

Trabajadora

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER

EDITA

Secretaría Confederal
de la Mujer
de Comisiones Obreras



DIRECCIÓN POSTAL

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

Correo electrónico:
trabajadora@cco.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE

Carmen Bravo Sueskun

CONSEJO DE DIRECCIÓN
Y REDACCIÓN

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

COLABORACIONES EN ESTE NÚMERO

Raquel Gómez,
Amaia Otaegui,
Laura Arroyo,
Isabel Serrano,
Carmen Calvo,
Susana Brunel,
Eva Antón,
Ángela Cerrillos,
Laura Fernández,
Mayka Muñoz,
Irene Lombilla,
Yolanda Díez Bastián.

DISTRIBUCIÓN ON LINE

Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO

DISEÑO

10 INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

Trabajadora no se hace responsable de las opiniones expresadas por
colaboradoras y colaboradores en sus artículos.

página 6-7/ EMPLEO

La reforma laboral y su impacto en la negociación colectiva para los avances en igualdad, de Amaia Otaegui Jaúregui

La no igualdad en la negociación colectiva, de Raquel Gómez Merayo

página 8/ PUBLICACIONES Y EXPOSICIÓN

Colaboraciones de Mayka Muñoz,
Susana Brunel y Eva Antón

página 9-10/ INVESTIGACIÓN

Mujeres en el sindicalismo de clase, de Laura Arroyo

página 11-12/ SALUD

Derechos sexuales y reproductivos: otro gran retroceso, de Isabel Serrano

página 13-14

La regulación laboral de empleados y empleadas del hogar, de Amaia Otaegui Jaúregui

página 15/ TRIBUNALES

La retribución salarial de los y las trabajadoras de El Corte Inglés tiene que dejar de ser el secreto mejor guardado, de Carmen Calvo.

página 16-17

Impacto de género de la Ley de Tasas en los proyectos de Familia, de Ángela Cerrillos Valedor y Laura Fernández Gómez

página 18

Malestares de género, de Yolanda Díez Bastián

página 19/ UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

Se agranda la brecha laboral de desigualdad, de Irene Lombilla



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

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

13 decisiones para 13 brechas de género

Decisiones para ASEGURAR EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL EN IGUALDAD

1. Promover políticas de creación de empleo en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Para erradicar las desigualdades en el ámbito laboral, en el acceso al empleo, las condiciones laborales, y la feminización del contrato a tiempo parcial.

2. Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo.

Para combatir la segregación sectorial y ocupacional en el acceso en el empleo.

3. Garantizar igual retribución para trabajos iguales o de igual valor.

Para eliminar la discriminación salarial de género.

4. Asegurar la equidad en las pensiones y en las prestaciones sociales.

Para eliminar las brechas de género en el acceso a las pensiones y a la protección social.

5. Garantizar el derecho a la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad.

Para eliminar las desigualdades de trato en el acceso al empleo, en formación, promoción, jornada, retribución.

Decisiones para UN MAYOR EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y SOCIAL DE MUJERES Y HOMBRES

6. Impulsar el empoderamiento de las mujeres.

Para corregir la desigual participación de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión laboral y social.

7. Invertir en la sostenibilidad del Estado del bienestar, en sanidad, educación y servicios sociales.

Para evitar que la ausencia de servicios públicos, incremente el trabajo no retribuido de las mujeres.

8. Incentivar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para impedir la penalización laboral de las mujeres por motivos de "conciliación" y favorecer la incorporación de los varones a los trabajos de atención y cuidados.

9. Nombrar, representar y reconocer socialmente a mujeres y hombres

Para corregir la invisibilidad y la exclusión de las mujeres en lenguaje, comunicación e instituciones dedicadas al reconocimiento académico y cultural.

Decisiones para ELIMINAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

10. La aplicación integral de la legislación en violencia contra las mujeres.

Para erradicar la violencia de género en todas sus manifestaciones.

11. Aplicar efectivamente la Ley de igualdad en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Para combatir la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral.

Decisiones para GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

12. Garantizar los derechos de las mujeres en materia de salud sexual y reproductiva.

Para eliminar cualquier obstáculo o tutela al ejercicio del derecho de las mujeres a decidir sobre su salud sexual y reproductiva.

13. Desarrollar políticas de igualdad de oportunidades y trato para combatir la discriminación múltiple y la pobreza.

Para eliminar la discriminación que afecta a mujeres y niñas, por creencias religiosas, situación física, económica o social, conflictos bélicos. **T**

MARÍA ESCUDERO BRAVO

Debido a su gusto por la imagen, la comunicación y la economía estudió LADE-PUBLICIDAD Y RR.PP.

Ahora goza de una beca que le permite seguir estudiando y trabajar en su profesión. Participa en cualquier proyecto o encargo puntual, profesional o solidario, relacionado con el diseño, la fotografía o el arte.



editorial

La dimensión de la igualdad de género ha de ser integrada de forma explícita y global en las decisiones para salir de la crisis

LA CONMEMORACIÓN del Día Internacional de la Mujer 2013 volverá a llenar las calles en todo el mundo con más movilizaciones en defensa de las conquistas legales igualitarias, reivindicando para las mujeres el derecho al empleo y otros, como el derecho a la salud sexual y reproductiva y al aborto, luchando contra la violencia hacia las mujeres y contra los recortes a los servicios públicos.

El 8 de marzo de 2013 será el 5º año de la mayor crisis económica y financiera desde los años treinta del pasado siglo, caracterizada por una destrucción de empleo sin precedentes en España, con consecuencias particularmente graves para las mujeres, a quienes afecta directamente con la pérdida y la precarización de sus puestos de trabajo - cerca de 2.800.000 mujeres, jóvenes, menos jóvenes y mayores, no encuentran empleo en nuestro país-, e indirectamente, a través de los recortes presupuestarios en los servicios públicos. Por ello, es indispensable aplicar la dimensión de la igualdad de género a la hora de hacer frente a esta crisis.

Los efectos de la crisis económica están repercutiendo de forma desigual en hombres y mujeres en materia de empleo y protección social. Para las mujeres, el paro ya tenía carácter estructural con anterioridad, por lo que las desempleadas acceden, en general, a menos prestaciones. Si a ello añadimos las consecuencias a largo plazo debido a sus trayectorias profesionales discontinuas, motivadas por la necesidad de atender al trabajo de cuidados, con empleos precarios, incluso informales, mal remunerados, a tiempo parcial impuesto, es obvio que eleva su exposición a una jubilación en riesgo de pobreza o de exclusión social.

La crisis está aumentando el empobrecimiento de la población, con mayor incidencia en las mujeres, que se enfrentan con mucha frecuencia a numerosas dificultades: familias monomaternales, con trabas para tener una vivienda, asumiendo la responsabilidad de personas a su cargo; mujeres mayores que no son admitidas en el merca-

do de trabajo... Situaciones que les abocan a aceptar un trabajo informal y no remunerado, voluntario o no, para escapar de la crisis.

Durante estos largos cinco años de crisis, la brecha entre mujeres y hombres en la sociedad, en la economía, en la política y en la cultura, está ampliando cada vez más sus márgenes. Esto ha puesto en alerta a instituciones en todo el mundo¹, por ser la principal señal de alarma del aumento de la desigualdad social global. A mayor brecha de género, mayor riesgo de desigualdad social y mayor amenaza de fractura social.

Los recortes a nuestro precario modelo de bienestar conducen inequívocamente a que los servicios y atenciones que el Estado debiera proporcionar sean remitidos por la vía de los hechos al entorno familiar, con unas destinatarias consignadas de antemano: las mujeres. Nuestro Estado, sin financiación, prestaciones y servicios suficientes y eficientes para la atención y cuidados, "requiere del protagonismo de las mujeres en el desempeño de trabajos no retribuidos". La destrucción de servicios y empleos públicos implica una doble penalización para las mujeres: porque son ellas las que más salen del empleo público y porque son ellas quienes van a realizar los servicios que deja de prestar el Estado.

La sanidad, la educación, los servicios sociales, han de ser garantizados por el Estado para que la ciudadanía, hombres y mujeres, no renuncie al derecho al empleo, a la participación sindical, política, económica y cultural.

La salida de la crisis no debe encontrar apoyos en el trabajo informal sin derechos, ni en el subempleo, ni en la segregación ocupacional y sectorial para pagar menos por trabajos de igual valor, ni en el contrato a tiempo parcial con menores salarios y prestaciones, ni en

Es decir, que las mujeres no estén “pre-destinadas” a sectores y ocupaciones con bajos salarios, a ser “empleadas a tiempo-parcial/paro parcial”.

