

# Trabajadora36

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER

CCOO

NÚMERO 36. IV ÉPOCA. MAYO DE 2010

**Marie Claire:** un puesto de trabajo para cada mujer

**Entrevista a Laura Arroyo,** directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres "8 de Marzo"

**Mujeres en Comisiones Obreras:** memoria y fuerza



# Trabajadora 36

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

Laura Arroyo,  
Cándida Barroso,  
Cristina Bermejo,  
Carmen Bravo Sueskun,  
Carmen Briz, Susana Brunel,  
Yolanda Carrillo,  
Teodora Castro, Eva Espeso,  
Maite Garabieta, Ana  
Herránz, Fernando Lezcano  
y Mayka Muñoz.

## REALIZACIÓN

Carmen Briz

COLABORADORAS Y  
COLABORADORES EN  
ESTE NÚMERO

Carne López, Concha  
Navarro, Jovita Pérez, Juana  
Aguado, Mayka Muñoz,  
Amaia Otaegui, Lola  
Vizcaíno, Azucena Martín,  
Ramona Parra, Carmen  
Calvo, Isabel Rodríguez,  
Sonsoles Redondo, Paloma  
Uría, Montse García, Neus  
Moreno y Koldo González.

FOTOGRAFÍAS E  
ILUSTRACIONES EN ESTE  
NÚMERO

Guadalupe Calleja, Fabiola del  
Castillo, Jovita Pérez, Miguel  
Damaret, Carlos Cabezas,  
Aída Sánchez, Julián Rebollo,  
Ana Sánchez, Carmen Ibricu y  
Pedro Gómez.

## TIRADA

47.500 ejemplares

## DISEÑO

10 INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

## IMPRIME

Mateu Press, S.A.

## DISTRIBUCIÓN

Raquel Prieto Tfno: 917 028 095  
Correo electrónico  
mujeres@cco.es

## IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

**P6/ POR AQUÍ**

**Homenaje a Aurora Gómez,**  
de Carne López.

**Pensionistas y jubiladas,**  
de Concha Navarro.

**Empleadas de hogar  
sin plenos derechos,**

de Jovita Pérez y Cándida Barroso.

**Premio CCOO Pegaso 8 de Marzo**  
de Juana Aguado.

**P8/ EMPLEO**

**Marie Claire: un puesto de trabajo  
para cada mujer,** de Cándida Barroso.

**P10/ ENTREVISTA**

**Entrevista a Laura Arroyo,** directora del  
Centro de Estudios, Investigación e Historia de  
Mujeres "8 de Marzo", de Carmen Briz.

**P13/ GENERACIÓN XXI**

**Empleo juvenil, un reto,** de Cristina  
Bermejo.

**P14/ PUBLICACIONES Y  
LIBROS**

Colaboraciones de Mayka Muñoz, Amaia  
Otaegui y Laura Arroyo.

**P15/ INFORME**

**Mujeres en  
Comisiones Obreras:  
memoria y fuerza,**

con textos de Lola Vizcaíno, Azucena Martín,  
Ramona Parra, Carmen Calvo e Isabel  
Rodríguez.

**P21/ CIBERFEMINISTAS**

**Guía virtual sobre diversidad  
sexual y ámbito laboral,**  
de Cristina Bermejo.

**P22/ EN UN MUNDO  
GLOBALIZADO**

**Reunión del Comité Mundial de la  
Union Network International (UNI),**  
de Maite Garabieta.  
**Encuentro en Rabat,**  
de Sonsoles Redondo.

**P24/ SOCIEDAD**

**Feminismo y sindicalismo,**  
de Paloma Uría.

**P26/ INVESTIGACIÓN**

**La realidad de las trabajadoras,**  
de Laura Arroyo.

**P29/ GUÍA PARA NO  
PERDERSE**

**ENSAYO/El mito del varón  
sustentador,** de Carmen Bravo Sueskun.  
**CINE/ Green Days,** de Montse García.

**P30/ SALUD**

**Riesgo químico,** de Neus Moreno.

**P31/ UN SINDICATO DE  
HOMBRES Y MUJERES**

**Brecha de género,** de Koldo González.

تنمية الشاملة



Puede consultar todos los números  
en la siguiente dirección:  
[www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres)

# Levando anclas, elecciones sindicales

**LA FEDERACIÓN** de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Comisiones Obreras se ha puesto en marcha para visibilizar a las mujeres en las próximas elecciones sindicales, que comienzan ya su andadura y que culminarán en 2011. Dos son sus objetivos principales. Por un lado, visibilizar claramente tanto a las candidatas como a las delegadas y, por otro, hacer ostensible que CCOO es un sindicato preocupado por la situación de las mujeres en el mercado laboral pero también en la sociedad.

Las mujeres de la FSC de CCOO desean aprovechar el momento para dar a conocer su trabajo por la igualdad al conjunto de la organización: "Va a ser claro, transparente y contundente, para que sin ninguna duda se aprecie el trabajo que realizamos tanto dentro como fuera del sindicato. El proceso de las elecciones sindicales es uno más de los momentos que suelen concurrir para poder acercarnos a todas aquellas personas que confían en nuestra organización, a las que todavía tienen dudas y a las que aún están pendientes de descubrirnos. Lograr su complicidad es una de las metas", explica Maite Garabieta, secretaria de la Mujer de la FSC de CCOO.



Con esta intención se van a realizar dos campañas que se complementan, la primera bajo el lema: "Queremos empleo, trabajo nos sobra", pretende hacer llegar el compromiso y el trabajo sindical ante la situación laboral que están viviendo las mujeres. La otra, con el lema: "Alcancemos nuevos puertos", muestra la importancia que tiene la implicación de las trabajadoras en y con el sindicato. En palabras de Maite Garabieta: "Obviamente, somos nosotras las que mejor podemos explicar lo que nos pasa, lo que sentimos, lo que consideramos que es nuestro. Lo que necesitamos. Por todo ello, abrimos nuestras puertas a todas aquellas mujeres que quieran implicarse en el logro de una igualdad real entre géneros. Este el motivo y la intención de estas campañas y de esta federación. Es el momento de levar anclas. Entre todas y todos podemos lograrlo".



**GUADALUPE CALLEJO** Carballo reúne en *Cuarenta mujeres de cuarenta*, tal como el propio título sugiere, a cuarenta mujeres en su cuarentena, un homenaje que honra a las mujeres de su propia generación: "Advertía en las mujeres de mi alrededor todos los ingredientes para sentirse bella: fuerza, serenidad, sabiduría, ternura...", explica.

Bajo cada foto una frase, una reflexión elegida por cada una de ellas. En portada, Maite Muñoz, que eligió la frase: "Deseo que hoy experimentes paz dentro de ti, que confíes en que te encuentras exactamente donde debes estar y que nunca olvides las posibilidades infinitas que nacen de la confianza en ti misma y en los otr@s" y en contraportada Malala Gallardo con la frase: "Si te sientas en el camino, ponte de frente a lo que aún has de andar y de espaldas a lo ya andado".

La exposición fotográfica *Cuarenta mujeres de cuarenta* (dedicada a la memoria de la madre de la autora, Inés) pudo verse en el Café Bar La Habana de Cáceres en diciembre de 2009.

Si desea contactar con la autora puede hacerlo a través del siguiente correo electrónico: [wadalito@yahoo.es](mailto:wadalito@yahoo.es)



# editorial

## Brechas de desigualdad

**UNA DE LAS** características del modelo productivo que se está desmoronando en términos de empleo, en nuestro país, ha sido el de despreciar el potencial de conocimiento, experiencia y talento que representan las mujeres. Éstas se ven abocadas al paro estructural, a trabajos que por su valoración social están peor retribuidos, con peores jornadas, con cualificaciones de igual valor que los que ocupan los varones pero no consideradas y que no responden a sus niveles de formación.

Hay que frenar la desvalorización social y económica de los sectores productivos y de servicios, públicos y privados, con mayoría femenina. Es prioritario actuar decididamente en la consecución del cambio necesario del modelo productivo y de la eliminación de la segregación laboral por razón de género. Son estos sectores económicos los que concentran mayores índices de discriminación salarial y precariedad laboral.

Es urgente la contención del ensanchamiento de las brechas de desigualdad laboral de las trabajadoras. España ya ocupa uno de los lugares con mayores índices de desigualdad

Los sindicatos, presentes en la mesa del diálogo social, trasladaron en el mes de marzo que la igualdad y la no discriminación en el empleo entre géneros tiene un carácter transversal. Por tanto, las actuaciones que se adopten para resolver los problemas del mercado laboral (tendientes a resolver la segregación y dualidad, la temporalidad, el empleo de jóvenes y las medidas de incentiva-ción a la contratación) han de ser también transversales, mediante propuestas específicas en cada uno de los diferentes ejes que definitivamente se adopten por consenso entre Gobierno, organizaciones sindicales y empresariado.

A la par que CCOO ha defendido estas propuestas, también ha manifestado al Gobierno la urgencia de cerrar el proceso abierto desde el anterior proceso de diálogo social (2006) respecto a la reforma de la Relación Especial y el Régimen Especial de Seguridad Social de las Personas Empleadas de Hogar (REEH).

**“La igualdad y la no discriminación en el empleo entre géneros tiene un carácter transversal, por tanto, las actuaciones que se adopten para resolver los problemas del mercado laboral han de ser también transversales”.**

en las condiciones laborales y de discriminación salarial con respecto al resto de países de la Unión Europea. Para impedir que las brechas de género sigan avanzando -además de fomentar el valor de las actividades feminizadas mediante la creación de condiciones que mejoren la profesionalización y las condiciones laborales- hay que poner en marcha medidas para la creación de empleo. Actualmente más de dos millones de mujeres se encuentran en el paro, miles de ellas en paro estructural.

Comisiones Obreras ha reivindicado con fuerza en la celebración del 1º de Mayo, entre otras demandas: el empleo con derechos; la mejora de la protección social y la transformación del modelo productivo mediante políticas públicas e inversión productiva; el fomento y adecuación de las políticas de formación y empleo; la adopción de un programa de empleo para la juventud; la reducción de la contratación temporal injustificada y la estabilidad en el empleo.

Es necesario cerrar la etapa del histórico REEH por discriminatorio con el resto de las actividades y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores e integrar la actividad del empleo en el hogar, en su regulación contractual de derechos y deberes y de protección social, al Régimen de Seguridad Social y de relaciones laborales contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.





Comisiones Obreras viene defendiendo desde hace mucho tiempo las reformas que son necesarias adoptar para que la contratación en esta actividad se realice por escrito prioritariamente. Si la contratación tuviese carácter verbal habrá que establecer un mecanismo mediante el cual se determinen las condiciones de trabajo reguladas y pactadas (salario, jornada, tiempos de trabajo, funciones o actividades a desempeñar), que en ningún caso contemplarán actividades fuera del hogar.

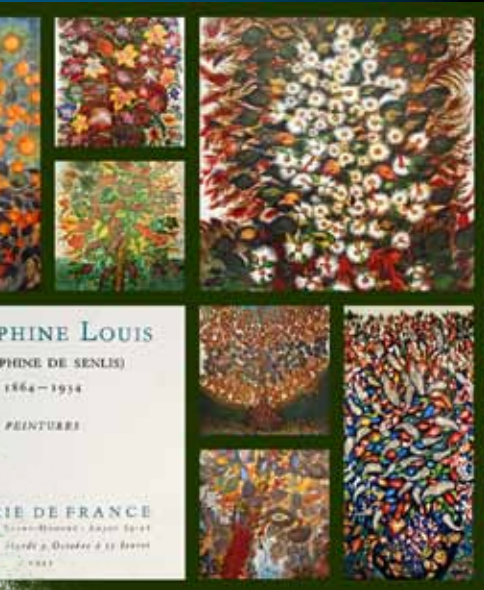
Las condiciones de extinción del contrato de trabajo serán las mismas que están previstas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores: indemnizaciones de 20 días de salario por año, con un tope de 12 mensualidades en el caso de despido objetivo y de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades en el caso de despido improcedente.

