínimo. La brecha salarial se configura así como un problema preocupante por su alcance.

Dotar a estas trabajadoras de las herramientas para la reivindicación y defensa de sus derechos se hace esencial para promover su participación en el mundo laboral. También se hace necesario favorecer su organización en comités de trabajadoras, apoyando su implicación activa en estos procesos. A todo ello, se añade una exigencia perentoria de promover una mayor representatividad de las trabajadoras palestinas en las estructuras sindicales de toma de decisiones, para que sus necesidades sean tenidas en cuenta. Es desde esas posiciones de responsabilidad, desde las que se garantiza el respeto y promoción de sus derechos.

Responsabilidades de autoridades y obligaciones de empleadores

En el dibujo de este trágico cuadro es necesario incluir a las autoridades nacionales como entes titulares de responsabilidades. Se trata aquí de la Autoridad Nacional Palestina, del Ministerio de Trabajo palestino y su Departamento de inspección laboral, así como el Ministerio de Trabajo israelí.

Frente a posibles violaciones de derechos, este departamento de inspección laboral únicamente interviene en los casos en los que puede documentar la infracción, ello provoca que en la realidad sólo un 10% de los centros de trabajo queden cubiertos por su actuación. La falta de recursos públicos ocasiona una manifiesta debilidad e incapacidad de este departamento, reflejado en la falta de especialización de su personal en cuestiones específicas relativas a las trabajadoras. A ello se suma también la escasez de mujeres inspectoras de trabajo.

Las organizaciones sindicales y sociales han realizado importantes esfuerzos de apoyo a la inspección de trabajo ante la carencia de recursos del Ministerio, entre ellos cabe destacar la promoción de visitas de inspectores a los centros de trabajo. Esta colaboración, focalizada sobre la defensa y garantía de los derechos laborales de las palestinas, ha resultado fructífera, y se hace muy necesario estudiar las vías para su mantenimiento.

En cuanto al grupo de empleadores son, a su vez, titulares de múltiples obligaciones entre las que la principal es el respeto a los derechos laborales y una escrupulosa aplicación del marco normativo vigente. Es necesario realizar un importante trabajo de sensibilización dirigido a empleadores, para lograr su concienciación sobre las graves consecuencias de la vulneración de derechos, tanto para las trabajadoras que la sufren, como para todo el sistema social y económico, que se resiente.

Propuestas

Ante esta compleja y deplorable situación, *Paz y Solidaridad*², en coordinación con la Secretaría de Internacional y Cooperación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, propuso una intervención en el 2015, para la que contó con la colaboración de la organización palestina



Las organizaciones sindicales y sociales han realizado importantes esfuerzos de apoyo a la inspección de trabajo ante la carencia de recursos del Ministerio

*Democracy and Workers' Rights Center*³ (DWRC). DWRC es una ONG independiente con sede en Ramallah, formada por personas de la sociedad palestina del ámbito sindical, jurídico y académico con el objetivo de defender los derechos de las personas trabajadoras y promover la justicia social. DWRC y Paz y Solidaridad han realizado intervenciones conjuntas en cooperación internacional desde hace más de 10 años.

Durante el 2015, y frente a la situación descrita anteriormente, ambas organizaciones han llevado a cabo un minucioso proceso de análisis e identificación conjunta, tanto de los problemas a abordar, como de los objetivos a lograr. Ese trabajo ha permitido construir una sólida propuesta de intervención encaminada a promover el Trabajo Decente para las mujeres palestinas.

La intervención está diseñada para desarrollarse principalmente en la Franja de Gaza, complementada con acciones de incidencia sobre las

políticas públicas en Ramallah (Cisjordania), sede de la Autoridad Nacional de Palestina. Esta propuesta se articula sobre tres ejes de trabajo, dirigidos a cada uno de los actores implicados y anteriormente descritos, las trabajadoras palestinas, las autoridades y empleadores, y las organizaciones sindicales. Esos ejes son:

Empoderamiento y concienciación de las trabajadoras palestinas sobre sus Derechos Laborales. Principalmente a través de la formación y sensibilización en derechos, para su apropiación por parte de estas mujeres. Se completa este eje de trabajo con la prestación de un servicio de asesoramiento y defensa legal frente a violaciones de derechos laborales de las mujeres, con el fin de garantizarlos. Este eje de trabajo se dirige principalmente a las trabajadoras del sector informal, las del sector de los cuidados y servicios, y las jóvenes graduadas desempleadas.

Mejora de la representatividad de las organizaciones sindicales palestinas. Centrada principalmente en la capacitación en igualdad a cuadros sindicales y representantes de la sociedad civil. En paralelo, la realización de formaciones específicas a mujeres sindicalistas con el fin de aumentar su presencia y mejorar su representatividad en las organizaciones sindicales.