En la salida a la crisis han de reforzarse los baluartes legales de igualdad alcanzados en España mediante el diálogo social: la lucha contra la violencia de género, la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los órdenes de la vida, el derecho a la salud

nuestro sindicato tenemos herramientas y capacidades para organizar y dar respuestas a estos retos en igualdad. Para detener la hemorragia y reparar los estragos realizados a nuestro estado de bienestar. Para generar un nuevo ordenamiento de derechos laborales, sociales y de ciudadanía donde la igualdad entre mujeres y hombres sea la plantilla sobre la que se asienten.

Para ello necesitamos de un pacto entre las mujeres y los hombres de CCOO para la aplicación de la dimensión de género en las

“La destrucción de servicios y empleos públicos implica una doble penalización para las mujeres: porque son ellas las que más salen del empleo público y porque son ellas quienes van a realizar los servicios que deja de prestar el Estado”.

el empleo del hogar y de cuidados sin equidad en derechos y obligaciones.

La dimensión de la igualdad de género ha de ser integrada de forma explícita y global en las decisiones que se adopten para salir de la crisis: igualdad de oportunidades al empleo con derechos, a percibir un salario igual por trabajos de igual valor, a estar libre de acoso sexual y por razón de sexo en el desempeño laboral.

sexual y reproductiva y el derecho al aborto.

Nuestro compromiso, para lograr la aplicación de la dimensión de igualdad de género a las decisiones y medidas para salir de la crisis, requiere que las mujeres y los hombres de CCOO continuemos con nuestra movilización y solidaridad, hasta lograr la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida. En

decisiones que se adopten para salir de la crisis. Un pacto real, responsable y comprometido en los resultados de la igualdad de género. Un pacto de mujeres y hombres de CCOO, no sólo para compartir las dificultades y las luchas, sino también y de manera efectiva, las conquistas laborales, sociales, políticas y culturales. **T**

(1) ONU MUJERES, Los objetivos del milenio (ODM). OIT, Convención sobre la eliminación de todo tipo de discriminación de la mujer. CSI, Carta sobre la integración de la dimensión de género. CES, Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres. Parlamento europeo, Pacto europeo para la igualdad de género (2011-2020).

La reforma laboral y su impacto en la negociación colectiva para los avances en igualdad

Amaia Otaegui Jaúregui

BAJO EL SUPUESTO de que el mundo de la producción era el mundo de los hombres, las relaciones laborales han tenido una historia particular con las mujeres, que se puede resumir en que 'las mujeres no están' en la negociación colectiva. Aunque de forma lenta, en los últimos años se ha ido avanzando hacia un marco de relaciones de mayor igualdad en el empleo, y este avance ha sido entendido y presentado como uno de los objetivos básicos de nuestro sistema social. Además, la experiencia muestra que la sociedad ha ido avanzado al ritmo del reconocimiento de la igualdad y los derechos de las mujeres y, de hecho, se ha extendido la idea de que las mujeres estamos en situación de igualdad, no podemos ser discriminadas, etc.

En este camino, la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres ha sido el impulso más importante, que ha otorgado a los convenios colectivos la capacidad –la obligación en algunos casos– de llenar de contenido muchos aspectos de la igualdad en el espacio laboral y para llevarlo a cabo configura una herramienta conocida como los planes y medidas de igualdad.

Sin embargo, sus resultados han sido y son lentos, existiendo una coincidencia unánime respecto a la insuficiencia y falta de concreción de medidas específicas, excepto en el avance de medidas que procuran la conciliación –que no la corresponsabilidad– entre trabajo y vida. En algunas grandes empresas, al menos en la letra del convenio colectivo, se han esta-

blecido directrices donde existe un cierto compromiso de elaboración y control de los planes de igualdad. El desfavorable contexto

mente relevantes sobre las condiciones laborales, y quedándose, a menudo, en aquellos convenios en los que se incorporaban, como meras cláusulas declarativas de buenas intenciones, sin contenido práctico o real.



económico y la parálisis de la negociación colectiva permiten prever que estos compromisos adquiridos estén retrocediendo o desapareciendo.

Al mismo tiempo, la igualdad ha sido hasta ahora una asignatura pendiente o una materia desconocida para la mayoría de las miles de pequeñas y medianas empresas que componen gran parte del tejido industrial, sin tener efectos especial-

La ruptura del consenso y la aparición de nuevos desequilibrios guarda relación con la 'calidad de la democracia' en las relaciones de trabajo, ya que la unilateralidad o la imposición de reglas, junto al posible incumplimiento de los convenios colectivos, tendrá un efecto directo en el aumento de las desigualdades y discriminaciones laborales. En este territorio se aprecia con claridad la apuesta ideológica de la última reforma laboral, que supone un retroceso porque limita el método de fijación de las condiciones de trabajo y por extensión, deteriora la igualdad. **T**

Amaia Otaegui Jaúregui. Fundación 1º de Mayo.

La no-igualdad en la negociación colectiva

Raquel Gómez Merayo

LA LLAMADA QUE realiza la LOIEMH a la negociación colectiva, traducida en la articulación de los planes de igualdad como herramienta impulsora de la igualdad en el trabajo, se ha visto complementada tras la entrada en vigor del Real Decreto 713/2012, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En este Real Decreto se presentan dos procedimientos diferentes de recogida de los diferentes acuerdos, entre ellos los planes de igualdad; por una parte señala en el artículo 2 la inscripción en los registros de diferentes actos inscribibles, entre los que se incluyen *“Los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa”*; por otra parte, en la Disposición adicional segunda indica que *“se podrá solicitar el depósito de los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresa que carezcan de convenio colectivo propio que y no deriven de lo establecido en un convenio sectorial”*.

“En la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones”.

La diferencia principal entre ambos métodos de recogida de planes de igualdad radica en que mientras los planes derivados de convenio (art.2) son de acceso público mediante la aplicación REGCON¹, aquellos planes que no deri-

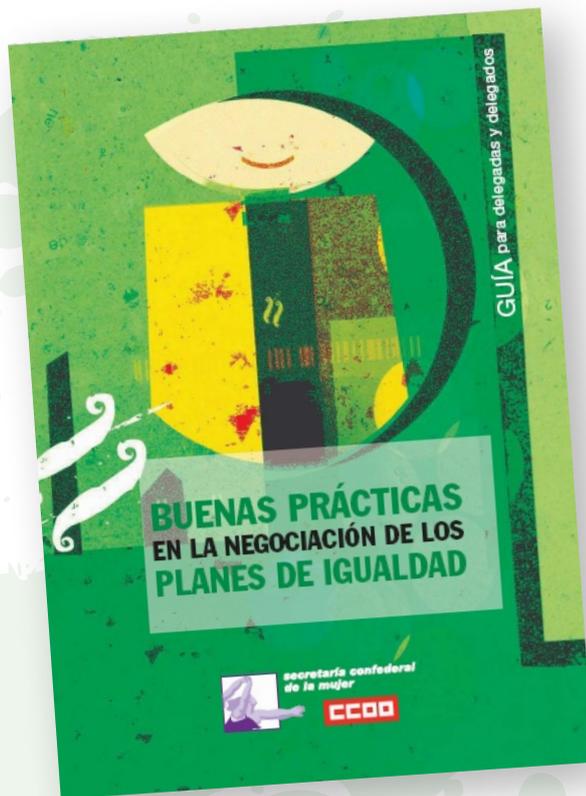
van de convenio por ahora no son accesibles por esta vía.

Esta aplicación entró en funcionamiento en octubre de 2010. Desde entonces y hasta este momento constan como registrados 52 planes de igualdad, 29 de ellos de ámbito estatal. Este resultado no refleja la realidad en cuanto a los planes, así según consta en la Secretaría de la Mujer² el número de planes firmados es mucho más elevado.

El bajo resultado obtenido hasta el momento por el REGCON, puede ser consecuencia de la resistencia a incluir dentro de los convenios colectivos artículos destinados a la negociación de los planes, tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito sectorial. Así, de los convenios publicados en el BOE en 2012, el 56% hace referencia al plan, bien porque se establezcan medidas para el inicio de negociación, bien porque la empresa ya tenga un plan negociado, o bien porque se anexe al propio convenio.