Las retribuciones por jornada completa no podrán ser inferiores al Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual y en ningún caso podrá descontarse ninguna cantidad por alojamiento o manutención. La jornada máxima semanal será de 40 horas en cómputo anual y los descansos entre jornadas serán al menos de 12 horas, con un descanso semanal de 36 horas -de las que 24 serán en domingo- y las vacaciones de al menos 30 días, con un mínimo de 15 días continuados. Para asegurar la prevención de riesgos laborales, la Administración promoverá campañas de información sobre los riesgos y la formación en el manejo y uso de los equipos y productos que requiera el desempeño de la actividad.

Respecto a los objetivos de la convergencia con el Régimen General de la Seguridad Social, habrá de generalizarse la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del sector para ampliar el derecho a las prestaciones de Seguridad Social, especialmente las pensiones de jubilación e igualar las condiciones de acceso a la prestación por incapacidad temporal.

En esta propuesta de CCOO -de equiparación de la protección social de las personas empleadas en el hogar con el resto- es irrenunciable aspirar a la protección por desempleo. No es admisible que el único colectivo que actualmente no tiene cubierta la protección por desempleo sea éste, un colectivo mayoritariamente conformado por mujeres, muchas de ellas inmigrantes.

Este Gobierno -que aprobó hace ahora tres años la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres- ha de actuar en consecuencia y eliminar esta discriminación histórica a la que están sometidas cientos de miles de trabajadoras de nuestro país hasta este momento. **II**



LOUIS SÉRAPHINE (1864-1942), PASTORA, "SIRVIENTA" Y PINTORA FRANCESA. ANTE UNO DE SUS CUADROS, LA ACTRIZ YOLANDA MOREAU INTERPRETÓ A SÉRAPHINE EN LA PELÍCULA DEL MISMO NOMBRE DIRIGIDA POR MARTIN PROVOST (2008). LOUIS SÉRAPHINE MURIÓ RECLUIDA EN UN ASILO MENTAL.

# por 2010

## Una vida de compromiso

Carne López

**LA SECRETARÍA de la Dona de la CONC**, en colaboración con el Institut Català de les Dones, encarga a Elisenda Belenguer, historiadora, la elaboración de un libro donde se plasme la trayectoria de vida de Aurora Gómez. El día 25 de febrero tiene lugar el homenaje-reconocimiento de CCOO de Catalunya a la figura de Aurora Gómez, responsable, primero, de la Secretaría de la Dona del Barcelonés y, después, de la CONC, y una de las impulsoras de lo que hoy son las secretarías de la Dona.

Aurora forma parte de aquellas mujeres que llegan a CCOO a través de la lucha en su empresa; de aquellas que reivindican, junto con sus compañeros, mejoras de carácter laboral y político, lo cual le cuesta detención y cárcel. También forma parte de aquellas mujeres que combinan la lucha sindical, la militancia política y su fuerte vinculación al movimiento feminista, teniendo, a veces, que hacer frente a la incomprensión de algunos sectores del movimiento obrero. Aurora Gómez es la responsable de la Secretaria de la Dona en momentos delicados, momentos en que es necesario llevar las reivindicaciones laborales al feminismo y la lucha feminista al sindicato. No es fácil y tiene que lidiar con incomprensiones por ambas partes. Ella une y transmite la lucha desde todos los ámbitos para una sociedad libre y justa, tanto para mujeres como para hombres.

Aurora, y mujeres como ella, han hecho de CCOO un sindicato de mujeres y hombres, un sindicato que ha incorporado la lucha por la igualdad y que avanza (aunque a veces parezca que lo hace con una lentitud exasperante) hacia la incorporación paritaria de las mujeres en todos los niveles de representación. Quienes hemos tenido la oportunidad de compartir con ella momentos de trabajo y de lucha, también de ocio, intentamos seguir su camino, Aurora es y ha sido compañera, amiga, confidente... aquella mujer a la que nos queremos parecer. ■■

Carne López (carmelopez@ccoo.cat) forma parte del equipo de trabajo de la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya.



FOTOGRAFÍA DE FABIOLA DEL CASTILLO.

## Pensionistas y jubiladas

Concha Navarro

**LA FEDERACIÓN Estatal de Pensionistas, Jubilados y Jubilados de Comisiones Obreras** organizó en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico de Madrid unas Jornadas formativas de la mujer pensionista y jubilada. La presentación corrió a cargo de Concha Navarro (secretaria de la Mujer de la federación); en la apertura, intervinieron Purificación Causapié (directora general del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, IMSERSO), que se comprometió: "A seguir colaborando entre organizaciones para mejorar la calidad de vida de este colectivo tan necesitado. Ser mayor no debe significar que no se participe en la sociedad, sino todo lo contrario. Las mayores tienen una gran experiencia y han de transmitirla"; Josefa Pérez-Grueso (secretaria de la Mujer de la Federación de Pensionistas de CCOO de Madrid) quien afirmó: "Siempre luché por los intereses de mujeres y hombres desde una perspectiva de género, tanto en el sindicato como en el movimiento feminista"; y Julián Gutiérrez (secretario general de la federación) quien también se encargó de clausurar las jornadas y que nombró algunos problemas como las pensiones de viudedad y las situaciones de dependencia.

El médico geriatra Baldomero Álvarez ofreció en su intervención una extensa información sobre el envejecimiento (modificaciones bioquímicas, morfológicas, psicológicas, funcionales...) y la calidad de vida (peor en las mujeres y expuestas a factores de riesgo como la pobreza, la vida en soledad, etc...). Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer de CCOO, se adentró en el trabajo continuo de cuidado de muchas abuelas (antes con sus ascendientes y descendientes y ahora con sus nietos y nietas): "El 22% de los mayores de 65 años, cuida de sus nietos. Las madres trabajadoras dicen que el trabajo de estas abuelas es lo que más les ayuda a conciliar la vida laboral/familiar". María José Pulido (directora general de Instituto de la Mujer de Extremadura) explicó el compromiso de los organismos de igualdad para con las mayores: "Desvelando su invisibilidad y favoreciendo su protagonismo". Por último, Pilar Morales (secretaria de la Mujer de la USMR) invocó a la memoria para continuar trabajando. ■■

Concha Navarro (cnavarro@fpj.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación de Pensionistas, Jubilados y Jubiladas de Comisiones Obreras.

**EL DÍA** 2 DE MARZO CCOO-PV reúne a más de 400 mujeres en Alicante y Valencia, en unas jornadas impulsadas por la **Federación de Actividades Diversas del País Valencia**, y realizadas con la colaboración de la **Federación Estatal de Actividades Diversas y las secretarías de Inmigración y de la Dona de País Valenciano**.

La Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras cuenta con 2.300 empleadas del hogar afiliadas en todo el territorio, más de mitad, 1.300, se encuentran en el País Valenciano. Este colectivo está conformado casi al 100% por mujeres, el 85% de ellas son inmigrantes y muchas aún no cuentan con papeles, lo que agrava aún más su situación de precariedad.

## Empleadas de hogar sin plenos derechos

Jovita Pérez y Cándida Barroso



FOTOGRAFÍA DE JOVITA PÉREZ.

Las empleadas de hogar actualmente se rigen por un Real Decreto, de 1985, muy desfasado, y que incide aún más en la precariedad de este sector. El paso al Régimen General de la Seguridad Social es una cuestión de justicia social que permitirá "dignificar la profesión", entre otras cuestiones, las trabajadoras tendrían: derecho al desempleo (ahora inexistente, incluso en caso de fallecimiento de la persona empleadora, más bien existe el despido libre y casi gratuito: sólo 7 días de indemnización por año trabajado); derecho a percibir 14 pagas por año trabajado, que se cotice desde la primera hora trabajada y que puedan cobrar por baja por enfermedad desde el primer día (y no desde el día 29 como ahora).

En las jornadas se acuerda la necesidad de que Comisiones Obreras siga trabajando para que el Gobierno cumpla con el compromiso de solucionar esta situación a través del Pacto de Toledo y que las empleadas de hogar pasen a ser trabajadoras de pleno derecho. ■■

Jovita Pérez (jperez@pv.ccoo.es) es secretaria de la Dona e Inmigración de Actividades Diversas del País Valenciano y Cándida Barroso (cbarroso@pv.ccoo.es) es secretaria confederal de la Dona del País Valenciano.



CAMPESINAS (1952), DEL PINTOR ANDALUZ RAFAEL ZABALETA (1907-1960). MÁS INFORMACIÓN EN: [HTTP://WWW.MUSEOZABALETA.ORG/](http://www.museozabaleta.org/).

## Premio CCOO Pegasus 8 de Marzo

Juana Aguado

**CADA** 8 de marzo la **Sección Sindical de Comisiones Obreras de Iveco** conmemora el Día Internacional de la Mujer Trabajadora como un punto importante en su calendario de reivindicaciones. Este año ha ido un poco más allá y ha decidido crear el **Premio CCOO Pegasus 8 de Marzo**, que elegirá anualmente a la persona, o personas, ajenas a la fábrica, que destaquen por su trabajo y su lucha por la igualdad entre hombres y mujeres en el entorno laboral o en cualquier otro ámbito de la sociedad.

El día 11 de febrero se reunió el primer jurado que decidió premiar este año a las representantes de las mujeres palestinas en España, a la periodista y consejera de RTVE Teresa Aranguren y a la abogada laboralista y ex alcaldesa del municipio madrileño de San Fernando Montserrat Muñoz. El 8 de marzo, en las instalaciones de la fábrica de IVECO y acompañadas por la plantilla, recibieron el premio de manos del secretario general de la Federación de Industria, Felipe López, y la secretaria confederal de la Mujer, Carmen Bravo Sueskun. Las premiadas recibieron una reproducción del cuadro *Campesinas* del pintor Rafael Zabaleta, natural de Quesada (Jaén) y cuyo alcalde, Manuel Vallejo, presente durante la jornada, ha cedido la imagen a la Sección Sindical de CCOO de IVECO. Teresa Aranguren, Montserrat Muñoz y Hala Husni Fariz (ministra consejera de la Embajada Palestina en España y la voz de las palestinas en este acto) compartieron una misma idea: "Celebrar el acierto de instaurar un premio en el Día de la Mujer, deseando su continuación en el tiempo". ■■

Juana Aguado (jaguado@industria.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación de Industria de Comisiones Obreras.

# empleo

## Un puesto de trabajo para cada mujer

Cándida Barroso

Un Expediente de Regulación de Empleo se cierne sobre la empresa Marie Claire y pone en riesgo la estabilidad de muchas personas trabajadoras de la Comarca del Alto Maestrazgo (Castellón).

**LOS EFECTOS** de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) en la empresa Marie Claire traspasan las barreras de la propia fábrica y pone en riesgo el sustento de toda una comarca. Vilafranca, en la Comarca del Alto Maestrazgo, es un municipio con las características de los pueblos del interior de la provincia de Castellón; por una parte el centro urbano, donde habita la mayoría de la población, y en el medio rural la población dispersa, ubicada en los *masos*. En la actualidad, en Vilafranca viven 2.480 personas.

Cuando Celestino Aznar abre una pequeña empresa de medias, seguramente, no imagina que aquella pequeña fábrica sería el germen de la empresa de medias más importante de España y Europa. Corre el año 1907 y hace casi 20 años que Celestino Aznar se dedica, como muchos otros vilafranquinos, al negocio de las caballerías. Como buen tratante, Celestino pasa la mayor parte del tiempo yendo de un lado a otro de la geografía peninsular a la búsqueda de hacer el mejor negocio con sus mulas y caballos. Francisca Iñigo ve como su marido pasa largas temporadas fuera de casa mientras ella cría a sus hijos a solas.

Por eso en una de las breves estancias de Celestino en el hogar, se le planta delante y le dice que quiere ser *fabricanta*, como su hermana, que fabrica mantas en Teruel y disfruta de una vida familiar más estable. De esta manera, en el año 1907 se funda una pequeña empresa con poco más de 15 operarias. Poco a poco la empresa supera toda serie de obstáculos hasta convertirse el 16 de marzo de 1960 en una de las primeras empresas de España, que se registra bajo la marca Marie Claire. Pocos años después, la canción: "Marie Claire, Marie Claire, un panti para cada mujer..." inunda los televisores del país y pasa a formar parte del acervo popular.

