

# Trabajadora75

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJERES, IGUALDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO



Informe: Cuidados, por la necesaria dignificación de las condiciones de trabajo

Maternidad y precariedad, una charla abierta entre Diana Oliver y Carolina Vidal

Presentación 'Igualdad y diversidad en los convenios colectivos'

V ÉPOCA. JULIO 2022



## CAMPAÑA

**3/Años de lucha y #OrgulloDeSer en el Trabajo. Porque fueron, somos. Porque somos, serán.** Por Diana García Bujarrabal.

## EDITORIAL

**4/Igualdad, derechos, cuidados... Nos jugamos el futuro.**

## POR AQUÍ

**6/Formación en materia de registro retributivo.** Por Amaia Otaegui Jáuregui.  
**'Paternitats Igualitàries'** una revolució social construïda en gestos cotidians. Por Empar Pablo Martínez.

**7/Gente como tú mejora el mundo.** Por Patricia Laguna Herradón.

**Jornadas contra la LGTBIfobia en Toledo.** Pedro Jesús López Argudo.

## EMPLEO

**8-9/Las mujeres ante el empleo: impacto de la Reforma Laboral.** Por Esmeralda Sanz Berzal.

## COLOQUIO

**10-13/"La palabra conciliación ya no nos vale".** Maternidad y precariedad, una charla abierta entre Diana Oliver y Carolina Vidal. Por José Julio Alonso / Edición de Diana García Bujarrabal.

## GENERACIÓN XXI

**14/Las prácticas como sinónimo de precariedad en la juventud.** Por Adrià Junyent Martínez.

## INFORME

**15/Cuidados: por la necesaria dignificación de las condiciones de trabajo.**

**16-18/ Género y trabajo de cuidados: hacia un sistema de políticas de cuidados transformadoras.** Por Manuela Tomei.

**19-20/ Hacia la revolución de los cuidados.** Por María Eugenia R. Palop.

**21-22/ Por un pacto estatal de cuidados.** Por Begoña Marugán Pintos.

**23/ "Somos la red de muchas personas".** Por Trabajadoras del SAD de Bizkaia.

**Monitoras escolares, trabajadoras imprescindibles.** Por Marina Vega Jiménez.

**24/ CCOO defiende residencias centradas en las personas.** Por Generosa Tamargo.

**Por una subida salarial para todas las trabajadoras de escuelas infantiles.** Por Raquel Carballo Coello.

## CIBERFEMINISTAS

**25/Precarizando lo precario: Plataformas de limpieza a domicilio.** Por Lilita Reyes Hernández.

## POR EL MUNDO

**26-27/ La renovación de un compromiso de CCOO con Túnez.** Por Alejandra Ortega Fuentes / Ofelia De Felipe Vila.

## PUBLICACIONES Y LIBROS

**28/ Mujeres, Trabajos, Cuidados.** Por Eva Antón Fernández.

**Revista Amazonas, por un mundo "entre mujeres".** Por Diana García Bujarrabal.

**Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025.** Por Eva Antón Fernández.

## SOCIEDAD

**29-30/ El Tribunal Supremo rechaza el recurso de la CEOE sobre la negociación sindical de los planes de igualdad en las empresas sin representación legal de las personas trabajadoras.** Por Antonio Baylos.

## GUÍA PARA NO PERDERSE

**31-32/ Ensayo/Evolución del fútbol femenino en España y su lucha por la igualdad.** Por Raquel Prieto García

**Cine/ El otro lado del cuento de hadas.** Por Azahara Merino Martos

**Novela/ Solidaridad y sindicalismo contra la precariedad.** Por M. Luisa L. Municio

**Cine/ Discriminación de clase, desequilibrio de género e invisibilización.** Por Manuel Rodríguez Núñez.

## DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

**33-34/ Presentación del documento 'Igualdad y diversidad en los convenios colectivos'.** Por Isidra Baidés Boutureira.

## SALUD

**35-36/ De pasos adelante y pasos atrás de los derechos sexuales y reproductivos.** Por Silvia Espinosa López.

## UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

**37/ Un sindicato de iguales en una sociedad en transformación.** Por Vicente Sánchez Jiménez.

## EDITA

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

## DIRECCIÓN POSTAL

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

Correo electrónico: [trabajadora@ccoo.es](mailto:trabajadora@ccoo.es)

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable | Carolina Vidal López

Realización | Carmen Briz Hernández

Distribución | Raquel Prieto García

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

Colaboran en este número: Amaia Otaegui, Patricia Laguna, Pedro Jesús López, Adrià Junyent, Manuela Tomei, María Eugenia R. Palop, Begoña Marugán, Trabajadoras del SAD de Bizkaia, Marina Vega, Generosa Tamargo, Raquel Carballo, Lilita Reyes, Antonio Baylos, M. Luisa López, Manuel Rodríguez, Isidra Baidés, Silvia Espinosa, Vicente Sánchez, Eva Antón, Raquel Prieto, Ofelia de Felipe Vila.

Fotografías e ilustraciones de: Eva Sanabria, Pau Fons, Julián Rebollo, Marino Guardia, Javier Martín, Arturo Salinas, Fran Lorente, Adrián Mozas.

Fotografía de portada: Irene Blanco.  
Fotografía de contraportada: Fran Lorente.

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijes.



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

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

[www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres)

@RevTrabajadora

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

[www.facebook.com/RevistaTrabajadora](https://www.facebook.com/RevistaTrabajadora)

## Años de lucha y #OrgulloDeSer en el Trabajo. Porque fueron, somos. Porque somos, serán

**Diana García Bujarrabal**

LA LUCHA de CCOO por la igualdad y en contra de toda forma de discriminación en el trabajo es una de nuestras señas de identidad; lo es desde nuestra propia fundación y lo es también, con mayor energía si cabe, en el presente. La campaña del Orgullo de este año 2022 ha llegado en un momento histórico particularmente importante; se trata del primer año en el que se retoman las calles con normalidad tras la durísima pandemia y las restricciones. Y, por otra parte, pese a los avances en derechos de los últimos años, desde CCOO somos

conscientes de que el crecimiento de los discursos de odio promovidos por la ultraderecha supone un riesgo de retrocesos que no podemos permitir de ningún modo.

Nuestro lema, 'Años de lucha y #OrgulloDeSer en el Trabajo. Porque fueron, somos, porque somos serán', es un homenaje a todas las personas que nos han precedido con su dedicación y esfuerzo como sindicalistas y activistas LGTBI+ para reivindicar en las calles la igualdad y el respeto a la diversidad, pero también para montar en los centros de trabajo las primeras formaciones, campañas, documentos,

las primeras denuncias... Y es un lema que pretende ser también una declaración de intenciones: somos conscientes de nuestra responsabilidad en el momento presente para defender los derechos y libertades obtenidos y para seguir avanzando. No en vano, en el marco de la campaña de este año se ha presentado el documento 'Igualdad y diversidad en los convenios colectivos', con modelos de cláusulas concretas en diferentes materias, y hemos firmado un 'Acuerdo para eliminar la discriminación hacia las personas LGTBI+' con UGT.

También hemos contado en nuestras redes sociales con

el testimonio de activistas de nuestra red. Testimonios que miran al pasado, a todo lo conseguido, pero sobre todo al futuro, a los logros por conquistar desde el día a día del trabajo sindical. Y, como paraguas de todas estas acciones, nuestra imagen de campaña, dos mujeres que representan nuestra historia y nuestro presente, que caminan y combaten de la mano hacia un horizonte mejor. 

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



Diseño de Eva Sanabria.

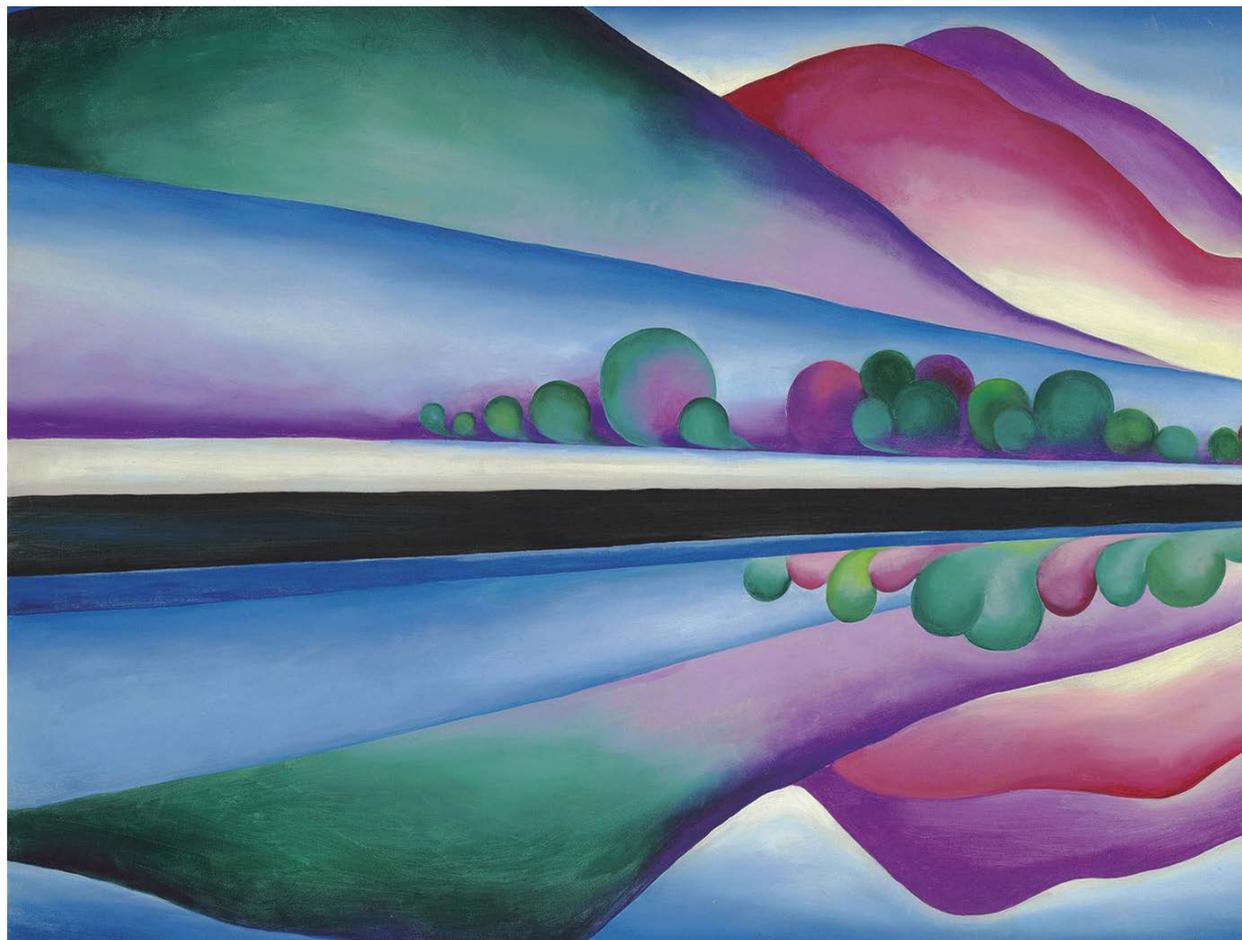
1976-2022  
**AÑOS DE LUCHA Y #OrgulloDeSer EN EL TRABAJO**  
 porque fueron somos,  
 porque somos, serán

## Igualdad, derechos, cuidados... Nos jugamos el futuro

**ESTAMOS** en un momento crítico, nos jugamos cuáles serán las nuevas reglas del juego en nuestra Sociedad, cómo forjamos la convivencia intergeneracional futura. Los avances de los últimos años sobre la piedra angular de la Igualdad han sido más tímidos de lo que nos hubiera gustado, pero no olvidemos que frente a ellos se alza una ola reaccionaria que es preciso combatir para no dar un solo paso atrás.

Advirtió el siglo pasado la filósofa feminista Simone de Beauvoir, “no olvidéis jamás que bastará una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres vuelvan a ser cuestionados”; alertar así desde el sindicalismo feminista de CCOO sobre el riesgo que para la Igualdad suponen en este momento la guerra en Ucrania, la urgencia que provoca la subida de precios y la inflación o el retroceso político reaccionario en EEUU en relación al aborto; mención especial para el desarrollo programático de la ultraderecha en nuestro país, que atenta descaradamente contra cualquier ideario que suene a expansión de derechos y libertades.

La histórica división sexual del trabajo ha impuesto las tareas propias del “cuidado de la vida” a las Mujeres, que como quienes nacen con un cromosoma destinado a tal fin hemos venido realizando de forma in-



Lake George Reflection, de Georgia O'Keeffe (1921-22). Wikimedia Commons.

nata (en teoría), convirtiendo en histórica también la lucha de las Mujeres contra semejante designio. La incorporación de las Mujeres a las carreras laborales ha ido profesionalizando lentamente tales tareas, convirtiendo en “mal menor” la precarización de la condiciones de trabajo de quienes cuidan, y generando más que brechas sociales, simas insondables con claras diferencias de clase. Se ha producido una

evidente re-feminización de las tareas de cuidados hacia mujeres más pobres. Es el momento por ello de combatir desde el feminismo de clase las diferencias económicas, sociales, políticas y culturales que ha provocado la externalización de las tareas de cuidados. No podemos romper los techos de cristal aupadas sobre bolsas de mujeres precarias en suelos pegajosos.

Proponemos así desde CCOO un nuevo contrato social, un nuevo pacto por la vida que integre la dignidad de las personas en todos sus ámbitos, con autonomía sobre lo más importante que puede manejar el ser humano: su tiempo. Comprometiendo así a los poderes públicos para hacer reales todas las medidas necesarias que promuevan la igualdad y hacer así efectivo el poderoso art. 9.2 de la CE. Desde la Secretaría de Mujeres,

Igualdad y Condiciones de Trabajo apostamos por un Pacto de Estado por los Cuidados desde la cooperación como alternativa al patriarcado imperante; frente al patriarcado de la dominación,



sociedades de cooperación, tal y como Riane Eisler definía en *'El cáliz y la espada'*.

De acuerdo con este objetivo, este número 75 de la Revista Trabajadora dedica nada menos que 10 páginas de Informe a los cuidados; y hemos tenido la suerte de contar con la colaboración y las firmas de la directora del departamento Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT en Ginebra, Manuela Tomei, y de la eurodiputa-

da y vicepresidenta primera de la Comisión para los Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, María Eugenia Rodríguez Palop. Termina nuestro informe con un repaso a algunos de los conflictos relacionados con los cuidados y protagonizados por mujeres de CCOO.

Situamos la centralidad del trabajo en el epicentro de una vida digna para todas y todos, con buenas condiciones laborales también para las Mujeres, siendo intransferible para la negociación colectiva la importancia de los Planes de Igualdad, para los que el trabajo de la organización está siendo titánico, no sólo en cuanto al conflicto que encarna la fijación de las condiciones de trabajo a cada relación laboral, sino también por el cambio, no menor, que se está produciendo en la cultura sindical al adscribir la Igualdad a los derechos colectivos. Hicimos visible el pasado 8 de Marzo nuestro salto de las palabras a los hechos, desde la creatividad negociadora y colaborativa a una perspectiva de género transversal que cambie las formas de organización y convivencia en las empresas. Los Planes de Igualdad son el instrumento feminista para, desde la corresponsabilidad, negociar la presencia en el puesto de trabajo, no las ausencias que tanto perjudican laboral y vitalmente a las Mujeres. Además de situar la importancia de esta herramienta, hemos de agradecer la colaboración desinteresada del profesor Antonio Baylos en este número de la revista con un artículo en el que comenta la sentencia del Tribunal Supremo al respecto.

Sólo cabe por tanto hacer diagnósticos laborales certe-

ros que nos permitan disponer de nuestro tiempo con un doble objetivo: el primero, vivir conforme a nuestras decisiones, el segundo, ordenar los cuidados de forma corresponsable, con políticas positivas de los poderes públicos en todas las extensiones posibles y en las que siempre encontrarán a las CCOO. Ganamos así más democracia, una democracia que entre otras cosas no penalice la maternidad o la convierta en necesariamente "precarias" para poder sobrevivirla, en palabras de la escritora Diana Oliver, con quien dialogamos en este número de Trabajadora.

El feminismo ha sido a lo largo de los tiempos aglutinador de movimientos sociales, raíz en la lucha contra las discriminaciones, marea embrionaria de cambios revolucionarios. Y no es casual el ataque de la ultraderecha rancia y no tan rancia contra el mismo, conscientes de la fuerza que motiva pasar de las palabras a los hechos posibilitando cambios culturales y económicos importantes. Las organizaciones sindicales de clase conocemos bien los envites de la derecha que pierde su hegemonía poderosa y patriarcal. Sin embargo, la segmentación de las luchas feministas puede hacer perder el protagonismo movilizador y simbólico que ha tenido en España en los últimos años si no es capaz de tender puentes, abrirse al diálogo y construir consensos; si no lo logramos, desafiaremos a un futuro prometedor, y negaremos a todas las Mujeres que desde la izquierda, pusieron su vida tras la palabra Libertad.

En la Revolución Social que Ya se está produciendo las personas LGTBI+ tienen un papel central en la configuración

de la Igualdad, especialmente en este momento histórico en el que los discursos de odio y la LGTBIfobia acechan. Por eso, y tras la masiva manifestación del pasado 9J en Madrid, nos parecía importante visibilizar esta lucha, que es la de todas, en nuestra portada. Tal y como ha subrayado nuestro lema para el 28 de Junio, reivindicamos nuestros "Años de Lucha y #OrgulloDeSer en el Trabajo", nuestro compromiso con una vida diversa que no convierta las empresas en burbujas sin derechos, en universos paralelos en los que no somos quien queremos y deseamos Ser. La Constitución Española llevó la igualdad de trato y no discriminación a las puertas de los centros de trabajo, pero es hora ya de intervenir sindicalmente desde una perspectiva global y transformadora, haciendo posibles conquistas laborales desde la negociación colectiva que den importancia a utopías más o menos cotidianas. En este sentido, presentamos el documento 'Igualdad y diversidad en los convenios colectivos', con propuestas concretas de cláusulas para incluir en los convenios. Tanto del documento en sí como de la jornada de presentación en el Palacio de Cibeles de Madrid se ofrece más información en nuestras páginas de 'Diversidad Sexual y de género'.

Quedan, por supuesto, tantos otros contenidos de empleo, de cultura, de cooperación, etc. que hemos incluido en este número de Trabajadora también con el ánimo de contribuir a construir ese horizonte mejor. Esperamos que los disfrutéis y que nos ayuden a reflexionar conjuntamente. Porque nos jugamos el futuro. ■

# Formación en materia de registro retributivo

Amaia Otaegui Jáuregui



**DESDE** de abril de 2021 todas las empresas, independientemente de su tamaño, están obligadas a contar con un registro retributivo cuyo objetivo es servir como instrumento indispensable para combatir los problemas de brecha salarial y alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

Para este propósito, entre los requisitos indispensables de dicho Registro se deberá incluir, entre otros puntos, la siguiente información: los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla. Esta información, cuyos datos deberán ir desagregados por sexo, deberán ser distribuidos acorde a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Como en el resto de instrumentos para la transparencia salarial, una de las claves es la obligación de informar de la totalidad del registro y de consultar a la representación legal de las personas trabajadoras -en las empresas que cuenten con ella- con al menos diez días de antelación. De forma que, para que el registro sea

accesible, la RLPT deberá estar informada desde el inicio de su desarrollo, así como de su evolución y contenido pues, además, la RLPT será el canal de acceso al registro salarial de su empresa respecto del personal de plantilla. Si bien el Real Decreto 902/2020 indica sus características con precisión, en ocasiones no se tiene muy claro qué es lo que debe incluir ni cómo se debe poner a disposición esta información ni, más aún, cómo se debe analizar para dilucidar si existen discriminaciones salariales entre mujeres y hombres que se deban corregir y eliminar.