Entre los convenios de empresa que hacen referencia a la nego-

ciación del plan, se tiende a especificar que el proceso de negociación comenzará cuando la empresa alcance los 250 trabajadores. En cuanto a los convenios de sector, o no se especifica el tamaño de la plantilla o se



recomienda la negociación en aquellas empresas con plantillas de 150 trabajadores.

En cuanto a la inclusión de medidas de acción positiva, la propia LOIEMH reconoce que en la negociación colectiva *se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones*. A tal efecto menciona el establecimiento de reservas y preferencias en la contratación, la promoción y la formación. A la vista de las medidas de acción positiva reflejadas en los convenios colectivos publicados en el BOE en 2012, (contratación y promoción 8%, formación 3%), se confirma la resistencia a la igualdad laboral, con excepción de las medidas de conciliación principalmente destinadas a mujeres. **T**

(1) Soporte informático para el registro de convenios y acuerdos colectivos desarrollado y gestionado por el MTIN, hoy MEYSS, según el art 5 RD 713/2010.

(2) Los textos de los planes recogidos por la S^a han sido facilitados por las secretarías de la mujer de las federaciones estatales y territoriales, publicados en REGCON y BOE.

Raquel Gómez Merayo. Equipo técnico Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

Mujeres bajo sospecha

Mayka Muñoz Ruiz

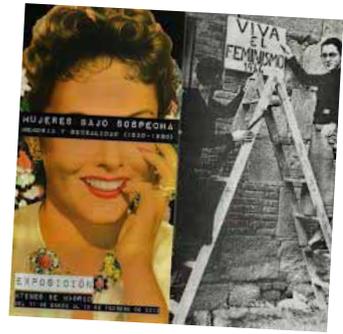
ESTA EXPOSICIÓN es el resultado de una investigación que, de esta manera, se pone a disposición del público en general.

Mujeres bajo sospecha es un estudio sobre las sexualidades disidentes bajo el franquismo que se centra, por un lado, en el análisis de la vida y del discurso de mujeres que amaron a otras mujeres y que vivieron durante el franquismo; y por otro, en las formas del control social de la sexualidad en este periodo. Y esto es lo que se refleja también, desde una perspectiva más gráfica, en la exposición, cuyas

comisarias han sido Raquel Osborne y María Rosón, y que organiza la UNED.

Frente a la "norma", que será la construida por el nacionalcatolicismo más rancio y el falangismo de la Sección Femenina, todas las mujeres serían puestas bajo sospecha durante la dictadura franquista. Este hilo argumental se subdivide en cinco áreas temáticas:

- Las modernas: Las mujeres republicanas.
- Individuas de dudosa moral: Todas, salvo que se adapten absolutamente a la "norma".
- Las domesticadoras: La Sección Femenina, cuya propia experiencia contradice el modelo que difunden e imponen.
- Las decentes: Esas amas de casa ideales de revistas y películas.
- ¿Las liberadas?: Los espacios de libertad se van ganando desde finales del franquismo, en una dura lucha que continúa en la actualidad, y cuyo campo de batalla sigue siendo el cuerpo de las mujeres. **T**



Exposición. *Mujeres bajo sospecha. Memoria y sexualidad (1930-1980)*. Ateneo de Madrid. 11 de enero a 10 de febrero de 2013.

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

Igualdad y transversalidad

Susana Brunel Aranda

ESTA PUBLICACIÓN recoge las ponencias, debate y conclusiones de las Jornadas de Mujeres Sindicalistas de CCOO, celebradas en Toledo en mayo de 2012. La Secretaría Confederal de la Mujer hace balance y evalúa el trabajo sindical realizado durante los últimos cuatro años en desarrollo de la transversalidad de género, analizando el papel del empleo como corrector de desigualdades sociales y de género; la acción sindical para combatir las brechas laborales de género a través de la negociación de medidas y planes de igualdad; materiales elaborados con finalidad divulgativa, informativa, formativa y de sensibilización. Del mismo modo se debatió sobre la comunicación para

la igualdad de género, desarrollada principalmente a través de la revista *Trabajadora*, así como el trazado de un mapa de género que visualiza la presencia de mujeres en órganos de representación y su participación sindical como afiliadas y delegadas.

El documento recoge propuestas cardinales, surgidas en este encuentro de dirigentes sindicalistas, con el objeto de avanzar en la consolidación de un sindicato de mujeres y hombres, de cara al debate del 10 Congreso Confederal de CCOO, que tendrá lugar en febrero de 2013. **T**



Las políticas de igualdad de género. La transversalidad de género en los objetivos de CCOO, de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. Madrid, 2012. Disponible completo en: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1430474-Las_politicas_de_igualdad_de_genero.pdf

Susana Brunel (sbrunel@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

El coste del cuidado

Eva Antón Fernández

TRABAJO Y EMPLEO no es lo mismo, como bien saben las mujeres. Esta distinción abre este estudio, porque conocer, reconocer y cuantificar económicamente el coste y la importancia del trabajo no remunerado para la sostenibilidad de las sociedades es la antesala para que pueda ser compartido por mujeres y hombres. Y por el Estado, mediante el desarrollo de servicios públicos adecuados y suficientes. O para que sea externalizado como empleo de calidad.

Esta obra expone sin paliativos que los recortes en servicios públicos son una carga en profundidad contra las mujeres con empleo. Porque este trabajo no remunerado, que se realiza en los hogares y que recae por adscripción de género en las mujeres de la familia, incluye la limpieza y producción de alimentos, tareas de limpieza, higiene y mantenimiento,

gestiones económicas, etc., y el trabajo de cuidado de personas dependientes (menores, mayores, enfermas...), obstaculizando las opciones laborales y vitales de las mujeres.

Con los recortes en servicios públicos, más mujeres se verán obligadas a dejar sus empleos, perdiendo autonomía y oportunidades. Para seguir ocupadas con un trabajo gratuito adjudicado a las mujeres a través de una ideología patriarcal que renueva ininterrumpidamente su mensaje instaurador de la división sexual del trabajo. Es la fundamentación que anima esta investigación dirigida por María Ángeles Durán, profesora del CSIC, que publica la Fundación BBVA. **T**



El trabajo no remunerado en la economía global, de María Ángeles Durán. Madrid, 2012. Fundación BBVA.

Eva Antón (eanton@ccoo.es) es filóloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

Mujeres en el sindicalismo de clase

DE LA DOMESTICIDAD

a la emancipación, con este título resume Carmen Bravo Sueskun lo acontecido en nuestro país en los treinta años (1961-1991) que comprende su investigación sobre las mujeres en la sociedad navarra. Una época especialmente marcada por las transformaciones políticas y sociales y por la irrupción de éstas en los espacios públicos, anteriormente vetados para ellas. Las mujeres pasaron a ser protagonistas de los cambios ocurridos.

Uno de los principales, y que tendrá como consecuencia otras muchas transformaciones en lo cultural y social, ha sido, y así se señala en la investigación, su incorporación al empleo y a la formación. Esta afirmación no implica que no hubieran trabajado con anterioridad, sin embargo, tras la aprobación de la *Ley de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer de 1961* y, especialmente con la aprobación de la *Ley de relaciones laborales* de 1976, la tasa de actividad femenina y su presencia en el empleo aumentan considerablemente.

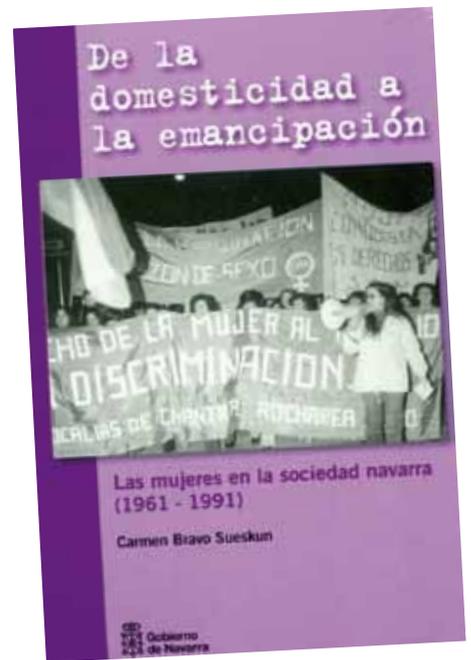
Así, es a partir de la década de los setenta que muchas mujeres, especialmente jóvenes, se incorporan al empleo y, consecuentemente, comienzan a participar activamente en la vida pública y en los distintos movimientos de oposición al régimen franquista. Señala la autora que lo anterior motivó la participación de un buen número de ellas en la construcción de los sindicatos de clase en nuestro país. *"Muchas -afirma Carmen Bravo Sueskun- se incorporaban al empleo, al feminismo y al sindicalismo de manera casi simultánea y desempeñaron una labor fundamental en la consolidación de los nuevos o renovados sindicatos de clase. Tanto que no puede entenderse la conflictividad en las empresas en estos años ni la incorporación en las plataformas reivindicativas de cuestiones relacionadas con la igualdad y no discriminación, sin considerar la presencia activa de las mujeres en las organizaciones sindicales"*.