La empresa sigue creciendo hasta contar con más de 1.200 personas, la mayoría mujeres, repartidas en las fábricas de Castellón y Vilafranca. Marie Claire es mucho más que una fábrica, es el motor económico de la comarca porque como bien saben sus gentes no sólo se trata de los puestos de trabajo directos de la empresa, sino de toda una economía indirecta que depende de la actividad, mantenimiento y buen funcionamiento de la fábrica. La economía y subsistencia de muchas familias están directamente relacionadas con su funcionamiento. Si hay trabajo en Marie Claire, los comercios de alimentación, la farmacia, los bares, las *collas* de trabajadores de la construcción, las tiendas de calzado, el estanco, las oficinas bancarias, etc... tienen garantizada su supervivencia.



FOTOGRAFÍAS DE MIGUEL DAMARET.

"Vilafranca, en la Comarca del Alto Maestrazgo, es un municipio con las características de los pueblos del interior de la provincia de Castellón".

### Pérdida de empleos y descomposición irreparable

Que Vilafranca sea el pueblo con el mayor número de población de la comarca, a pesar de no ser cabeza de partido, no es una casualidad; pero esto está cambiando. En la última década, hay una continua pérdida de población que mucho tiene que ver con las repetidas reducciones de plantilla.

A comienzos de 2010, Marie Claire vuelve a convulsionar, la dirección de la empresa pretende que se apruebe un nuevo ERE, según el cuál unas 240 personas perderían sus trabajos, lo que a cri-



**“Tanta pérdida de empleos sería pisar el acelerador para que la comarca entrara en una situación económica de descomposición irreparable”.**

doras y trabajadores, que exigen freno a los despidos. Todo el pueblo sabe que si Marie Claire cierra el éxodo de las familias está servido. ¿Que pasará con sus comercios?, ¿quién cuidará a las personas mayores cuando las familias abandonen el pueblo buscando trabajo?, ¿se garantizarán los servicios públicos que ahora existen? El fantasma del cierre se cierne permanentemente sobre la empresa.

Finalmente han sido 175 personas las perjudicadas, por supuesto ha afectado a más mujeres y

toda la comarca: Iglesuela, Cantavieja, Castellfort, Benasal, Morella, Cintorres, etc. Actualmente Marie Claire, en Vilafranca, apenas cuenta con 450 personas empleadas, pero los sacrificios aún no han terminado ya que planea otro ERE temporal.

Son principalmente mujeres las que están perdiendo el empleo. La fábrica es un fiel reflejo de la situación en el sector textil, muchas mujeres que, tras años de duro trabajo, arrastran serias dificultades para encontrar otro empleo. Como es sabido, existen, además, diferencias en el tiempo de desempleo entre mujeres y hombres. Las mujeres tardan más en encontrar empleo que los varones (un 32% de las mujeres tardan más de un año). En el último año ha disminuido, para ambos sexos, el porcentaje de los que encuentran empleo en menos de un mes, y ha aumentado el porcentaje de los que tarda hasta un año. Es importante señalar que según aumenta el tiempo necesario para encontrar empleo aumenta el porcentaje de mujeres con respecto al de varones. Las mujeres tienen mayores dificultades en el acceso al empleo en las zonas geográficas con concentración de sectores de la producción, y muchos más problemas para encontrar empleo en las zonas rurales (con escaso o nulo tejido industrial).

### ¿Nada que decir?

¿Cuando la propiedad de una empresa decide cerrar y ello conlleva que la mayor fuente de ingresos de la comarca desaparezca es sólo responsabilidad de sus dueños? ¿Las autoridades valencianas no tienen nada que decir?, ¿no tienen ninguna responsabilidad si toda una comarca sufre un retroceso económico, con pérdida de talento, progreso, sostenibilidad, quedando las personas en la más absoluta desprotección? El Gobierno valenciano no debe permitir que los pueblos dejen de ser lugar de vida y crecimiento y queden despoblados, con la única presencia de las personas mayores que se resisten a abandonar sus raíces.

Marie Claire debe mantenerse en pie porque: hay que mantener el liderazgo de la marca industrial ostentado durante casi un siglo; el consumo de calcetines y medias, pantis y leotardos se puede considerar como un producto de primera necesidad (la crisis puede ralentizar las ventas pero siempre será un producto a consumir); por ser la principal fuente de riqueza de la Comarca del Alto Maestrazgo; porque hay más mujeres desocupadas y tienen más dificultades para conseguir empleo que los varones; y, porque las personas, las familias y sus pueblos son más importantes y deben primar las políticas públicas y los programas de desarrollo social e industrial frente a las carreras de fórmula 1, las competiciones de barcos o los trajes y regalos a un presidente. ■

**Cándida Barroso** (cbarroso@pv.ccoo.es) es secretaria de la Dona de Comisiones Obreras del País Valencià.



terio de Comisiones Obreras supone un número no asumible de pérdida de empleos, sobre todo a la vista de la información recibida del funcionamiento de la fábrica. Tanta pérdida de empleos sería pisar el acelerador para que la comarca entrara en una situación económica de descomposición irreparable, ya que no hay otra fuente de ingresos capaz de generar tanto empleo.

Dentro de las acciones de protesta, ante las pretensiones de tantos despidos, se realiza una manifestación el día 10 de marzo, los 6º bajo cero no impiden que todo el mundo se eche a la calle respondiendo a la convocatoria de CCOO y UGT. Se cierran todos los comercios en solidaridad con trabaja-

curiosamente la mayoría de los hombres que han salido lo han hecho por prejubilaciones, en concreto ha afectado a un 70% de mujeres y a un 30% de hombres. Sorprende que teniendo la empresa una antigüedad de más cien años, con la plantilla desde sus inicios mayoritariamente de mujeres, sean los hombres los que en un porcentaje mayor lleguen al final de su vida laboral.

Este ERE está teniendo un impacto de proporciones aún no del todo conocidas, a la fábrica de Castellón le ha afectado con 89 personas despedidas y a la de Vilafranca con 86. Ha tocado a

**Laura Arroyo** tiene 33 años y, desde febrero de 2010, se encuentra al frente del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres “8 de Marzo” de Comisiones Obreras. Un centro que pretende profundizar e incidir en la realidad socio-laboral de las mujeres, reivindicando el derecho a la igualdad.

## “Laura Arroyo, compromiso e ilusión”

Carmen Briz

**LAURA ARROYO** nace en Toledo hace 33 años. Estudia sociología en la Universidad Complutense de Madrid y es máster en Prevención de Riesgos Laborales y en Género y Políticas de Igualdad. Se afilia a Comisiones en 1989 donde colabora primero con la Secretaría de Juventud de Castilla la Mancha, más tarde realiza investigaciones sociológicas sobre mujeres y mercado de trabajo para la Secretaría de la Mujer y trabaja como técnica en prevención en el Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio Ambiente. En 2004 pasa a formar parte de la Ejecutiva Regional, asumiendo la responsabilidad de las secretarías de Mujer y Juventud, respectivamente, de Comisiones Obreras de Castilla La Mancha. Desde diciembre de 2008, tras el 9º Congreso Confederal, forma parte de la Comisión Ejecutiva.

De las 43 personas que conforman la Comisión Ejecutiva, 21 son mujeres y, de éstas, 8 están al frente de secretarías confederales. De las 21 mujeres, una de ellas, Irene Álvarez (secretaria de Juventud de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios), nace en la década de los años 80; y otras cuatro en los años 70: Laura Fuentes (secretaria de Organización de FECHOHT), Cristina Bermejo (secretaria de Juventud de la CS de CCOO), Nuria Rico (Área de Migraciones de la CS de CCOO) y Laura Arroyo. Son, actualmente, las jóvenes con mayor responsabilidad dentro del sindicato.

Laura Arroyo se estrena, desde febrero de 2010, como directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres “8 de Marzo”, una iniciativa conjunta entre la Secretaría Confederal de la Mujer y la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras. En sus propias palabras: *“La iniciativa parte del convencimiento de ambas organizaciones de que es necesario continuar profundizando, conociendo y estudiando la realidad social y laboral de las mujeres y continuar proponiendo y reivindicando el derecho a la igualdad”*.

Para ella es fundamental que el Centro “8 de Marzo” tenga un carácter abierto a la participación, las propuestas, el debate y la reflexión: *“Sin exclusiones de ningún tipo”*, remarca. Y desea que el conocimiento de la realidad de herramientas suficientes para repensarla y transformarla. Sabe que su compromiso ha de ser fuerte, y sus ganas de trabajar grande, pero no le importa, cuenta con una gran reserva de ilusión para hacerlo posible.



LAURA ARROYO, FOTOGRAFÍA DE CARLOS CABEZAS.

# Centro 8 de Marzo



IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO, SECRETARIO GENERAL DE COMISIONES OBRERAS, Y LAURA ARROYO EN LA PRESENTACIÓN DEL CENTRO DE ESTUDIOS, INVESTIGACIÓN E HISTORIA DE MUJERES "8 DE MARZO" CELEBRADO EL JUEVES 25 DE FEBRERO EN EL SALÓN DE ACTOS DEL CENTRO "ABOGADOS DE ATOCHA" EN MADRID, FOTOGRAFÍA DE JULIÁN REBOLLO.

## ¿Por qué siguen siendo necesarias iniciativas como este recién estrenado Centro "8 de Marzo"?

Vivimos en un mundo *generizado*, marcado por relaciones de género y relaciones de poder "entre los géneros". Relaciones que son construidas social e históricamente y que atraviesan todo el entramado social articulándose, además, con otras relaciones. Las relaciones de poder son favorables a los varones como grupo social y determinan la existencia de desigualdades y discriminaciones por razón de género en muchos ámbitos.

Algunas discriminaciones y desigualdades resisten a los cambios y perviven. Por ejemplo, en el ámbito laboral, las mujeres tienen menores tasas de empleo y mayores tasas de paro que los varones y que sus vecinas europeas. Incluso habiendo recibido el empleo masculino un duro golpe en el último año, como efecto de la crisis económica, las mujeres tienen peores indicadores. Además se ocupan mayoritariamente en sectores de bajo valor añadido y mayor precarización, con peores condiciones laborales y menores salarios. Finalmente, al contrario que los varones, las mujeres encuentran dificultades para ocuparse en los niveles superiores de las empresas y para promocionar. Las reducciones de jornada, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo desgraciadamente siguen presentes en el mercado laboral.

## ¿Cómo se organizará el centro y con qué personas contará de apoyo?

Al estar enmarcado el centro en la Fundación 1º de Mayo, la dirección ha sido nombrada por la Comisión Ejecutiva de la misma. Las funciones de dirección son definir, en coordinación con la Secretaría Confederal de la Mujer, las líneas de actuación y los planes de trabajo, difundir sus objetivos, así como promover, coordinar y desarrollar las investigaciones, estudios y actividades.

Para garantizar la necesaria colaboración entre el Centro "8 de Marzo" y la Secretaría Confederal de la Mujer, nos hemos dotado de un grupo de coordinación formado por personas de ambos espacios sindicales, así como del Centro de Documentación Confederal. Este grupo se encarga de coordinar las actividades y trabajos, definir y desarrollar los planes y líneas de actuación, y desarrollar las investigaciones y estudios previstos.

Pero además el centro desea ser un espacio abierto a la participación, el debate y las propuestas, por eso, constituiremos un consejo asesor formado por personas expertas en género e igualdad, provenientes de diferentes ámbitos, instituciones y organismos, distintos al sindical, y con una amplia experiencia en estudios de género, feminismo e igualdad.

**Parece que la igualdad ya forma parte del acervo social de modo que nadie se atrevería a poner su valor en entredicho, sin embargo las discriminaciones sutiles, los micromachismos, aún encuentran su lugar...**

Aparecen nuevos mecanismos de discriminación y nuevas situaciones de desigualdad que en ocasiones tienen apariencia de igualdad, y que debemos abordar, profundizar en sus características y causas. Son nuevas realidades, características de un mundo globalizado, en una situación económica diferente y compleja, en las que existen nuevas y distintas necesidades, donde conviven múltiples discriminaciones que además interactúan... Son situaciones que ponen en riesgo los avances logrados en relación al objetivo de igualdad.