Incidencia sobre el respeto al salario mínimo y aplicación de la legislación laboral. Dirigida en concreto al empresariado palestino y extranjero, y a las autoridades públicas, como el Ministerio de Trabajo. Integra también el fortalecimiento de la Inspección de Trabajo, con la promoción de visitas de los inspectores a los centros. Otro apoyo prestado a esta institución es la realización de informes sobre violaciones de derechos laborales de las trabajadoras, y sesiones de sensibilización con el personal especializado. Al mismo tiempo se pretende llevar

a cabo una incidencia política para la mejora de la legislación laboral y social, que consiga una mayor adecuación con los estándares internacionales en Trabajo Decente. Para la efectividad en este eje de trabajo, se hace imprescindible buscar la colaboración con la sociedad civil, medios de comunicación y mundo académico.

En síntesis, con esta propuesta se persigue mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras

Se pretende llevar a cabo una incidencia política para la mejora de la legislación laboral y social, que consiga una mayor adecuación con los estándares internacionales en Trabajo Decente.

palestinas, asegurando sus derechos laborales, de acuerdo a la noción de Trabajo Decente, e integrando el enfoque de género. En paralelo se pretende el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y el desarrollo de la legislación laboral palestina, con vistas a mejorar, no sólo las condiciones de vida de las trabajadoras, sino de toda la sociedad palestina. ✓

NOTAS:

¹ “La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados”, anexo a la Memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la Conferencia de la OIT 104^a reunión, 2015.

² Página web de Paz y Solidaridad:
<http://www.pazysolidaridad.ccoo.es/pazysolidaridad/>

³ Página web de la organización *Democracy and Workers' Right Center*: <http://www.dwrc.org/>

MARTA SANZ

ESCRITORA: FARÁNDULA, SU ÚLTIMA NOVELA HA RECIBIDO EN 2015 EL PREMIO HERRALDE.

'Yo, como poeta, soy muy irreverente, muy irrespetuosa'

Entrevista realizada por Carmen Rivas

Es licenciada en Filología y doctora en Literatura Contemporánea por la Universidad Complutense de Madrid. La carrera literaria de Marta Sanz comenzó cuando se matriculó en un taller de escritura de la Escuela de Letras de Madrid y conoció al editor Constantino Bértolo, quien publicó sus primeras novelas en la editorial Debate. Quedó finalista del Premio Nadal en 2006 con la novela "Susana y los viejos". En "La lección de anatomía" utilizó su propia biografía como material literario. En la novela negra "Black, black, black" creó el personaje del detective homosexual Arturo Zarco, protagonista también de su novela "Un buen detective no se casa jamás". En 2013 publicó "Daniela Astor y la caja negra", donde recrea el mundo de la cultura popular y las actrices de la Transición española como Susana Estrada, María José Cantudo o Amparo Muñoz. Tras su publicación, esta novela recibió distintos premios (el premio Tigre Juan, el Premio Cálamo «Otra mirada» 2013 y el de la página de crítica literaria Estado Crítico).

Además de su obra como novelista es autora de cuentos, poesía y ensayos y ha ejercido la crítica literaria en distintos medios. Ha sido profesora en la Universidad Antonio de Nebrija de Madrid y ha dirigido la revista literaria Ni hablar. Colabora habitualmente en los periódicos El País y Público y en las revistas Mercurio, Ínsula y Quimera.

Pregunta.: La crisis y su repercusión en el mundo de los actores es básicamente el argumento de su última novela. ¿Tenía



Lo del mundo de los actores me venía por una parte ya de "Daniela Astor y la caja negra", en la que había expresado mi fascinación por ese mundo. Una fascinación entre frívola y política.

algún objetivo concreto al abordar las repercusiones de la crisis en ese mundo tan complejo?

Respuesta.: Siempre que escribo una novela, suelo tener una intención comunicativa previa. Para mi la escritura es un proceso de comunica-

ción y el autor tiene que tener la responsabilidad y la cabeza de pensar primero lo que quiere decir antes de tomar la palabra. También es verdad que mientras estás escribiendo un libro van surgiendo cosas, vas aprendiendo otras, vas modificando esos posibles objetivos que tenías al principio. Yo tenía bastante claro que quería hablar de la crisis y del mundo de los actores. Lo del mundo de los actores me venía por una parte ya de “Daniela Astor y la caja negra”, en la que había expresado mi fascinación por ese mundo. Una fascinación entre frívola y política. Yo había querido hablar en esa novela de cómo se relacionan la realidad y su representación, sobre todo porque yo tengo un concepto de cultura que pretende ser significativo, no inofensivo, que en cada momento está contando cosas sobre la realidad en la que se vive.

P.: Farándula es el título de su última novela y usted ha reconocido sentirse fascinada por ese mundo. ¿Nos podría decir que es lo que le atrae de él y como surge esa atracción?

R.: En el caso de Farándula me pareció buena idea unir esa especie de fascinación por el arte y por el mundo de los actores con la crisis económica dado que para mí son la expresión, la metáfora de, por una parte el mayor glamour, ese que vemos todos de las alfombras rojas cuando se van a recoger los premios y, al mismo tiempo, la mayor precariedad. Ahora la profesión de actor tiene más del 70 por ciento de paro y ha llegado a tener el 90. Me parece que esa unión entre la máxima lentejuela y la máxima precariedad era una metáfora del mundo en el que vivimos. Por fuera están los vips, los anuncios, los neones, el mundo de la publicidad, todo fosforesce, todo parece que va de maravilla pero en cuanto rascas un poquito por dentro, lo que hay es un sistema violento que lo que hace es propiciar la precariedad.