Desde la anterior premisa, se abordan las razones de la invisibilidad de la participación femenina en los sindicatos de clase, su

Laura Arroyo Romero-Salazar

menor participación en la afiliación y su minoritaria presencia en los espacios de decisión en estos años.

Se han señalado, en diferentes investigaciones en relación a esta cuestión, distintas barreras a su participación en la conflictividad laboral y las organizaciones sindicales. Se ha apuntado a la exclusiva atribución a las mujeres del trabajo doméstico y de cuidado, a la doble carga de trabajo, cuestiones relacionadas con una cultura patriarcal tradicional, moral y religiosa, que impregnaba la cultura y la sociedad y el marco legal, para explicar esta menor participación e invisibilidad. Una tercera explicación, fundamental para entender la situación, es la que relaciona



Fueron estas sindicalistas y muchas comprometidas feministas quienes persistieron en la reivindicación y propusieron la creación de las secretarías de la Mujer, estructuras definidas como: "Puente entre el movimiento sindical y el movimiento feminista".

las bajas tasas de participación en la afiliación y en las estructuras de los sindicatos con la situación en el empleo de las mujeres. Esta tesis es la que se plantea en la investigación de Carmen Bravo Sueskun. Parece evidente que su participación en el movimiento obrero y en las organizaciones obreras, al igual que la de los varones, ha estado y está condicionada por su participación en el mercado de trabajo y las condiciones de esta participación (empleo formal-informal, segregación, jornada...).

Para la autora de la tesis, la principal causa de la invisibilidad es el lento progreso de la participación femenina en el empleo. Participación en el mercado de trabajo y representación sindical son, obviamente, inseparables. Este mismo argumento, el de las dificultades de acceso y permanencia en el empleo, junto a las diferencias sociales y cul-

turales que lo anterior motiva, explica -según Carmen Bravo Sueskun- que las trabajadoras experimentarán de entrada una nueva subordinación por razón de sexo-género en las organizaciones sindicales. Tras liderar las protestas en sus ámbitos y contribuir a la construcción de los sindicatos, se vieron excluidas de los ámbitos de poder. Fueron los varones quienes ocuparon estos espacios tras la legalización de los sindicatos en España.

Así, en estos años las organizaciones sindicales estaban fuertemente masculinizadas, tanto en su base, con un mercado laboral predominantemente masculino, como, en consecuencia, en sus estructuras organizativas. Pero que la presencia de mujeres en las estructuras de los sindicatos fuera escasa o su incorporación más tardía no significa que éstas no participaran en las organizaciones y en la conflictividad. Esto queda claro si se atiende al alto grado de conflictividad obrera femenina en estos años y a su participación en los centros de trabajo, así

como por la inclusión en los debates generales de las organizaciones sindicales de cuestiones específicamente feministas.

En la investigación se dedica un capítulo a la participación de las sindicalistas en la consolidación de los "nuevos o renovados" sindicatos de clase y a la creación de secretarías o departamentos de la Mujer. El debate sobre la llamada "cuestión femenina" estuvo presente en el proceso de construcción de las organizaciones sindicales. Tanto CCOO como UGT reconocían en sus primeros documentos la doble discriminación, de clase y de género, pero -tal y como plantea Carmen Bravo Sueskun- a pesar de esta constatación ninguna mujer ocupó un lugar en la dirección de ambos sindicatos.

La Asamblea General de CCOO, de julio de 1976, celebrada en Barcelona en la clandestinidad, inaugura el momento actual de la Confederación Sindical de CCOO. En esta asamblea se defendió la necesidad de contar con las trabajadoras, con las sindicalistas, e incluir las reivindicaciones feministas en el discurso y acción sindicales. Se abría un importante debate sobre este particular en la organización y también sobre los instrumentos necesarios para hacerlo posible.

Fueron estas mujeres, militantes, sindicalistas y muchas comprometidas feministas, quienes, tal y cómo se plantea en la investigación, persistieron en la reivindicación y propusieron la creación de las secretarías de

la Mujer, estructuras definidas como: "Puente entre el movimiento sindical y el movimiento feminista". Así CCOO se convierte en la primera organización que crea una estructura de estas características. La UGT pondría en marcha el Departamento de la Mujer Trabajadora en 1983.

La Secretaria Confederal de la Mujer se creaba en el mes de septiembre de 1977, liderada por Begoña San José, que será la primera Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO, y previamente se habían creado a nivel autonómico en algunas regiones. Con carácter obligacional y estatutario las secretarías de la Mujer se constituyen en el I Congreso Confederal, celebrado en 1978. Se consolidaban, así, los principios de igualdad y no discriminación por razón de género en el sindicato.

La adopción, por parte de CCOO, de las secretarías de la Mujer consigue, entre otros objetivos y logros, que sea la organización social del país con mayor número de mujeres en las diferentes direcciones, desde su creación en 1977 hasta la actualidad, en que cuenta con una Comisión Ejecutiva paritaria.

Ya en los años 80, la mayor presencia femenina en el empleo y en los sindicatos forzó a sus estructuras a introducir en el debate la problemática específica de las trabajadoras y su inclusión en sus programas de acción. Pero no será hasta el V Congreso (1991) que se consigue el reconocimiento: "Impulso y creación de Secretarías de la Mujer en las estructuras territoriales y federales, integrándose a los órganos de dirección respectivos con plenos derechos".

Fue también CCOO la primera organización en España que puso en marcha medidas para garantizar la participación de mujeres y que propuso cuotas de representación en los órganos de dirección. Lo hará en 1991 incorporando a sus Estatutos el criterio de proporcionalidad por el cual se garantizaba una presencia de mujeres en los máximos órganos de dirección al menos proporcional a la afiliación femenina en la organización de que se trate. Las sindicalistas pasarán a representar más del 30% en los órganos de dirección en los siguientes años hasta alcanzar la paridad en el último Congreso (2008), en el que se sustituye el criterio de proporcionalidad por el de representación equilibrada.

Pero limitar el análisis a ofrecer datos numéricos ocultaría la verdadera participación de las sindicalistas. Su presencia ha sido muy escasa hasta entrados los años ochenta pero su participación en los conflictos, manifestaciones, y en las propias organizaciones, y su liderazgo en determinados sectores y actividades fue y es de gran importancia. Por esto, y debido también a la falta de transparencia y consistencia de los datos existentes sobre afiliación, representación y participación femenina en los sindicatos, en la investigación realizada por Carmen Bravo Sueskun se ha contado con los testimonios de un buen número de sindicalistas que, sin duda, han sido fundamentales en la construcción y consolidación de las organizaciones obreras en general y para Comisiones Obreras en particular. **T**

Laura Arroyo (larroyo@cm.ccoo.es) es directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres "8 de Marzo" de Comisiones Obreras.

"Las trabajadoras necesitan sindicatos. Creo que los sindicatos son el medio más eficaz para lograr la igualdad en el lugar de trabajo. Y en justa reciprocidad, los sindicatos también necesitan de las mujeres: su militancia, entusiasmo y creatividad fortalecerán a los sindicatos y les ayudarán a enfrentarse con los retos que plantea el futuro".
Lois Stewart



salud

Derechos sexuales y reproductivos: otro gran retroceso

Isabel Serrano Fuster



EN UN CONTEXTO en el que la ciudadanía va perdiendo derechos día tras día, en lo relacionado con los derechos sexuales y reproductivos también vamos para atrás. En los últimos años España llegó a ser un espejo donde muchos países se miraban, precisamente por los avances en los marcos legales relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, la capacidad de decidir sobre la maternidad y la paternidad, el derecho al matrimonio entre personas del mismo sexo, la protección de las mujeres frente a la violencia sexual, el reconocimiento del derecho al bienestar sexual de adolescentes y de personas con discapacidad, o el mayor acceso a métodos anticonceptivos y a la interrupción voluntaria del embarazo.