En otros ámbitos, estamos asistiendo a duros y recalcitrantes ataques a la igualdad y contra quienes reivindican derechos para las mujeres. Los hemos visto partir desde la Iglesia católica, pero no son los únicos. Otras voces contrarias, quizás menos poderosas pero también influyentes, han mostrado su peor cara en relación

**"Dará protagonismo a trabajadoras y sindicalistas, sobre todo a aquellas que han contribuido, y contribuyen, en la construcción de un sindicato y una sociedad que de verdad incluya, en pie de igualdad, a hombres y mujeres."**

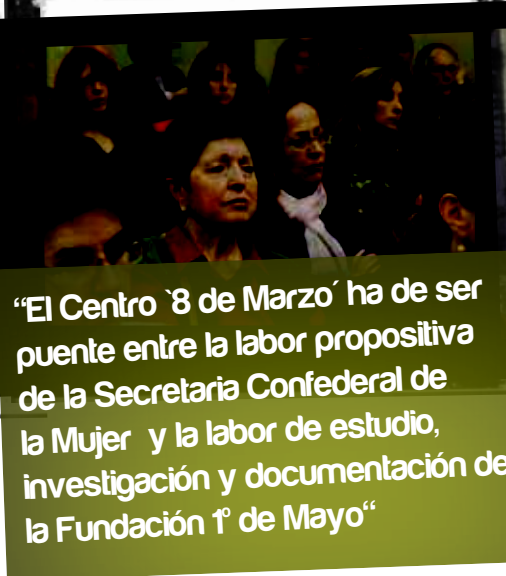
al derecho al aborto, a la maternidad, a la orientación sexual, etc... con posturas y opiniones que alimentan la pervivencia de roles y estereotipos sexistas, que pretenden el control del cuerpo (y la vida de las mujeres) y el mantenimiento de las relaciones de poder entre los géneros. Y por último, se sigue olvidando, quizás de manera consciente, la aportación, el trabajo y la participación de las mujeres en todos los ámbitos.

sindicalismo y las sindicalistas. Y se tendrán en consideración cinco líneas básicas de investigación: teoría feminista y feminismos e historia de las mujeres y las relaciones de género; empleo y trabajo(s) (productivo y reproductivo), condiciones laborales y negociación colectiva; la construcción del género y de las relaciones de género, comunicación y lenguaje, socialización y educación, participación y representación, violencias de género; género y

con fondo bibliográfico y documental en relación a las mujeres, al feminismo y al sindicalismo, que permita sistematizar la actividad investigadora con perspectiva de género (la realizada desde y por CCOO en los distintos ámbitos y la realizada por universidades, institutos de investigación feminista, otros centros de estudios, etc...).



RODOLFO BENITO (SECRETARIO CONFEDERAL DE ESTUDIOS), LAURA ARROYO (DIRECTORA DEL CENTRO '8 DE MARZO'), IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO (SECRETARIO GENERAL DE CCOO) Y CARMEN BRAVO SUESKUN (SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER) EN LA PRESENTACIÓN, FOTOGRAFÍA DE JULIÁN REBOLLO.



**“El Centro ‘8 de Marzo’ ha de ser puente entre la labor propositiva de la Secretaría Confederal de la Mujer y la labor de estudio, investigación y documentación de la Fundación 1º de Mayo”**



ASISTENTES ENTRANDO A LA PRESENTACIÓN DEL "CENTRO 8 DE MARZO", FOTOGRAFÍA DE JULIÁN REBOLLO.

## ¿Cuáles serán las principales tareas del Centro “8 de Marzo”?

El centro analizará, explorará e investigará materias en relación con el género, las discriminaciones y la (des)igualdad, y se aproximará a la realidad desde la mirada de los géneros y las relaciones de género. En segundo lugar, abordará las nuevas realidades y reevaluará las estrategias, propuestas y medidas puestas en marcha, los avances y retrocesos, y ayudará a redefinir la agenda sindical y sus reivindicaciones. Por último, dará protagonismo a trabajadoras y sindicalistas, sobre todo a aquellas que han contribuido, y contribuyen, en la construcción de un sindicato y una sociedad que de verdad incluya, en pie de igualdad, a hombres y mujeres. El centro ha de ser puente entre la labor propositiva de la Secretaría Confederal de la Mujer y la labor de estudio, investigación y documentación de la Fundación 1º de Mayo.

## ¿Cómo se organizará para cumplir con estos objetivos y tareas?

Contará con cuatro espacios no estancos. El primero será un espacio reservado para el estudio y la investigación, desde distintas perspectivas (aunque fundamentalmente sociológica e histórica) sobre el trabajo y las trabajadoras y sobre el

políticas públicas, Estado de bienestar, acción institucional nacional e internacional; y, finalmente nuevos feminismos, ecofeminismos, desarrollo rural y local y movilidad y globalización. No se parte de cero. La Fundación 1º de Mayo ha desarrollado, a lo largo de su existencia, distintas investigaciones en relación al trabajo y la participación sindical de las mujeres (exposición fotográfica Invisibles, entrevistas a trabajadoras y activistas y el rescate de la memoria oral de muchas obreras y sindicalistas, entre otras).

Un segundo espacio será el Archivo Histórico (la Fundación 1º de Mayo, en 2007, realizó la catalogación de los Fondos Históricos de la Secretaría Confederal de la Mujer) y la creación de un fondo especializado y propio dedicado a la historia de trabajadoras y sindicalistas.

Un tercer espacio desarrollará un centro de documentación propio,

Por último, el Observatorio “Mujer, Trabajo y Sociedad” recopilará y analizará datos y ofrecerá diagnósticos e información de forma periódica a las distintas organizaciones sindicales, en particular a las secretarías de la Mujer<sup>(1)</sup>

## ¿Cuáles serán los primeros proyectos que se pondrán en marcha?

Están realizándose dos investigaciones: una en relación a las políticas sindicales de igualdad y la igualdad en las políticas sindicales, de la que se puede ver un avance, en clave de humor, en el libro *Érase una vez*, escrito por Elvira S. Llopis (vicepresidenta de la Fundación 1º de Mayo). Una segunda investigación abordará el estudio de la militancia feminista, sindical y política durante el tardofranquismo.

En el segundo semestre de este año celebraremos un seminario que abordará el papel del sistema educativo en la creación y transmisión de valores de igualdad y desigualdad. ■

(1) HASTA LA FECHA ESTE OBSERVATORIO HA REALIZADO DISTINTOS TRABAJOS, TODOS DISPONIBLES EN LA PÁGINA WEB DEL CENTRO DE ESTUDIOS, INVESTIGACIÓN E HISTORIA DE MUJERES “8 DE MARZO” DE COMISIONES OBRERAS: [HTTP://WWW.1MAYO.CCOO.ES](http://www.1mayo.ccoo.es). CORREO ELECTRÓNICO: [CENTRO8MARZO@1MAYO.CCOO.ES](mailto:CENTRO8MARZO@1MAYO.CCOO.ES). EL Nº 1 (JUNIO DE 2009) CUENTA CON TEXTOS DE: LAURA ARROYO, PALOMA LÓPEZ Y CONCHA ROJO, CARMEN MANCHEÑO, TERESA PÉREZ DEL RÍO, MARÍA JOSÉ ROMERO Y MILENA BOGONI Y MARÍA ÁNGELES JAIME. EL Nº 2 (JUNIO DE 2009), DEDICADO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, INCLUYE TEXTOS DE: LAURA ARROYO, LORENA GIL, PILAR MORALES Y ELVIRA S. LLOPIS. EN EL Nº 3 (FEBRERO DE 2010) SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIÓN EUROPEA PARTICIPAN, ADÉMÁS DE LAURA ARROYO, CARMEN BRAVO SUESKUN, NATIVIDAD MENDOZA, RAQUEL GÓMEZ, RAMÓN BAEZA Y MARÍA JESÚS VILCHES.

## Empleo juvenil, un reto

Cristina Bermejo

**CONSIDERANDO** que las personas jóvenes constituyen el grupo de población más afectado por la crisis (el 79% de los puestos de trabajo destruidos en España entre 2007 y 2009) es necesario poner en marcha acciones intensivas que contribuyan a reducir el paro. Los retos fundamentales son tres: favorecer la transición del sistema educativo al productivo, poner en marcha políticas activas de empleo y reforzar la negociación colectiva.

El colectivo de jóvenes más vulnerable ante la crisis es aquel con niveles más bajos de formación. Por ello, los Servicios Públicos de Empleo deben priorizar en el corto plazo su atención, rápida e individualizada, promoviendo el retorno al sistema educativo o fomentando la formación ocupacional. Es fundamental que se creen itinerarios de inserción laboral específicos para atender a jóvenes según sus capacidades y niveles de cualificación. A medio plazo, los Servicios Públicos de Empleo han de reforzarse con una mayor dotación económica y de personal que modernice y mejore su funcionamiento. Así, el aumento de recursos debe orientarse a incrementar la formación para personas desempleadas o mejorar la oferta de los programas de formación-empleo, combinando el criterio de actividades de servicio público y otras más vinculadas al tejido productivo concreto, sectores emergentes o sectores que generan empleo y necesitan mano de obra.

tratos formativos ya existentes, mejorándolos y garantizando una mayor protección para trabajadores y trabajadoras jóvenes, máxime en un momento en el que la patronal ha lanzado varias misivas referidas a la posibilidad de poner en marcha nuevas fórmulas contractuales que rozan la precariedad absoluta y son carentes de derechos básicos (por ejemplo, eliminando las cotizaciones sociales). En esta dirección, los mecanismos de control a través de la Inspección de Trabajo son cruciales para evitar la utilización fraudulenta tanto de los contratos formativos como de las figuras de trabajo sin relación laboral.

Por último, es prioritario promover la contratación estable y reducir la excesiva temporalidad, mejorando las condiciones de trabajo, especialmente en relación a la retribución y la clasificación profesional. Promover planes dirigidos al mantenimiento del puesto de trabajo y el rejuvenecimiento de las plantillas mediante un uso adecuado de la jubilación parcial, combinada con contratos de relevo, puede constituir una alternativa de creación de empleo joven.

**"Comisiones Obreras rechaza las propuestas de salida de la crisis que supongan mayor precariedad para la juventud"**



ESPERANZA PEDREÑO Y MALENA ALTERIO EN UNA PALABRA TUYA (2008), PELÍCULA DIRIGIDA POR ÁNGELES GONZÁLEZ SINDE

Hay que favorecer la transición del sistema educativo al productivo teniendo como objetivo prioritario la reducción del abandono escolar temprano, que en España registra una de las tasas más elevadas de toda la Unión Europea. Este fenómeno responde a múltiples causas, por lo que requiere una actuación que incida tanto en la prevención del abandono escolar temprano como en la atención a las personas jóvenes que ya se encuentran fuera del sistema educativo. Asimismo, cobra especial importancia la adopción de medidas orientadas a potenciar la formación profesional, tradicionalmente desprestigiada pero con un gran potencial por su rápida adaptación a las necesidades productivas.

Respecto a la contratación, es imprescindible que se delimiten las bonificaciones y subvenciones al fomento del empleo estable (contratación inicial indefinida o conversión). En el caso de los contratos formativos, proponemos limitar los incentivos exclusivamente a su conversión en indefinidos, no a la contratación inicial, para favorecer así tanto la estabilidad del empleo como la consolidación de la carrera profesional de las personas jóvenes. La reactivación del uso de contratos para la formación o en prácticas debe ser la alternativa al recurso creciente de las becas y prácticas no laborales, como vía de incorporación de las personas recién tituladas a las empresas. Es de especial relevancia que se revisen los mencionados con-

Frente a los discursos que plantean la necesidad de una nueva reforma del mercado de trabajo como solución al desempleo juvenil, es importante resaltar que la elevada flexibilidad externa explica en buena medida el mayor impacto laboral de la crisis entre las personas jóvenes y que, además, no está garantizado que profundizar en esta vía contribuya a la creación de empleo. Comisiones Obreras rechaza las propuestas de salida de la crisis que supongan mayor precariedad para la juventud, defendiendo como alternativa la movilización de los recursos y medios necesarios para favorecer su emancipación y unas condiciones dignas de vida y trabajo. **II**

Cristina Bermejo (cbermejo@ccoo.es) es secretaria confederal de Juventud de Comisiones Obreras.