P.: ¿Puede hacernos un resumen de lo que ha querido transmitirnos, comunicarnos en Farándula?

R.: La novela habla de muchas cosas. De la impunidad del anonimato, de dos formas de compromiso que pueden tener los artistas. Un compromiso tolerado y otro no tolerado. Por ejemplo

si haces una gala de beneficencia en Marbella a favor de los parados, es decir, si ejerces la caridad, si pones una tirita al sistema pero no le cuestionas, el sistema sigue perfectamente engrasado y además los que participan aparecen públicamente tienes la imagen de ser buenos, ese es un compromiso tolerado. Pero, si firmas un manifiesto propiciado por un sindicato esto ya duele más y entonces es cuando surge el insulto desde el anonimato contra quienes cues-

La documentación de Farándula tiene poco que ver con conversaciones directas de los implicados en los asuntos o contactos personales y mucho con el buceo en prensa y con otro asunto que es muy personal y es que cuando yo era pequeña, mis padres pertenecían a una compañía de teatro de aficionados, un grupo de teatro amateur.

tionan las actuaciones del sistema. De todas esas contradicciones que tienen que ver con los oficios culturales y las diferentes dimensiones del compromiso es de lo que habla Farándula en una clave satírica a través de un grupo de actores que pueden ser más o menos reconocibles pero yo no he buscado que se les reconozca de una manera clara y unívoca sino que son características dispersas: gente que pertenece a una saga familiar, artistas que trabajan en una serie y luego cuando se acaba ponen copas por la noche, pequeñas compañías de teatro que buscan soluciones imaginativas para salir adelante en los peores tiempos de crisis. De todo ese mundo se habla en la novela.

P.: ¿Para escribir este libro ha tenido contactos con actrices, actores, directores y otros profesionales del mundo del espectáculo?

R.: De tu a tu con los actores no he tenido prácticamente contacto. Conozco a muy pocos actores y a los que conozco los conozco de refilón. Conozco y admiro el trabajo de Petra Martínez y de Juan Margallo y de alguna manera ese trabajo

e incluso sus propias figuras aparecen insinuadas en dos personajes de la novela. Conozco personalmente a la actriz Clara Sanchis que es una de esas representantes de sagas familiares de actores y poquito más. Toda la documentación de Farándula tiene poco que ver con conversaciones directas de los implicados en los asuntos o contactos personales y mucho con el buceo en prensa y con otro asunto que es muy personal y es que cuando yo era pequeña, mis padres pertenecían a una compañía de teatro de aficionados, un grupo de teatro amateur. Recuerdo vivir con verdadero terror esos momentos en los que mi madre era la actriz principal de la obra que iban a representar y yo temía que se equivocara o que se le olvidara el papel, o que algo no funcionara y entonces ella no supiese como reaccionar. Por eso durante muchos años me costó mucho ir al teatro porque empatizaba con los actores de una manera tan desmesurada que no me dejaba disfrutar del espectáculo. Eso se relaciona con un tema de Farándula, se trata de la necesidad que tenemos en todos los campos, en el mundo de la política, en el de los afectos, de restablecer vínculos fuertes.

P.: ¿Usted cree, como sostienen desde no pocos ángulos, que vivimos en una sociedad líquida, donde todo se puede diluir sin más?

R.: Vivimos en un mundo digital donde los vínculos son blandos, son flojos. Parece que la gente se compromete políticamente por Internet, pero en realidad lo que hacen simplemente es lavar un poco la conciencia dándole a un clic, que es una cosa que supone muy poco esfuerzo. Frente a ese mundo, para mí el teatro es una manera de reivindicar otra vez los vínculos fuertes. Cuando eres espectador de una obra de teatro y te levantas porque no te gusta, eso es un acto de violencia muy evidente, muy grande, el actor lo nota, tu lo notas y te puedes sentir muy avergonzado, muy cabreado. Esos son los vínculos de lo que yo hablo. Esos son los vínculos a los que se refiere Farándula, la novela nos habla de un cambio de mundo. Un cambio de mundo que nos crea incertidumbre y en el cual no sabemos cual va a ser nuestro sitio ni como artistas, ni como literatos, ni como sindicalistas, ni como gente que se dedica al mundo de la política o de

la cultura. No sabemos que va a pasar con este cambio del mundo analógico al digital pero sabemos que nada va a ser lo mismo y, probablemente, tenemos una mezcla de miedo y legítima resistencia a ciertas transformaciones.

P.: ¿El momento de cambio que vivimos es solo el paso de lo analógico a lo digital o estamos ante la sustitución del ser humano por la máquina en todos los terrenos, incluido el intelectual, el del pensamiento y hasta el de la creación?