Desde el inicio de 2012 hemos asistido a un goteo de noticias sobre el cambio de la ley de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria del Embarazo aprobada por el Parlamento en 2010, acompañadas de otras que yendo más allá del marco legal reflejan el empeño del gobierno en contentar a los grupos anti-elección en contra del sentir mayoritario de la población. Se ha ido tejiendo una red de sectores anti-elección que incluye a ultraconservadores de los movimientos mal llamado pro-vida y de la jerarquía católica, y que dirigentes del propio gobierno avala con sus declaraciones en los medios:

- ✘ Gallardón anuncia una reforma para que las menores no aborten sin permiso paterno" (25/1/12).
- ✘ "Gallardón denuncia una violencia estructural que obliga a abortar" (7/3/12).
- ✘ "Gallardón declara que la malformación del feto no será ya supuesto para abortar" (22/7/12).
- ✘ "El magistrado Andrés Ollero (ex parlamentario del PP y manifiestamente anti-elección), será el ponente en el recurso del PP contra la ley de plazos del aborto" (14/8/12).
- ✘ Gallardón: "Volvemos a un mecanismo de una ley de supuestos" (3/9/12).
- ✘ "Mato dice que todo el Gobierno comparte la reforma de la ley del aborto". (26/9/12).
- ✘ "Un comité de bioética a medida para respaldar la reforma de la ley del aborto de Gallardón" (12/1/13).

Junto a las manifestaciones más burdas hay otras más sutiles que muestran la injusta cobertura política, social y mediática de estas alianzas anti-elección. Lamentablemente muchos medios de comunicación siguen utilizando términos como "abortistas" y, con frecuencia, ponen al mismo nivel las declaraciones de los sectores que se amparan en el marco legal vigente y las de aquellos que, burlándose de las leyes, quieren volver a tiempos preconstitucionales.

salud

RECORTES EN DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS

Los derechos sexuales y reproductivos son derechos humanos referidos al campo de la sexualidad y la reproducción. La Federación de Planificación Familiar Estatal (FPFE) integrante de la Federación Internacional de Planificación Familiar (IPPF), suelen referirse a 10 dere-

- Servicios adecuados y suficientes de planificación familiar y de salud sexual y reproductiva. Enorme desigualdad entre Comunidades Autónomas, incluso desaparición en algunas con gobiernos conservadores.

- Servicios específicos para jóvenes y para personas con necesidades especiales. Salvo excepciones estas atenciones se

- Disponibilidad de la anticoncepción de urgencia (píldora del día después). El gobierno trata de obstaculizar la efectividad de una norma –la libre dispensación en farmacias–.

- Servicios de ITS y VIH. Las dificultades de aplicación del Plan Nacional del Sida, los recortes para su financiación y la disminución de subvenciones a ONG y colectivos especializados, es un retroceso de graves consecuencias para el futuro.

- Acceso a la interrupción voluntaria del embarazo. La propuesta de cambio de la

“Lamentablemente muchos medios de comunicación siguen utilizando términos como ‘abortistas’ y, con frecuencia, ponen al mismo nivel las declaraciones de los sectores que se amparan en el marco legal vigente y las de aquellos que, burlándose de las leyes, quieren volver a tiempos preconstitucionales”.

chos, (ver información en www.fpfe.org). A nivel práctico hay consenso en que estos derechos se relacionan con:

- Educación sexual. No obligatoria en nuestra normativa educativa, y enfrentada a grandes obstáculos especialmente por las medidas tomadas por el actual ministro de Educación Wert.

están dejando en manos de Asociaciones y ONG con escasos recursos humanos y financieros.

- Disponibilidad de métodos anti-conceptivos. La escasez de recursos y los recortes económicos están dificultando el acceso a los mismos. Especialmente dramático es el caso de las personas con mayores dificultades sociales y económicas: personas sin trabajo e inmigrantes no regularizados.

ley vigente supondría un grave retroceso no solo en lo relativo al aborto sino en todos los derechos mencionados.

- Derechos de gais, lesbianas y transexuales. Aún con el espaldarazo del Constitucional al matrimonio entre personas del mismo sexo, los avances en la atención sanitaria específica a personas transexuales han quedado estancados.

- Apoyo a la maternidad y paternidad deseadas. La atención a la infertilidad en los servicios públicos es minoritaria.

Queremos destacar las reivindicaciones y acciones de la **Plataforma en Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos. Decidir Nos Hace Libres**, constituida en junio de 2012, actualmente integrada por 270 organizaciones incluyendo sociedad civil, con gran presencia de organizaciones feministas, partidos políticos, sindicatos, asociaciones del ámbito sanitario, la planificación familiar, la educación y la justicia, con el objetivo de mostrar la indignación ante el anunciado cambio de la Ley 2/2010 y el retroceso que supondría en los derechos sexuales y reproductivos y de interrupción voluntaria del embarazo.

Web www.decidirnosfacelibres.org un espacio de información, intercambio de opiniones y convocatorias de movilización.

Ante este panorama, con la razón en la mano, debemos reforzar las alianzas entre los sectores que defendemos los derechos de las mujeres y de los hombres a decidir sobre todo lo que atañe a su vida sexual y especialmente el derecho de las mujeres a decidir sobre su maternidad. Aunque es necesario desarrollar y mejorar la aplicación efectiva de la aún vigente ley del 2010, reafirmamos que una ley de plazos, ampliada por indicaciones a partir de unas determinadas semanas de gestación, es la que mejor protege los derechos de las mujeres y de los profesionales sanitarios. **T**

Isabel Serrano Fuster. Ginecóloga de la FPFE e integrante de la Plataforma Decidir Nos Hace Libres.

La regulación laboral de empleados y empleadas del hogar

Amaia Otaegui Jauregui

EL EMPLEO DOMÉSTICO es un interesante ejemplo de que las relaciones entre género y empleo son un reto inacabado en los debates en torno a la igualdad: el empleo doméstico es un empleo fundamentalmente de mujeres (en torno al 85%), que ha aumentado mucho en los últimos años y que agrupa en España a unas 640.000 personas, según datos EPA.

hogar supone, de facto, un mecanismo de colchón que contribuye a que ‘las mujeres’ puedan compatibilizar la vida laboral y familiar. Este paradójico crecimiento del empleo femenino y crecimiento de la desigualdad a la par debería constituir uno de los puntos de atención de la mirada sobre género y mercado de trabajo en el futuro próximo.

El enquistamiento del trabajo doméstico en condiciones laborales desfavorables y discriminatorias tiene su origen en el trasvase del trabajo doméstico al

nocimiento de algo que parece obvio: que entre las personas que prestan servicios en los hogares y las personas que pagan por ellos, existe una relación laboral, con la peculiaridad de que el lugar de trabajo es el hogar de la persona empleadora. Otro objetivo perseguido es emerger y regular una importante cantidad de empleo sumergido realizado en condiciones de especial desprotección y discriminación salarial.

Supone un importante paso adelante, al menos sobre el papel,

“El enquistamiento del trabajo doméstico en condiciones laborales desfavorables y discriminatorias tiene su origen en el trasvase del trabajo doméstico al mercado de trabajo desde estereotipos de género, relacionados con las tareas asociadas a la reproducción, la crianza, o los cuidados, con toda la carga negativa que esto tiene”.

Las miradas tradicionales sobre el mercado laboral podían permitirse pensar en un ‘tipo ideal’ de trabajador sin responsabilidades por los cuidados familiares, porque otra persona, una mujer, las asumía. Pero cuando, de la mano de la creciente presencia de mujeres dedicadas a tiempo completo a una ocupación en el mercado de trabajo, esta división sexual del trabajo se rompe, el empleo doméstico irrumpe con fuerza como una fórmula de bajo coste destinado a ocupar el espacio de realización de las tareas que habían venido desempeñando las mujeres –asegurar el cuidado de las personas dependientes en el hogar y proveer de los servicios necesarios para la reproducción de la vida-, de forma que la extensión de los trabajadores del

mercado de trabajo desde estereotipos de género, relacionados con las tareas asociadas a la reproducción, la crianza, o los cuidados, con toda la carga negativa que esto tiene, y la falta de regulación laboral durante décadas ha posibilitado un tipo de empleo doméstico propio de otro tiempo, en especial para las trabajadoras internas, muchas veces mujeres inmigrantes y sin status legal, con jornadas muy largas, a menudo sin descansos y con salarios por debajo del mínimo legal.