# publicaciones y libros

**ICEV**

Mayka Muñoz

## LO QUE MÁS

llama la atención de esta publicación es que trata de abordar todos los tipos de violencias ejercidas sobre las mujeres. No se queda en los aspectos superficiales ni en los temas más impactantes mediáticamente hablando. Se acerca a la violencia pública, pero también a la privada y a la íntima, esa que se ejerce sobre las conciencias y los cuerpos y que se manifiesta no

tanto en lo que se hace sino en lo que se deja de hacer. También es transversal por cuanto se refiere al espacio y al tiempo, pues no hay lugar geográfico ni momento histórico que sea ajeno a la violencia. En el número 10 se reflexiona sobre la prostitución (con textos de Zula Lucero y Montse Neira), la violencia doméstica sobre las adolescentes en Perú (Jerjes Loayza), los límites para escribir de amor entre mujeres en la Edad Moderna (Evelyn Soto), y sobre hijos e hijas de víctimas de violencia (Esther Gil). El editorial es una interesante reflexión sobre la violencia simbólica encarnada en el maniquí extremadamente delgado que ilustra la portada. 

ICEV, revista d'estudis de la violència, n. 10 (primer trimestre 2010), editada (en castellano y catalán) por el Institut Català D'Estudis de la Violència. Puede verse este número y todos los anteriores en: [www.icev.cat](http://www.icev.cat).

Mayka Muñoz ([mmuñoz@1demayo.ccoo.es](mailto:mmuñoz@1demayo.ccoo.es)) es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras.

## Observatorio de la negociación colectiva


Amaia Otaegui



*Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización, de varias autorías.*  
Coordinador: Ricardo Escudero.  
Madrid, 2010: Ediciones Cinca.

Colección Biblioteca de Ciencias Sociales, n. 12.

**EN LA INTRODUCCIÓN** Ricardo Escudero, coordinador del trabajo, realiza una reflexión general sobre los retos a los que se enfrenta la negociación colectiva en este contexto de crisis. Seguidamente se presentan los resultados de los cuatro grupos de trabajo que han constituido el conjunto del estudio. El primero de ellos ha analizado la negociación colectiva en el empleo público. El segundo es una continuación de una línea de trabajo que ha estado presente ya en

ediciones anteriores y trata de la igualdad entre hombres y mujeres, con especial atención a los aspectos laborales de la ley de igualdad. El tercero aborda la incidencia de las nuevas tecnologías en la negociación colectiva, y el cuarto continúa la línea de trabajo ya comenzada en la anterior edición sobre el impacto de la globalización en la regulación de condiciones de trabajo. Se puede obtener la publicación completa en la Secretaría Confederal de Acción Sindical. 

Amaia Otaegui ([aotaegui@ccoo.es](mailto:aotaegui@ccoo.es)) trabaja en el equipo de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de Comisiones Obreras.


## Mujer, Trabajo y Sociedad

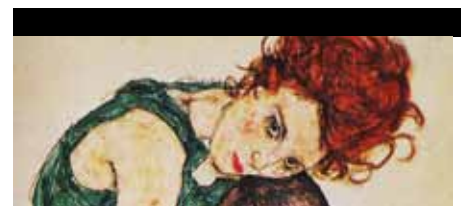
Laura Arroyo

**DURANTE** el primer semestre de 2010, España ostenta la Presidencia del Consejo de la UE y deberá desarrollar distintas cuestiones en relación al principio de igualdad, entre otras, ha de impulsar distintas directivas (Igualdad de Trato, Seguridad y Salud en el Trabajo de las Mujeres Embarazadas, Permiso Parental...) y su traslación a la normativa de los distintos países miembros. Sobre esta cuestión tratan en su artículo, desde dos puntos de vista bien distintos, Carmen Bravo Sueskun (incluye las demandas sindicales) y Natividad Mendoza (influencia de las políticas comunitarias en la normativa española).

Uno de los mayores retos que ha de afrontar el Gobierno Español es el diseño de la Estrategia Post-Lisboa para el crecimiento

y el empleo. Los resultados no han sido los esperados, en especial en lo relativo al crecimiento y mejora de los indicadores de empleo femenino. Ramón Baeza incorpora en su artículo reflexiones en relación a los resultados de la Estrategia de Lisboa y avanza algunas cuestiones a las que ha de atender la nueva estrategia.

Este año se celebra el XV Aniversario de la Plataforma de Acción de Pekín y es obligado evaluar la eficacia de las medidas planteadas y los avances en los diferentes ámbitos incluidos en la misma, con el objetivo de definir una agenda actualizada de los retos y demandas en relación con la igualdad de género. A estas cuestiones atiende el trabajo realizado por María Jesús Vilches. 



MUJER SENTADA CON LA PIERNA IZQUIERDA LEVANTADA (1917). DEL PINTOR AUSTRIACO EGON SCHIELE.

Monográfico *Políticas de igualdad en la Unión Europea. La presidencia española de la Unión*, en "Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad", n. 3 (febrero de 2010) de la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras. Disponible en: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/373654.pdf>

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

DE IZQUIERDA A DERECHA:  
RAMONA PARRA, LOLA VIZCAÍNO,  
ISABEL RODRÍGUEZ, AZUCENA  
MARTÍN Y CARMEN CALVO,  
FOTOGRAFÍA DE JULIÁN REBOLLO.



# Memoria y fuerza

Con motivo de la celebración del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras organizó, el día 4 de marzo, en el Auditorio Marcelino Camacho de la Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras un emotivo acto bajo el lema: *CCOO por el empleo y la igualdad de género*. El objetivo principal del acto según Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer, era: *“Visualizar la trayectoria de la acción sindical y de las mujeres de Comisiones Obreras, principal baluarte de las luchas y conquistas logradas en el empleo y la sociedad en materia de igualdad”*. El aforo del Auditorio Marcelino Camacho es de 1.000 personas y aún hubo quienes permanecieron en pie, durante tres horas y media, para poder escuchar y disfrutar las diferentes intervenciones.

En el acto -que fue inaugurado por Ignacio Fernández Toxo, Carmen Bravo Sueskun, Javier López Martín y Pilar Morales Pacheco- hubo además tiempo para la música, con la compañía de la cantautora zaragozana Carmen París.

Ante la imposibilidad de publicar todas las intervenciones seleccionamos, para este número de *Trabajadora*, los testimonios de cinco sindicalistas: Lola Vizcaíno, Azucena Martín, Ramona Parra, Carmen Calvo e Isabel Rodríguez. Todas ellas tienen algo en común: su compromiso con el sindicato o en palabras de Carmen Bravo Sueskun: *“La memoria y la fuerza en la lucha por la igualdad”*.



LA ACTRIZ MONA MARTÍNEZ EN LA APERTURA DEL ACTO, FOTOGRAFÍA DE JULIÁN REBOLLO.

# Lola Vizcaíno

## Lucha y esperanza

**ME LLAMO** Lola Vizcaíno y desde hace 25 años trabajo en la fábrica de Bimbo en Almansa (Albacete). Soy una de las primeras 4 mujeres que contratan para los departamentos de Administración y Personal, en ese momento en el resto de departamentos sólo hay varones. Actualmente hay 110 hombres y 11 mujeres en plantilla. En los últimos tiempos, y por nuestra exigencia en que se aplique la ley de igualdad, comienza a negociarse un plan.

Me presento, por primera vez, a las elecciones sindicales en 1994. Siempre me he sentido, y siento, acompañada y muy aceptada por mis compañeros, con quienes trabajo en equipo y esto es importante, sobre todo en estos duros últimos años, en los que la pelea es muy fuerte.

Una de las huelgas convocadas en Bimbo (Almansa) dura cuatro días y acaba con la Policía Nacional (por primera vez en el pueblo) tratando de disolvernarnos a las puertas de la fábrica. Es una experiencia fuerte y aunque nos asusta bastante, no nos desanima. En esos momentos es cuando te das cuenta de que es muy importante tener gente detrás, donde valoras la existencia de la sección sindical y del sindicato, porque realmente son momentos duros y difíciles tanto a nivel personal, como laboral y sindicalmente hablando.

El día 16 de noviembre de 2009 la dirección de la empresa reúne al comité de empresa (9 personas, de las cuáles 6 pertenecen a Comisiones Obreras) para anunciar que la fábrica cierra por razones organizativas. A partir de ese momento empieza una lucha contrarreloj por intentar detener esta barbarie. Empiezan las movilizaciones y se consigue el apoyo de las plantillas de otras fábricas, la Federación Agroalimentaria, las fuerzas políticas locales y de la comunidad autónoma, medios de comunicación...

Se convoca una huelga de 24 horas en Bimbo de Almansa. A la semana siguiente la huelga se extiende a todas las fábricas del grupo. Entre medias, se organizan asambleas

**“...queremos que la dirección sepa que no nos vamos a estar de brazos cruzados ante la injusticia.”**

en otras fábricas para transmitir a compañeros y compañeras lo que ocurre y lo que sentimos. Hay reuniones con el consejero de Trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y con todo el mundo que creemos puede ayudar en algo. Además nos juntamos en nuestros ratos libres y preparamos pancartas, octavillas y pegatinas para repartirlas por el pueblo. El día libre (la fábrica sólo cierra un día a la semana) nos concentramos en la puerta del ayuntamiento, con nuestras familias. Y justo antes de navidades nos encerramos, durante tres días y tres noches, en el salón de plenos.

Procuramos que las acciones cuenten con la mayor cobertura mediática posible, porque queremos que la dirección sepa que no nos vamos a estar de brazos cruzados ante la injusticia. Hacemos todo lo que se nos ocurre, todas las ideas son bienvenidas, de modo que la dirección nos llama a una nueva reunión para comunicarnos que se están replanteando la decisión y que, tal vez, encuentren un comprador para la fábrica. Tras un mes de negociaciones maratonianas llegamos a un preacuerdo, que aún no siendo maravilloso (porque lo maravilloso sería quedarnos como estábamos, que estábamos muy bien) es bueno, porque significa mantener más de 80 puestos de trabajo. El resto de trabajadores y trabajadoras podrán optar a una salida digna y voluntaria. Si no hubiéramos luchado, no tendríamos nada, porque el 16 de noviembre estábamos en la calle. Luchando y peleando siempre tendremos la esperanza de conseguir algo. Y es muy importante estar unidos y unidas. ■



LOLA VIZCAÍNO, FOTOGRAFÍA DE AÍDA SÁNCHEZ.





# Azucena Martín

## Conocer los derechos

**MI NOMBRE** es Azucena Martín y tengo 28 años, aún no había nacido cuando se legalizó Comisiones Obreras. Mi empresa en estos momentos es Ferrovial Servicios. Y digo "en estos momentos" porque pertenezco a las Contratas Ferroviarias de Atención al Cliente (sector ferroviario). Muchos servicios de RENFE y ADIF están externalizados y los realizan empresas de servicios, por lo que quienes trabajan en el sector van pasando de una empresa a otra en función de los contratos. En concreto, soy del centro de trabajo de AVE- Atención al cliente.

Soy delegada de personal desde el año 2005 cuando por fin se firma el primer acuerdo marco que regula el sector de Atención al Cliente de las Contratas Ferroviarias, que hasta entonces no existe. Sin ningún convenio de aplicación, se cobra el salario que decide la empresa (no llega a los 600€) y no existe la subrogación. Hasta ese momento, si otra empresa se hacía con el contrato sólo quedaba enterarse de cuál era la siguiente e ir a pedir trabajo.

Una vez firmado el acuerdo marco, con el que se crea una estabilidad en el sector, se pudieron empezar a hacer elecciones sindicales en los diferentes centros de trabajo. En mayo de 2005 salgo elegida delegada de personal. En septiembre del mismo año paso a estar liberada en el Sector Ferroviario Estatal, encargándome de los centros de trabajo a los que les aplica este nuevo acuerdo marco. La verdad es que fue, y sigue siendo, un trabajo muy complicado. Hay que organizar a todas las personas que trabajan en este sector, en el que ni se cumple, en muchos casos, el Estatuto de los Trabajadores. Nadie conoce sus derechos. Por ejemplo, una de las empresas despidió a trabajadores y trabajadoras y les dice que firmen una baja voluntaria ya que si no lo hacen no

**“Hay que organizar a todas las personas que trabajan en este sector, en el que ni se cumple el Estatuto de los Trabajadores.”**

volverán a trabajar con ese grupo empresarial nunca más. La mayoría son personas jóvenes y tienen miedo a cerrarse las puertas en las empresas de servicios. Pero, poco a poco, se informa e involucra a las plantillas en la negociación del convenio colectivo (vía email y en los mismos centros de trabajo), lo que tiene un resultado muy positivo, ya que la gente, al sentirse respaldada, empieza a hacerse valer. Se participa muchísimo en la elaboración de la plataforma del convenio colectivo con lo que a la hora de convocar paros, las plantillas los secundan casi al 100%.