R.: No lo sé. De hecho probablemente por eso he escrito Farándula, porque me hago todas esas preguntas, por que vivo en esa incertidumbre y no me lo se contestar. Hay veces que me levanto por la mañana y estoy absolutamente apocalíptica y hay otros días que no. Pero lo que sí que se

Ahora la profesión de actor tiene más del 70 por ciento de paro y ha llegado a tener el 90. Me parece que esa unión entre la máxima lentejuela y la máxima precariedad era una metáfora del mundo en el que vivimos.

es que no se puede hacer es confundir la crítica que podemos hacer al mundo digital, a Internet, a la vigilancia a la que nos somete Internet confundir toda esa crítica con el reaccionarismo. Creo que tenemos que ser críticos con las cosas que están pasando para sacar de ellas el mayor provecho y procurar que, como seres humanos, nos genere el menor daño posible. Lo que ocurre es que a veces, dentro de este mundo, veo que hay muchas necesidades creadas, un fetichismo absolutamente consumista que nos hace olvidarnos de todo lo demás, creo que vendiéndonos la panacea de la máxima libertad a través de Internet lo que estamos siendo es una de las sociedades más vigiladas de la historia. Todas estas cosas hay que decirlas no para frenar el progreso sino para que el progreso no se nos coma y nos convierta en seres humanos infelices o en algo cada vez más alejado de lo que entendemos por tales.

P.: Más allá de la farándula y del mundo del espectáculo, ¿qué es para usted la cultura?

R.: Para mí la cultura es una manera de comunicarte con los otros. Es un movimiento que se retroalimenta permanentemente en dos direcciones. La palabra que surge desde un yo que pertenece a una comunidad y que vuelve a esa comunidad otra vez para repercutir en el yo. Para mí la cultura es el movimiento del individuo que sabe que forma parte de una comunidad y que lo que diga va a ser significativo para esa comunidad y de alguna manera va a intervenir en lo real con la posibilidad de transformarlo. Eso es para mí la cultura o al menos la cultura que a mí me interesa. Esa cultura que desde las disciplinas artísticas o literarias: escritura, pintura, interpretación o cualquier otra, lo que transmiten a los receptores es un mensaje de autenticidad. Yo creo que la cultura que nos interesa a todos es aquella que es capaz de cambiar, de modificar nuestra visión del mundo.

P.: Además de novelas como Farándula, escribe novela negra y poesía. ¿En que disciplina se siente más libre para expresarse sin cortapisas, sin miedo?

R.: Es verdad que escribir novela me supone un gran esfuerzo porque es un género que exige mucha disciplina, mucha persistencia, mucho rigor, mucho trabajo a lo largo del tiempo, mucho miedo a equivocarte, es un género muy exigente. También es verdad que me siento más cómoda escribiendo poesía. Pero en realidad, aquí hay una contradicción porque la poesía no es menos exigente en absoluto. Esto lo puedo decir desde una perspectiva tremendamente personal. Hay otros autores para los que escribir poesía les exige una concentración y un rigor que no ponen en una novela. Yo creo que esto tiene que ver con la valoración que se hace de los géneros o con el respeto que cada autor le tiene a cada uno de ellos. Yo como poeta soy muy irreverente, muy irrespetuosa que se lo pasa muy bien escribiendo poesía. Me siento muy libre escribiendo poesía y al mismo tiempo se que eso puede ser una falta de responsabilidad.

P.: ¿De que se siente más orgullosa, más

satisfecha, de su trabajo como novelista o como poeta?

R.: Yo en general me siento orgullosa de ser una mujer que practica un oficio en el que es consciente de que cada historia tiene que encontrar su propia forma de expresarse, su propio lenguaje. Me siento orgullosa de ser una trabajadora eficaz en mi oficio que de repente tiene un determinado tipo de sentimiento y se que tengo que expresarlo a través de la poesía y, en otros casos a través de una novela. Voy buscando en

Todas estas cosas hay que decir las, no para frenar el progreso sino para que el progreso no se nos coma y nos convierta en seres humanos infelícísimos o en algo cada vez más alejado de lo que entendemos por tales.

cada una de mis aproximaciones el lenguaje que necesito para expresarme de un modo más eficaz, más adecuado a lo que necesito comunicar.

P.: ¿El hecho de ser mujer le ha supuesto un mayor esfuerzo para conseguir el reconocimiento profesional o esa realidad en el mundo literario no tiene demasiada importancia?

R.: Me he sentido muy apoyada y reconocida por mis compañeros, desde el primer momento. Esto no quiere decir que el camino haya sido fácil. He tardado más de 20 años en tener un cierto "nombre" en un mundo, que como cualquier otro sector de actividad, ha estado históricamente copado por los hombres.