La regulación del servicio del hogar familiar definida en el RD 1620/2011 incorpora nuevos derechos y mejora las condiciones laborales de los y las empleadas de hogar, y su objeto principal es el reco-

en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores domésticos asalariados, destacando la exigencia de poner por escrito las condiciones del contrato, en cuya ausencia se supondrá que es indefinido, regula el derecho al salario mínimo, rebaja las retribuciones en especie hasta el 30% garantizando en primer lugar el SMI, el derecho de 36 horas como descanso semanal ininterrumpido y la retribución de todas las horas puestas a disposición o ‘tiempo de presencia’ en el hogar, la regulación de las vacaciones y la compensación por horas extras.

Además, la integración en el Régimen General de la Seguridad Social, largamente demandada por los sindicatos y diversas asociaciones de empleadas del hogar como reivindicación histórica, elimina la discriminación en materia de protección social que venía sufriendo el colectivo de empleadas de hogar, y comienza a proporcionar, aunque todavía de forma incompleta, como es el caso del derecho a prestación por desempleo, las mismas prestaciones y derechos sociales que en el resto de sectores de la economía productiva. Incorpora otras importantes novedades como el establecimiento del derecho a la seguridad y la salud en el trabajo, la regulación de normas relativas al

considerarse un éxito, ya que en once meses se ha pasado de 212.000 empleadores declarados a más de 500.000 según los registros de la Seguridad Social, mientras que en su capacidad de hacer aflorar empleo irregular, destaca que el número de empleados dados de alta se ha incrementado en menos de un año en más de 114.000, un tercio del empleo sumergido en el sector estimado según la EPA, y un incremento de casi el 40% respecto al año anterior.

Sin duda, estos buenos resultados están directamente vinculados a las intensas campañas de información y divulgación realizadas tanto por las organizaciones sindicales como por asociaciones y organiza-

había sido previamente pactada con los agentes sociales, y ha informado de una reforma del régimen de integración en la seguridad social, que básicamente plantea que los trabajadores del hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador puedan encargarse de solicitar el alta en la Seguridad Social así como de asumir el ingreso de las cotizaciones sociales. Con la antigua legislación las personas que trabajaban en varios hogares podían darse de alta en la Seguridad Social, pero con la regulación de 2011



trabajo infantil doméstico, y también establece mecanismos de solución en caso de conflictos entre el empleador y el trabajador.

Aunque la Administración y los agentes sociales se comprometieron a realizar una evaluación de la aplicación de la nueva normativa en relación a su impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo de este colectivo, que no se ha realizado, la evolución de la integración de los empleados asalariados del hogar puede

ser de mujeres que llaman la atención sobre los derechos mínimos que desde ahora deben respetarse, al tiempo que realizan repetidas llamadas de atención al Ministerio de Empleo y a la propia Inspección de Trabajo para que cumplan su papel.

Recientemente el Gobierno ha mostrado una posición distinta y ha decidido de forma unilateral la modificación de la reciente regulación, que

eran los propios empleadores quienes tenían que darse de alta y cotizar en proporción al tiempo que trabajasen y al salario. Ahora pueden tener la consideración de sujetos responsables del cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación con dos peculiaridades: debe ser acordada expresamente con los respectivos empleadores y además se mantiene la responsabilidad subsidiaria del empleador. **T**

Amaia Otaegui Jaúregui. Fundación 1º de Mayo.

(1) Información obtenida a partir de los datos ofrecidos por la Secretaría Confederada de Política Social de CCOO.

La retribución salarial de los y las trabajadoras de El Corte Inglés tiene que dejar de ser el secreto mejor guardado

Carmen Calvo

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

que padecen las mujeres en el ámbito profesional en España era un secreto a voces que adquirió protagonismo con la aprobación de la Ley Orgánica por la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007.

La igualdad por razón de género es un principio constitucional que se incumple en la mayoría de las empresas privadas de nuestro país. El Corte Inglés, empresa principal en el sector de grandes almacenes, tanto por su volumen de trabajadoras y trabajadores, como por cifra de negocio, es un flagrante ejemplo de este incumplimiento. Su población femenina supera el 60 por ciento del total de la plantilla. La empresa está feminizada pero las mujeres ocupan muy mayoritariamente los grupos profesionales de menor nivel, así como las jornadas parciales. De esta manera se da una doble discriminación salarial entre ellas. Por un lado, la que se produce de la situación anteriormente descrita, y por otro, por el menor reconocimiento salarial que padecen las mujeres como consecuencia de la política laboral aplicada por la dirección empresarial a lo largo de su historia.

Este menor reconocimiento se refleja en el concepto salarial del complemento personal. El salario base de todos y todas las trabajadoras está regulado por convenio colectivo, mientras las gratificaciones extras recibidas a lo largo de la vida laboral se incluyen como complemento personal. En El Corte Inglés estas gratificaciones son de libre designación empresarial. La decisión de asignarlas corresponde a los mandos directos

y responsables de grupo y planta, siendo aprobadas finalmente por las direcciones de cada centro de trabajo. El peso de las mujeres en la categoría de mando era, en 2011, del 19%, frente al 81% de hombres. Es la pescadilla que se muerde la cola, pues la empresa está feminizada pero las decisiones en materia de promoción profesional y salarial recaen muy mayoritariamente en hombres. El análisis efectuado de los datos aportados por la empresa a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad demuestra que se sigue promocionando más a los hombres que a las mujeres.

Esta realidad llevó a Comisiones Obreras a demandar el incumplimiento del Plan de Igualdad por parte de la empresa. El objetivo principal que perseguimos con esta demanda es conseguir que la empresa entregue los datos salariales de sus trabajadoras y trabajadores, por tramos de antigüedad, porcentaje de jornada, y grupos profesionales, para poder establecer el índice de discriminación real entre hombres y mujeres por esta materia y proponer medidas para su corrección. Hasta la fecha no han entregado ni un solo dato al respecto.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional emitió sentencia el 17 de enero de 2013, por la que se condena a El Corte Inglés, Fasga y Feticos por la demanda interpuesta por CCOO y UGT por el incumplimiento de objetivos marcados en el Plan de Igualdad de El Corte Inglés.

Plan que se firmó en mayo de 2008 por la empresa y por las organizaciones sindicales de clase, CCOO y UGT, y los sindicatos creados por el propio El Corte Inglés.

En el acto del juicio la empresa, Fasga, y Feticos se opusieron a la demanda, lo que no ha impedido evidenciar la negativa constante a hacer públicas las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, y la ausencia de compromiso para aplicar medidas correctoras al respecto. Este incumplimiento constituye un grave obstáculo para la equiparación de las retribuciones, lo que es una medida estratégica para la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad son una herramienta para avanzar en la igualdad efectiva entre ambos. El Corte Inglés ya ha sido condenado por el Tribunal Supremo por prácticas discriminatorias en materia de promoción profesional en varios centros de Barcelona. Ahora, la Audiencia Nacional ha estimado parcialmente la demanda planteada por CCOO y UGT, diciendo en su FALLO:

“Estimamos parcialmente la demanda de conflicto colectivo, promovida por UGT y CCOO, por lo que declaramos que se han incumplido las obligaciones contenidas en las acciones novena (analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos, así como promover medidas anuales correctivas para la equiparación progresiva de las retribuciones entre hombres y mujeres) y parcialmente la décima (homogeneización de la uniformidad de los mandos) y condenamos a EL CORTE INGLÉS, S.A., FASGA y FETICO a estar y pasar por ambas declaraciones, lo que les obligará a cumplir las obligaciones citadas...”

Actualmente no se cuestiona la capacidad profesional de las mujeres. En esto sí que hemos avanzado. El siguiente paso es conseguir que las empresas dejen de proteger el predominio de los hombres en los cargos de responsabilidad y en la remuneración económica. Se aferran a privilegios caducos desde el egoísmo y la injusticia pero seguro que les llegará su invierno. **T**

Carmen Calvo. Delegada de la Sección Sindical de El Corte Inglés.