El sector ferroviario es un sector muy masculinizado y la media de edad es bastante alta. Sin embargo, depende, claro está, hacia qué parte del sector se mire. Por ejemplo, las personas que trabajan en atención al cliente, venta de billetes o la limpieza son en su mayoría mujeres y en los centros de atención al cliente, además, jóvenes. Como ejemplo, cuando se negocia el II convenio colectivo de los servicios externos de Atención al Cliente -con el que se consigue un sueldo más decente (ser *mileurista*), un logro que se traduce en una subida del 47% en cuatro años- la mesa negociadora la conforman seis personas de Comisiones Obreras (dos hombres y cuatro mujeres), teniendo la mayor 33 años.

Además del subsector de Atención al Cliente, en 2006 me hago cargo del área de Juventud del sector ferroviario y empiezo a colaborar con las secretarías de Juventud de la Federación Estatal de Comunicación y Transporte y de CCOO de Madrid. En el I Congreso de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Madrid, celebrado en abril de 2009, soy elegida secretaria de Juventud, responsabilidad que hoy en día comparto con la del sector. La verdad es que es algo bastante complicado porque el trabajo en el sector ferroviario implica muchas tareas (subrogaciones, seguimiento de la contratación, elecciones sindicales, los problemas que surgen con las diferentes empresas, negociaciones...) lo que dificulta el poder repartirse el tiempo en dos responsabilidades, aunque se hace lo que se puede muchas veces no se puede llegar a donde una quisiera. ■

AZUCENA MARTÍN, FOTOGRAFÍA DE AÍDA SÁNCHEZ.



# Ramona Parra

## Perder el miedo y crecer

**BIENVENIDAS** a todES PARA MÍ una gran oportunidad y responsabilidad representar a las compañeras de este sindicato que, en los últimos 40 años, dedican tantas energías y esfuerzos para que las mujeres tengan el reconocimiento y los derechos que la sociedad les niega. Quisiera en estos minutos transmitirles un trocito de la historia de Comisiones Obreras y la intensidad con que se vivieron sus primeros años.

Cuando empiezo en CCOO, a principios de los 70, tengo la suerte de conocer a compañeras que con su experiencia y entusiasmo me enseñan. Ellas organizan las CCOO juveniles en el textil madrileño. Tienen entre 15 y 17 años, pero eso no les libra de la cárcel en varias ocasiones, siempre por motivos políticos y sindicales: Nati Camacho, Chelo Garrido y Dulce-Nombre Caballero, en cada detención pierden el empleo, y vuelta a empezar, con la policía pegada a los talones. Trabajar en el sector era toda una aventura.

En junio de 1975, CCOO convoca movilizaciones generalizadas en Madrid. El textil madrileño se moviliza, hay asambleas y paros y la patronal responde, sancionando y despidiendo, "guillotinar" a las CCOO en las empresas textiles. Los jueces consideran la huelga ilegal y más de 300 personas, en su mayoría mujeres, son despedidas. Esto sucede en España el mismo año en que la ONU declara 1975 Año Internacional de la Mujer. Tras unos meses de búsqueda de empleo, a finales del 75 entro a trabajar en Confecciones Puente, una empresa que no detecta que soy una de las despedidas.

A principios del 76, se negocia el último convenio provincial del textil en Madrid con participación de varias compañeras de CCOO apoyadas desde las fábricas (los recortes de prensa en esa época hablan de: "Más de 600 mujeres se concentran en la Plaza Cristino Martos donde se negocia su convenio"). Ese mismo año, hay más despidos en la empresa Rock, las trabajadoras, tras haber permanecido casi tres meses en

huelga, son finalmente readmitidas. Induyco, empresa de El Corte Inglés, con más 7.000 mujeres en plantilla, despide a 4 personas (3 mujeres y 1 hombre) por demandar mejoras. La empresa anuncia "cierre patronal"; las trabajadoras salen a la calle y son duramente reprimidas por la policía a caballo. Las represalias afectan a 500 personas, a quienes se recluye en otros locales, alejados del centro. Un castigo que dura 18 largos años. Con este tejer y destejer, entre conflicto y conflicto, a finales del año 76, aún en la clandestinidad, se celebra el I Congreso Textil-Madrid de CCOO y Consuelo Garrido es elegida secretaria.

En enero del 77 matan a los abogados de CCOO en la calle Atocha de Madrid. En Confecciones Puente, ese día se hace huelga y despiden a 4 trabajadoras. La plantilla se concentra en el comedor y la dirección despide a 40 más. Una plantilla de 330, en su mayoría mujeres de entre 14 y 20 años. Aguanto y soporte las presiones patronales y familiares durante los 15 días que dura la huelga. Contra viento y marea, gracias a la unidad y solidaridad de todas se consigue la readmisión.

En 1978 se firma en Madrid el primer convenio Textil-Confección de ámbito estatal y se celebra el II Congreso del Textil en Madrid (en realidad, el primero en la

legalidad). Dulce Nombre Caballero es elegida secretaria. Es año de victorias en las primeras elecciones sindicales en democracia.

En 1980, en el II Congreso Textil de Madrid, Natividad Camacho es elegida secretaria. A finales de 1981, en la empresa Sevilú surge un nuevo conflicto por un despido. El cierre patronal se prolonga durante 4 meses. La plantilla permanece día y noche en calle, incluidas las Navidades. Finalmente, la empresa cierra, dejando a 152 personas en la calle. En 1983, en el III Congreso del Textil en Madrid, soy elegida secretaria y, en 1989, soy nombrada secretaria de la Mujer a la Federación Estatal de Fiteqa.

CCOO no sería lo que es hoy sino hubiera contado con sindicalistas feministas que forman parte de la dirección desde la clandestinidad. Antes se discutía sobre si eras más feminista o más sindicalista, quienes trabajamos en ambos campos, pensamos que la sociedad y el sindicato evolucionan si mujeres y hombres trabajan desde la igualdad y respetando la diversidad. ■■

**"...organizan las CCOO juveniles en el textil madrileño. Tienen entre 15 y 17 años, pero eso no les libra de la cárcel en varias ocasiones."**



RAMONA PARRA, FOTOGRAFÍA DE AÍDA SÁNCHEZ.



# Carmen Calvo

## Discriminadas en El Corte Inglés

**SOY TRABAJADORA** de El Corte Inglés, una empresa donde no es nada fácil hacer sindicalismo. El Corte Inglés es líder en el sector de grandes almacenes. Desde ese liderazgo ejerce una influencia muy grande en toda la política de personal del resto de empresas. Siempre apuesta por la contratación femenina. Los datos actuales de plantilla son: 63% mujeres y 37% hombres. Sin embargo, no alcanza al 10% el porcentaje de mujeres adscritas al grupo profesional de mando. Este es el dato más significativo del trato discriminatorio que padecen las trabajadoras en El Corte Inglés: discriminación en materia de salario, en materia de formación, en materia de promoción, en materia de porcentaje de jornada. Las mujeres son discriminadas.

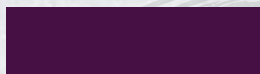
CCOO empieza a denunciar esta situación a finales de los años 90, un duro trabajo porque El Corte Inglés ejerce una gran represión hacia nuestra organización. Y eso se traduce en el paupérrimo 4% de representación con que cuenta el sindicato actualmente.

Ingreso en la empresa en el año 1986 y me veo abocada a perpetuarme en la categoría profesional más baja del convenio porque no atiendo a las dos indicaciones que me hacen mis mandos: no ser madre y no afiliarme a CCOO.

En total soledad, Comisiones Obreras denuncia esta situación ante las inspecciones de Trabajo de aquellas ciudades donde hay representación sindical en los centros de trabajo: Madrid, Barcelona, Valencia, Vigo, Valladolid... En todas se constatan discriminaciones sexistas. Se decide ayudar a las compañeras escribiendo cartas, dirigidas a la dirección de sus respectivos centros de trabajo, denunciando el trato de discriminación y pidiendo que se subsane esa situación.

El 8 de marzo de 2007 se presenta la primera demanda individual de una trabajadora en los juzgados de lo Social de Madrid por discriminación de género. A esa demanda siguen otras muchas, entre ellas la mía. En este escenario, a El Corte Inglés se le vuelve urgente iniciar la negociación de un plan de igualdad. Un plan de igualdad que se firma en mayo de 2008. Desde ese momento, soy la representante de CCOO en la comisión de seguimiento.

**“El Corte Inglés ejerce una gran represión hacia nuestra organización. Y eso se traduce en el paupérrimo 4% de representación...”**



En estos casi dos años de andadura, El Corte Inglés incumple los objetivos marcados en el texto del plan: sigue con la libre designación (a la hora de promocionar profesionalmente y en el acceso a la formación); sigue con la libre designación de las subidas salariales (no reguladas por convenio); sigue penalizando a las mujeres con contrataciones de jornada reducida. Incluso la situación empeora, porque conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar se convierte en un verdadero reto. La empresa consigue desregular la jornada; es decir, esclavizan a las mujeres en torno al puesto de trabajo.

Pero, a pesar de todo ello, no cejamos en el empeño. CCOO firma el plan de igualdad desde la responsabilidad; no será espejismo, no consentiremos que sea un texto sólo de cara a la galería publicitaria y una herramienta para impedir las demandas judiciales de las trabajadoras. No desfallecer y continuar trabajando es nuestra tarea.

Los tres objetivos prioritarios marcados son: que el acceso, tanto a la formación como a la promoción en El Corte Inglés, sea libre y transparente; que se realice un análisis de las diferencias salariales para poder corregir esta situación con propuestas de mejora; y por último, que la concreción horaria o la conciliación de la vida laboral y familiar no sea un obstáculo para el desarrollo profesional de las mujeres en El Corte Inglés. Es un reto muy grande (tanto como la lucha de David contra Goliath), pero cuenta la determinación y, a buen seguro, se conseguirá.

Deseo hacer una mención especial para todos mis compañeros varones, que componen la Sección Sindical de CCOO en El Corte Inglés, porque hacen causa común con las reivindicaciones. Entiendo que la discriminación de género la padecen las mujeres, pero es entre todos y todas como podrá atajarse. Mi reconocimiento para ellos. ■■

CARMEN CALVO, FOTOGRAFÍA DE AÍDA SÁNCHEZ.





# Isabel Rodríguez

## Una mujer de CCOO

**ME LLAMO** Isabel Rodríguez y soy la secretaria general de la Federación de Actividades Diversas de la Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras. Provengo del sector de la limpieza, un sector muy feminizado y donde hace falta pelear duro para conseguir que se respeten los derechos laborales. Empiezo a trabajar en la Fundación Jiménez Díaz en el año 1993, al lado de otras 130 compañeras, todas con jornada a tiempo parcial. Ese año Comisiones Obreras gana las elecciones sindicales y yo paso a formar parte del comité de empresa, junto a otras ocho personas (siete de ellas de Comisiones Obreras). A partir de ese año se consigue negociar con la empresa adjudicataria del servicio de limpieza y las compañeras con jornada a tiempo parcial pasan, en el transcurso de dos años, a tener jornada completa. Las condiciones sociales, laborales y económicas son equiparables a otros convenios de centro existentes en otros hospitales. En el año 2000 me piden que me incorpore a la federación, pero no accedo porque creo que no estoy preparada, además mi trabajo es muy importante en la clínica. Sin embargo, a partir de 2001 formo parte de la ejecutiva y me incorporo al proceso de elecciones sindicales, en las que Comisiones Obreras obtiene unos resultados muy buenos.

En 2003, la compañía sanitaria Capiro compra la Fundación Jiménez Díaz y, en su intento por abaratar costes, decide no seguir con la contrata a la que pertenecemos e intenta desprenderse de las trabajadoras. Parece que la nueva compañía prefiere mujeres que vengan del paro, desconecedoras de sus derechos. Y se convoca una huelga porque lo conseguido no nos lo pueden quitar así, no nos pueden quitar el dinero ni el puesto de trabajo, ni poner en peligro la subrogación. Algunas compañeras del sector, en los años 1993-1996, protagonizaron una huelga en limpieza de edificios y locales para conseguir el artículo 24 (de la subrogación) de nuestro convenio (uno, si no el primer convenio, que contempla el artículo de la subrogación). Después de 17 días duros de huelga, nos boicotean y, vigiladas por la policía, se

**“Estoy muy orgullosa de haber negociado muchos convenios iniciales, de haber cerrado otros muchos.”**

llega a un acuerdo con Capiro: algunas compañeras se quedan en el hospital, disfrutando de todos sus derechos; otras salen hacia otros centros de trabajo donde disfrutaban de las mismas condiciones que tienen hasta entonces. Durante aquel tiempo se corea una consigna que aún llevo grabada: “No somos 1, no somos 5, somos 155”. Muchas compañeras y compañeros nos acompañan en aquella huelga.