Además, en este oficio como en los demás, las mujeres no estamos en igualdad de condiciones. Como digo, hay un problema histórico que ahora, de alguna manera, se está corrigiendo porque hay bastantes escritoras jóvenes que son conscientes de que su diferencia provoca una desigualdad en el trabajo que están desempeñando. Por eso, reivindican una voz específicamente femenina, reivindican una mirada específicamente femenina y hablan de los temas y de los problemas que atañen directamente a las mujeres. ✓

Joaquín Pérez Rey | Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UCLM

Justicia transicional y derechos sociales. Breve apunte desde el caso español*

En demasiadas ocasiones el estudio de los derechos sociales se asemeja a esos trenes que siempre llegan con retraso: es una generación de derechos, se nos dice, que aterriza en los textos jurídicos tras el reconocimiento de los derechos civiles y políticos y, aunque esto no se suele explicitar con tanta crudeza, se sugiere que no alcanzan la importancia de los derechos de primera generación porque su realización puede someterse a condicionantes económicos, como lamentablemente parece admitir el Tribunal Constitucional español a propósito de los derechos sociales-laborales en la crisis económica que padecemos.

Se trata, sin embargo, de un lugar común sin excesivo fundamento como acreditan los estudios más serios sobre derechos sociales. No sólo es que históricamente derechos sociales y civiles y políticos surjan al unísono (MARTÍN), sino que respecto de los sociales cabe establecer garantías idénticas que las previstas para los civiles y políticos, de los que no se distinguen tanto en su estructura como se nos ha querido hacer ver.

Hoy en día, como es conocido, parece existir un consenso, al menos sobre el papel, según el que los derechos humanos no admiten parcelaciones y que el respeto a los mismos implica el de todas las variantes que los integran sean sociales, culturales, ambientales, civiles o políticas.

Desafortunadamente estos acuerdos parecen estallar cuando arrecian las dificultades económicas o cuando se trata de escenarios de cierta novedad y experimentalidad.

Así sucede, por ejemplo, con la justicia transicional, definida por la ONU como “toda la variedad de procesos y mecanismos asociados con los intentos de una sociedad por resolver los problemas derivados de un pasado de abusos a gran

escala, a fin de que los responsables rindan cuentas de sus actos, servir a la justicia y lograr la reconciliación”.

Los mecanismos jurídicos que se ensayan para gobernar las sociedades que transitan desde graves escenarios de violencia colectiva hacia la paz y el respeto a los derechos humanos, suelen dejar aparcadas las violaciones de los derechos sociales, económicos y culturales. Y lo hacen a pesar de que, como es fácil intuir, laconculcación siste-

Los mecanismos jurídicos que se ensayan para gobernar las sociedades que transitan desde graves escenarios de violencia colectiva hacia la paz y el respeto a los derechos humanos, suelen dejar aparcadas las violaciones de los derechos sociales, económicos y culturales.

mática y grave de estos derechos suele estar muchas veces en la base de los regímenes dictatoriales que se desean dejar atrás. Todavía más, las consecuencias derivadas del incumplimiento de estos derechos suelen perdurar en el tiempo y con frecuencia explican las estructuras de poder y los equilibrios sociales que se conforman tras la transición. Quizá se trata de uno de los rostros más discretos de las dictaduras, pero no por ello menos execrable: algunas de las grandes fortunas de las democracias hunden a menudosus raíces en el expolio, la corrupción o la violación sistemática de los derechos de los trabajadores cometidas durante el régimen anterior.

Se trata por todo ello de una dimensión, la de los derechos sociales en el marco de la justicia

* Se recogen aquí resumidas algunas de las ideas expuestas en las jornadas organizadas por la Facultad de Historia de la UCM y la Fundación Primero de Mayo el 18 de noviembre de 2015 en Madrid con el título *El franquismo cuarenta años después: archivos, transición y narrativas*.

transicional, que no debería relegarse y mucho menos en un país, como el nuestro, donde la violación de los derechos económicos, sociales y culturales fue una seña de identidad del franquismo.

La dictadura franquista tuvo un marcado carácter antiobrero, de represión clasista. En ella, advierte BAYLOS para el primer franquismo, se produjo una “gestión burocrática plenamente desafortunada en la que las fronteras entre lo público y lo privado se desvanecieron frecuentemente, dando lugar por otra parte a trayectorias empresariales de fuertes patrimonios personales basados en el expolio, la confiscación y el estraperlo. Ello generaría una situación de postración económica que se correspondía con un panorama social desolador de falta de abastecimiento, hambruna y desnutrición, aumento de las enfermedades y de la mortalidad, especialmente la infantil, que eran padecidos con mayor gravedad en razón de una doble circunstancia, que nonecesariamente debía coincidir: la pertenencia a la clase obrera y a la consideración de vencidos”.

La represión de los trabajadores se constituyó así en característica casi definitoria de este período ominoso de nuestra historia. En palabras de DEL ÁGUILA: “el carácter represivo fue la nota configuradora, consustancial del régimen franquista y dentro del amplísimo universo de la represión institucional, la llevada a cabo contra los obreros y sus organizaciones de clase fue las más intensa en términos cuantitativos y cualitativos”. Basta remitirse, como hace el autor, a algunos de los actos normativos del franquismo para comprobarlo. Desde el Bando de Queipo de Llano de 1936 (relativo a las ejecuciones de las directivas de las organizaciones marxistas o comunistas, en caso de que no se diera con ellas, la ejecución de los afiliados, arbitrariamente elegidos); hasta el sometimiento a la jurisdicción militar de los que coarten la libertad de trabajo o abandonen éste; pasando por la criminalización de la huelga o la consideración como faltas laborales de los actos de los trabajadores contra los intereses de la empresa.