Con este motivo las secretarías confederales de Acción Sindical y Empleo, y Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, han puesto en marcha una actividad formativa para compartir algunas herramientas que faciliten el análisis de la realidad salarial a las personas responsables de la negociación de los convenios colectivos y los planes de igualdad. ■

Amaia Otaegui Jáuregui (@amaiaotaegui) forma parte del equipo de la Secretaría de Acción Sindical y Empleo de CCOO.

# 'Paternitats Igualitàries' una revolució social construïda en gestos cotidians

Empar Pablo Martínez



La exposición muestra cómo a través de una paternidad voluntaria, libre y responsable es posible ejercer nuevas formas de masculinidad. Fotografía de Pau Fons.

cià, muestra cómo a través de una paternidad voluntaria, libre y responsable es posible ejercer nuevas formas de masculinidad basadas en asumir responsabilidades en el cuidado de las personas y del entorno.

Las 25 imágenes que componen la exposición de Pau Fons hacen un recorrido visual por los tres ejes que constituyen de manera esquemática la paternidad igualitaria y que son los cuidados, la conexión emocional de los padres con sus hijas e hijos y la corresponsabilidad en las tareas de hogar.

En primer lugar, la ruptura con los estereotipos que el Patriarcado ha asignado a las mujeres pasa por construir modelos de referencia alternativos de modo igualitario. Un proceso que no ha posibilitado que tengan las mismas oportunidades pero que, sin embargo, ha provocado desubicación de la identidad masculina.

¿Cómo proceder al respecto? Asumir las responsabilidades de cuidado es una de las formas de contribuir al logro de la igualdad real. La exposición deja una idea central: al cambio se contribuye ejerciendo y reivindicando una paternidad voluntaria y libre que favorezca a todas las personas.

Este camino de cambio y revolución personal está magníficamente reflejado en instantáneas de una vida común: gestos cotidianos para un giro social posible y urgente. ■

Empar Pablo Martínez (@emparpm), es secretaria confederal de Comunicación de CCOO.

CCOO tiene desde su origen una importante dimensión sociopolítica que nos lleva a las personas que formamos parte del sindicato a suscribir de manera inequívoca los principios y valores que nos conforman y distinguen. Este asunto se observa en cualquiera de los grandes debates que atraviesan nuestro tiempo y que de forma natural se incorporan a nuestra agenda, como es el caso del feminismo.

En torno a este vector de pensamiento que atraviesa de manera integral todos los cambios de progreso social, la FE CCOO PV ha organizado una **interesantísima muestra fotográfica itinerante llamada "Paternitats Igualitàries"** que, destinada a los Centros Educativos del País Valen-

# Gente como tú mejora el mundo

Patricia Laguna Herradón



DESDE CCOO de Andalucía hemos lanzado una campaña bajo el lema "Gente como tú mejora el mundo" con el objetivo de valorar el compromiso de las personas que están afiliadas en Andalucía, dar a conocer qué logramos gracias a su afiliación y hacer ver lo que son, parte activa del día a día de este sindicato.

Hemos querido representar a todas las personas afiliadas a CCOO por sectores y por provincias y visualizar el especial aumento afiliativo de las mujeres que ya son el 49,21% del total, una cifra que incide directamente en los ámbitos de dirección del sindicato en Andalucía.

Gracias a las más de 157.000 personas afiliadas en Andalucía, 1.000.000 en toda España, que pagan su cuota mes a mes, CCOO es un sindicato independiente y autónomo. La mayor organización social, el primer sindicato y el más representativo de este país teniendo una fuerza colectiva que nos permite construir solidaridad y conquistar derechos por y para las personas.

Conquistar derechos y negociar leyes para alcanzar acuerdos con los gobiernos que tienen un impacto directo en la vida de la ciudadanía como la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en más de un 35,9%; modificar la reforma laboral, acotando la temporalidad y reforzando los convenios colectivos sectoriales; derogar la reforma de pensiones de 2013 para revalorizar anualmente las pensiones conforme al IPC; implementar planes de igualdad en las empresas; la renta mínima; el ingreso mínimo vital; la regulación del teletrabajo o la Ley Rider. Medidas, muchas ellas, que se han dado en un momento en el que era esencial construir un escudo social con instrumentos como los ERTE o ayudas para mantener el empleo.

Para nosotros y nosotras, que las personas afiliadas y trabajadoras de Andalucía sepan en qué se traduce su cuota sindical es fundamental porque constituye un ejercicio de responsabilidad y de puesta en valor de la solidaridad de la clase trabajadora.

No es sólo que sientan el respaldo de más de 70 puntos de asesoramiento sindical y servicios jurídicos o de las más de 14.000 personas que representan a sus compañeras y compañeros en los centros de trabajo en Andalucía, sino que sepan que ayudan a conseguir mejores condiciones laborales y de vida para toda la ciudadanía. 🇪🇺

Patricia Laguna Herradón (@PatriLaguna) es secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía.

por aquí

# Jornadas contra la LGTBIfobia en Toledo

Pedro Jesús López Argudo



EL PASADO 19 de mayo CCOO Toledo celebró unas jornadas de formación, sensibilización y visibilización por los derechos y la igualdad de las personas LGTBI+ y contra la LGTBIfobia. En la primera de las mesas del evento, Rosario Martínez, secretaria de mujer y políticas LGTBI+ de CCOO Castilla-La Mancha, puso en valor la Ley de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI aprobada recientemente en Castilla-La Mancha que, entre otros avances, nos legitima a los sindicatos para introducir medidas en la negociación colectiva.

Intervino también Pedro Jesús López, responsable provincial de políticas LGTBI, que hizo referencia a las infradenuncias que se producen en la provincia y pidió a las trabajadoras y trabajadores LGTBI que se visibilicen porque ello nos hace fuertes.

Por su parte, el secretario provincial de CCOO de Toledo, Federico Pérez, hizo hincapié en la necesidad de la formación en políticas LGTBI a las delegadas y delegados para que, cuando se produzca cualquier amenaza, tengan armas suficientes para poder combatir dentro de las empresas. Asimismo, se comprometió a seguir luchando desde el sindicato para erradicar cualquier discurso de odio.

La segunda mesa fue sociopolítica. Por un parte, Carlos García, técnico de la Consejería de Igualdad y responsable de la coordinación de la Ley de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI de Castilla-La Mancha, explicó con detalle la nueva norma. Por su parte, la compañera Diana García, adjunta a la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, nos habló de cómo trabajar los discursos de odio desde el sindicato, saber identificarlos para que los delegados y delegadas sean agentes activos dentro de la empresa.

Finalmente, en la tercera mesa intervinieron personas de los colectivos con los que CCOO Toledo tiene firmados protocolos de trabajo, Bolo-Bolo y Fundación Triángulo. Por una parte de Bolo-Bolo, Pedro Jesús García, militar de la UME, habló de la apertura del ejército hacia el colectivo en los últimos años. Iratxe González, de Fundación Triángulo, hizo una ponencia sobre cooperación y derechos fundamentales en América del Sur.

Para cerrar las jornadas contamos con la participación de la activista y referente Carla Antonelli, quien propuso trazar estrategias para la resiliencia, para poder reivindicar nuestros derechos a ser y a sentir como cada persona quiera. 🇪🇺

Pedro Jesús López Argudo es secretario de Movimientos Sociales, Memoria Democrática y LGTBI de CCOO de Toledo.

## Las mujeres ante el empleo: impacto de la Reforma Laboral

Esmeralda Sanz Berzal

**EL MERCADO** laboral español padece de una precariedad laboral que puede ser calificada de endémica dada su prolongación en el tiempo. Una precariedad determinada por una elevada tasa de desempleo y un elevado índice de temporalidad. Dos males que ante cada crisis económica se han visto agravadas por el recurso fácil a las extinciones de contratos frente a medidas menos traumáticas, y que afectan de forma muy especial a las personas asalariadas más jóvenes, pero que cuentan también con un claro componente de género: las mujeres están afectadas en mayor medida que los hombres tanto por el desempleo como por la temporalidad y, además, a estos elementos se suma la feminización de la contratación a tiempo parcial, una parcialidad mayoritariamente no deseada.

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, especifica en la exposición de motivos cuál es su objetivo fundamental: *“Completar de una vez por todas la transición de nuestras relaciones laborales hacia un modelo más justo y garantista es el gran objetivo de esta reforma. Un cambio de paradigma que ayude a desterrar el desasosiego que la precariedad ha provocado en varias generaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país”*.

Se trata de la primera reforma laboral fruto del Diálogo Social y la primera en décadas que incorpora medidas muy potentes específicamente dirigidas a lograr una mayor estabilidad laboral, entre las que merecen ser destacadas la desaparición del contrato por obra o servicio determinado, la incorporación de mayores restricciones a la utilización del contrato por circunstancias de la producción y el impulso del fijo discontinuo para responder a la estacionalidad de muchos de nuestros sectores productivos.

Pese al régimen transitorio de tres meses para las modificaciones pactadas referentes a los contratos de duración determinada, según datos publicados por el Servicio Público de Empleo (SEPE), hasta mayo



Imagen de Pixabay.

de este año se habían suscrito 574.279 contratos indefinidos más y 478.992 contratos temporales menos que durante los cinco primeros meses del pasado año. Dos datos que evidencian el fuerte impacto que la reforma está produciendo sobre la reducción de la temporalidad en nuestro país.

Pero hagamos un breve recorrido por los principales parámetros de empleo en un intento de valoración específica de ese impacto sobre las mujeres partiendo de los datos del SEPE sobre *“Demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo”* correspondiente al mes de mayo de 2022:

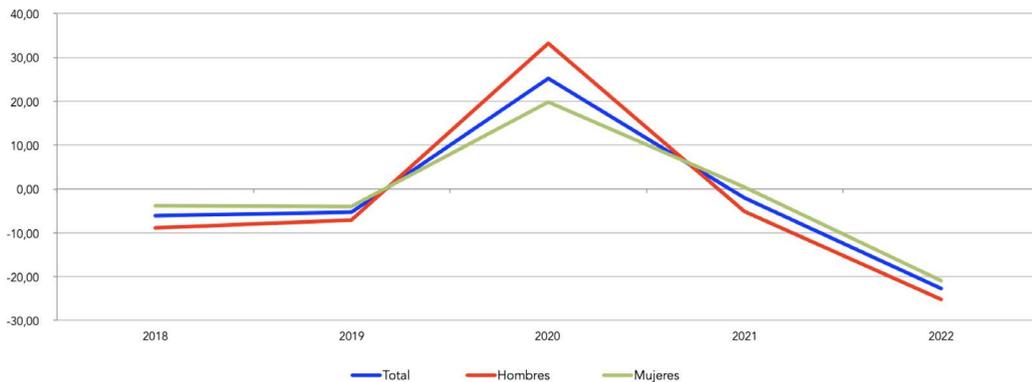
- El 60% de las 3.150.773 personas demandantes de empleo y no ocupadas son mujeres.
- La variación anual relativa entre quienes demandan empleo sin ocupación entre mayo del 2022 y mayo del 2021, supone una reducción del 25,7% entre los hombres y un 21,1% entre las mujeres, también un descenso muy significativo pero inferior al de ellos.

Tal y como el gráfico muestra, la variación anual relativa en los últimos cinco años siempre ha sido más favorable a los hombres a excepción del 2020, año absolutamente

condicionado por la pandemia sanitaria, lo que explica que sea el único de la serie en el que se produce un incremento de este parámetro y único también en el que las mujeres salen mejor libradas. La feminización de muchas de las denominadas *“actividades esenciales”* durante la pandemia las protegió en cierta forma ante el desempleo.

- Las mujeres suponen también el 60% de las 2.922.991 personas paradas registradas, un porcentaje que varía entre comunidades autónomas entre el 57% en Canarias o País Vasco hasta el 64% en el caso de Castilla La Mancha.
- De las personas registradas como paradas 247.595 no han trabajado con anterioridad, y de estas 167.512 -el 68%- son mujeres. Un dato que revela claramente la mayor dificultad para la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres que lastra aún su más tardía integración plena al mercado de trabajo, pues es en el grupo de más edad -mayores de 44 años- donde se ubica la mayoría de ellas, concretamente el 40% de las paradas registradas; mientras que en el caso de los hombres, el 52% de los registrados como parados sin ocupación previa son menores de 25 años.

## EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO HASTA MAYO. VARIACIÓN ANUAL RELATIVA



Fuente: Elaboración propia a partir de la publicación del SEPE "Demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo – Mayo 2022"

Pasemos a los datos sobre contratación:

- Las mujeres firmaron el 45,46% del 1.640.595 de contratos suscritos hasta finales del mes de mayo, casi un 5% menos de la mitad pese a ser mayoría entre quienes demandan empleo y entre quienes están registradas como personas paradas.
- Una diferencia porcentual que se reduce si nos centramos en los contratos temporales, en este caso las mujeres suponen el 47,64% del total. Comparando con los datos del 2021, la variación relativa anual ha sido de un -28,9% mientras que para los hombres la variación ha sido del -38,9%; una reducción significativa de la temporalidad en cualquier caso, pero diez puntos porcentuales superior para los hombres.
- En el caso de los contratos indefinidos

la diferencia entre sexos es mayor: las mujeres sólo suponen el 42,21% de las personas que han firmado un contrato inicial de carácter indefinido -el 40,70% entre el colectivo específico de personas con discapacidad-. En términos comparativos con lo ocurrido en el año anterior, la variación relativa anual ha sido de un 355,6% para las mujeres y de un 377,3% para los hombres; un incremento muy elevado en ambos casos pero más favorable para ellos.

- En cuanto a las conversiones a indefinido del contrato anterior, las mujeres suponen el 45,23% del total de personas beneficiadas. La mayoría de las conversiones, 82.346 de las 129.033 eran inicialmente contratos por circunstancias de la producción, y de éstas el 47,06% corresponden a mujeres. El contrato por obra o servicio es el segundo

por volumen de conversiones a fijos y en este caso el porcentaje de mujeres afectadas es sensiblemente inferior: el 38,72% del total, quizás por la alta afectación que esta modalidad contractual tenía en el sector de la construcción, un sector tradicionalmente masculinizado. Las restantes modalidades de contratación objeto de conversión afectan a un volumen de personas mucho más reducido. Comparando con lo acaecido un año antes, la variación relativa anual ha sido en este caso más favorable a las mujeres: un porcentaje de conversión del 142,5% respecto al 2021 frente a un 110,4% para los hombres.

- De los 745.804 contratos firmados por mujeres en los cinco primeros meses del año, el 41,9% fueron indefinidos y el 58,1% temporales. Los hombres firmaron en igual periodo un total de 894.791 contratos, el 46,7% de los cuales de carácter indefinido y el 53,3% temporal.

La reforma laboral ha provocado, sin duda, un cambio sustancial en la política de contratación en nuestro país: el número de contratos indefinidos ha aumentando considerablemente, el crecimiento de los contratos fijos discontinuos es también muy importante y se ha producido un descenso significativo de la temporalidad. Parece que la reducción drástica de la temporalidad ha sido un objetivo bien enfocado. En esta reforma, sin embargo, no se puso en el centro de mira terminar con los desequilibrios de género que afectan a nuestro mercado laboral o, quizás, se dio por hecho que terminando con un mal que aquejaba en mayor medida a las mujeres se luchaba también contra ese desequilibrio. Los datos, muy provisionales aún dado el escaso recorrido de estos cambios normativos, muestran que efectivamente las mujeres se están viendo afectadas por estas mejoras, pero muestran también que las brechas existentes entre mujeres y hombres están lejos de reducirse.

Y, por otra parte, un aspecto que la reforma laboral no ha tocado y que cobra una vital importancia al analizar el empleo desde una perspectiva de género es la parcialidad: el elevado desequilibrio entre mujeres y hombres en la contratación a tiempo parcial constituye, quizás, la imagen más evidente de la desigualdad en el ámbito laboral, una desigualdad que tal y como el gráfico muestra tampoco muestra signos de reducción. ■

## NÚMERO DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL SEGÚN SEXO. ESPAÑA



## “La palabra conciliación ya no nos vale”

Maternidad y precariedad, una charla abierta entre Diana Oliver y Carolina Vidal



Carolina Vidal y Diana Oliver durante la grabación del podcast confederal ‘Gente con clase’.  
Fotografía de Marino Guardia Suárez .

**José Julio Alonso**  
Edición de Diana García  
Bujarrabal

**LA SECRETARIA** confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal López, y la periodista Diana Oliver, autora del libro ‘Maternidades precarias’, han sido reunidas por el podcast confederal, ‘Gente con clase’, para hablar de un asunto central para nuestras sociedades, para el feminismo, para el sistema económico y, por supuesto, para muchas mujeres: la maternidad.

Acerca de la precariedad que la atraviesa hoy en España y los mandatos de género que aún la rodean, de la mercantili-

“Tenemos que dar el paso a exigir un Pacto Estatal por los Cuidados porque tenemos que sacarlos de los hogares. Tienen que dejar de ser obligación de las familias para ser obligación del Estado democrático de derecho”.

Carolina Vidal

zación de los cuidados o la falta de servicios públicos, del capitalismo, el individualismo o la culpa, debatieron profusamente las invitadas. Lo que sigue es un extracto de la conversación, que puedes escuchar íntegramente [aquí](#).

**José Julio Alonso. Las mujeres habéis pasado de la obligación de tener hijos a no poder tenerlos. Es el asunto central de la precariedad y la maternidad unidos ¿Podemos cuidar en un sistema que solo vela por lo productivo? ¿Quién cuida a las madres?**

**Carolina Vidal:** Diana plantea en su libro la cuestión de cómo ser madre, cuándo se toma la decisión y, luego, si nos compensa o no nos compensa... es la reflexión que queda entre líneas y que nos planteamos todo el tiempo. Empiezo, como probablemente voy a terminar, que es con una frase que termina el libro: esto tiene que ser algo natural, ser madre tiene que ser una decisión libre, no tiene que ser un sufrimiento y tampoco tiene que ser una imposición. Sin embargo, las mujeres arrastramos una imposición para ser madres, una imposición social y cultural que dicta qué tipo de madre tienes que ser y terminas arrastrando la culpa de que no eres la madre que se te exige. Yo, que soy madre de familia numerosa... arrastras permanentemente la culpa de saber que estás haciendo las cosas ‘mal’, pero ese ‘mal’ es quizás fruto de la gran cantidad de condicionantes externos que nos ponen el mercado, el liberalismo; y que nos dicen que tenemos que ser madres efectivas, eficientes, que además tenemos que producir para no ser menos, producir en lo que se ha entendido como solvente y rentable para la sociedad. Y yo creo que de esto va, del querer y no poder, del poder y no querer... lo cierto es que las madres no podemos mantener la situación que tenemos y para esto necesitamos una transformación social de lo que hemos venido viviendo.