A partir de ese día, me incorporo a la Federación de Actividades Diversas de la Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras con la responsabilidad de llevar las elecciones sindicales a cabo. En 2005 salgo elegida secretaria general.

Estoy muy orgullosa de haber negociado muchos convenios iniciales, de haber cerrado otros muchos. El último convenio de recogida de basuras de Madrid capital -después de 60 años de servicio externalizado (lo lleva Fomento de Construcciones y Contratas)- refleja, por fin, que las mujeres pueden ser trabajadoras de la Recogida de Residuos Sólidos Urbanos en Madrid, de hecho ya hay dos trabajadoras en plantilla.

Me despido, no sin antes decir: “Soy y seré, como todas vosotras, una mujer de CCOO”. ■

ISABEL RODRÍGUEZ. FOTOGRAFÍA DE AÍDA SÁNCHEZ.

# Diversidad sexual

Cristina Bermejo

Útil guía virtual para atajar la discriminación de personas *lgtb* (lesbianas, gays, transexuales y bisexuales) en el ámbito laboral.



**EN MARZO**, Comisiones Obreras participó en la presentación de la *Guía virtual sobre diversidad sexual y ámbito laboral*, realizada por la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB), que se encuentra disponible en el *blog* <http://diversidadlgtb-trabajo.blogspot.com>. En la guía -que pretende ser una herramienta útil para la acción sindical- se repasan distintos supuestos relacionados con la discriminación de personas *lgtb* (lesbianas, gays, transexuales y bisexuales) en el ámbito laboral. Son 28 preguntas y respuestas que resuelven dudas a las plantillas, representantes sindicales, responsables de personal y empresariado. La guía recopila noticias, legislación, sentencias y estudios sobre la diversidad *lgtb* en el ámbito laboral, informaciones que se irán actualizando periódicamente. Es relevante la existencia de este *blog*, máxime teniendo en cuenta la escasez de estudios en materia laboral que recojan la realidad *lgtb*.

Con la presentación de esta guía, Comisiones Obreras reafirma su compromiso a favor de la no discriminación por motivo de orientación afectivo-sexual y refuerza el convenio de colaboración firmado con la FELGTB. Para cualquier aportación, pregunta o consulta sobre este asunto pueden dirigirse a: [laboral@felgtb.org](mailto:laboral@felgtb.org)

Cristina Bermejo ([cbermejo@ccoo.es](mailto:cbermejo@ccoo.es)) es secretaria confederal de Juventud de Comisiones Obreras.

**“Una persona *lgtb*, que desee ejercer sus derechos plenamente, debe asumir una serie de riesgos que, a priori, una persona heterosexual no tendrá”.**

El ámbito laboral es un espacio de socialización fundamental en la vida de las personas y, por tanto, el tiempo de trabajo es, por su cotidianidad y por su proximidad, una clave vital para visibilizar, para hacer patente la igualdad. Una persona *lgtb*, que desee ejercer sus derechos plenamente, debe asumir una serie de riesgos que, a priori, una persona heterosexual no tendrá. Por tanto, la opción de ocultar la afectividad o sexualidad, el modelo de convivencia o la pareja, conlleva automáticamente a no poder acceder a derechos y beneficios tales como: permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho; permisos de enfermedad o visita médica del cónyuge o familiares; ayudas sociales reconocidas en convenios o permisos relacionados con la maternidad o paternidad (biológica o por adopción)... Para combatir este contexto desfavorable -que combina prejuicios y desconocimiento- es básico facilitar información que ayude a la representación sindical de trabajadores y trabajadoras a crear entornos favorables a la visibilidad de gays, lesbianas, transexuales y bisexuales y, cuando se producen situaciones de discriminación, a intervenir y defender adecuadamente sus derechos laborales.

PUBLICIDAD

## GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA

Abortos (hasta 22 semanas)  
Ligaduras y vasectomías

CIRUGÍA GENERAL,  
ESTÉTICA Y PLÁSTICA



clínica isadora

Pirineos, 7 - 28040 Madrid  
Tel. 91 311 10 00 - Fax 91 311 16 59

# Hacia Nagasaki

Maite Garabieta



UN MOMENTO DE LA REUNIÓN, FOTOGRAFÍA DE ANA SÁNCHEZ

En marzo se reunió en Madrid el Comité Mundial de la Union Network International (UNI) para la preparación del Congreso Mundial que tendrá lugar en la ciudad japonesa de Nagasaki en noviembre de este año.



más por cada sector y área; exigir la misma proporción en los sindicatos afiliados; y la revisión de los acuerdos globales cada 4 años. Todas estas propuestas deberán ser aprobadas por el Comité Ejecutivo de UNI para ser trasladadas posteriormente al Congreso Mundial de Nagasaki.

Tras comentar una serie de actividades desarrolladas por el Departamento de Igualdad entre las que se mencionó la campaña de la CSI (Confederación Internacional de Sindicatos) *Trabajo decente, vida decente para las mujeres*, se presentó un vídeo realizado por el Departamento de Violencia de Género *Break the Circle* (2). Además se discutieron tres resoluciones, que también se trasladarán al congreso en Nagasaki, sobre el uso de las mujeres como arma de guerra, la migración y la trata y el impacto de la crisis financiera mundial.

Al día siguiente, en plenario se realizó un análisis de la situación de las diferentes regiones: África, Américas, Asia y Pacífico y Europa. La exposición voló de un país a otro, ofreciendo informaciones actuales y muy interesantes. Desde la

región africana se explicaron los actos organizados con motivo de la celebración del 8 de Marzo, las prioridades por conocer la ubicación de las trabajadoras en las estructuras empresariales y las diferencias salariales y se informó sobre las campañas de lucha contra el sida. Desde Norteamérica se informó de los talleres del proyecto *Decisions for Live*. Aterrizando en América del Sur, Costa Rica comunicó la situación de las nuevas redes de mujeres creadas entre este país y El Salvador e informó sobre los graves problemas de violencia y pobreza en Latinoamérica. El viaje terminó en Europa, desde donde se resumió el encuentro del Comité de Mujeres de UNI Europa celebrada en Nyon (Suiza).

El comité fue clausurado por Pilar Morales (secretaría de la Mujer de la Unión Sindical de Madrid Región) y Maite Garabieta (secretaría de la Mujer de la FSC) en el mismo buen ambiente que se respiró durante todo el encuentro, en donde se logró en consenso en los diferentes debates y documentos, dentro del respeto a las diferentes culturas que estaban representadas. Se generaron muchas y buenas conclusiones y se palpaban las ganas de seguir luchando por la igualdad en todos y cada uno de los lugares, porque los "problemas de género" se repiten sin distinciones y se repetirán si no se logra que desaparezcan. Aun así, es de justicia destacar lo más positivo: cada día más mujeres crean redes mundiales, se forman y trabajan con ahínco por lograr la igualdad real, "rompiendo barreras". ■

**LA FEDERACIÓN** de Servicios a la Ciudadanía (FSC) actuó como anfitriona en representación de los distintos sectores que componen la Unión Network International (UNI, Red de Trabajo Sindical Internacional) (1) y que se reparten (además de la FSC) en diferentes federaciones de Comisiones Obreras: FECOTH, COMFIA y Actividades Diversas. Enrique Fossoul (secretario general de la FSC) y Carmen Bravo Sueskun (secretaría confederal de la Mujer de Comisiones Obreras) dieron la bienvenida a las personas asistentes a la reunión en Madrid.

El Comité Mundial se volcó en estudiar las diferentes estrategias y actividades de cara a la organización y desarrollo del próximo Congreso Mundial que UNI realizará en Nagasaki (Japón) en noviembre de 2010. El primer documento sobre el que se trabajó, *Prioridades estratégicas*, engloba, entre otros temas: la paridad, la protección a la maternidad, el sida y la violencia (bien sea laboral, doméstica o sindical). El segundo documento, *Rompiendo barreras*, incluye las siguientes propuestas: alcanzar el 40% de representación de ambos géneros en todas las estructuras decisorias de UNI; modificar los estatutos; nombrar una mujer

(1) MÁS INFORMACIÓN EN CASTELLANO SOBRE LA UNI Y CUESTIONES DE GÉNERO EN: [HTTP://WWW.UNIGLOBALUNION.ORG/APPS/PORTAL.NSF/PAGES/GRP\\_20090127\\_PGVMES](http://www.uniglobalunion.org/apps/portal.nsf/pages/grp_20090127_pgvmes)

(2) EL VÍDEO BREAK THE CIRCLE, (ROMPIENDO EL CÍRCULO), QUE PUEDE VERSE EN: [HTTP://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=vmswhjr1oeg&feature=player\\_embedded](http://www.youtube.com/watch?v=vmswhjr1oeg&feature=player_embedded), SE CENTRA EN LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y PROPORCIONA HERRAMIENTAS DE ACCIÓN PARA EL TRABAJO SINDICAL.

**Maite Garabieta** (mgarabieta@fsc.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras.

# Encuentro en Rabat: respetadas y reconocidas

LIBERAR LAS ENERGÍAS DE LA  
MUJER, UN RESORTE PARA EL  
DESARROLLO TOTAL

Sonsoles Redondo



**HUELE** a mimosas y a azahar (1). La hospitalidad del pueblo marroquí no tiene parangón. El sábado 6 de marzo se celebra en Rabat el Día Internacional de la Mujer. Las organizaciones CGT y FO (Francia), la CSC (Bélgica), la CGIL (Italia), Solidarity Center AFL-CIO (EEUU), UGT y CCOO (España) invitadas por la Confédération Démocratique du Travail (CDT, Marruecos) comparten -con mujeres, trabajadoras y sindicalistas- intervenciones en la mesa: *Los sindicatos por la defensa de los derechos económicos y sociales de las mujeres trabajadoras.*

Problemáticas compartidas. Las ideas claras. No en vano, todas las llevamos dentro, impresas en tatuajes invisibles. Se habló de equidad, desigualdad, corresponsabilidad, homofobia, planes de acción para promover la igualdad, el acceso a la educación de las niñas, diversidad, androcentrismo, aborto, violencia, acoso... Los informes destacan la discriminación de las mujeres en el mercado laboral, tanto en el sector público como en el privado, en el acceso a la formación profesional, en las retribuciones (discriminación directa o indirecta), en el alto precio que se paga por la maternidad en un mundo globalizado donde la disponibilidad se premia más que la eficiencia. A todo ello hay que sumar la escasa presencia femenina en los cargos de dirección, incluso en la enseñanza, donde la profesión es ejercida mayormente por mujeres, y la cuota femenina en puestos de responsabilidad disminuye a medida que se asciende en el escalafón. Estas situaciones se producen a pesar de la ardua lucha de las mujeres por hacer valer sus voces, pese a la trayectoria profesional y el aumento de puestos de trabajo ocupados por mujeres, así como a los múltiples logros educativos y académicos conseguidos en los últimos años. Para colmo, con el impacto de la crisis económica, las mujeres sufren en mayor medida el desempleo,



SONSOLES REDONDO EN RABAT (MARRUECOS)  
FOTOGRAFIADA POR CARMEN IBIRICU.

la inseguridad laboral, el contrato a tiempo parcial y todas las consecuencias que de ello se derivan.

El mayor índice de injusticia y discriminación social y salarial de las mujeres se concentra en los centros de trabajo donde la representación sindical es débil o inexistente. Las injusticias son aún más acuciantes en el sector agrícola. Tal como ilustró la compañera Lorraine Clewer, de la organización norteamericana Solidarity Center, AFL-CIO: *“La situación de las campesinas es de las más preocupantes”*. Si bien no hay tantas diferencias entre las que recolectan berenjenas en el sur de Marruecos y las que transportan tomates sobre sus espaldas en Florida, en el caso de Marruecos la situación se agrava por sus precarias condiciones laborales (una de cada cinco personas trabajadoras en Marruecos se encuentra excluida de la seguridad social). Y las más perjudicadas, las grandes invisibles, son las mujeres, aunque produzcan el 7% del PIB del 14% total que la agricultura aporta a la economía marroquí. Y lo que es más grave, se les priva del derecho a la maternidad y sufren con frecuencia acoso sexual.