Se trató, vuelve a decir BAYLOS, de una “restauración por el terror de un orden antiguo, tradicional y despótico que consideraba su principal enemigo la lucha de clases, es decir, la capacidad



La represión de los trabajadores se constituyó así en característica casi definitoria de este período ominoso de nuestra historia.

de organización y de acción de la clase trabajadora”.

Piénsese que el régimen hizo de la negación del conflicto social uno de sus rasgos definitorios: “el conflicto quedó abolido por decreto y en su lugar la armonía se elevó a categoría jurídica”, erigiéndose el Estado en “gendarme de las relaciones de producción existentes y, por tanto, en garante de la propiedad privada y de las prerrogativas empresariales” (BABIANO).

Y el carácter antiobrero del franquismo se mantuvo durante su entero período apenas disimulado por las operaciones estéticas que en materia laboral introdujo la última fase de la dictadura.

No sólo el carácter represivo en términos de clase del régimen justifica la atención a la justicia transicional de los derechos sociales, sino también el protagonismo del movimiento obrero en el fin de la dictadura, que fue decisivo pese que se empeñe en negarlo la visión edulcorada de nuestra transición como un período limpio y no conflictivo pilotado desde las élites. El régimen erigido contra los derechos de los trabajadores mantuvo sus convicciones también en sus estertores, como demuestra que unos de los hechos

más terribles de la transición fuera precisamente el asesinato de un grupo de abogados laboristas. Todo ello permite comprender además que en materia de trabajo no fuera posible transacción alguna con el franquismo y que la única salida fuera de la de un auténtica ruptura constitucional con las instituciones laborales del régimen.

Visto desde el prisma de la justicia transicional el paso de la dictadura a la democracia en nuestro país constituye un modelo de lo que no debe hacerse. Lo ha expresado con brillantez y contundencia el Magistrado SÁEZ VALCÁRCEL: “Aquí se ha negado cualquier forma de justicia transicional. España es modelo en la historia de las transiciones de olvido impuesto y de impunidad garantizada [...] es en realidad un contramodelo forjado en la amnesia impuesta por unos y consentida por otros. Ejemplo sí, pero de impunidad de grandes criminales, de mentira, de silencio, de abandono y desprecio de las víctimas de la represión. Una impunidad negociada que consolidó los cimientos de un sistema político de democracia controlada, heredero de la dictadura, donde se respetaban las inmunidades de los agentes del poder”. Un contramodelo, añadimos, que además mantuvo incólumes los privilegios económicos y nutridas las cuentas corrientes fraguadas durante la dictadura sobre la base de la violación sistemáticas de los derechos humanos.

Se trata de una situación que debe ser revisada desde el momento en que el paso del tiempo no justifica este anquilosamiento, no hace desaparecer la impunidad, al igual que los procesos de transición no justifican el apartamiento del Derecho Internacional.

En la materia que a nosotros ahora nos interesa, los derechos económicos, sociales y culturales, la necesidad de articular fórmulas que revisen el estado de cosas que surgió de la dictadura es también imprescindible una vez que, como ya hemos dicho, los patrones instaurados por los regímenes autoritarios sobre la base de la negación de estos derechos suelen mantenerse en el tiempo de diversas formas. Por ejemplo perpetuando los beneficios obtenidos como consecuencia del desconocimiento de los derechos sociales o impidiendo a particulares y organizaciones recuperar el patrimonio del que fueron desposeídos. Piénsese, por ejemplo y para

el caso español, en el denominado “dinero rojo”, por no hablar de la necesidad de resarcir a las víctimas de trabajo infantil o forzado o a aquellos que perdieron sus empleos o se vieron discriminados en el acceso al trabajo o, sin ánimo exhaustivo, a las víctimas del expolio que tuvo lugar a través de las Comisiones de incautación y la Ley de Responsabilidades Políticas.

Hasta ahora la respuesta que se ha dado en nuestro país ha sido parcial y timorata, destacando la amnistía laboral prevista en la Ley 46/1977 y la Ley 52/2007 generalmente conocida como de memoria histórica. En esta última se prevén indemnizaciones, así como pensiones y prestaciones para diversos casos de víctimas, sin embargo en ella, como ha advertido BAYLOS,

Visto desde el prisma de la justicia transicional el paso de la dictadura a la democracia en nuestro país constituye un modelo de lo que no debe hacerse.

no se contempla la responsabilidad del Estado democrático en el padecimiento de persecución o violencia durante la dictadura por parte de sujetos privados sobre otras personas, puesto que se entiende que la esfera de las relaciones de poder privado en la empresa respecto de los trabajadores han quedado ya cerradas con las disposiciones de la Ley de Amnistía y no pueden reabrirse en nuestro sistema jurídico desde la declaración de inconstitucionalidad de la imprescriptibilidad de las acciones derivadas de la amnistía laboral (STC 147/1986).