**Diana Oliver:** Totalmente. A mí me parecía importante, interesante, hablar de las dificultades que atravesamos quienes decidimos ser madres hoy en un sistema que no sostiene la maternidad y en el que la precariedad lo atraviesa todo. No se trata solo de una precariedad laboral que existe y que nos atraviesa, sino que hay una precariedad en cuanto al acceso a la vivienda, a recursos materiales, a cómo nos relacionamos entre nosotros y nosotras, la pérdida de esa tribu entre los vecinos, la familia, los amigos...

cómo nos relacionamos y lo mucho que nos cuesta también pedir ayuda, la obligación de que parezca que podemos con todo, que a nivel individual tenemos que poder con ello, y cómo la maternidad y la paternidad se han convertido también en algo profundamente individualista: es tu problema. Tus hijos, tus problemas. Y tú te lo tienes que solucionar.

**C.V.:** A mí me viene a la cabeza algo que hemos mantenido desde la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, y es que la pandemia ha cambiado el enfoque. Efectivamente, la maternidad, y más ampliamente los cuidados, tienen que dejar de ser algo individual para ser algo colectivo. Y esto significa que cuidar no tiene que quedarse dentro de los hogares porque eso no es sino el fruto de la división sexual del trabajo que nos ha impuesto que las mujeres tenemos que estar dentro de las casas cuidando (de manera oculta mejor) y los hombres fuera. Además, se ha dado a entender que somos una especie de ángeles de la guarda y que somos las únicas que podemos hacerlo. A mí me gusta mucho una cita que haces en el libro, de Silvia Federici, cuando dice que “el cuerpo de las mujeres es la última frontera del capitalismo”. Y es que, efectivamente, a todo el mundo le conviene que el millón de empleos que podrían generar los cuidados, si estuvieran profesionalizados y no ocultos en las casas, sigan estando donde están. Tenemos que dar el paso a exigir un Pacto Estatal por los Cuidados porque tenemos que sacarlos de los hogares y tienen que dejar de ser obligación de las familias para ser obligación del Estado democrático de derecho. Eso significa que el Estado tiene que poner los recursos necesarios para cuidar de la vida. Y cuidar de la vida supone que pueda cuidar de dependientes, menores, de quien lo necesite... No solo para que las mujeres podamos ir a trabajar, sino para que podamos tener una

vida plena. Esta reflexión tenemos que llevarla también a la negociación colectiva porque, por ejemplo, en los convenios colectivos estamos hartas de decir que hemos negociado las ausencias (nos ausentamos con una excedencia, con una reducción de jornada, con un permiso para llevar a nuestros hijos e hijas al médico...) y ahora hemos de negociar las presencias: cómo vamos a ir a trabajar, en qué momentos, cómo vamos a poder hacer flexible nuestro horario, cómo podemos adaptar la jornada de trabajo a nuestra vida personal. Lo que hay que hacer es un cambio en la estrategia social y en la forma de vivir, diciendo un sí a la vida, sí al trabajo, y reconciliar los dos aspectos.

**D.O.:** ¡Ahora mismo son irreconciliables! Cuando se habla de conciliación, que es una de las cosas que planteo en el libro, la conciliación, tal y como la entendemos hoy, no existe. No es posible hacer dos tareas tan grandes como es cuidar y como es un empleo remunerado tan rígido, con los horarios que exige, el tiempo que nos exige... Hay que buscar nuevos planteamientos, darle un vuelta a todo y pensar cómo estamos cuidando y lo que estamos haciendo. Lo único que genera el seguir sosteniendo este sistema es el malestar permanente porque no llegas, no alcanzas y no lo puedes sostener. Y reflexionar en cómo los cuidados se han convertido en un verdadero privilegio. Yo me di cuenta cuando tuve a mi primera hija, a las 16 semanas me tenía que incorporar y yo no estaba preparada, no quería dejar a mi hija, quería ser la protagonista de ese cuidado. Los primeros años en toda una vida; los primeros cambios, son los más exigentes... ¿Cómo podemos sostener esto entre todos y entre todas para que podamos adaptarnos a los niños y las niñas, a las necesidades de la maternidad y de los cuidados? ¿Qué es lo se está necesitando? Estamos poniendo el capitalismo por de-



Intervención de José Julio Alonso Hernández durante la conversación. Fotografía de Marino Guardia Suárez.

“Vamos a hacer otra reflexión: no queremos una conciliación sino una corresponsabilidad”.

Carolina Vidal

lante, el seguir en la rueda productiva por delante del cuidar la vida que, al final, es lo que sostiene todo lo demás. Me parece fundamental que se esté hablando de esto, que haya cada vez más voces que digan ‘poner los cuidados en el centro está muy bien, pero ¿qué es poner los cuidados en el centro?; la conciliación está muy bien, pero ¿qué es eso de conciliar?’

**J.J.:** Puede ser la voladura del sistema. El feminismo como implosión del capitalismo. ¿Por eso el feminismo son muchos feminismos? ¿Conviene que el feminismo tenga tantas voces?

**D.O.:** El feminismo siempre se ha caracterizado por la escucha, por la participación. Claro que hay diferentes sensibilidades porque el feminismo es eso.

**C.V.:** En este momento el feminismo, efectivamente, lo que tiene en la base, aunque suene un poco bestia, sí, es una forma de explosiónarlo todo. ¿Por

qué? A mí no me gusta hablar de conciliación porque creo que esa palabra no nos ha servido para nada. Significa que hemos podido poner los mimbres jurídicos para que te dejen tiempo para que hagas las dos cosas que te exige el capitalismo. De hecho, las medidas de conciliación primeras que pusimos en nuestros convenios colectivos y normas laborales han servido para que los permisos los sigan cogiendo las mujeres. Es verdad que puso sobre la mesa la idea, el hecho de que las mujeres tienen que salir de las casas. No obstante, ha sido una imposición liberal para decirnos al final, ‘oye, que no se te vaya mucho la olla, que tienes que seguir haciendo tus cosas de tu casa aunque sigas trabajando’. Hemos sido nosotras partícipes también de eso. Ahora vamos a hacer otra reflexión: no queremos una conciliación sino una corresponsabilidad. La palabra conciliación ya no nos vale. Para ser corresponsables el feminismo tiene que atravesarlo todo con perspectiva de género. Por-

que si no, no tiene esto ningún sentido. Por eso necesitamos una sociedad feminista.

**J.J.:** ¿El capitalismo puede tener perspectiva de género?

**C.V.:** Yo creo que no.

**D.O.:** Yo lo que creo es que hemos cambiado la maternidad como destino e imposición por el capitalismo, es decir, por salir a trabajar de forma obligada, como único destino. Es muy difícil para muchas mujeres que se encuentran en una situación de precariedad; para las que no van esos discursos de techos de cristal y de conciliación y de carreras profesionales, porque no todo el mundo tenemos carreras profesionales... Creo que lo que hay que hacer es buscar nuestro propio discursos y apuntar, 'oye, esto está muy bien para las que estén en las jerarquías arriba del todo, pero las que estamos aquí abajo, ¿qué necesitamos? Esto no nos está funcionando. No se puede pasar todo por la mercantilización, por el que tú tengas tu carga mental, tus cuidados y todo, y peleándote con el de al lado para poder llegar. Yo estoy mucho más de acuerdo con el feminismo de la diferencia porque creo que, dentro de esa igualdad de derechos, en nuestros cuerpos hay una diferencia clara a la hora de afrontar la maternidad, pero también creo que hay que ir hacia una feminismo ecologista, sostenible, ese feminismo de los cuidados en el centro, que valore el cuidado como lo que sostiene todo y lo que hace que funcionemos y como lo que hay que proteger, acompañar y valorar. Un feminismo que crea en el decrecimiento, no en el continuo crecimiento porque creo que es una obviedad que nos estamos cargando el planeta; esto no sé cuánto tiempo más lo vamos a sostener, a lo mejor necesitamos un feminismo de la vida; de la vida y de los cuidados.

**C.V.:** Yo comparto lo que

**"No se puede pasar todo por la mercantilización, por el que tú tengas tu carga mental, tus cuidados y todo, y peleándote con el de al lado para poder llegar".**

Diana Oliver



Diana Oliver. Fotografía de Marino Guardia Suárez.

ha explicado Diana. Creo que estamos en el momento, no tanto de romper los techos de cristal, como de salir de los suelos pegajosos. A mí me tortura muchísimo, por ejemplo, cuando hablamos de las cuidadoras, de empleadas de hogar, de las mujeres migrantes... pensemos que para romper ese techo cristal que hablábamos hemos externalizado los cuidados de los que el estado social no se hace cargo hacia otra mujer más precaria, que tiene más problemas: eso es liberalismo, explotar a unas personas sobre otras. Y esto lo reflejas bien en tu libro. ¿Puede una mujer en una situación económica precaria ser madre? ¿Y qué tipo de madre? A mí me preocupa profundamente que esa ruptura de los techos de cristal termine haciendo una nueva brecha de clase dentro de esa periferia propia de las mujeres. Ahí es donde necesitamos el Estado social, que los poderes públicos pongan los cuidados en el centro de la vida. Me

gusta esa expresión que utilizas, un feminismo de la vida; un feminismo que ponga en el centro una convivencia generacional también. Haces alusión a esa red de apoyo de mujeres que al final nuestra forma de vida, la competitividad, ha ido destruyendo... muchas mujeres ya no tienen esa red de cuidados entre los vecinos y vecinas o amigos y amigas que se hacen cargo de los menores; y ahí es donde tiene que estar el Estado Social, un Estado que cuide desde lo público. Esto tiene otra derivada, el hecho de que las mujeres que cuiden tengan condiciones precarias ¿Por qué? Porque no se le da valor profesional; porque eso no cuenta en la estadística, y apenas cuenta económicamente; sin embargo, al final nos hemos dado cuenta con la pandemia de que es lo que ha sostenido la vida, de que esas mujeres con sueldos precarios que nos estaban cuidando son las que han sido servicios esenciales. Es más, muchos de los conflictos sindica-

les que tenemos abiertos están protagonizados por sectores feminizados: el contact center, las mujeres de la limpieza en los hospitales, la dependencia, la ayuda a domicilio, las mujeres del campo... es decir, sectores que son esenciales, mujeres que han dicho 'nos hemos dado cuenta de que la vida no sigue sin nosotras'.

**D.O.:** Lo vimos en aquella manifestación feminista del 'si paramos se para el mundo', cuando salimos a la calle y dijimos 'vamos a reclamar que estamos cuidando gratis', que lo hacemos desde condiciones indignas muchas veces, y vamos a valorar lo que estamos haciendo. Un problema que tenemos también es que nosotras mismas no valoramos el cuidado; siempre es algo secundario, un trabajo que está menos valorado... Tú tienes un estatus en el que el cuidado y la limpieza; todo lo que tenga que ver con estos trabajos subalternos, no están ahí... tenemos una tarea bastante grande para repensar esto. En el feminismo de los años 60, cuando la mujer se incorpora masivamente a trabajar fuera de casa, eso era necesario, esa ruptura. Ahí tenemos socialmente algo que cambiar. Decir, 'oye, esto que se está haciendo también es importante y valioso, y no solamente los trabajos de traje son los que merece la pena visibilizar, proteger o tener como objetivo'. Y luego, lo que comentabas antes. ¿A costa de qué estamos llegando a esos trabajos mejor considerados, mejor remunerados y demás? A fuerza de explotar a otras mujeres en otras circunstancias mucho peores, sin contrato la gran mayoría, sin condiciones laborales ningunas, con una inestabilidad brutal y teniendo a sus propios hijos e hijas en muchas ocasiones buscándose la vida.

**C.V.** Romper el techo de cristal todavía tiene mucho que

ver con la clase social y con el nivel económico. Tú te preguntabas en tu libro ¿puede una mujer que económicamente no pueda afrontarlo ser madre?, y ¿qué tipo de madre? Pues es complicado... lo puede ser, pero probablemente va unido a un sufrimiento personal que yo no creo que en este momento tengamos por qué asumir. ¿Por qué la sociedad tiene que asumir que haya personas que, siendo madres, estén en la periferia del derecho del trabajo, en la periferia de la maternidad, de lo que se nos exige?

**J.J.:** ¿Qué pasaría en nuestro entorno si hubiese un partido de las mujeres?

**D.O.:** Esto depende mucho porque muchas de las propias mujeres también están absorbidas por el patriarcado. Se han convertido en hombres para llegar a donde están. Si tenemos un partido de las mujeres presidido por alguien como Margaret Thatcher probablemente estemos en las mismas que hemos estado hasta ahora... En cuanto a la mujer como última frontera del capitalismo, pues es que lo estamos viendo. Cómo la maternidad se ha mercantilizado con la industria de la reproducción asistida, en los últimos años un auténtico boom, ese deseo de ser madre que se ha mercantilizado totalmente fruto del retraso de la maternidad porque no se dan las condiciones, porque socialmente te empujan a pensar que siempre estás a tiempo, todas estas cosas... Y luego está la gestación subrogada, un melón que se acaba de abrir, pero que también dice mucho de esta mercantilización del cuerpo de la mujer... el capitalismo puro y duro atravesándonos.

**J.J.:** Ante estos problemas, estas incertidumbres, la propuesta de los partidos neofascistas pasa por volver atrás. Defienden 'la vida como era antes'.

**"Hay que reconciliar, reconciliar la vida, reconciliar el trabajo y reconciliarnos las mujeres con nosotras mismas".**

Carolina Vidal



Carolina Vidal. Fotografía de Marino Guardia Suárez.

**C.V.:** Yo creo que hay un ataque que no es casual y que no tenemos que banalizar. Se está atacando agresivamente al feminismo, y creo que el sentido viene precisamente de darse cuenta de que los cuidados son esenciales para vivir y estos cuidados, ojo, los hemos mantenido las mujeres. Cristina Oñoro en el libro 'Las que faltaban' cuenta una historia muy bonita de cómo la primera ginecóloga mujer iba vestida de hombre porque prohibieron a las mujeres que asistían a las parturientas, las comadronas; las prohibieron porque se dieron cuenta de que la llegada de la vida no podía estar en manos de las mujeres... ¡sólo ellas sabían aten-

der partos! Con lo cual había una mortandad increíble. Hubo entonces una mujer que se transforma en un hombre para poder ser un ginecólogo y atender estos partos. Quiero decir con esto que hay cierto miedo y que el patriarcado es como un monstruo que está muriendo y se está revolviendo, y ese monstruo lo ha recogido la ultraderecha.

Y contesto a lo que decías antes de los partidos de las mujeres. Mirad, el feminismo no tiene mucho sentido si no tiene transversalidad... igual que la política no tienen ningún sentido si no tiene perspectiva de género. En el sindicato, creemos que la política feminista debe con-

vertimos en agente de igualad. Porque yo no quiero una vida enfrentada a los hombres; yo quiero una vida feminista para todos y para todas. Y esto supone que tenemos que hacer una política transversal.

**D.O.:** Respecto a la derecha y la vuelta a ese pasado, tengo que decir que se han apropiado del concepto de familia, de los cuidados y la maternidad. Y creo que la izquierda tiene también un cierto problema al querer defender esto porque no lo considera propio. Una vez que la derecha se ha apropiado de ello parece que no se puede reclamar... y yo creo que sí se puede reclamar, pero desde otro lado. No desde la familia católica que hemos vivido durante tantísimos años, sino desde la diversidad familiar, o los modelos de familia. El cuidado es importante porque lo necesitamos como sociedad y debemos repensar eso también. Yo echo mucho de menos que la izquierda reclame esto, que reclame la maternidad y los cuidados y lo haga sin tanto conflicto, sin tanto prejuicio...

**C.O.:** Yo creo que hay que reconciliar, reconciliar la vida, reconciliar el trabajo y reconciliarnos las mujeres con nosotras mismas. Al final, lo que escondemos en toda esta conversación es una palabra: libertad. Poder elegir. Y para poder elegir necesitamos un estado social potente, que anule los desmanes y los desvíos del capitalismo. ■

José Julio Alonso (@Dummers) forma parte del equipo de la secretaría de comunicación confederal.

Diana García Bujarrabal (@dianabujarrabal) forma parte del equipo de las secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo.

**"Un problema que tenemos también es que nosotras mismas no valoramos el cuidado; siempre es algo secundario, un trabajo que está menos valorado..."**

Diana Oliver

## Las prácticas como sinónimo de precariedad en la juventud

Adrià Junyent Martínez

LA INCORPORACIÓN al mundo del empleo es para la juventud trabajadora una odisea caracterizada por la precariedad: bajos salarios, temporalidad, parcialidad y prácticas interminables sin remuneración, o muy escasa, y sin derechos laborales.

La temporalidad es una de las características de la precariedad juvenil; para atajarla, la reforma laboral se está demostrando eficaz: en pocos meses ya se ha reducido del 50% al 30%. Sin embargo, la precariedad es como una hidra con muchas cabezas. Por eso es tan importante la regulación de las prácticas no laborales. Es hora de poner fin a las falsas becas en este país. La nueva normativa debe eliminar el fraude y limitar las prácticas no laborales a lo estrictamente formativo.

En la negociación del mal llamado *Estatuto del becario* buscamos diferenciar qué es formación, qué debería ser una práctica no laboral, o cuándo es trabajo y por lo tanto el uso de esta figura es fraude. Se busca de esta forma garantizar la labor formativa de las prácticas académicas y que cuando una persona esté desarrollando las funciones propias de un trabajador o trabajadora tenga una relación laboral con la empresa.

Una de las dificultades que nos encontramos trabajando este tema es que no es una problemática que movilice. También la falta de datos, los últimos que tenemos es que en más de un 60% de las prácticas en realidad se estaba trabajando pero sin derechos, y por lo tanto en situación de fraude, según un eurobarómetro de Eurostat de 2013.

Este fraude, en la mayoría de las ocasiones, se concreta en que el/la estudiante no recibe for-



Diseño de Adrián Mozas.

mación ni acompañamiento, sino que se le hace producir durante toda su jornada laboral como a una persona trabajadora más pero sin remuneración ni ningún derecho laboral.

Esto trunca las expectativas vitales de la juventud que ve cómo se van deteriorando sus derechos laborales, su remuneración, se ven en la disyuntiva de aceptar las condiciones por las promesas de algunos empresarios de que se les contratará en algún momento o porque ven que es la única manera de mejorar su currículum. Además, retrasa su inclusión en el mundo laboral de una forma normalizada y con unas condiciones que les permitan tener una vida autónoma.

También es importante analizar que el uso indiscriminado de prácticas para mejorar el currículum tiene un claro sesgo de clase; alguien que tiene que trabajar para llegar a final de mes no tendrá la capacidad de estar durante años con ingresos limitados o sin ellos, en contraposición de quien sí tiene ayuda por parte de la familia para estar años sin un salario o con remuneraciones por debajo del SMI.

Para combatir el fraude, Comisiones Obreras aboga por dotar de un papel más activo a la Inspección de Trabajo, limitar el número de estudiantes en prácticas por tamaño de empresa y una cuestión central, modificar sustancialmente los tipos de prácticas donde hay más fraude. Proponemos la eliminación de las prácticas extracurriculares, de las prácticas de títulos propios con pocas horas que no son otra cosa que una excusa para poder realizar las prácticas y aquellas sin vinculación con títulos formativos, que es donde en la actualidad se concentra más fraude.

En este *Estatuto* también tiene que recogerse un catálogo de derechos que garanticen unas condiciones dignas. Una de las cuestiones que se va a incluir será la compensación de gastos que deberá garantizar que las prácticas no les cuesten dinero a los y las estudiantes. Por otro lado, es importante garantizar la salud mientras se realizan las prácticas, por lo que se incluirán obligaciones a las empresas para evitar accidentes y preservar la salud del estudiantado. Por último también se deberían reconocer permisos

para ir a consulta médica o al especialista, por embarazo, el permiso menstrual por reglas incapacitantes o por cuidado de familiares.