Impacto de género de la Ley de Tasas en los procesos de familia¹

Ángela Cerrillos Valedor y Laura Fernández Gómez

LA LEY 10/2012, DE 20 DE NOVIEMBRE,

por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, cuya entrada en vigor se ha producido el día 21 de noviembre, regula la obligatoriedad de acreditar el depósito de la cantidad establecida para presentar demandas, recursos y demás solicitudes judiciales descritas en la ley, lo que supone un impacto económico considerable para los ciudadanos y ciudadanas que, no pudiendo acogerse al beneficio de Justicia Gratuita, se vean en necesidad de acudir a los Tribunales en ejercicio de su Derecho Constitucional a la Tutela Judicial Efectiva.

El derecho a la Justicia Gratuita, regulado en la Ley 1/1996, de 10 de enero, se establece para "aquellas personas físicas cuyos recursos e ingresos económicos, computados anualmente por todos los conceptos y unidad familiar, no superen el doble del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de efectuar la solicitud". La normativa establece dos consideraciones en relación a este derecho. Por un lado, en el caso de que existan intereses familiares contrapuestos en el litigio, los medios económicos podrán ser valorados de forma individual, y por otro lado se exime a las víctimas de violencia e género acreditar de forma previa la carencia de recursos sin perjuicio de que si no se

les reconoce con posterioridad el derecho a la misma, éstas deban abonar al abogado, y al procurador cuanto intervenga, los honorarios devengados.

El fuerte impacto que, la nueva Ley de Tasas, causa a la ciudadanía se incrementa sobre las mujeres quienes, en términos generales, gozan de menor capacidad económica que los hombres. La Encuesta de Estructura Salarial correspondiente al año 2010 refleja que el salario bruto medio anual fue de 22.790,20 euros por trabajador. El salario promedio anual femenino supuso el 77,5% del masculino (17.548 euros).

Con esta nueva ley se reinstauran las tasas judiciales en los procesos contenciosos-administrativos, laborales y civiles, siendo competencia de esta última jurisdicción los procesos de familia. No debe olvidarse que, por imperativo legal, son los tribunales quienes deben resolver los conflictos que afecten al estado civil y a las relaciones familiares. Incluso aquellos acuerdos obtenidos en mediación familiar mediante procesos de arbitraje requieren aprobación judicial, así como tampoco quedan exentos del pago de tasas judiciales los procedimientos de liquidación de gananciales o bienes comunes entre los cónyuges.

Se establecen dos tipos de exenciones de pago de la tasa: obje-

tivas o por motivos subjetivos. En relación a las primeras el artículo 4 establece que quedan exentas de tasa "la interposición de demanda y la presentación de ulteriores recursos en relación con los procesos de capacidad, filiación y menores, así como los procesos matrimoniales que versen exclusivamente sobre guarda y custodia de hijos menores ó sobre alimentos reclamados a un progenitor contra otro en nombre de los menores".

En la ruptura de la convivencia son las mujeres quienes mayoritariamente presentan demanda de separación o de divorcio. En el año 2011, de entre las sentencias dictadas, el 32,56% de las demandas de divorcio fueron presentadas por mujeres y el 26,40% de las demandas de separación. La Ley grava a quién presenta la demanda por lo que su impacto de género es considerable.

Además, en la práctica totalidad de los casos se plantean peticiones económicas que exceden de alimentos para hijos e hijas menores (pensiones compensatorias, indemnizaciones por dedicación a la familia, alimentos para hijos/hijas mayores de 18 años dependientes económicamente de sus progenitores, levantamiento de cargas familiares o pagos de cuotas de préstamos hipotecarios).

En relación al segundo tipo de exenciones, las denominadas por motivos subjetivos, la Ley establece que quedan exentas "las

personas a las que se les haya reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita, acreditando que cumplan los requisitos para ello de acuerdo con su normativa reguladora". Esto en los términos expuestos anteriormente sobre ingresos.

De manera que NO están exentas del abono de las tasas determinadas materias que veremos a continuación así como quienes superen los ingresos establecidos en la norma.

les serán denegadas las litis expensas (cantidad que ha de abonar el otro cónyuge con cargo a bienes gananciales o a su patrimonio privativo para gastos del juicio) sin no acreditan haber solicitado previamente el beneficio de justicia gratuita y no habérseles reconocido tal derecho.

Por último se ha establecido una cuantía de la tasa de 300 euros en primera instancia al presentar la demanda, demanda reconvenio-

sobre las mujeres, por cuanto, siendo limitado el acceso a la justicia gratuita, son éstas quienes gozan de menor poder económico que sus parejas.

3. Las mujeres presentan más demandas de separación y divorcio que los hombres, por lo que, gravando la ley de tasas judiciales a quien demanda, el impacto de género es considerable.

“ El fuerte impacto que, la nueva Ley de Tasas, causa a la ciudadanía se incrementa sobre las mujeres quienes, en términos generales, gozan de menor capacidad económica que los hombres“.

Materias

NO exentas del abono de la tasa:

1. Las demandas, demandas reconvenionales y recursos en procesos de divorcio, separación, nulidad, relaciones paterno filiales, modificación de medidas en cuanto contengan peticiones económicas que no sean alimentos para hijos e hijas menores.

Por tanto, si se solicita pensión compensatoria, indemnización por la dedicación a la familia cuando el matrimonio se contrajo bajo el régimen de separación de bienes, pago de cuotas hipotecarias o préstamos personales pendientes o administración de bienes comunes, o alimentos para hijos mayores de 18 años que conviven con los progenitores y son dependientes económicamente de ellos. Así como las demandas para liquidar los bienes comunes, sea cual sea el régimen económico del matrimonio.

2. Las víctimas de violencia en cuanto que, aunque el Juzgado de Violencia sobre la Mujer sea el competente para conocer del Procedimiento de Familia, en cuanto incluya las peticiones de carácter económico citadas, que excedan los alimentos para los hijos e hijas menores, se trata de un proceso civil y sólo está exento el procedimiento penal contra el agresor.

(Después de la redacción de estas notas, el Ministro de Justicia anuncia la exención de la tasa en éste caso sin que se sepa la forma en que se llevará a cabo).

Personas NO exentas según ingresos:

Las personas que tengan ingresos mensuales de más de 1.283,60 euros por todos los conceptos.

Debe tenerse en cuenta que, las mujeres que perteneciendo a una unidad familiar con mayores ingresos, no los tengan propios,

nal y 800 euros al presentar recurso de apelación. A dichas cantidades debe sumarse el 0,5% sobre la cuantía del pleito (una anualidad de los alimentos que se soliciten para los hijos e hijas mayores de 18 años dependientes económicamente o de las pensiones compensatorias y la cantidad total de la indemnización por dedicación a la familia o el valor de los bienes gananciales o comunes que se pretendan liquidar) lo que da lugar a una tasa muy alta.

EN CONCLUSIÓN

1. La Ley de Tasas conculca la Constitución Española en:

Art. 14. Igualdad ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 24. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los/las jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos sin que, en ningún caso pueda producirse indefensión. La Ley de Tasas dificulta el acceso a la Justicia.

Art. 119. La justicia será gratuita cuando así lo disponga la ley, y en todo caso, de quienes acrediten insuficiencia de recursos para litigar. El acceso a la justicia gratuita es muy limitado.

2. El impacto sobre la ciudadanía de la Ley de Tasas es mayor

4. La tasa en los procedimientos de liquidación de bienes gananciales o patrimonio común es tan alta, que muchas mujeres se verán en la necesidad de aceptar pactos extrajudicialmente.

5. Los alimentos para los y las hijos/hijas mayores de 18 años no están exentos y la tasa se calcula sobre una anualidad de los mismos, siendo las madres quienes en un 85% de los casos solicitan alimentos por desear los hijos e hijas continuar conviviendo con ellas.

6. La petición de pensiones compensatorias e indemnizaciones por dedicación a la familia en los casos de que el matrimonio se rija por el régimen de separación de bienes se verán seriamente afectadas por la imposición de la tasa.. **T**

(1) Este texto es un extracto del Informe "Impacto de género de la Ley de Tasas en los procesos de familia" Puede leerse el trabajo completo en el siguiente enlace <http://www.mujeresjuristasthemis.org/component/content/article?layout=edit&id=180>

Ángela Cerrillos Valedor. Presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas Themis.
Laura Fernández Gómez. Coordinadora de Programas de Asistencia Jurídica Gratuita. Asociación de Mujeres Juristas Themis.

Malestares de género

Yolanda Díez Bastián



Equipo profesional 2011 de la Asociación de Mujeres para la Salud.