Se trata de una situación que apenas satisface las exigencias de la justicia transicional, que pueden resumirse en cuatro principios:

1. la obligación del Estado de investigar y procesar a los presuntos autores de violaciones graves de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario, incluida la violencia sexual, y de castigar a los culpables;
2. el derecho a conocer la verdad sobre los abusos del pasado y la suerte que han corrido las personas desaparecidas;
3. el derecho de las víctimas de violaciones

graves de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario a obtener reparación;

4. la obligación del Estado de impedir, mediante la adopción de distintas medidas, que tales atrocidades vuelvan a producirse en el futuro.

Y es una justicia que debe tener en cuenta los derechos sociales, económicos y culturales como reclaman autorizadas voces doctrinales para las que la justicia transicional debe abrazar la justicia social (ARBOUR). En esta misma línea se mueve un interesante informe de Naciones Unidas “Justicia transicional y derechos económicos, sociales y culturales” (New York y Ginebra 2014) en el que se puede comprobar que ya no se trata de una cuestión meramente especulativa o académica como demuestran los casos de Timor-Leste (donde se pusieron de relieve las muertes debidas al hambre y la enfermedad y cómo Indonesia había discriminado a los timorenses y no había satisfecho algunas necesidades básicas, como las relacionadas con la alimentación, el abrigo, los medicamentos esenciales y la educación básica); Sierra Leona (donde la Comisión estableció varias categorías de violaciones, incluidas las económicas, como los saqueos, la destrucción de bienes y la extorsión); Guatemala (donde el Estado había privado a los pueblos indígenas de sus actividades económicas tradicionales, lo que había provocado su desplazamiento forzado y afectado a su supervivencia y su cultura, y los había obligado a vivir en condiciones de pobreza extrema) o, por no alargarnos, el caso de Liberia (en este caso las empresas aplicaban distintas normas laborales a los trabajadores en función del origen nacional y el Estado no había impedido ese tipo de comportamientos, violando así su obligación de proteger a las personas frente a la discriminación, de manera que puedan disfrutar de su derecho a percibir igual remuneración por igual tarea, llegando la Comisión a la conclusión de que «el enorme número y la gran escala de los delitos económicos cometidos en Liberia habían privado brutalmente al país y a sus ciudadanos de sus derechos económicos y obstaculizado el desarrollo económico y la política del Estado»).

Se trata de todos modos de un territorio incipiente en el que queda mucho por explorar y estudiar como el Informe recién citado reconoce: “Se requieren más estudios y una labor más sos-

tenida en el ámbito de la justicia transicional, las causas profundas de los conflictos y las violaciones masivas de los derechos económicos, sociales y culturales”. Esperemos que este ámbito de investigación se desarrolle de manera acorde con la importancia que tiene y que no pase inadvertido en un país que como el nuestro se empeña en el olvido, que no es más que una de las máscaras de la impunidad. Los fines de la justicia transicional: conocer la verdad, reparar los daños, castigar a los culpables; deben alcanzar a las violaciones masivas de los derechos sociales y para que esto sea posible el sendero pasa en primer lugar por iluminar qué derechos sociales fueron objeto de conculcación masiva y en qué consistió su violación, individualizando víctimas y victimarios. Un camino que los historiadores recorren con gran rigor en nuestro país, pero en el que sin duda cabe seguir insistiendo desde el enfoque de los derechos sociales. ✓

BIBLIOGRAFÍA CITADA

ARBOUR, L., “Economic and social justice for societies in transition”, *New York University Journal of International Law and Politics*, vol. 40:1, 2007.

BABIANO MORA, J., *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*, Siglo XXI, Madrid, 1995.

BAYLOS GRAU, A., “Corporativismo y fascismo en el modelo laboral del primer franquismo”, en *Ibid.* (Coord.), *Modelos de Derecho del Trabajo y cultura de los juristas*, Bomarzo, Albacete, 2013.

BAYLOS GRAU, A., “Derechos económicos e indemnizaciones derivados de la memoria histórica”, en José Antonio Martín Pallín y Rafael Escudero (eds.), *Derecho y memoria histórica*, Trotta, Madrid, 2008.

DEL ÁGUILA TORRES, J. J., “Chrysler España SA, diciembre de 1971: Un paradigma de la represión laboral del último franquismo”, *Estudios Fundación 1º Mayo*, núm. 94, 2015.

MARTÍN, S., “Derechos sociales y procesos constituyentes (1931, 1978, ¿2016?)”, *Gaceta Sindical*, núm. 23, 2014.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE NACIONES UNIDAS, *Justicia transicional y derechos económicos, sociales y culturales*, New York y Ginebra, 2014

SÁEZ VALCÁRCEL, R., “Justicia transicional y España ¿se puede juzgar la historia?”, en AA. VV., *Memoria histórica: ¿se puede juzgar la historia?*, Fundación Antonio Carretero, Madrid, 2009.