Es importante que toda la organización sea consciente de que la lucha por unas prácticas realmente formativas y contra el fraude no se puede realizar únicamente desde la Confederación con la negociación del *Estatuto del becario*. La lucha contra el fraude empieza, como ya ha ocurrido en otras ocasiones, con la acción sindical y el trabajo de los y las sindicalistas denunciando los casos fraudulentos que ocurran en sus empresas, como se hizo en la Universidad Autónoma de Madrid, en el ayuntamiento de Quintanar y en muchas otras empresas.

Es el momento de que la juventud trabajadora deje de ser sinónimo de precariedad.

Es el momento de seguir ganando derechos para la juventud. ■

Adrià Junyent Martínez (@adriajunyent) es Secretario confederal de Juventud de Comisiones Obreras

# Cuidados: por la necesaria dignificación de las condiciones de trabajo

Vivimos (sobrevivimos) porque somos capaces de cuidarnos. Y, sin embargo, una función social tan crucial solo recientemente está ocupando el lugar central que le corresponde en la economía, la política y la sociedad. Este Informe se adentra en las necesidades de cuidado, en los vacíos y carencias del sistema, en el desigual uso del tiempo entre mujeres y hombres dedicado a los trabajos de cuidado no pagados y, singularmente, en las condiciones laborales de quienes cuidan. Porque no es casual que se hayan adjudicado a las mujeres los cuidados no pagados ni que sean las ocupaciones vinculadas a los cuidados feminizadas las generalmente más precarias y desvalorizadas.



# Género y trabajo de cuidados: hacia un sistema de políticas de cuidados transformadoras

**Manuela Tomei**

ANTES de la pandemia, el mundo ya estaba encarando una crisis de los cuidados. La COVID19 ha agudizado los déficits en la prestación y la calidad de estos servicios. Si queremos construir un futuro mejor para todas y todos y un mundo del trabajo más resiliente y con igualdad de género, urge colocar a la economía del cuidado en el centro tanto de los planes de recuperación socioeconómica de la COVID-19 como de una agenda transformadora de la igualdad de género. A favor de esto abogan la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#) adoptada en 2019, la [Resolución de la OIT relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente](#) y, más recientemente, las [Conclusiones](#) de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en diciembre de 2021 relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo. Una agenda transformadora de la igualdad de género centrada en la economía del cuidado también es esencial para alcanzar diversas metas de la Agenda de Desarrollo Sostenible de 2030, en particular la meta 5.4.

Como contribución a la Agenda 2030 y seguimiento de los compromisos tripartitos arriba mencionados, la OIT ha producido dos estudios mundiales, a saber ["El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente"](#) de 2018 y ["Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo"](#), publicado en marzo de 2022.

Este artículo repasa los principales hallazgos y mensajes de ambos informes.

*"Se estima que, en 2030, España se colocará en el puesto 22 del ranking de países con mayores ratios de dependencia de cuidados de personas mayores en el mundo y el puesto 19 en los países de Europa y Asia Central. A menos que estas necesidades de cuidado adicionales sean abordadas por políticas de cuidado adecuadas, es probable que la participación de las mujeres en el empleo salga aún más perjudicada".*



Una mujer mayor acompaña a un niño en un parque. Imagen de Pixabay.

## Trabajo de cuidados no remunerado, trabajo de cuidados remunerado y otro trabajo remunerado

El trabajo de cuidados no remunerado consiste en dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, cocinar y limpiar o ayudar a hijas e hijos en las tareas escolares. Se trata de prestaciones vitales para el bienestar humano que realizan principalmente las mujeres sin una

retribución económica a cambio. En 2018 en el mundo se dedicaban más de 16 mil millones de horas diarias a dicho trabajo, lo que equivale a 2 mil millones de personas trabajando ocho horas diarias sin recibir una remuneración. Las mujeres dedicaban en promedio 3,2 veces más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y al cuidado de la familia.

En España, las mujeres soportaban el 67 por ciento de los 130 millones de horas dedicadas a diario al trabajo de cuidados

no remunerados, que es el equivalente de 16 millones de personas trabajando ocho horas diarias sin remuneración. Si estos servicios se valoraran sobre la base de un salario mínimo por hora, equivaldrían a alrededor del 15 por ciento del PIB español.

La distribución desigual del trabajo de cuidado no remunerado dentro de los hogares tiene repercusiones sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral y la calidad del empleo que obtienen. Según una encuesta mundial realizada por la OIT conjuntamente con Gallup “Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres”, que cubría a 142 países y territorios, las tareas domésticas y el cuidado de la familia eran uno de los principales motivos por el que 606 millones de mujeres en edad de trabajar estuvieran fuera de la fuerza de trabajo. Esta razón fue invocada tan sólo por 41 millones de los hombres que en el momento de la entrevista no estaban empleados y no buscaban trabajo.

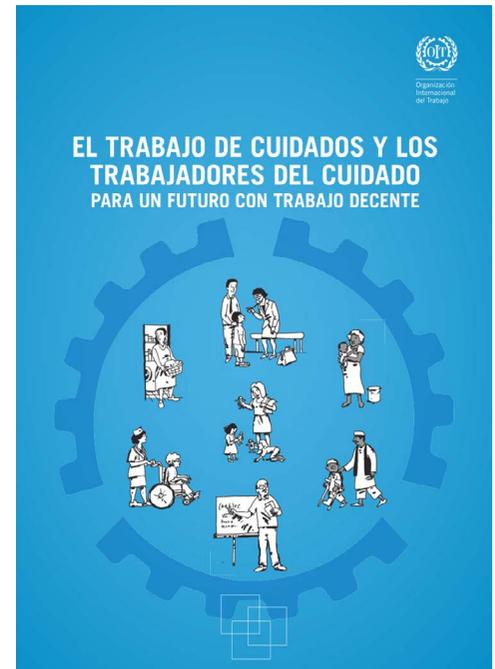
En 2018, en España, un 25 por ciento de las mujeres en edad de trabajar declararon que no estaban disponibles para el empleo o que no lo buscaban debido a sus responsabilidades familiares. Se trata de un porcentaje mucho más elevado que el de países vecinos, tales como Francia (10 por ciento) o Portugal (13 por ciento). Asimismo, la edad de hijas e hijos es un factor importante. La probabilidad de que madres de niñas y niños menores de 6 años estén empleadas es muy baja, mientras que los padres de hijas e hijos pequeños exhiben las tasas de empleo más altas, también en comparación con hombres sin hijas e hijos. Esto corrobora la persistencia

del modelo familiar tradicional según el cual, independientemente de la realidad, el padre provee a las necesidades materiales de la familia, y, por consiguiente, tiene mayor necesidad de conseguir y mantener un empleo, mientras que la madre, la cuidadora por antonomasia, no tiene la misma urgencia, mientras que sí necesita tiempo para atender a la familia.

Por otro lado, el trabajo de cuidado remunerado, desempeñado por una variedad de trabajadoras, desde las enfermeras y las auxiliares de enfermería o el personal médico hasta las maestras de jardín de infancia, el personal docente y las empleadas domésticas, es una fuente importante de empleos, sobre todo femeninos.

En España, en 2018, los 3,8 millones de mujeres y hombres que se dedicaban al trabajo de cuidados remunerados representaban el 20 por ciento del empleo total en España y el 34,4 por ciento del empleo femenino. Más de 1 millón trabajaban en el sector de la educación y 1.2 millones en el sector de salud y trabajo social. El trabajo doméstico, que absorbe al 6,5 por ciento del total de las mujeres ocupadas en el país, tiene cara de mujer migrante y es informal. Más de la mitad de las trabajadoras son nacidas en el extranjero, mientras que las mujeres nacidas fuera de España representan el 15 por ciento del empleo femenino total.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha alertado sobre la escasez de personal dispuesto a trabajar en el sector de la salud, debido a las duras condiciones de trabajo, los bajos salarios, la precariedad laboral y la elevada incidencia de violencia y acoso. Esto es preocupante de cara a la actual transición demográfica.



Se estima que, en 2030, España se colocará en el puesto 22 del ranking de países con mayores ratios de dependencia de cuidados de personas mayores en el mundo y el puesto 19 en los países de Europa y Asia Central. A menos que estas necesidades de cuidado adicionales sean abordadas por políticas de cuidado adecuadas, es probable que la participación de las mujeres en el empleo salga aún más perjudicada.

### ¿Qué hacer?

#### La vía óptima: las 5 recomendaciones para un trabajo decente de cuidados

Según la OIT, la vía óptima para un trabajo decente de cuidado se basa en las 5 Rs :

- **Reconocer, reducir y redistribuir** el trabajo de cuidados no remunerado;
- **Recompensar** el trabajo de cuidado remunerado, promoviendo más empleos y mejores empleos para las trabajadoras del sector; y
- Garantizar la **representación**, el diálogo social y el derecho a la negociación colectiva de dichas trabajadoras.

“En el mundo, los servicios de cuidados de larga duración, que son fundamentales para la dignidad y la independencia de las personas mayores y las personas con discapacidad, siguen siendo inaccesibles o inadecuados para la gran mayoría de quienes los necesitan”.

## Políticas de licencias: Avances y retos pendientes

Hoy el permiso de maternidad en el mundo es más largo y está mejor pagado. En 120 países, la duración del permiso de maternidad es de al menos 14 semanas, tal como establecido por el Convenio núm. 183, y se paga el 100 por ciento de los ingresos anteriores. Esto sugiere que la influencia que las normas internacionales del trabajo ejercen sobre las leyes y prácticas nacionales se extiende más allá de los países que las han ratificado<sup>1</sup>.

A pesar de estos avances, 649 millones de mujeres siguen sin ninguna protección o con una protección inadecuada de la maternidad. Entre ellas las trabajadoras autónomas, de la economía informal, las migrantes y las madres adoptivas y personas LGBTIQ+. Al ritmo actual se necesitarán al menos otros 46 años para cerrar la brecha. Sin embargo, España ha hecho avances significativos. El permiso de maternidad es de 16 semanas, con prestaciones monetarias que cubren el 100 por ciento de los ingresos previos y son financiadas por la seguridad social. Además, las trabajadoras autónomas y los progenitores adoptivos también se benefician de estos derechos.

Otro avance positivo es el creciente reconocimiento de los derechos y responsabilidad de los padres. Hoy, 115 países reconocen el derecho al permiso de paternidad, aunque más de 1.000 millones de hombres viven en países donde no hay dicho permiso. Además, cuando existe, suele ser mucho más corto que el de maternidad y su uso es limitado. España es un país de vanguardia en lo que hace a la licencia de paternidad, ya que su duración ha sido igualada a la de maternidad. Asimismo, las prestaciones monetarias corresponden al 100 por ciento de los ingresos previos de los padres, o progenitores equivalentes, y son financiadas por el seguro social. Al igual que en el caso de la licencia de maternidad, la licencia de paternidad se aplica a trabajadores autónomos, progenitores adoptivos y progenitores del mismo sexo. Indudablemente, todos estos elementos contribuyen a que casi el 60 por ciento de padres en España soliciten licencia de paternidad por cada 100 nacimientos vivos.

<sup>1</sup> El C.183 ha sido ratificado por 42 países.



Ilustración de la OIT.

## Servicios para el cuidado de las personas: una asignatura pendiente en muchos países

En el mundo hay un desfase medio de 4 años entre el momento en que cesan el permiso de maternidad, paternidad y parental y la edad en que niñas y niños pueden hacer uso de los servicios de guardería o asistir a la escuela primaria. Ante este desfase, que denominamos “brecha global en las políticas de atención a la infancia”, los progenitores se ven obligados ya sea a renunciar al trabajo remunerado, por lo general lo hace la madre que suele ganar menos, o a contratar servicios privados.

En España, la edad legal de comienzo de los servicios de atención y educación de la primera infancia de manera gratuita y universal es de 3 años, y la ley prevé 25 horas semanales de servicios de educación infantil. Como ya se mencionó, la licencia de maternidad y de paternidad es de 16 semanas cada una, mientras que la licencia parental es de 3 años, aunque no es remunerada, lo cual limita el uso de dicha licencia. Esto se traduce en una brecha en las de políticas de atención a la infancia de 2 años y 5 meses.

En el mundo, los servicios de cuidados de larga duración, que son fundamentales para la dignidad y la independencia de las personas mayores y las personas con discapacidad, siguen siendo inaccesibles o inadecuados para la gran mayoría de quienes los necesitan, lo que les expone, a ellos y a sus familias, a la pobreza o a serias dificultades financieras.

## Hacia un sistema de políticas de cuidados transformadora

Está claro que hay una necesidad urgente de un continuo de políticas de licencias y de servicios de cuidado para garantizar el mejor comienzo temprano para los niños, sin comprometer la seguridad económica de las familias. Este conjunto de políticas permitiría a los progenitores trabajadores, especialmente las madres, entrar y permanecer en el mercado laboral, evitar que caigan en la pobreza y reducir las brechas de género salariales y de pensiones.

Para ello es necesario invertir a gran escala en sistemas de políticas de cuidado transformadoras específicos para cada país y que se ajusten a las diferentes exigencias del ciclo de vida de las personas. Para maximizar su impacto, estos sistemas deben ser universales y estar basados en la solidaridad, la representación y el diálogo social.

Calculamos que, mediante una inversión anual equivalente al 4,2 por ciento del PIB mundial anual, podrían generarse hasta 299 millones de puestos de trabajo formales de aquí a 2035. Es mucho dinero, sí, pero el aumento de los ingresos fiscales derivados de la creación de puestos de trabajo e ingresos adicionales compensaría en parte el coste. Además, estas inversiones permitirían alcanzar las metas de educación y salud de los ODS en el 2030 y contribuirían al empoderamiento económico de las mujeres. ■

Manuela Tomei es directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

# Hacia la revolución de los cuidados

María Eugenia R. Palop

**HACE** unos días el Parlamento Europeo aprobó un [informe](#)<sup>1</sup> clave sobre cuidados en el que se fija una hoja de ruta y se pide a la Comisión Europea que sea ambiciosa con la Estrategia de cuidados que publicará, previsiblemente, el 7 de septiembre.

Frente a quienes privatizan y hacen negocio con los cuidados o con la educación infantil; frente a quienes se han negado a investigar lo ocurrido durante la pandemia en las residencias; frente a los sistemas opacos que no garantizan cuidados dignos a quienes los necesitan y derechos laborales a quienes cuidan, se requiere una acción europea común que parta, al menos, de cuatro premisas:

1. Los cuidados no se pueden convertir en un producto de mercado, son un bien público y su prestación depende necesariamente de servicios públicos bien financiados. En la UE, más de un tercio de los hogares (que en determinados países llega al 50%) precisan de cuidados de larga duración, pero no pueden permitirse los cuidados profesionales. La media indica que alrededor del 75% de las personas mayores con necesidades de cuidados habituales caerían por debajo del umbral del "riesgo de pobreza" si gastasen sus ingresos en servicios de asistencia domiciliaria, sin ayuda social<sup>2</sup>.

2. Las personas que necesitan ser cuidadas son las que deben estar en el centro de las políticas y los servicios de atención. Su participación tiene que ser activa. Así que hay que repensar los modelos de cuidados, como ya se está haciendo en España.

3. Se tienen que garantizar condiciones de trabajo dignas y hay que tomar medidas para abordar el cuidado informal. Los cuidados informales tienen un valor económico de entre el 2.4% y el 2.7% del PIB de la UE, más de lo que muchos Estados miembros gastan en cuidados formales.

4. Los cuidados tienen un altísimo



Cuidadora y persona en silla de ruedas. Imagen de Pixabay.

**“Los cuidados no se pueden convertir en un producto de mercado, son un bien público y su prestación depende necesariamente de servicios públicos bien financiados”.**

impacto de género. Casi el 90 % de las personas cuidadoras son mujeres, lo que implica que sufren brechas salariales y de pensiones<sup>3</sup>. Son más pobres porque cuidan.

En el informe del Parlamento Europeo se atiende a estas cuatro premisas y se va más allá de los dos ámbitos que contempla la Comisión: cuidados de larga duración y educación infantil y atención a la primera infancia, considerando tanto a las personas que necesitan cuidados, como a las personas cuidadoras.

Se asume que priorizar los cuidados (y

la inversión) en las políticas europeas y de los Estados miembros es la “única respuesta viable y sostenible a los retos a los que, desde hace tiempo, se enfrenta el sector y que se han visto agravados por la pandemia”. Y se apuesta por reformar los sistemas de cuidados y de seguridad social, promoviendo la resiliencia ante futuras crisis.

Preocupan el cambio demográfico y el envejecimiento de la población, así como las transformaciones que inevitablemente se producirán al hilo de las transiciones ecológica y digital en Europa. Previsiblemente, supondrán un incremento de la demanda de servicios de cuidado en un sector ya muy sobrecargado, que no se puede permitir mantener niveles tan bajos de personal y de financiación, con las implicaciones que ello conlleva en términos de prestación del servicio y de condiciones de trabajo.

De manera que necesitamos medidas ambiciosas que, entre otras cuestiones, se concreten en la creación de empleos de calidad que garanticen condiciones de trabajo dignas porque, en caso contrario las cargas para las personas cuidadoras no

“Casi el 90 % de las personas cuidadoras son mujeres, lo que implica que sufren brechas salariales y de pensiones. Son más pobres porque cuidan”.

profesionales, en su mayoría mujeres, acabarán siendo insoportables. El envejecimiento de la población provocará un fuerte aumento de la demanda de cuidados de larga duración. El número de personas de más de 65 años aumentará un 41%, hasta los 130,1 millones, en los próximos 30 años. Esto es: el número de personas que precise de cuidados de larga duración en la UE se elevará a 33.7 millones en 2030 y 38.1 millones en 2050. Que cada cual saque sus conclusiones.

A todo lo anterior hay que añadir que, como queda recogido en el informe, el trabajo de cuidados se asocia a menudo con importantes efectos negativos en la salud física y mental de las personas cuidadoras y con dificultades de conciliación. La retribución que reciben es inadecuada, muy inferior a la retribución media. Las condiciones de trabajo y empleo son difíciles, el número de contratos temporales y de trabajo a tiempo parcial demasiado elevado, las jornadas laborales muy largas, y las labores muy exigentes desde el punto de vista físico y psicológico. Además, “el sector se enfrenta a retos suplementarios derivados de las nuevas formas de empleo atípico y de una gran proporción de trabajo no declarado”.

Estos problemas se acrecientan debido a la precariedad del diálogo social y la escasa cobertura con convenios colectivos, que impacta de manera negativa en los niveles salariales y las condiciones de trabajo, así como en la accesibilidad y la calidad de los servicios.

No podemos olvidar, por otra parte, que en la Unión Europea el 80 % de los cuidados los asumen cuidadores/cuidadoras no remunerados y no profesionales, y que en un 75 % de los casos, son mujeres.



Las responsabilidades de cuidados mantienen a unos 7,7 millones de mujeres fuera del mercado laboral, frente a solo 450.000 hombres. Por la misma razón, 8,9 millones de mujeres trabajan a tiempo parcial frente a 560 000 hombres<sup>4</sup> e, incluso cuando tienen un empleo a tiempo completo, las mujeres dedican cada semana trece horas más a los cuidados no remunerados que los hombres.