“Se llaman talleres de depresión de género porque la sintomatología psicósomática que tienen las mujeres cuando llegan al centro no tiene que ver con una enfermedad mental ni biológica”.

generación de pertenencia, momento vital (etapa de la vida y expectativas de cada etapa), presión de género (mandatos de género y relación dominación/sumisión) y sincretismo (contradicción ente el modelo tradicional y el moderno en cada mujer).

Se llaman talleres de depresión de género porque la sintomatología psicósomática que tienen las mujeres cuando llegan al centro no tiene que ver con una enfermedad mental ni biológica, sino que tienen más cosas en común con las depresiones exógenas que sufren específicamente las mujeres por el hecho de ser educadas en una socialización de género diferencial entre sexos, y crecer en una sociedad patriarcal, es decir, se trata de un malestar psicosocial.

Teniendo en cuenta todos estos elementos, existen los siguientes talleres: Taller de mujeres jóvenes, Taller de mujeres en pareja y con hijos dependientes (mediana edad), Taller de mujeres mayores (en pareja y con hijos independientes) y Taller para mujeres que desean tener pareja.

Existen otros talleres más específicos, los talleres de síndromes de género y están diseña-

EN 1987 SE CREA la Asociación de Mujeres para la Salud (AMS), una organización no gubernamental y sin ánimo de lucro, sin vinculaciones políticas ni religiosas, comprometida con las mujeres y su salud. En 1990, se inaugura el primer centro especializado en intervención psicológica para mujeres desde la perspectiva de género, llamado Espacio de Salud “Entre Nosotras”.

La intervención comienza con sesiones de terapia individual y los objetivos, a nivel general, están orientados a disminuir el malestar de género y trabajar los problemas urgentes que desbordan emocionalmente a las mujeres y que les impiden centrarse en su proceso terapéutico. A la vez, de forma transversal, se cuestionan las ideas que las mujeres han ido asumiendo por la educación sexista recibida en una sociedad patriarcal.

Completada la terapia individual es cuando las mujeres están en “disposición” de iniciar el proceso grupal al que damos mucha relevancia, porque creemos que la intervención en grupos es la más adecuada para trabajar las distintas problemáticas de las mujeres. Además de permitir un análisis com-

partido del origen social de los problemas, es la forma más eficaz de posibilitar cambios a nivel cognitivo, emocional y conductual por la reflexión conjunta y el autoconocimiento que permiten nuestra metodología.

En los talleres, que se realizan en la Asociación de Mujeres para la Salud, se fomenta la reflexión individual y grupal y el aprendizaje de nuevas habilidades. Son talleres prácticos y muy participativos, puesto que su principal objetivo es fomentar la autonomía y el protagonismo de las mujeres en su cambio personal.

Existen distintos itinerarios terapéuticos. El que una mujer haga uno u otro vendrá determinado por la problemática específica que manifieste y el momento personal en el que se encuentre.

Normalmente el itinerario comienza con los talleres de depresión de género, donde se tienen en cuenta las siguientes variables (para determinar cual es el itinerario más adecuado): edad biológica,

dos dentro del itinerario para paliar las consecuencias de vivir o haber vivido distintos hechos traumáticos. Son los siguientes: Taller para mujeres en proceso de separación de pareja, Taller para superar los efectos de la violencia de pareja, Taller para superar los efectos de los abusos sexuales sufridos en la infancia y/o adolescencia.

Muchas mujeres, tras finalizar su taller, se plantean continuar con el itinerario a través de Talleres de crecimiento personal, para fortalecer y potenciar el empoderamiento individual y colectivo como mujeres, a través de talleres de autoestima, de habilidades interpersonales o de desarrollo afectivo-sexual. ■

Yolanda Díez (info@mujeresparalasalud.org) es psicóloga, feminista y forma parte del equipo de trabajo de la Asociación de Mujeres para la Salud (AMS, www.mujeresparalasalud.org).

un sindicato de hombres y mujeres

COMO CADA cuatro años, CCOO ha entrado en época congresual. Eso significa que se ha realizado un análisis de la situación actual, proponiendo actuaciones, planes de trabajo y líneas de acción que son debatidos, en esta ocasión, en un contexto de grave crisis económica y de recortes. Además, es el momento de renovar todas las estructuras, desde las secciones sindicales hasta la ejecutiva confederal. Asambleas y congresos deben garantizar la representación de mujeres en todos y cada uno de los niveles.

Cada persona afiliada ha recibido al menos cuatro documentos: programa de acción confederal, programa de acción federal, programa de acción territorial y planes de trabajo de las federaciones de comunidades autónomas. Los ha leído, ha acudido a su asamblea y ha presentado enmiendas, si no estaba de acuerdo con los textos, para facilitar el debate. Esto es así para toda la afiliación pero, desgraciadamente, los obstáculos para la conciliación de la vida laboral, personal, familiar y sindical para las mujeres hacen más complicada su participación.

Aún así, el compromiso de Comisiones Obreras por lograr la paridad en sus órganos de dirección se refleja en los estatutos. Para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todas las estructuras de dirección y delegaciones electas, las candidaturas en algunas organizaciones (como

en la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios) deben ser de un 60/40 por cada género. En este mandato, el número de mujeres que ocupan la Secretaría General en las Federaciones de Sanidad de las comunidades autónomas es de 7 mujeres frente a 10 varones. Este hecho está cambiando el rostro de Comisiones Obreras, dejando ver, cada vez en mayor medida, a mujeres sindicalistas jóvenes.

Con la excusa de la crisis económica, el actual Gobierno está atacando a todos los cimientos de la sociedad, incluido el concepto de representación sindical, con una campaña de descrédito brutal, mediatizada y populista. Y cómo no, a golpe de decreto ley, el sábado 14 de julio el Real Decreto 20/2012, en su artículo 10, dejó sin efecto aquellos acuerdos negociados en el sector público que superasen lo establecido tanto en el Estatuto Básico del Empleado

Público (EBEP) como en el Estatuto de los Trabajadores, en materia de permisos sindicales. Un ataque más a la negociación colectiva y a la presencia sindical en los centros de trabajo.

La dispensa horaria recogida en los acuerdos negociados -que ahora se pretenden anular- puede provocar un efecto perverso en la participación femenina, ya que estos permisos han posibilitado que las sindicalistas pudieran realizar trabajo sindical, militancia y compromiso y conciliar con su vida laboral, personal y familiar.

Si esta crisis está afectando a alguien es especialmente a las mujeres, en todos los aspectos, especialmente a las jóvenes que a pesar de estar sobradamente preparadas se enfrentan a un mercado laboral que desperdicia su capacidad y formación, flexibilizando las jornadas laborales, impidiendo la negociación, torpedeando la conciliación y eliminando el cuarto pilar del Estado de bienestar (los recortes

en atención a la dependencia provocan la vuelta de las mujeres al cuidado familiar).

La disminución en los Presupuestos Generales del Estado para 2013 en las partidas destinadas a sanidad y servicios sociales -como viene pasando desde 2010- es una evidencia. Este año se recorta un 13% en los sectores ocupados mayoritariamente por mujeres. Además de debilitar los servicios públicos y las redes de protección social, el Gobierno, con sus leyes, está agrandando la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres⁽¹⁾. **T**

(1) Por poner sólo un ejemplo, en el ámbito de la Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios, la comisión paritaria del VI Convenio de Atención a la Dependencia se está viendo inundada de comunicaciones de inaplicaciones del convenio firmado por comisiones ad hoc, con rebajas de sueldo de hasta el 30% en salarios que alcanzaban los 850 €, todos ellos amparados en los impagos de las administraciones públicas.



Se agranda la brecha laboral de desigualdad

Irene Álvarez Bonilla

Fotografía de Javier Martín.

Irene Álvarez (ialvarezbonilla@sanidad.ccoo.es) es vocal en la Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras; además, forma parte del Área de Negociación Colectiva de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO y es responsable de Salud Laboral y Juventud.

2013

8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer

13 decisiones



*Empleo
en Igualdad*



*Igual retribución
para trabajos
iguales*



*Derecho de
las mujeres
a decidir*



*Corresponsabilidad
y conciliación*

para

13 brechas de género



**secretaría confederal
de la mujer**



ANA COBO RAYÁN. Nacida en Madrid, lleva 25 años trabajando en diseño gráfico, 22 de ellos como autónoma. proyectos@anacobo.com

Trabajadora 8 de marzo 2013

CCOO SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER

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