Mireia Morán

Una esclava en venta

Esta pintura se encuentra en el Museo del Prado de Madrid, cronológicamente se encuadra a finales del siglo XIX, aproximadamente después del año 1892. Es obra del artista sevillano José Jiménez Aranda que nos propone una visión muy directa, casi violenta, de lo que sucede en la escena. En un primer plano y copando la práctica totalidad del lienzo se representa a una joven desnuda que repliega su cuerpo sobre sí misma, pudorosa, avergonzada de su desabrigo.

Algunos artistas europeos, como Jean Léon Gerome desde el ámbito academicista, ya habían utilizado la temática de la esclavitud, pero desde un punto de vista mucho menos agresivo para el espectador. Otros, como el neoclásico Dominique Ingres, sin embargo utilizan la excusa de lo extravagante, lo exótico y misterioso, de todo lo proveniente de Oriente, para representar odalisca y concubinas evitando recordarnos que también son personas que se encuentran sometidas y además, desde un punto de vista Occidental, con la idealización de los harenes y donde se busca crear entornos llenos de un ambiente mágico que suponen una excusa para deleitarse con el desnudo femenino.

Es un cuadro muy directo para el espectador, tanto por la representación como por su formato. Una mujer completamente desnuda, sentada sobre una alfombra oriental. La larga melena oscura de la esclava le cae por la espalda y la muchacha agacha la cabeza, ocultando su rostro, sombrío, no se logra percibir bien si tiene los ojos cerrados o mira al suelo, pero el sentimiento



Esta pintura se encuentra en el Museo del Prado de Madrid, cronológicamente se encuadra a finales del siglo XIX, aproximadamente después del año 1892. Es obra del artista sevillano José Jiménez Aranda

de humillación queda manifiesto, además de la soledad y el miedo. Está expuesta públicamente en una calle cualquiera de cualquier ciudad, quizás en un mercado de venta de personas, se percibe por las losas de piedras dispuestas de forma regular. La joven se encuentra rodeada de personajes masculinos que el pintor nos presenta

de manera totalmente anónima, ya que de estos personajes sólo llegamos a ver la parte más inferior de sus cuerpos, pies, botas, sandalias y ropas que contrastan con la piel blanca exhibida al sol de la joven. El punto de vista desde el que percibimos la escena es muy alto, como si Jiménez Aranda buscara que el espectador integrara su mirada en el mismo tumulto obscuro que la rodea, hacernos avergonzar por la situación de la que el artista nos hace cómplices.

Lo único que oculta el cuerpo de la mujer, es lo mismo que hace que el autor para que el espectador la perciba como una persona aunque los individuos que la rodean la consideren una mera mercancía, de su cuello pende un cartel escrito en griego que completa la información de la imagen: donde aparece su nombre y su edad y el precio por el que sus captores la tasan, resulta sórdido.

Una de las manos de la mujer, la derecha, está tensa casi como si de una garra se tratase y se apoya buscando estabilidad en el suelo sobre la alfombra de estilo oriental sobre la que está sentada mientras la otra reposa en el regazo.

La esclavitud como tal daba sus últimos coletazos en el siglo XIX, en España oficialmente en 1870, pero debemos recordar y ser conscientes que el tráfico de esclavos y su venta fue uno de los pilares en torno a los cuales giraba la economía en los siglos anteriores. En el caso de las mujeres, como queda patente de manera explícita en esta obra, la esclavitud resulta inherente a su explotación sexual. Las esclavas y los esclavos eran considerados como objetos, bienes muebles que podía ser comprados y vendidos,



ΡΟΔΟΝ ΕΤΩΝ ΙΗ
ΠΩΛΕΙΤΑΙ ΜΝΑΣ Ω,
Rosa de dieciocho años en
venta por 800 monedas.

carecían de cualquier derecho y estaban supeditados a la voluntad de sus dueños y de la misma manera sus hijos y las sucesivas generaciones.

Esta obra de Jiménez Aranda, considerada una de las mejores del costumbrismo romántico del siglo XIX, se recrea en el cuerpo de la mujer, con un estudio preciosista de la representación en el que trata de llamar la atención sobre la esclavitud a la que esa de 18 años se verá abocada. El artista no busca otra cosa que incomodarnos y convertirnos en

Las esclavas y los esclavos eran considerados como objetos, bienes muebles que podía ser comprados y vendidos, carecían de cualquier derecho y estaban supeditados a la voluntad de sus dueños.

seres escrupulosos con la realidad. Es *Una esclava en venta*, de las muchas que hay.

Es esta forma de esclavitud, que ahora se conoce como tráfico de mujeres, también lo es en muchas ocasiones de niñas y niños, en las que se comercia con personas, con seres humanos destinados a la comercio sexual, pero hemos de ser conscientes que es algo que sucede a diario en el mundo y muchas veces de una manera muy próxima a nosotros. Esta imagen denota que la mujer resulta un mero botín de guerra, un objeto con cualquier uso para quién la compre. No hay que olvidar ésta y otras violencias contra las mujeres, jóvenes y niños ni ahora ni ningún otro día del año. ✓