Se calcula que la “penalización de los cuidados no remunerados” que sufren las mujeres en la Unión Europea (los ingresos que han dejado de percibir) asciende a 287.000 millones de euros al año<sup>5</sup>. Y a ello se suma la tensión emocional, el agotamiento y la interrupción en sus planes de vida, debido a la falta de apoyo económico y social.

Como señala el Informe del Parlamento Europeo, “una Europa que cuida es una Europa que presta una mejor atención tanto a los beneficiarios de los cuidados como a sus cuidadores”. Las mujeres están sobrerrepresentadas en esos dos grupos: los cuidados constituyen, sin duda, un ámbito en el que se reproducen las brechas de género en el empleo, retribución y pensiones, de manera que se hace imprescindible valorar y repartir las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres. En consecuencia, la lucha contra la sobrerrepresentación de las mujeres en el sector de los cuidados, es también una lucha contra la discriminación por razón de sexo, edad,

“Necesitamos medidas ambiciosas que, entre otras cuestiones, se concreten en la creación de empleos de calidad que garanticen condiciones de trabajo dignas”.

capacidad y otras formas interseccionales de discriminación.

Quiero terminar señalando que hemos logrado incorporar una referencia a un futuro Pacto Europeo por los Cuidados, algo que hemos defendido desde prácticamente el inicio de la legislatura y que no se había logrado sacar adelante en otros informes. Hemos pedido a la Comisión que se base en las dos recomendaciones del Consejo, sobre los cuidados infantiles (revisión de los objetivos de Barcelona) y sobre los cuidados de larga duración, para presentar un Pacto de cuidados para Europa. Un Pacto que fomente la transición hacia una economía de cuidados transformadora de género, que reconozca los cuidados como un derecho y los considere la columna vertebral de nuestra sociedad.

Siempre he estado convencida de que la de los cuidados es nuestra gran revolución pendiente y de que la clase revolucionaria del siglo XXI somos y seremos las mujeres. ■

María Eugenia R. Palop (@MEugeniaRPalop) es profesora de Filosofía del Derecho en la Universidad Carlos III de Madrid y eurodiputada.

1 PR\_INI (europa.eu)

2 [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_21\\_821](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_821)

3 [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_21\\_821](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_821)

4 <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/insufficient-care-infrastructure-pushes-women-fill-gaps>

5 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/730333/EPRS\\_BRI\(2022\)730333\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/730333/EPRS_BRI(2022)730333_EN.pdf)

# Por un pacto estatal de cuidados

**Begoña Marugán Pintos**

**LAS CRISIS** tienen un gran poder develador. La crisis de la pandemia evidenció la estructural desigualdad y la discriminación de género consecuencia de la división sexual del trabajo. Los trabajos, orientaciones y afectos que las mujeres llevaban desplegando durante siglos, de modo permanente, constante, gratuito e invisible, no se reconocieron hasta que se echaron en falta. Cuando la sobresaturación de las mujeres estaba llegando a un punto extremo por su doble presencia estalló una pandemia que nos obligó a cuidar(nos).

El virus abrió los ojos al mundo mostrando que, tal y como reivindicara la propuesta feminista, había que colocar la vida en el centro si se quería seguir viviendo y asumir la importancia del trabajo de cuidados. Este trabajo que se venía realizando desde hace siglos por las mujeres, a pesar de ser el más importante para la supervivencia de las personas y del planeta, había sido invisibilizado, infra reconocido y nula o escasamente pagado. Sin embargo, había llegado el momento de la centralidad del trabajo y de definir cuidados.

Nunca antes se había hablado tanto de cuidados, pero ahora el debate pasó a la agenda pública y política. Organizaciones como la OIT mencionan la economía de los cuidados en la Declaración de su centenario, para recuperar la agenda socioeconómica y acabar con la discriminación de género. Naciones Unidas entienden que el trabajo de cuidados es una cuestión de derechos humanos y políticas públicas<sup>1</sup> y desde el Parlamento Europeo se elabora el Informe sobre el fomento de una acción europea común en materia de cuidados<sup>2</sup> desde el que se insta a los Estados miembros a reconocer el derecho a la asistencia y a reformar sus servicios sociales para garantizar un acceso a los cuidados integral, equitativo y oportuno.

España, como Estado miembro en este caso, está llevando la iniciativa. No sólo puso en marcha el Plan Me Cuida, sino que empezó a elaborar un Sistema Estatal

de Cuidados, para lo cual entre otras iniciativas, el Instituto de las Mujeres tiene abierta la Mesa Asesora por los Cuidados en la que participa activamente la Secretaría de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Acabar con la discriminación laboral y con la desigualdad entre hombres y mujeres son objetivos de CCOO y en este sentido las propuestas realizadas en la Mesa Técnica, como sindicato de clase y feminista, parten de entender que los cuidados son trabajos esenciales que sostienen la vida y el sistema socioeconómico, teniendo un gran impacto en el bienestar de las personas cuidadas y cuidadoras. Asimismo, reconoce la vulnerabilidad de las personas y la necesidad de interdependencia asegurando el derecho a cuidar y ser cuidada/cuidado. Para ello se debe realizar un planteamiento integral de todas las partes que componen el sistema: familias, Estado, mercado y comunidad. No estamos hablando de “cosas de mujeres” sino de la estructuración social y por tanto los cuidados son una cuestión política de primer orden.

En su línea de trabajo habitual, como organización socio política, CCOO ha lu-

chado y lucha por el reconocimiento de la libertad y los derechos laborales de todas las personas trabajadoras, sea cual sea su elección de modelo familiar. La consecución de la igualdad de derechos es una premisa previa que se da en la negociación colectiva y el diálogo social y esto tiene su claro reflejo en el articulado de los convenios colectivos en los que se tratan de equiparar los derechos de las personas de los diversos tipos de familias.

Asimismo, teniendo en cuenta el modelo patriarcal sustentado en la división sexual del trabajo, la corresponsabilidad es uno de los ejes fundamentales. Hay que reconocer a efectos estadísticos el trabajo de cuidados no remunerados que realizan mayoritariamente las mujeres. Como decíamos en las manifestaciones de hace tiempo, “las amas de casa trabajan todo el día y luego les dicen les dicen personas inactivas”. Es importante contabilizar este trabajo dentro del PIB porque lo que no se cuenta no existe.

Se trata de dar valor a lo que realmente lo tiene y en ese sentido apostar por las personas que cuidan. CCOO ha sido pionero en proponer, por ejemplo,



Movilización de las trabajadoras de atención a la Dependencia. Foto de Javier Martín, de la FSS CCOO.

la plena integración, equiparación y dignificación de las trabajadoras del hogar. Las empleadas del hogar deben tener derecho a la negociación colectiva y hay que evitar que modelos nuevos de organización del trabajo, como las plataformas, precaricen a las que ya de por sí están en precario, cuando no son invisibles (como las 200.000 que se cree figuran en la economía sumergida).

Ahora bien, visibilidad es lo que las trabajadoras de los cuidados están consiguiendo en la medida que la mayoría de los conflictos que están abiertos están protagonizados por mujeres que trabajan en ocupaciones feminizadas, que como proyección de la división sexual del trabajo, son una proyección del trabajo de cuidados y están muy poco reconocidos y pagados. Pero además de pagar lo que se hace, porque tiene mucho valor, hay que conseguir asegurar calidad en los cuidados de modo que habrá que definir perfiles, formar y acreditar adecuadamente a las personas que cuidan profesionalmente.

Entre la vida laboral y la familiar existe un *continuum* y será difícil conseguir determinadas mejoras laborales si no hay una redistribución de los cuidados de modo que los hombres se hagan responsables también de los mismos. Las aportaciones del sindicato a la ley orgánica 3/2007 de igualdad y a los Reales Decretos posteriores siguen esta apuesta de la corresponsabilidad. Al igual que sucede con la negociación de medidas concretas para la corresponsabilidad en los planes de igualdad de las empresas. En los mismos tendemos a negociar acciones positivas para que las mujeres permanezcan en los empleos y que los hombres se ocupen más de los cuidados familiares. Como menciona siempre la secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal: "Hemos negociado las ausencias y ahora hay que negociar las presencias". La negociación de medidas de cuidado específicas para los hombres es habitual, al igual que se exige un mayor compromiso empresarial.

Priorizar la flexibilidad frente a la reducción de jornadas es otra de las líneas de trabajo sindical. Tanto las administraciones públicas como las empresas deben entender que hay que organizar los tiempos y los espacios de trabajo de acuerdo a las necesidades y responsabilidades de cuidados



Fotografía de la serie y exposición *Paternitats Igualitàries* de Pau Fons.

de las personas trabajadoras. Los centros de trabajo deben ser corresponsables, generar entornos comprometidos con la salud y bienestar de las personas empleadas y jugar una participación activa no solo por el bienestar colectivo sino incluso por una cuestión económica. Las empresas corresponsables obtienen mejores resultados. En este caso también, el diálogo social y la negociación colectiva tanto de convenios como de planes de igualdad son vitales.

Desde el punto de vista del mercado hay que recordar que el trabajo de cuidados tiene un componente singular, donde las personas no son intercambiables. Hay un elevado componente emocional donde prima la calidad de la relación humana construida entre la persona cuidada y la cuidadora. No se trata de conseguir rentabilidad bajo la lógica del ánimo de lucro, que lo único que provoca es descuido de las personas que se cuidan, degradación de las condiciones laborales de las personas cuidadoras, segmentación del mercado con servicios de calidad solo para quien los puede pagar, acabando así con el derecho al cuidado. Si el cuidado es un derecho y también hay que cuidar a quien cuida, el Estado debe asumir su responsabilidad y elaborar y dotar económicamente ese sistema estatal de cuidados.

Este Sistema Estatal de Cuidados debe derivar de un pacto por los cuidados donde olvide este su lógica de gestión a

distancia y se ocupe directamente de los cuidados a través de empleadas y empleados públicos. Este pacto estatal debe incluir a todos los sectores: educación, fundamentalmente de 0 a 3 años, cuidados de larga duración –dependencia, discapacidad, enfermedades crónicas, etc.- apostando por la inversión y los servicios públicos de calidad para atender las necesidades de las personas y las condiciones de vida y trabajo de las y los profesionales del cuidado, para lo cual precisará entre otras mejoras el pleno desarrollo de la ley de autonomía personal y el sistema de atención a la dependencia.

Los cuidados son una cuestión de Estado, no de las mujeres y lo que no se cuida se descuida y cuando algo se descuida se destruye. CCOO está por construir y por tanto tiene una apuesta clara por una economía de los cuidados que ponga las condiciones de trabajo y el bienestar de las personas en el centro. **II**

Begoña Marugán Pintos (@Begoa46) es adjunta a la Secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

1 <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/mayo-2018/mayo/publicacion-de-cuidados>

2 [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0189\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0189_EN.html)

## “Somos la red de muchas personas”

Trabajadoras del SAD de Bizkaia

**CUANDO** todo cerró nosotras seguimos recorriendo los domicilios de las personas dependientes, siendo en muchos casos las únicas personas que veían y con medios de protección adquiridos en gran medida por las trabajadoras.

El servicio de Ayuda a Domicilio de Bizkaia está conformado por 1.500 profesionales. Prácticamente todas somos mujeres. El sindicato mayoritario somos CCOO con un 48%. Atendemos a más 6.000 personas usuarias gestionadas por los ayuntamientos que subcontratan este servicio.

Llevamos 2.555 días en lucha por la firma del convenio del sector, con miles de movilizaciones incluyendo varias jornadas de huel-

ga. Allá por los años 90 (concretamente 1996) conseguimos regular el sector con el convenio gracias a la lucha de las compañeras organizadas en torno a CCOO. Nuestro trabajo se consideraba una ayuda para la economía familiar o la fórmula para muchas mujeres que, siendo familias monomarentales, podían salir a delante. Hemos luchado por tener un convenio que nos dignifica, hemos estudiado para profesionalizar el sector, hemos denunciado que nuestro trabajo y nuestras condiciones de trabajo nos están enfermando, hemos denunciado más de 30 casos de enfermedades profesionales. Nadie nos ha regalado nada, ni el Gobierno ni las empresas, todo es fruto de años de lucha, de huelgas,



Protesta de trabajadoras del SAD en Euskadi. Fotografía de Arturo Salinas.

de asambleas y reivindicaciones protagonizadas mayoritariamente por CCOO.

Hemos conseguido mucho en estos 30 años y queremos más. Queremos seguir saliendo caras a la administración pública porque entendemos que el trabajo que hacemos debe tener un reconocimiento y estamos hartas de los constantes concursos a la baja y de las subastas. Estaremos, si hace falta, en 112 plenos de los consistorios vizcaínos denunciando la precarización.

Somos Pilar, Alicia, Jone, Toñi, M<sup>a</sup> Jesús, M<sup>a</sup> José, Belén... Luchamos por un buen convenio colectivo y luchamos por un modelo de cuidados donde las administraciones públicas asuman su responsabilidad en un cuidado comunitario que no genere brechas ni entre las personas cuidadas ni desde quienes cuidamos. Es nuestra pelea y no soltaremos el megáfono para denunciar nuestra situación. ■

¡El SAD EN LUCHA!

## Monitoras escolares, trabajadoras imprescindibles

Marina Vega Jiménez

**EN LOS** colegios públicos de Andalucía, hay 1.644 monitoras y monitores escolares, de los que más del 35% están contratados de manera parcial a 20 horas semanales y casi el 90% son mujeres.

La figura de la monitora y monitor escolar es multidisciplinar y, aunque apoya fundamentalmente en las tareas burocráticas a equipos directivos y profesorado, también tiene competencias en las bibliotecas escolares, actividades extra lectivas, transporte escolar y comedores escolares, conformándose como el puente entre las familias y los colegios.

Pese a la importancia de su labor en la educación pública andaluza, la lucha de estas trabajadoras y trabajadores para que se cumplan sus derechos laborales dura ya 9 años; justo el tiempo que hace que fueron despedidas de sus trabajos cuando la Consejería de Educación no las subrogó al recuperar el servicio. Gracias a la acción y organización colectiva conseguimos que esa injusticia se resarciera y fuesen readmitidas como personal laboral de la escuela pública; un paso muy importante que, sin embargo, no supuso el fin de la lucha porque 589 de ellas han continuado con condiciones precarias en jornadas de 20 horas semanales, contribuyendo desde la propia Administración a la brecha salarial.

Y mientras el Gobierno andaluz se escuda en la falta de presupuesto para acometer la largamente reivindicada jornada de 35 horas, lo único que queda demostrado es la falta de voluntad política para terminar con la precariedad laboral de sus trabajadoras.

En 2021, el entonces Consejero de Educación firmó un acuerdo con la promesa de igualar en condiciones a todos los monitores y mo-



Concentración de monitoras escolares en Andalucía. Fotografía de CCOO de Andalucía.

nitras escolares de Andalucía. Meses después, la promesa sigue sin cumplirse aunque no existe ninguna razón objetiva que justifique la existencia de este empleo público precario que raya en una clara explotación laboral dentro de la enseñanza pública en pleno siglo XXI.

Son muchas las movilizaciones, con concentraciones, paros parciales y hasta huelgas, las que hemos llevado a cabo reclamando la jornada de 35 horas semanales y seguiremos haciéndolo hasta que consigamos que la dignidad laboral exterminada la precariedad, dando paso unas mejores condiciones laborales en la escuela pública que es, sin duda, la piedra angular de la igualdad de oportunidades en nuestra tierra.

La lucha continúa. ■

Marina Vega Jiménez (@Marinaccoo) es secretaria general de la Federación de Enseñanza de CCOO de Andalucía

## CCOO defiende residencias centradas en las personas

**Generosa Tamargo**

EN CCOO defendemos hacer residencias centradas en las personas. Eso tiene que ser el futuro de nuestros centros. Este modelo, que también se está llevando a cabo en otras comunidades, en Asturias, donde es más importante aún si cabe dado el envejecimiento de la población, se va a implantar en breve. Lo primero que han hecho otras regiones es una modificación de ratios para tener un número de trabajadoras y trabajadores suficientes. En el Organismo autónomo Establecimientos Residenciales para Ancianos (ERA) de Asturias están a expensas de la aprobación del decreto a nivel estatal.

Lo llevamos tiempo alertando en el sindicato, los centros deben tener el personal suficien-

te de todas las categorías: tanto personal de atención directa y no directa. Así, se deben de cambiar los decretos de ratios, así como hacer valoraciones de cargas de trabajo en todos los centros.

Y es que, las cargas de trabajo tanto de atención directa como no directa son cada día mayores. Las personas residentes que van ingresando o las que ya están en nuestras residencias cada día tienen más grado de dependencia y eso requiere de más cuidados.

Revindicamos también dotar de profesionales a jornada completa; hay que recordar que, a día de hoy, hay personal con contratos precarios como es el caso de psicólogas y psicólogos, terapeutas, animadoras y animadores que están a media jornada. El Gobierno del Principado de Asturias tiene que hacer todo lo



En CCOO defendemos hacer residencias centradas en las personas. Fotografía de la sección sindical de CCOO en el ERA.

posible para que tengan jornada completa, ya que de otra manera esto es insuficiente para dar una atención de calidad.

Es vital: se debe de retribuir económicamente a todo el personal del Organismo Autónomo ERA. Con complementos de peligrosidad y penosidad u otro concepto, ya que existe un riesgo que los profesionales no pueden evitar. Trabajamos con personas con un alto grado de dependencia. Somos trabajadoras esenciales. Somos un

colectivo muy feminizado. Desde CCOO instamos al Gobierno central a tenernos en cuenta para que nos consideren trabajadoras y trabajadores de riesgo. Así, podríamos conseguir un coeficiente reductor para la jubilación anticipada, como ya tienen otros empleos con esos riesgos. ■

Generosa Tamargo es secretaria de CCOO en el ERA, Establecimientos Residenciales para Ancianos de Asturias.

## Por una subida salarial para todas las trabajadoras de escuelas infantiles

**Raquel Carballo Coello**

EN EL MARCO de la Negociación del XII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil, se impidió que las trabajadoras de las escuelas infantiles de gestión indirecta se beneficiaran de la subida salarial correspondiente.

A las puertas de la negociación del XII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil, en marzo de este año, las organizaciones patronales se negaron a aplicar la disposición final quinta del Convenio en la que se establece la aplicación de un 5,5% de subida salarial una vez conocida la inflación de 2021 y con carácter retroactivo desde septiembre del mismo año. Es importante recordar que hay dos tipos de escuelas infanti-

les, de gestión privada (directas) y públicas con gestión privada (indirectas).

En 2022, siendo el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 1.000 euros, las educadoras de las escuelas privadas siguen cobrando 975 euros de salario base, es decir, por debajo de lo que marca el SMI, y aún así, no quieren hacer efectiva esa subida firmada en el convenio. La actitud de la patronal demuestra el menosprecio al esfuerzo que vienen realizando en tiempos de pandemia las trabajadoras (en femenino, porque el 97,6% del total de personal laboral del sector son mujeres) y, en muchos de los casos, en situaciones laborales muy precarias.

Por este motivo, CCOO ini-



Protesta de trabajadoras de Escuelas Infantiles. Fotografía de la Federación de Enseñanza de CCOO.

ció el correspondiente conflicto colectivo y la Audiencia Nacional resolvió favorablemente nuestra demanda. Paralelamente, presentamos otra demanda para que esta subida salarial fuese también efectiva para las escuelas de gestión indirecta, pero otras organizaciones sindicales nunca aceptaron que esta disposición final quinta fuese de aplicación para ellas, por lo que, en vez de mantenerse al margen y facilitar nuestra demanda, decidieron unir sus fuerzas, alineándose con la patronal y obstaculizando nuestra pretensión. El resultado de esto

derivó en una subida salarial del 5,5% únicamente para las trabajadoras de las escuelas infantiles de gestión directa.

CCOO considera que las diferencias sindicales que puedan existir entre las organizaciones nunca pueden utilizarse para suprimir derechos y perjudicar los intereses legítimos de las trabajadoras. Por eso, y más que nunca, seguiremos luchando por avanzar en derechos. ■

Raquel Carballo Coello es de la Federación de Enseñanza de CCOO.

# Precarizando lo precario: Plataformas de limpieza a domicilio

## Precarizar lo precario. Informe de CCOO Catalunya

Liliana Reyes Hernández

**HACE** años que desde CCOO estamos luchando por el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar y los cuidados, visibilizando la precariedad que sufren en su trabajo, formando e informándoles sobre sus derechos, y movilizándolo para denunciar su situación. La vulneración sistemática de sus derechos, la desigualdad de condiciones respecto al resto de trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), y la necesidad urgente de ratificar el Convenio 189 de la OIT, han estado en el foco de la reivindicación sindical. Hemos denunciado también la deficiente protección social por parte del Estado, que deja a las familias la responsabilidad de gestionar en privado el cuidado y, en general, el trabajo reproductivo.

La práctica cotidiana del Sector aparece caracterizada por la informalidad, la invisibilidad, la explotación y el acoso, ¿Podría agudizarse y precarizarse aún más? La respuesta es Sí, por increíble que parezca: la digitalización, sin regulación, está deconstruyendo las relaciones laborales, dejando a las trabajadoras afectadas fuera de la cobertura del derecho laboral. Un sector privado voraz que aprovecha la digitalización para ofrecer cada vez más servicios a domicilio a través de plataformas de la limpieza y multiservicios.

CCOO Catalunya presentamos el pasado mes de marzo el Informe *Precarizar lo precario*, que evidencia cómo se está contratando la limpieza a domicilio por horas, a través de una aplicación (app). El estudio muestra que no existe ningún tipo de relación formal entre trabajadoras y plataforma y que son habituales las situaciones intimidatorias, violentas, discriminatorias, abusivas o de acoso sexual que soportan. Como trabaja-

adora "nunca sabes lo que te vas encontrar al otro lado de la puerta cuando vas a un domicilio en donde no conoces al cliente y, en el que permanecerás por lo menos dos o tres horas, sola".

Al igual que los *riders*, los ingresos de estas trabajadoras dependen de un algoritmo. Necesitan estar conectadas constantemente, aceptar todas las ofertas, obtener una valoración positiva del cliente (siempre subjetiva), mientras asumen costos y tiempo de desplazamientos. Esta total externalización de la relación laboral, más la falta de interlocución personal con la empresa, deja a las trabajadoras en una situación de mayor desprotección y con nulo poder de negociación de sus condiciones laborales.

Sabemos que a partir de la ratificación del Convenio 189 de la OIT tenemos mucho camino de lucha por delante para lograr la dignificación del sector. Continuamos reivindicando la equiparación de derechos, la incorporación al RGSS y a la normativa de prevención de riesgos laborales, así como la modificación de la Ley de extranjería, la centralidad de los cuidados en las políticas públicas y, la normativa y los recursos necesarios para hacer posible la labor de la inspección de trabajo.

Ahora también es fundamental reclamar el establecimiento de la presunción de laboralidad para todas las plataformas digitales, tal como se hizo con la *Ley Rider*, así como una regulación específica para plataformas que las obligue a disponer de protocolos de prevención y actuación. Además, hay que exigir transparencia en los algoritmos y, sobre todo, la garantía de que sus criterios se encuentren dentro del marco de la ley. ■

Liliana Reyes Hernández (@lilianareyesmpl) es responsable de Nuevas Realidades del Trabajo y Economía Social y Solidaria de CCOO Catalunya.



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

## La renovación de un compromiso de CCOO con Túnez

**Alejandra Ortega Fuentes  
y Ofelia De Felipe Vila**

EN 2018 y tras más de una década de cooperación con la Unión General de Trabajadores de Túnez (UGTT), CCOO renovó su compromiso con esta histórica organización sindical magrebí en el curso de una visita de su secretario general a Madrid en junio de ese año.

En ese momento se firmaba un protocolo de colaboración entre los secretarios generales de ambas organizaciones con el objeto de dar continuidad a los estrechos lazos que entre UGTT y CCOO se han mantenido en estos años y que han cristalizado en diferentes acciones llevadas a cabo desde diferentes territorios y en este nuevo proyecto de cooperación que ahora encabeza la Fundación 1º de Mayo de CCOO y su Instituto Paz y Solidaridad.

A mediados de mayo de 2022, una delegación compuesta por la secretaria de Internacional, Cooperación y Migraciones y la Fundación 1º de Mayo de CCOO se reunía en Túnez con el sindicato tunecino para dar continuidad a estos acuerdos en el marco del inicio de un nuevo proyecto de cooperación entre ambas organizaciones financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID) del que hablaremos a continuación.

Desde CCOO hemos tenido una oportunidad única en esta visita para analizar con la UGTT las dinámicas políticas, sociales y económicas en el país y en los espacios sindicales mediterráneos y africanos que compartimos en diferentes encuentros con distintos departamentos de la UGTT. El sindicato tunecino acaba de celebrar su congreso confederal renovando así en 2022 su comisión ejecutiva nacional.

La UGTT, organización histórica tunecina, ha jugado un papel fundamental y decisivo en el proceso político posterior a la caída del régimen de Ben Alí en Túnez en 2011 y el nuevo pacto social aprobado el 14 de enero de 2013 en el país.

La firma de este pacto, no exento de amenazas desde su origen, obtuvo un reconocimiento internacional que culminó en 2015 en la concesión del premio Nobel de la Paz a la UGTT junto con la patronal tunecina UTICA, la Liga Tunecina de los Derechos Humanos y el Colegio Nacional de los Abogados de Túnez. Las cuatro organizaciones formaban parte de una coalición que se conoció como el Cuarteto para el Diálogo Nacional.

Sin embargo, la evolución más reciente de los acontecimientos políticos en Túnez ha supuesto una regresión generalizada de los avances conseguidos y muy en particular de las libertades sindicales y los derechos laborales. Incluso en Túnez, país con una larga y enraizada historia sindical, comenzó a escribirse la historia de este 2022 con líneas de represión desde que el pasado 9 de diciembre de 2021, el presidente tunecino Kais Saied emitiera una circular, dirigida a todos los ministerios e instituciones gubernamentales, en la que prohibía a cualquier persona negociar con los sindicatos sin la autorización formal y previa del jefe del gobierno.

Desde entonces se han producido actos de intimidación a sindicalistas y huelguistas, la negación del derecho de reunión y expresión pacíficos, ataques y todo tipo de intentos de interferencia en los asuntos sindicales, con un deterioro evidente del respeto a los derechos humanos de consecuencias devastadoras para la clase trabajadora tunecina.



Centro de atención a discapacitados y personas mayores en Túnez. Fotografía de CCOO.

“La grave situación provocada por la pandemia sumada a las crisis anteriores multiplica en el caso de Túnez el impacto en la vida de la población y plantea profundos retos en un contexto político en el que la negociación colectiva y el diálogo social están completamente desestructurados en el país”.

Los primeros meses del año 2022 han supuesto una regresión generalizada de estos derechos en el país lo que ha llevado al sindicato tunecino UGTT a convocar una huelga general para el 16 de junio de 2022 para exigir reformas rechazando la UGTT su participación en el mal llamado diálogo social que según el sindicalismo tunecino no está siendo tal.

La grave situación provocada por la pandemia sumada a las crisis anteriores multiplica en el caso de Túnez el impacto en la vida de la población y plantea profundos retos en un contexto político en el que la negociación colectiva y el diálogo social están completamente desestructurados en el país. En todo el mundo, y así sucedió en Túnez, la pandemia del Covid 19 reveló además que la economía del cuidado es vital

para una recuperación transformadora y para lograr sociedades inclusivas.

La pandemia sacó de la invisibilidad la esencialidad de los cuidados, sectores y profesiones feminizados y caracterizados por una fuerte precariedad laboral, en función de su temporalidad, parcialidad e informalidad. La mayor parte de las trabajadoras en ellos no se encuentran organizadas colectivamente, desconocen sus derechos, o tienen miedo a ejercerlos.

Por estas razones CCOO y UGTT plantearon de manera conjunta en 2021 un proyecto de cooperación que ahora se lanza en 2022 con el fin de dignificar el trabajo de cuidados, contribuir al empoderamiento político y económico de mujeres, garantizar un acceso efectivo de las trabajado-



Visita a una lavandería durante el primer viaje de la delegación de CCOO a Túnez. Fotografía de CCOO.



Dignificar el trabajo de cuidados, objetivo prioritario del proyecto conjunto de CCOO y UGTT. Fotografía de CCOO.

“CCOO y UGTT plantearon de manera conjunta en 2021 un proyecto de cooperación que ahora se lanza en 2022 con el fin de dignificar el trabajo de cuidados, contribuir al empoderamiento político y económico de mujeres, garantizar un acceso efectivo de las trabajadoras a sus derechos, mejorar la incidencia política y la opinión pública contra la violencia y aumentar la representatividad de las mujeres en los espacios de toma de decisiones sindicales”.

ras a sus derechos, mejorar la incidencia política y la opinión pública contra la violencia y aumentar la representatividad de las mujeres en los espacios de toma de decisiones sindicales.

El primer eje del proyecto se articula en torno a garantizar los derechos laborales mediante la provisión de servicios de apoyo que permitirán a las trabajadoras reclamar sus derechos y ver restablecidos aquellos vulnerados. Con ello se mejorará la implementación del marco legal en materia laboral con el fin de mejorar las oportunidades económicas, laborales y vitales de las mujeres, reduciendo la discriminación y facilitando la conciliación de la vida laboral y personal de las trabajadoras tunecinas.

En un segundo eje se incidirá para reducir las violencias contra las mujeres en el mundo laboral mediante la sensibilización de empleadores, trabajado-



Un joven con un chaleco de la 'Union Tunisienne de Solidarité Sociale'. Fotografía de CCOO.

res y trabajadoras, autoridades, y el entorno familiar y social.

La promoción de una campaña conjunta entre sindicalis-

tas españolas y tunecinas por la ratificación del Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) contribuirá a una mayor toma de conciencia de la lacra que suponen las violencias, al tiempo que se trata de reducir la influencia de los estereotipos en la construcción de las identidades. El Convenio, recién ratificado por España el 27 de mayo por 2022, es un instrumento de la OIT que resultará esencial para combatir las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo en ambos países.

Por último se persigue que las sindicalistas tunecinas alcancen mayor presencia en los espacios de toma de decisiones, y articulen estrategias por la igualdad en el sindicato, para ello se reforzarán sus competencias en liderazgo y empoderamiento.

Durante los dos próximos años la UGTT, apoyada por la Fundación 1 de Mayo de CCOO, pondrá en marcha un amplio abanico de actividades encaminadas al logro de los tres resultados anteriores: formación y sensibilización en igualdad, derechos laborales y en protección social, investigaciones y encuestas para conocer la realidad de las trabajadoras tunecinas en el sector de cuidados, incidiendo sobre empleadores y autoridades, y la lucha contra la discriminación de género en el ámbito laboral.

Dos campañas conjuntas entre sindicalistas españolas y tunecinas subrayarán la importancia de la ratificación de dos Convenios de la OIT claves para la igualdad en el mundo laboral:

el 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos y el 190 ya mencionado.

En el primer viaje realizado al país a efectos de poner en marcha el proyecto en mayo de 2022 se ha firmado un convenio de colaboración coordinado con el equipo local a cargo del proyecto en la UGTT. Estará liderado por el departamento de relaciones internacionales y árabes.

Asimismo se han establecido colaboraciones estratégicas con los departamentos de protección social y economía social, mujeres y juventud, migraciones y con la federación de asuntos sociales y personas con diversidad funcional.

A través de esta última se ha identificado a la organización nacional UTSS (*Union tunisienne de solidarité sociale*) que cuenta con una amplísima red de centros de atención a menores, personas ancianas y con diversidad funcional distribuidos a lo largo del país, donde miles de trabajadores y trabajadoras prestan sus servicios y con quienes las acciones previstas en el proyecto serán desarrolladas. **ii**

Alejandra Ortega Fuentes (@AlejandraORF) es responsable para países árabes, África y Asia y consejera técnica de CCOO para la OIT en la secretaría de Internacional, Cooperación y Migraciones de CCOO.

Ofelia De Felipe Vila (@OfeliaDFV) es la técnico de cooperación responsable de este proyecto en el Instituto Paz y Solidaridad-Fundación 1º de Mayo

# Mujeres, Trabajos, Cuidados

**Informe 1/2022 Mujeres, Trabajos, cuidados: Propuestas y Perspectivas de futuro. Consejo Económico y Social de España**

**Eva Antón Fernández**

ESTE Informe a iniciativa propia del Consejo Económico y Social (CES) aporta un completo panorama de la situación social y laboral de las mujeres, visibilizando en especial las persistentes desigualdades estructurales, laborales y sociales que emanan principalmente, como sabemos, de la pervivencia de la división sexual del trabajo y que evidencian las brechas de género.

Precisamente, la novedad del enfoque frente a los predecesores radica en la consideración de que hablar de "trabajos", en el caso de las mujeres, remite a un conglomerado de actividades

remuneradas y no remuneradas vinculadas a los cuidados.

El informe señala la situación de partida en los años previos a la pandemia. Analiza en profundidad las brechas y los impactos de género y su agravamiento durante la emergencia sanitaria causada por la COVID-19, en especial en salud, cuidados, empleos y condiciones de trabajo, situación económica, ciencia y conocimiento, educación y nuevas tecnologías, etc., sin olvidar el auge de la violencia contra las mujeres en este período.

También ofrece una mirada al primer escenario post-covid. Así, examina con perspectiva de género el plan de Recuperación, Transformación y Resi-

liencia del Gobierno, las potencialidades que ofrece de transformación en clave de igualdad, las oportunidades y los retos para la igualdad de género en la transición ecológica, la cohesión territorial, la digitalización, y la nueva economía de los cuidados.

El informe concluye con un conjunto de propuestas del CES desde la urgencia y la necesidad de intensificar la acción para la igualdad efectiva. ■■

Eva Antón Fernández (@evaantonfer) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.



Portada del Informe del CES.

# Revista Amazonas, por un mundo "entre mujeres"

**Diana García Bujarrabal**

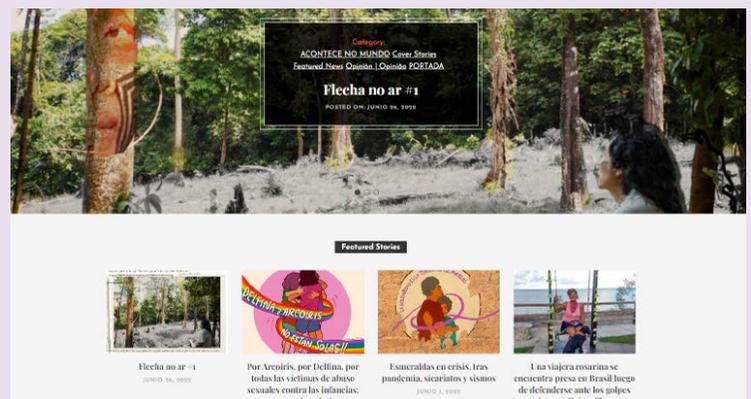
CON ARTÍCULOS escritos en castellano y portugués (todos se pueden leer en ambos idiomas), y un equipo de mujeres que escriben desde Brasil, Argentina, Colombia, Nicaragua, México y España, *Revista Amazonas* es un espacio de encuentro feminista y de construcción del llamado "mundo entre mujeres", un concepto de la activista y profesora mexicana Raquel Gutiérrez. Se trata de una ventana para asomarse a la especificidad de las luchas feministas, indígenas y anticapitalistas, especialmente en los pueblos de Sudamérica y, de este modo, al mismo tiempo permite reconocer los paralelismos, cuánto de universal hay en la lucha por la autonomía de las mujeres, contra las violencias, en defensa de sus culturas y de la vida.

Entre sus temas, las movilizaciones

por el derecho universal a un aborto libre, seguro y gratuito que tanto protagonismo han tenido en los últimos años los países del cono sur y que, pese a la ola reaccionaria que nos amenaza, se han saldado de momento con importantes victorias en países como Argentina o Colombia.

Incluye reseñas, crítica de arte, artículos de opinión y pensamiento... Si bien no ignora la actualidad, se trata más de un espacio de reflexión que de una web informativa. Particularmente interesantes son sus perfiles, que nos acercan a mujeres concretas que ejercen liderazgos locales, contándonos cuáles son sus batallas, sus logros y, por supuesto, también su pensamiento.

Dicen las promotoras del proyecto que se trata, sobre todo, de tejer redes para intercambiar información, experiencias y herramientas de lucha. Objetivo conseguido. ■■



Portada de la web de Revista Amazonas.

Diana García Bujarrabal (@dianabujarrabal) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

# Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025

**Eva Antón Fernández**

TRAS seis años sin la principal política de igualdad entre mujeres y hombres del Gobierno, por fin en marzo se ha aprobado el **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025**. Se acompaña de una memoria económica y una dotación presupuestaria de 20.319 millones de euros, lo que supone multiplicar por cuatro el presupuesto de 2017.

Realizado mediante un trabajo interministerial, concluyó con la participación de organizaciones feministas y sociales en el Consejo Estatal de Participación de Mujeres, que elaboró el infor-

me preceptivo, en el que CCOO tomó parte activa.

Se estructura en 4 ejes de intervención. El eje 1 se dedica al *Buen gobierno: hacia formas de hacer y decidir más inclusivas*, dirigido a avanzar en un modelo más inclusivo y democrático, que cuente con la presencia y la voz de las mujeres. El 2. *Economía para la vida y reparto justo de la riqueza*, que concitó el mayor número de propuestas de CCOO, busca garantizar la igualdad en el acceso a los recursos, promover un empleo sin desigualdades ni discriminaciones, luchar contra la feminización de la pobreza y la precariedad y caminar hacia una economía de los cuidados a lo largo del ciclo vital de las personas y a la

sostenibilidad ecológica y social.

El eje 3. *Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista para las mujeres*, se orienta a erradicar todas las formas de violencia machista atacando las causas estructurales que la sostienen y garantizando los derechos de las mujeres víctimas. El último eje, 4. *Un país con derechos efectivos para todas las mujeres*, busca asegurar el ejercicio efectivo de los derechos e incorpora un enfoque interseccional. ■■

Eva Antón Fernández (@evaantonfer) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.



Portada del Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025

# El Tribunal Supremo rechaza el recurso de la CEOE sobre la negociación sindical de los planes de igualdad en las empresas sin representación legal de las personas trabajadoras

Antonio Baylos

TRAS el intento de abordar una reforma importante del art. 28 del Estatuto de los Trabajadores para precisar el contenido del trabajo de igual valor y reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres que se da en el conjunto de las relaciones laborales, las prescripciones del RDL 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, quedó sin desarrollarse reglamentariamente ante las vicisitudes parlamentarias que provocaron una nueva y definitiva convocatoria electoral en noviembre de 2019 de la que saldría el gobierno de coalición progresista.

Declarado el estado de alarma ante la irrupción terrible de la pandemia y la crisis económica y social correspondiente, la producción normativa en materia laboral reposó en el acuerdo social con los sindicatos más representativos y las asociaciones empresariales,

“Se trataba para la CEOE de impedir la sustitución de la ‘comisión ad hoc’, representación inorgánica fácilmente manipulable y en la que era difícil encontrar la realización de un verdadero interés colectivo correspondiente al grupo de los trabajadores”.

lo que permitió una fuerte legitimación política y democrática de las medidas adoptadas, especialmente las que propiciaban un ajuste temporal de empleo a través de los ERTE – los denominados Acuerdos Sociales de Defensa del Empleo los fueron modulando – pero también en la generación de otras normas que regulaban materias centrales del cambio tecnológico y digital, como el trabajo a distancia o el trabajo al servicio de las plataformas de reparto, que contaron con el acuerdo de sindicatos y empresarios.

Uno de los escasos temas en los que no se alcanzó acuerdo con la CEOE al final del proceso de diálogo emprendido, fue el que se llevó a cabo para desarrollar el RDL 6/2019 citado, que se descompuso en dos normas reglamentarias. En una de ellas se abordaba el procedimiento de negociación, el contenido y los efectos del plan de igualdad, asimilándolo plenamente, como ya había advertido la jurisprudencia, al convenio colectivo de eficacia general del Estatuto de los Trabajadores. El segundo, precisando el concepto de igual valor, estableciendo un principio de transparencia retributiva y un registro salarial que posibilitara el control de la efectividad de este mandato igualitario. Son los RRDD 901 y 902/2020, de 13 de octubre.

## La CEOE impugna el procedimiento de negociación de los Planes de Igualdad

El primero de ellos, el RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, fue impugnado por la CEOE al entender que su regulación excedía la reserva legal que sobre la negociación colectiva exige el art. 37.1 CE. El objetivo del recurso – y la motivación de política del derecho que lo sostenía – era anular el precepto del mismo que otorgaba la representación negociadora en las empresas que carecían de representación legal o electiva a los sindicatos más representativos o representativos del sector en función de su audiencia electoral, entendiendo que esta comisión sindical estaría válidamente constituida por aquella o aquellas organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

De esta manera, el procedimiento de negociación de los planes de igualdad se diferenciaba de la solución que para los acuerdos de descuelgue de convenios colectivos establecía, por remisión al art. 41.4 ET, el art. 82 ET, y eliminaba la institución de la “comisión ad hoc” elegida por los trabajadores



Campaña confederal 'Para la igualdad, tenemos un plan'. Diseño de Eva Sanabria.

“Concluye el Tribunal que “lo preceptuado en el art.5.3 del RD 901/2020 no puede considerarse carente de previsión legal ni una creación reglamentaria ex novo y al margen de la ley, sino la especificación para la negociación de los planes de igualdad de lo que ya se establecía en normas con rango de ley”.

como sujeto negocial de los acuerdos de reorganización productiva o de descuelgue. Se trataba para la CEOE de impedir la sustitución de esta representación inorgánica, fácilmente manipulable y en la que era difícil encontrar la realización de un verdadero interés colectivo correspondiente al grupo de los trabajadores por la legitimación sindical por irradiación, que sí cumple esa función de interlocución bilateral en la negociación de materias laborales o de empleo. La reivindicación patronal de la “comisión ad hoc” como sustitutivo del mecanismo electoral en los lugares de trabajo no pretendía tanto la manipulación del momento de la elección directa de los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa cuanto la preservación de este vacío de representación. Es decir, fundamentalmente buscaba inmunizar a toda costa estos espacios sin representación de la intervención sindical que pudiera reemplazar la carencia de la formación de un interés colectivo en los mismos.

## El Tribunal Supremo confirma la legalidad del RD 901/2020

La impugnación del RD 901/2020 ha sido rechazada por la STS 383/2022, de 28 de marzo, de la sala tercera de lo contencioso – administrativo, por entender que la negociación de los planes de igualdad constituye una manifestación específica de la negociación colectiva entre empresas y trabajadores, “sin que exista controversia en este extremo”, que se rige por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores también en relación con la constitución de la comisión negociadora, y por tanto también por lo previsto en el art. 88.2 ET que prescribe que “aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma”, de manera que se reconoce legitimación negocial a las organizaciones sindicales más representativas, cuando no existen otros órganos de representación de los trabajadores, y esta prescripción no está con-

trariada por lo previsto en el art. 41.4 de esta misma norma legal. Por otra parte, y a mayor abundamiento, “la posibilidad de que se articule esta representación alternativa a favor de los sindicatos más representativos cuando no existan representantes electos de los trabajadores resulta conforme con lo previsto en el art. 6.3.b) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que les otorga capacidad representativa para la negociación colectiva a todos los niveles territoriales y funcionales en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores”. Además, la jurisprudencia de la sala de lo social en la STS 95/2021 de 26 de enero, ya había descartado que la negociación de los planes de igualdad pueda encomendarse en estos casos a una comisión ad hoc, argumentando que el «[...] Plan de igualdad ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores creada ad hoc para su negociación».

Por todo ello, concluye el Tribunal que “lo preceptuado en el art.5.3 del RD 901/2020 no puede considerarse carente de previsión legal ni una creación reglamentaria ex novo y al margen de la ley, sino la especificación para la negociación de los planes de igualdad de lo que ya se establecía en normas con rango de ley, cumpliendo así esta disposición reglamentaria con lo previsto la función de desarrollo y adaptación de la previsión legal que tiene encomendada por la Disposición Final Primera del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, la Disposición Final Tercera de la LOI y la Disposición Final Segunda del Estatuto de los Trabajadores”. Otras alegaciones del recurso respecto de la incorrección de las llamadas “comisiones híbridas” de composición sindical y electiva – que son objeto de una previsión legal y aceptadas por la jurisprudencia del TS -, la posibilidad de que no acuda ningún sindicato a la llamada para negociar el plan de igualdad – lo que no implica reproche jurídico alguno sino más bien una crítica a la efectividad de esta previsión – o, finalmente, la alegada infracción de la ley de protección de datos sobre la base de la entrega a los sindicatos de la documentación necesaria para que puedan cumplir la función que le ha sido

encomendada – el diagnóstico de la situación y la elaboración del plan de igualdad – que no es sino una manifestación de lo dispuesto en el art. 46.2 LOIEMH, son todas ellas rechazadas por la Sentencia, que considera por tanto plenamente conforme a derecho el citado RD 901/2020.

## La negociación de los Planes de igualdad y los retos del sindicato

De esta manera, rechazada ya la ilegalidad del precepto, la negociación de los planes de igualdad en las empresas sin representación electiva la deben llevar a cabo los sindicatos más representativos y los representativos del sector. Es evidente que esta prescripción debería haberse extendido a los supuestos previstos en el art. 82.3 ET para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en los convenios sectoriales – las cláusulas de descuelgue – que siguen por el contrario refiriéndose al procedimiento del art. 41.4 ET que permite las llamadas comisiones ad hoc en las empresas sin representación. Pero no cabe ninguna duda de la relevancia de esta prescripción como forma de inducir una práctica organizativa que vaya insertando en la lógica de la representación sindical los espacios vacíos – sin comités de empresa - de las empresas de más de cincuenta trabajadores. En la medida en que se vaya configurando un mapa de la intervención sindical en esos territorios inmunes al mecanismo electoral a partir de la negociación de los planes de igualdad, será muy difícil a las empresas impedir la con formación de una organización colectiva de los trabajadores bien a través de la convocatoria de elecciones o bien extendiendo ese mecanismo, sobre la base de la propia opción que prevé el art. 41.4 ET, a los supuestos de inaplicación del convenio o a los de reorganización productiva en la llamada “flexibilidad interna”.

Es cierto que el éxito de esa operación depende de la capacidad de actuación del sindicalismo, tanto representativo en el sector como fundamentalmente el más representativo. La ductilidad del mismo –basta con que uno solo de los sindicatos legitimados comparezca para que la comisión negociadora esté válidamente constituida– y el perímetro de las empresas –de más de 50 trabajadores– permiten entender que se trata de una propuesta regulativa que puede obtener una respuesta razonablemente eficiente desde la implantación sindical de la mayor y simple representatividad en nuestro país, en especial de la que sostiene a CCOO en todas sus organizaciones. ■

Antonio Baylos (@DoctorBaylos) es catedrático de Derecho del Trabajo y director del Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social (CELDS) de la Universidad de Castilla-La Mancha.

## ensayo

# Evolución del fútbol femenino en España y su lucha por la igualdad

*"No las llames chicas, llámalas futbolistas". Libros Cúpula. Danae Boronat.*

**Raquel Prieto García**

Con fecha 14 de junio de 2022 se nos ha anunciado que la Real Federación Española de Fútbol ha llegado a un acuerdo para igualar las condiciones económicas de las jugadoras de las selecciones absolutas a las de los hombres. Esto, tras la firma del primer convenio colectivo en 2018. Llegar a este nivel de igualdad se debe al esfuerzo, reivindicación y trabajo duro de muchas personas, mayoritariamente mujeres, entre ellas Danae Boronat y su libro *"No las llames chicas, llámalas futbolistas"*.

Danae Boronat, es un referente del periodismo deportivo por su implicación en la lucha por la igualdad y fue la primera mujer que retransmitió un partido de liga de primera división.

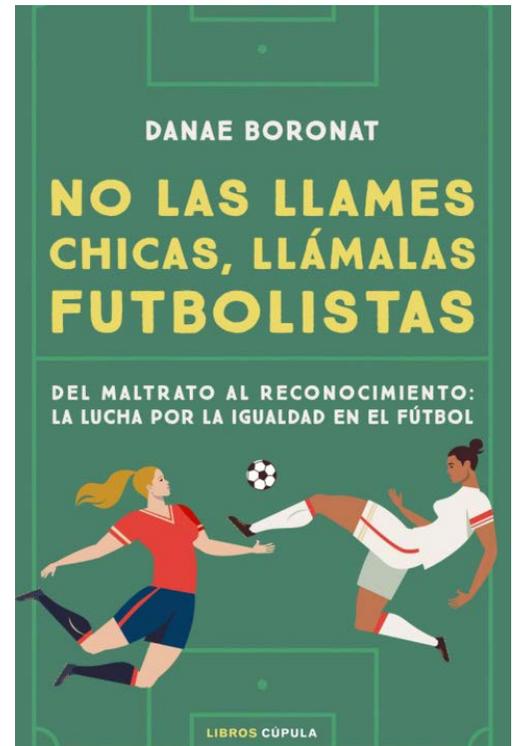
El libro contiene testimonios de mujeres futbolistas de máxima actualidad y se pone de

relieve la diferente realidad del fútbol practicado por mujeres y por hombres.

En la actualidad fútbol femenino vive una época de mucha popularidad y apoyo, sobre todo gracias a los éxitos que estos últimos años han tenido diferentes clubes españoles como el F. C. Barcelona y el Atlético de Madrid, y también de la Selección. A pesar de ello no se han alcanzado los avances deseados.

Se intenta explicar qué significa ser mujer y futbolista en 2021, cuál es el camino recorrido hasta llegar a la situación actual, cómo se ha pasado de la discriminación continua por parte de responsables deportivos, al inicio de la profesionalización.

Es un libro esencial para conocer la historia del fútbol femenino, fundamentalmente en España y la lucha por el respeto y reconocimiento a las mujeres que lo practican. **ii**



Raquel Prieto García forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras.

## cine

# El otro lado del cuento de hadas

*Cinco Lobitos, de Alauda Ruiz de Azúa*

**Azhara Merino Martos**

Tiene todo el sentido que la ópera prima de la guionista y directora Alauda Ruiz de Azúa se titule *"Cinco lobitos"*, el título homónimo de una popular canción infantil que sirve para que los bebés aprendan a través de la imitación de los gestos de sus madres. La obra no sólo hace un relato de la maternidad sino que retrata una cadena de relaciones maternofiliales construidas generación tras generación.

Lejos de estar sacado de un cuento de hadas, la cinta comienza escenificando los primeros días del nacimiento del bebé. Amaia, una madre de treinta y algo de edad, es inexperta en los cuidados de la recién nacida, está agotada por no dormir y tener una dedicación plena a su hija, va experimentando sentimientos de miedo, culpabilidad, etc. –la primera fiebre, la primera caída del bebé–. Con un trabajo precario y la inexistente corresponsabilidad por parte de su pareja, a la protagonista le es imposible conciliar la vida familiar y laboral. Así, en un intento desesperado de salir de esa situación, Amaia vuelve a la casa

de sus padres. No obstante, todo lo que sufre cuidando a su hija va a tener eco en la segunda parte, donde tiene que cuidar a su madre.

Con un estilo austero y empático, Ruiz de Azúa no sólo cuenta una historia de dedicación a los cuidados que, como en la nana, se aprende por imitación, sino que refleja a través de las relaciones intergeneracionales, aquello que ha quedado invisibilizado sistemáticamente: el trabajo doméstico. Y la existencia de un choque generacional al considerar que el trabajo es sólo representativo fuera del hogar.

*Cinco lobitos*, de la directora Alauda Ruiz de Azúa. España, 2022. Biznaga de Oro a la mejor película, premio de jurado y público, Biznaga de Plata a la mejor interpretación femenina (Laija Costa y Susi Sánchez) y mejor guión para Alauda Ruiz de Azúa en el Festival de Málaga. **ii**

Azhara Merino Martos (@AzharaMerino) es responsable del área de Transición Ecológica en el equipo de la secretaria confederal de Transiciones estratégicas y desarrollo territorial.



## novela

# Solidaridad y sindicalismo contra la precariedad

Existiríamos, el mar, de Belén Gopegui

M. Luisa L. Municio

Nos situamos ante una novela tan cotidiana que nos habla del día a día, de la precariedad laboral, de la amistad y el apoyo mutuo, de la necesidad de compartir piso o del sindicalismo. Y es esta cotidianeidad la que la convierte en una novela exótica, probablemente porque no sea habitual encontrarnos con muestras de solidaridad u organización social en una novela y mucho menos con protagonistas sindicalistas que tratan de unir fuerzas contra la precariedad laboral.

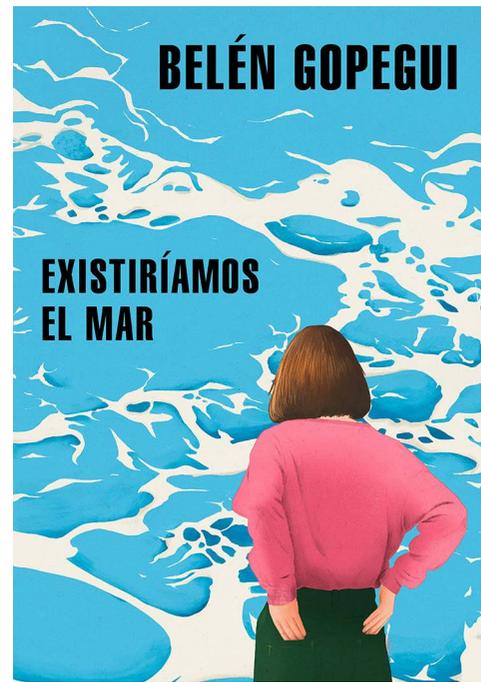
Esta intensa obra, cuya voz narradora bordea el ensayo, nos acerca a cinco personas que comparten piso en una edad en la que hacerlo parece más un fracaso que una situación vital. Y sin embargo esa convivencia se convierte en refugio y parece crear una épica de la supervivencia, de la solidaridad entre quienes trabajan y se encuentran con los mismos problemas re-

lacionados con las condiciones laborales, y del intento de crear un poco de justicia alrededor a pesar de las propias contradicciones.

Cada cual, a su manera, vive la desesperanza compartida, y es la ausencia de una de las protagonistas la que nos acerca a cada una de las personas que forman un relato del día a día y en el que cada cual se plantea su relación con esa ausencia y con su propia vida sin privilegios. Habitar el tiempo da cabida a los cuidados y los principios, las cooperativas de consumo o la venta puerta a puerta, la participación en organizaciones sindicales o el trabajo en una multinacional.

Un relato sin idealismo pero con ideales, una novela cargada de realidad y de solidaridad, de respeto y de apoyo mutuo, en el que se da valor a la amistad, a la lealtad y al espacio individual y común, y en el que el trabajo es otro protagonista fundamental. **ii**

M. Luisa L. Municio (@mluisalmunicio) es gestora cultural en la Fundación Jesús Pereda de CCOO CyL



## cine

# Discriminación de clase, desequilibrio de género e invisibilización

Ammonite, de Francis Lee

Manuel Rodríguez Núñez

Los ammonites son un grupo de animales fósiles, protegidos por solo una concha en forma de espiral que pueden llegar a medir hasta dos metros y deben su nombre a los cuernos de Amón, dios de la mitología griega.

Ammonite es una película de contenido lésbico, dirigida por Francis Lee (*Tierra de Dios*), en la que destaca el "trabajazo" de Kate Winslet interpretando a una mujer llamada Mary Anning. Situada en 1840, conjuga a la perfección, con más silencios y gestualidad que palabras, las penurias y lo lúgubre de la época con la sensualidad de la relación de dos mujeres en un mundo dominado por el heteropatriarcado.

Mary Anning era una mujer pobre y de clase trabajadora, pero fue una precoz, incansable y, a pesar de su escasa formación científica, bri-

llante paleontóloga a quien debemos el descubrimiento de los fósiles del icosauro, el plesiosauro o el pterodáctilo; colosos aterradores, pero a la vez fascinantes, que desaparecieron en el confín de los tiempos.

De origen inglés, sus importantes hallazgos y descubrimientos fueron totalmente ignorados por la comunidad científica, y autoatribuidos de forma vergonzante por reputados científicos de la época. Y, a pesar de su trabajo e indiscutibles méritos, fue apartada del mundo académico. No fue hasta 2010 cuando la Royal Society la reconoció como una de las diez científicas más brillantes de la historia.

Ammonite refleja la discriminación de clases y el desequilibrio de género y es, además, una magnífica denuncia de la sangrante invisibilidad a la que los hombres han sometido a escritoras, pintoras, doctoras, científicas, descubridoras... a lo largo de la historia. **ii**

Manuel Rodríguez Núñez es secretario de Políticas Sociales y Diversidad de CCOO Madrid.



# Presentación del documento 'Igualdad y diversidad en los convenios colectivos'

Isidra Baidés Boutureira

CCOO ha presentado durante la celebración de la jornada "Igualdad y Diversidad en los centros de trabajo. 1976-2022 Años de lucha y #OrgulloDeSer en el trabajo" que tuvo lugar el 16 de junio en el Palacio de Cibeles en Madrid el documento 'Igualdad y diversidad en los convenios colectivos' con propuestas concretas de cláusulas para incluir en los convenios colectivos y que tiene el objetivo imprescindible de hacer del lugar de trabajo un entorno seguro en el que actitudes LGTBfóbicas queden desterradas. Se trata de un documento de mínimos y tiene la voluntad de ser un espacio vivo que pueda ser enriquecido gracias a la intervención de nuestro activo sindical para detectar discriminaciones directas o indirectas y negociar las medidas para resolverlas.

Este documento es fruto de un trabajo colectivo de las personas responsables de los distintos territorios y federaciones de CCOO y de la red de sindicalistas LGTBI+ para unificar en un solo documento todo el trabajo que desde CCOO se ha venido realizando en defensa de los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.

Con una extensión de 40 páginas y una estructuración muy eficaz se nos ofrece una panorámica que refleja la necesidad de este documento en base a distintos estudios y encuestas que reflejan la situación de invisibilización del colectivo dentro del mundo laboral y la persistencia de conductas lgtbifóbicas que provocan un entorno enrarecido y son causa de un sufrimiento adicional al estrés que cualquier actividad laboral puede conllevar.

Los problemas de acceso al empleo de las personas trans (especialmente las mujeres), la falta de visibilización en el mundo laboral por miedo al despido, al conflicto en el ámbito laboral o como consecuencia de una interiorización del estigma por su propia condición hace más necesaria que nunca una acción sindical inclusiva que hoy es más necesaria que nunca para frenar el avance de los discursos de odio.



Jornada de presentación del documento de medidas para la negociación colectiva LGTBI+. Fotografía de Julián Rebollo.

Haciendo un recorrido histórico, la referencia a los derechos de las personas LGTBI+ y la igualdad de trato y oportunidades en la negociación colectiva no está muy extendida. En 2019 de todos los convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado, el 16% contenía alguna referencia al colectivo LGTBI+, en 2020 lo hacía el 22% y en 2021 el 25%.

Este paulatino incremento de los datos no puede distorsionar la realidad: en la mayor parte de los convenios la referencia a la orientación sexual queda circunscrita al contenido de un artículo ligado al principio de no discriminación. Es necesario hacer frente a esta situación y corregirla en base a dos motivos directamente ligados entre sí: en el trabajo es donde se pasa la mayor parte de la vida y es precisamente ahí, donde todas las personas tienen que sentirse seguras, poder manifestarse tal y como son, sin tener que ocultarse y sin sentir que cualquier manifestación puede convertir su día a día laboral en un duro camino por la aceptación.

Las personas cuyas creencias avalan la discriminación están presentes en cualquier empresa, como compañeros/as o como responsables y nuestra labor es que el activo sindical forme parte de la solución como un agente de igualdad y diversidad. Es imprescindible que eduquemos una "mirada arcoiris" que identifique situaciones de hostigamiento o de acoso que tienen origen en la visibilidad de una condición o expresión afectivo-sexual diferente de lo que se considera "normal" en esta sociedad patriarcal.

"Nuestra misión es garantizar un entorno laboral donde la orientación sexual, la identidad y expresión de género puedan vivirse y visibilizarse sin miedo, que permita hablar de verdad de entornos inclusivos, libres e igualitarios".

Nuestra misión es garantizar un entorno laboral donde la orientación sexual, la identidad y expresión de género puedan vivirse y visibilizarse sin miedo, que permitirá hablar de verdad de entornos inclusivos, libres e igualitarios.

Para facilitar esta labor a las y los representantes sindicales, el presente documento contiene medidas a integrar en los distintos apartados de los convenios colectivos. Con la elaboración de este documento se reitera, además, el compromiso de CCOO con la lucha contra la LGTBifobia y por los derechos de las personas LGTBI+.

Desde la inclusión del extenso marco normativo europeo y estatal que legitiman y promueven la acción sindical en defensa de los derechos de las personas LGTBI+ como derechos humanos y en base al principio de no discriminación hasta la propuesta de un Protocolo de actuación por situaciones de acoso por orientación sexual, expresión y/o identidad de género, el activo sindical de CCOO que se sienta en una mesa de negociación tiene en sus manos una herramienta eficaz para trasladar todas las necesidades del colectivo y la mejor defensa de sus derechos en el ámbito laboral.

Cada una de las propuestas de cláusulas que se ofrecen en el documento lleva aso-



Con la elaboración de este documento se reitera el compromiso de CCOO con la lucha contra la LGTBifobia y por los derechos de las personas LGTBI+. Fotografía de Julián Rebollo.

“En el trabajo es donde se pasa la mayor parte de la vida y es precisamente ahí, donde todas las personas tienen que sentirse seguras, poder manifestarse tal y como son, sin tener que ocultarse”.

ciado un argumentario para la mejor defensa en las mesas de negociación de aspectos que van desde la declaración genérica del respeto al principio de igualdad de trato y no discriminación a cláusulas específicas en diferentes áreas como son: salud laboral, formación, acceso al empleo, clasificación profesional y promoción, uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad, permisos y beneficios sociales, ropa de trabajo y especialmente un régimen sancionador que tipifique correctamente las conductas constitutivas de infracción, la clasificación y graduación de las mismas, posibles circunstancias agravantes como la reiteración o la lgtbifobia y el establecimiento de sanciones.

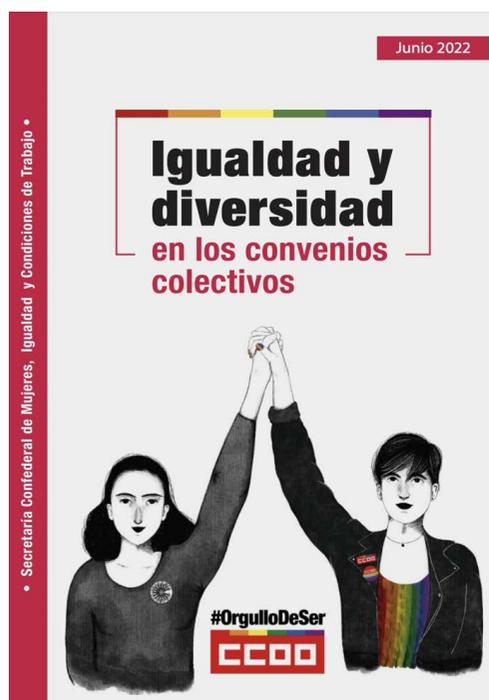
La implantación de una cultura de la diversidad y de un plan de sensibilización y

formación a todo el personal puede y debe ayudar a la erradicación de este tipo de delitos de odio en el ámbito laboral. Para ello se ha incluido también un apartado específico que aborda la Prevención y actuación ante situaciones de acoso por orientación sexual, expresión y/o identidad de género mediante la adopción de un Protocolo y una Comisión paritaria que debe necesariamente contar con la representación de las personas trabajadoras como garantes del proceso.

Nuevamente, la negociación colectiva resulta la mejor herramienta para enfrentar las dificultades que las personas del colectivo LGTBI+ encuentran en el entorno laboral.

No se puede dejar en la puerta de los centros de trabajo el respeto a los derechos humanos ni las libertades fundamentales y desde CCOO lucharemos desde las CCOO para protegerlas como agente de igualdad que somos. En este camino, se debe formar a toda la organización y especialmente a los equipos de negociación colectiva y las secciones sindicales para que desarrollen la necesaria empatía y adopten una “mirada arcóris” para hacer del “momento máquina de café del lunes” un momento feliz para todas y todos, sin complejos ni prejuicios. 

Isidra Baidés Boutoureira (@ibaidés) es secretaria de Medio Ambiente, Igualdad y Movimientos Sociales en la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.



Portada del documento Igualdad y diversidad en los convenios colectivos.

# De pasos adelante y pasos atrás de los derechos sexuales y reproductivos

Silvia Espinosa López

Nada en la vida es tan doloroso como perder algo por lo que has luchado incansablemente, algo que crees que es justo y necesario. Nada como sentir que de repente no sólo se para el avance, sino que se comienzan a dar peligrosos pasos atrás y, con cada paso, ver cómo se pierden derechos y libertades. Ese dolor es el que debe de estar sintiendo gran parte de la sociedad estadounidense, sobre todo las mujeres feministas, ahora que han perdido, después de 50 años, el derecho al aborto.

Y es que, aunque ningún derecho está conquistado para siempre, los derechos sexuales y reproductivos, muy especialmente los de las mujeres, están eternamente amenazados y son el primer blanco a abatir por la extrema derecha. Nuestro cuerpo fue, es y será campo de batalla.

Nosotras también sentimos dolor ante este desenlace que significa el triunfo y la imposición de la ideología retrógrada de una minoría sobre la mayoría. Significa volver a querer controlar el cuerpo de las mujeres, volver a la consideración de que somos seres con el único fin de procrear y cuidar, volver a poner la vida y la salud de las mujeres por detrás de la de un cigoto o un feto. Estar muy por la vida, pero sin bajarse de la Asociación Nacional del Rifle ni de mandar adolescentes al colegio con un arma en la mochila por si acaso. Evidentemente este desenlace no ha sido fortuito, sino que se ha ido urdiendo desde hace tiempo. Como ya recogimos en nuestra Revista Tra-



Dos mujeres portan una pancarta reivindicativa durante la manifestación del 8M en 2019 en Madrid. Fotografía de Fran Lorente.

bajadora, la sustitución por parte de Trump en la Corte Suprema de la gran defensora de los derechos de las mujeres, Ruth Bader Ginsburg, por otra jueza con una ideología contraria, muy religiosa y manifiestamente en contra del aborto, Amy Coney Barret, ya fue toda una declaración de intenciones. Y a pesar de que había muchas luces de alarma y pistas de

“Los derechos sexuales y reproductivos, muy especialmente los de las mujeres, están eternamente amenazados y son el primer blanco a abatir por la extrema derecha. Nuestro cuerpo fue, es y será campo de batalla”.

lo que venía, este gran paso hacia la involución ha dejado atónito al mundo, y a nosotras.

En nuestro país la situación es totalmente distinta, aunque no hay que olvidar que está pendiente de ser resuelto el recurso que el PP presentó ante el Tribunal Constitucional contra la Ley de Salud Sexual y Reproductiva y del IVE 2/2010. Parece que no es nada probable que una sentencia del alto Tribunal pudiera acabar con lo que es una conquista consolidada y el sentir de la mayoría social. Pero visto lo visto en EEUU y ante el auge que lamentablemente está teniendo la extrema derecha en España, habrá que estar muy atentas y listas para teñir de morado las calles. Ya tuvimos en 2015 un ataque directo por parte del ministro Gallardón, y ya le hicimos frente ganando esa batalla y acabando con su carrera política. Pero hay que tener en cuenta que el discurso machista de la extrema derecha va ganando influencia, y que ya están en nuestras instituciones. Sin querer ser agorera, creo que el mensaje está muy claro y la consigna también: ¡Ni un paso atrás! ¡Ni para coger impulso!

En España, los derechos sexuales y reproductivos se comenzaron a regular en la Segunda República, quedando despenalizado el aborto hasta las 12 semanas durante los años 36 y 37. Después, la nada hasta 1985 con la ley de supuestos 9/1985; y en 2010 la vigente Ley 2/2010, que ya es de plazos y supone un gran avance porque además de regular el IVE también es “de salud sexual y reproductiva”, integral y mucho más completa. En 2015 el PP reforma la ley para dejar sin derecho a decidir a las menores de 16 y 17 años.

Ahora asistimos a un nuevo avance: el 17 de mayo pasado, fue aprobado en el Consejo de Ministros el Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica 2/2010 de derechos sexuales y reproductivos. Esta iniciativa supone el reconocimiento de las muchas

“Un tema central en esta reforma ha sido remediar la desigualdad del acceso al derecho dependiendo del territorio donde se viva (...) que ninguna mujer tenga que desplazarse como hasta ahora para aborta”.

inequidades, carencias e inaplicaciones que han minado la andadura de la Ley. Con ella se quieren garantizar y ampliar los derechos, así como eliminar los palos en las ruedas que han obstaculizado su aplicación plena.

En la gestación de este Proyecto hemos sido el único sindicato presente en las varias reuniones consultivas que ha habido con el Ministerio de Igualdad, donde hemos llevado nuestras propuestas, muchas de las cuales están recogidas en el texto.

Esta reforma será otra ocasión, esperamos que esta vez bien aprovechada, para la implantación de una educación afectivo-sexual en igualdad, obligatoria en todas las etapas educativas, partiendo del reconocimiento del derecho que niños y niñas, adolescentes y jóvenes tienen a la misma. Dicha educación es piedra angular e imprescindible para que los derechos sexuales y reproductivos sean una realidad en nuestra sociedad. La extrema derecha lo sabe muy bien, por lo que ha venido atacando hasta ahora fuertemente cualquier avance en este sentido.

En cuanto a la anticoncepción, destaca la importancia que quiere darse a los métodos barrera, en detrimento de los hormonales, tanto por ser más saludables como para conseguir una mayor corresponsabilidad de los hombres en la anticoncepción. Estos métodos además se distribuirán de manera gratuita en institutos, centros penitenciarios y centros de servicios sociales

y se ampliará su financiación pública. La píldora del día después se tendrá que dispensar en todas las farmacias (no cabrá objeción de conciencia), y se dispensará gratis en los centros de salud y futuros centros especializados en derechos sexuales y reproductivos.

En cuanto a la interrupción voluntaria del embarazo, un tema central en esta reforma ha sido remediar la desigualdad del acceso al derecho dependiendo del territorio donde se viva. La herramienta ha sido blindar que esta prestación se dispense dentro de nuestro sistema público de salud, como cualquier otra prestación. La idea es que ninguna mujer tenga que desplazarse como hasta ahora para abortar. Para conseguirlo se va a regular la objeción de conciencia, que hasta ahora ha sido la llave para sacar el aborto de los centros sanitarios públicos, con la creación de un registro como herramienta para montar los departamentos, respetando el derecho individual sin obstaculizar la funcionalidad de los mismos. Quedará eliminado el periodo de reflexión de tres días y la información previa y las menores de 16 y 17 años podrán volver a abortar sin el consentimiento parental.

Por primera vez una ley habla del derecho a la salud menstrual, atrayendo la atención de muchos países vecinos por considerarse una medida vanguardista y positiva. Aunque también ha atraído todo el sarcasmo, el desprecio y la mala leche del mismo sector de siem-



#AbortoLibreLegalYa

pre. Se regula una incapacidad temporal pagada por el Estado, reconociéndose así las reglas dolorosas como una dificultad que afecta a las mujeres en la integración al ámbito laboral, además de un problema de salud que ha sido históricamente invisible.

A nuestros ojos el anteproyecto mejora sin duda la ley, aunque hay dos temas importantes que se han quedado por el camino. Uno es la tan demandada bajada del IVA en los productos de higiene femenina, que continuará siendo del 10% a pesar de ser productos de primera necesidad. Otro es la violencia obstétrica, que ni tan siquiera se nombra ni se reconoce, quedando sustituida por “el parto respetado”, concepto en positivo que creemos es insuficiente.

El proyecto no ha hecho más que comenzar su andadura por el trámite legal, aunque dice el Gobierno que quiere que sea aprobado antes de que acabe la legislatura. El 29 de junio queda aprobado en reunión de Pleno del Comité Económico y Social (CES) Dictamen sobre la Ley, en el que hemos estado participando de manera muy activa. Ya queda menos para que el texto vuelva al Consejo de Ministros y de ahí pase al Congreso, y de ahí al Senado. Crucemos los dedos para que todo este periplo pueda tener lugar antes de que acabe la legislatura, antes de que comience un tiempo de preocupante incerteza. ■■

Silvia Espinosa López (@silviaFSSCCOO) es responsable de Mujeres, Políticas LGTBI+ e Igualdad de CCOO.



## Un sindicato de iguales en una sociedad en transformación

Vicente Sánchez Jiménez

Vicente Sánchez Jiménez, secretario confederal de Transiciones Estratégicas y Desarrollo Territorial, a las puertas de la sede confederal de CCOO. Fotografía de Julián Rebollo.

**LOS DATOS** de afiliación parecen confirmar la tendencia. En el último periodo las mujeres se afilian al sindicato en un porcentaje comparativamente mayor que el de los hombres. A este ritmo de crecimiento es posible que dentro unos años debamos hablar de un sindicato de mujeres y hombres, pues todo indica que habrá un mayor número de afiliadas que de afiliados.

Esta realidad no es fruto de la casualidad, sino que tiene su origen en el trabajo del conjunto de las estructuras del sindicato. Este impulso permanente, no exento de sinsabores, logra visibilizar la necesidad de cambios en las formas y contenidos del quehacer diario de la organización, tanto en la propia acción sindical como en los elementos organizativos que nos son propios.

La labor sindical cotidiana sigue sumando aspectos cada vez más concretos referidos a la equiparación de las condiciones de trabajo de las mujeres con respecto a las de los hombres. La negociación colectiva es determinante en el avance de muchas de estas cuestiones. Algunas de ellas ya forman parte de las decisiones posteriores del actual Gobierno, como la reducción del número total de plantilla para que las empresas dispongan de un plan de igualdad.

A ello debemos sumarle la mejora de la estructuración de los convenios colectivos de algunos sectores muy feminizados, empezando por la progresiva eliminación del lenguaje machista de su redactado, hasta llegar a un de-

sarrollo convencional similar al de marcos de negociación más maduros y de larga tradición, buena parte de estos últimos de sectores masculinizados. Igualmente hay que señalar que con la crisis económica de 2008 también se logra, en algunos casos, el cambio de percepción que el conjunto de la sociedad tiene de algunos sectores productivos altamente feminizados, pues sus puestos de trabajo se consideran simplemente como un añadido a los ingresos familiares, más que como una verdadera profesión. La pérdida del empleo en sectores muy masculinizados, durante esos años, conlleva que el principal sustento de muchas familias provenga del salario que hasta ese momento se entiende como complementario, con el empoderamiento que esto supone. Las trabajadoras de sectores como la limpieza y la dependencia son buen ejemplo de ello.

Por otra parte, la cada vez mayor presencia de mujeres en los órganos de dirección y las listas de las elecciones sindicales ayuda a que otras compañeras y trabajadoras vean nuestro sindicato como una organización abierta e igualitaria, donde el techo de cristal salta por los aires gracias a las medidas de discriminación positiva introducidas en nuestras normas. La inclusión en nuestros estatutos de la denominación como sindicato feminista supone de facto el último paso para que las políticas de igualdad sean un elemento transversal en nuestra actividad habitual.

Está claro que cada hito al-

“Cuestiones como la transición ecológica, la digitalización económica, la propia cohesión territorial, el desarrollo de una verdadera sociedad de la investigación y la formación a lo largo de la vida son elementos indispensables para lograr la igualdad y conseguir una efectiva transición justa”.

canzado, por pequeño que sea, se convierte en una parte imprescindible de unos cambios constantes y constatables, aunque seamos conscientes de que aún se encuentran lejos de nuestros deseos y su ritmo de consecución, en muchas ocasiones, es más lento de lo que nos gustaría.

En todo caso debemos continuar con el mismo tesón que nos inculcaron las compañeras que hace décadas, con una mayor conciencia feminista, fueron el germen de los logros hoy conseguidos. Más si cabe ahora que la ultraderecha, entre otros, está intentando revertir buena parte de los avances logrados. En este sentido, es imprescindible seguir trabajando para que la transformación del tejido productivo no refuerce los elementos de desigualdad, sino que por el contrario sea una ventana de oportunidad para lograr una sociedad y un mercado de trabajo inclusivos. Cuestiones como la transición ecológica, la digitalización económica, la propia cohesión territorial, el desarrollo de una verda-

dera sociedad de la investigación y la formación a lo largo de la vida son elementos indispensables para lograr este objetivo y conseguir una efectiva transición justa.

Para ello debemos seguir reforzando nuestra labor pedagógica, la cual comienza en el interno del sindicato, haciendo ver a las diferentes estructuras, compañeros y compañeras, la necesidad de seguir aflorando la discriminación de las mujeres por el mero hecho de serlo. Con esta labor no solo se logra el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, sino las de todas las personas trabajadoras. De la misma forma que la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres fuera de los centros de trabajo también supone un avance para el conjunto de la sociedad. ■

Vicente Sánchez Jiménez, (@ResilienciaCCOO) es secretario confederal de Transiciones Estratégicas y Desarrollo Territorial de CCOO.