La discriminación femenina sigue siendo injusta e injustificable, por lo que es necesario hacer valer nuestras voces sin dilación a través de la negociación colectiva. Apremia la necesidad de emprender acciones correctivas que promuevan una verdadera igualdad. Urge tejer redes de comunicación, ayudar a conectar las ya existentes y compartir las buenas prácticas de nuestras respectivas organizaciones, seguir caminando y reivindicando juntas y aprender a dar el paso que permita hacer realidad el mensaje de las jornadas en Rabat:

*“تحرير طاقات المرأة رافعة للتنمية الشاملة”*

*“Conseguir, de una vez por todas, ser respetadas y reconocidas en igualdad”.* **T**

# تحرير طاقات المرأة رافعة للتنمية الشاملة

(1) CONTRARELOJ. ACOPIO DE VÍVERES PARA QUE UN ADOLESCENTE PUEDA ABASTECERSE A TIRO DE FRIGORÍFICO DURANTE MI AUSENCIA A LO LARGO DEL FIN DE SEMANA. LOS PINES, LAS REVISTAS, LAS GUÍAS, EL CARTEL Y LOS MANIFIESTOS PARA SUMAR ESFUERZOS. EL MALDITO POWERPOINT SIN ACABAR, CON LAS REIVINDICACIONES PENDIENTES Y LOS LOGROS JURÍDICOS CONSEGUIDOS EN NUESTRO PAÍS DURANTE ESTOS ÚLTIMOS AÑOS, FRUTO, ENTRE OTRAS COSAS, DE LAS MUCHAS PROPUESTAS DE COMISIONES OBRERAS. PERO NO HAY NADA MÁS GRATIFICANTE QUE TENER LA SUERTE DE PODER COMPARTIR CON OTRAS MUJERES LO QUE NOS ATAÑE COMO CIUDADANAS DEL MUNDO. EL TEXTO TRADUCIDO Y ADAPTADO. AUN ASÍ, ME ASALTA LA DUDA DE ALGÚN TÉRMINO ACUÑADO DE DIFÍCIL TRADUCCIÓN PORQUE QUIERO DECIR PERSPECTIVE, NO APPROCHE. PERSPECTIVA, PORQUE EL TÉRMINO MISMO EVOCA MOVIMIENTO Y ENTRAÑA ACCIÓN. NADIE MEJOR QUE LAS MUJERES PARA REIVINDICAR EL PODER DE LAS PALABRAS Y CUÁN SUTILMENTE PUEDEN TORNARSE INVISIBLES. VIERNES, 5 DE MARZO. 3 DE LA MADRUGADA. TODO DUERME. EL POWERPOINT, OMNIPRESENTE, BIEN ARROPAO EN EL PORTÁTIL, BIEN PROVISTO DE DENUNCIA Y REIVINDICACIÓN, ACURRUCADO EN EL PENDRIVE E IMPRESO A TODO COLOR POR SI LA TECNOLOGÍA SE NIEGA A FUNCIONAR.

# Sociedad

## Feminismo y sindicalismo

Paloma Uría

Paloma Uría dedica algunas páginas de su libro *El feminismo que no llegó al poder* (Madrid, 2009: Talasa Ediciones, S. L.) a la importancia de la creación de las secretarías de la Mujer en Comisiones Obreras. A continuación reproducimos un resumen.

**EN TODAS** las plataformas reivindicativas del movimiento feminista figuraban puntos relacionados con la actividad laboral fuera del hogar doméstico y se exigía el acceso a todos los trabajos y profesiones sin discriminación, igualdad de salarios, así como medidas sociales, tales como guarderías y comedores de empresa, para facilitar el ingreso en el mundo laboral.

Sin embargo, en la agenda del movimiento feminista, estas reivindicaciones no fueron objeto de campañas específicas. El testigo lo tomaron las mujeres feministas organizadas en Comisiones Obreras, que en sus inicios se definía no estrictamente como un sindicato, sino como un movimiento sociopolítico. En julio de 1976, todavía en la clandestinidad, CCOO celebra en Barcelona una Asamblea en la que algunas sindicalistas plantean la creación en el sindicato de órganos de representación y defensa de las mujeres. Poco después, en CCOO de Madrid se creó una Secretaría de la Mujer en la que se integran representantes de casi todas las ramas sindicales. En el I Congreso Confederal (1978) se constituye la Secretaría de la Mujer a nivel estatal. En octubre de 1984 sale el primer número de la revista *Trabajadora*.

La iniciativa de la creación de las secretarías había partido de mujeres que estaban vinculadas ya a organizaciones feministas o a los partidos, como el MC y la LCR, que impulsaban el movimiento feminista. Gracias a esta relación, el movimiento de mujeres en ámbitos sindicales mantiene desde el principio una buena coordinación con el movimiento feminista, del que, en realidad, se siente parte.

Las secretarías de la Mujer de CCOO participan activamente, con ponencias propias, en todas las Jornadas que organiza la Coordinadora de Organizaciones Feministas del Estado Español, desde las de Granada de 1979 hasta las de Córdoba del año 2000 y una vez más en las recientemente celebradas en Granada. Se implican también activamente en las principales compañías del movimiento, especialmente en la campaña por el derecho al aborto.

**“En el I Congreso Confederal (1978) se constituye la Secretaría de la Mujer a nivel estatal. En octubre de 1984 sale el primer número de la revista *Trabajadora*”**

En las Jornadas de Barcelona presentan cinco ponencias: *La situación laboral de la mujer en los últimos diez años*, *Servicio doméstico*, *Balance de las secretarías de la Mujer*, *La mujer en los poderes públicos* y *La división sexual del trabajo, origen de agresión a las mujeres*. En las Jornadas de Santiago (1988), que se dedica a la violencia machista, presentan una ponencia sobre *El acoso sexual en los centros de trabajo*. En las Jornadas de Madrid (1993), Neus Pont, de la Secretaría de la Dona del País Valencià, presenta dos ponencias: *Incidencia de la crisis en la mujer* y *El tiempo del empleo y el tiempo de las mujeres*, en la que introduce el debate que ha sostenido la izquierda italiana sobre el reparto del tiempo de trabajo y del tiempo de ocio; la Secretaría de la Mujer de CCOO de Telefónica presenta *Intrépidas y aventureras*, a pesar de todo, ¿contribuimos al avance social de las mujeres participando en organizaciones mixtas?

Junto a la participación en el movimiento feminista, la principal actividad de las secretarías de CCOO ha ido dirigida al mundo del trabajo asalariado y también al interior del sindicato para tratar de cambiar la mentalidad del sindicalista. Y así, poco a poco, se van constituyendo las secretarías de la Mujer en todas las estructuras de CCOO, tanto de territorios como de ramas





## Espacio sindical para hombres y mujeres

Para abordar las diferencias y para integrar en la acción sindical las reivindicaciones de las mujeres, se celebra en junio de 1993 una conferencia con el título de *Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres* en la que se procura la participación de los principales cuadros sindicales masculinos. La conferencia aborda en exclusiva temas relacionados con la actividad laboral de las mujeres y con el papel de las secretarías

son bastante frecuentes en determinados ambientes de trabajo, pero que se pueden calificar más bien como la pervivencia del sexismo en el mundo laboral. En el caso del acoso sexual ejercido por superiores jerárquicos, se recomienda recurrir a las denuncia ante la empresa, ante la Inspección de Trabajo o ante Magistratura de Trabajo, aunque reconocen los obstáculos con que se enfrentan las mujeres en estos casos: miedo al despido, dificultad de presentar pruebas... Para superar estos obstáculos insisten en el papel de apoyo a las mujeres acosadas que deben ejercer los delegados y delegadas sindicales y los comités de empresa. En el caso del acoso por parte de compañeros de trabajo dan preferencia a las medidas preventivas, educativas y de apoyo, sin descartar el recurso a la denuncia ante la empresa o las instancias laborales.

En los últimos años CCOO se ha preocupado también por la situación de las trabajadoras del sexo. En una resolución de la Comisión Ejecutiva de junio del 2006, se pronuncian por: *“Combatir, prevenir, y evitar el tráfico de mujeres y menores. Proteger de forma adecuada a las víctimas de tráfico sexual. Garantizar el acceso a derechos y prestaciones básicas a las personas que ejercen la prostitución”*.

En su acción sindical, las secretarías de la Mujer denuncian los principales problemas con los que se encuentran las mujeres en el mundo laboral. Un alto índice de paro, superior a la media masculina; mayor precariedad en el trabajo, mayores dificultades para ascender, mayor vulnerabilidad ante el despido, importantes diferencias salariales, incluso a igual trabajo y, desde luego, graves dificultades para conciliar la vida laboral con la atención que le exige la familia y el trabajo doméstico. Para abordar estas discriminaciones en el ámbito de la empresa, se elaboran propuestas para la negociación colectiva y se insta a las personas que negocien por la parte sindical a que tengan en cuenta estas propuestas.

Se plantea también la urgencia de favorecer la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado. Surge así el concepto de “acción positiva”, que se define como una estrategia dirigida a establecer la igualdad de oportunidades que consiste en remover las dificultades o discriminaciones que impiden el acceso de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. El principio rector de estas iniciativas es que no puede haber igualdad de oportunidades cuando se parte de una situación de desigualdad. En CCOO se hace hincapié en el desarrollo de esta directiva europea, que <sup>(1)</sup> ha de concretarse en la detección de las llamadas discriminaciones indirectas en la organización del trabajo, en los procesos de selección y contratación, en la evaluación de los puestos de trabajo. Se insiste en fomentar la formación dirigida a las mujeres y en incentivar la contratación de mujeres en aquellos ámbitos en los que están escasamente representadas. ■

(1) DIRECTIVA 76/207/CEE DE DICIEMBRE DE 1984.

y supone un impulso importante para una mejor comprensión de la importancia de recoger los problemas específicos de las mujeres y de su discriminación laboral y social.

Coincidiendo con la dedicación del movimiento feminista al combate contra la violencia sexual, las secretarías de la Mujer dedican importantes esfuerzos a denunciar y analizar el acoso sexual en los centros de trabajo. En líneas generales, distinguen entre el acoso realizado por hombres que ostentan una superioridad jerárquica, al que llaman también chantaje sexual, y el realizado por compañeros de trabajo. A estas conductas añaden situaciones próximas al acoso, también denominadas “acoso leve”, que

de actividad y se van integrando en los órganos de dirección, aunque no sin dificultades y trabas. En el Congreso de 1987 se denuncia el carácter “masculino” del sindicato, tanto en sus políticas como en la composición de sus órganos representativos. Se propone, pues, incluir en los Estatutos la recomendación de fomentar la participación de las mujeres e incorporarlas a los diferentes órganos en un número proporcional a su afiliación. Esta recomendación se va haciendo obligatoria en sucesivos congresos, aunque en la práctica no siempre se cumple.

Paloma Uría (palrio@telefonica.net) forma parte de la corriente de opinión Otras Voces Feministas.

Con motivo de la celebración del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, las secretarías de la Mujer de algunas organizaciones territoriales de CCOO elaboran informes de situación socio-laboral que pretenden hacer visible la realidad de las trabajadoras en el mercado laboral.

**LOS INFORMES SOCIO-LABORALES** recopilan y analizan distintos indicadores (actividad, empleo y sus características y desempleo) siempre desde una perspectiva de género<sup>(1)</sup>. Además del importante valor diagnóstico de estos documentos, pretenden servir para la denuncia de las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el mercado laboral y como orientación para el diseño de políticas sindicales en los centros de



comissions obreres  
de les Illes Balears

# La realidad de las trabaja

“Es necesario estar alerta para que las actuales desigualdades en el mercado no se amplíen y la crisis no suponga retrocesos

trabajo. En 2010, se han presentado siete informes territoriales (Andalucía, Asturias, Cataluña, Galicia, Islas Baleares, Madrid, País Valenciano)<sup>(2)</sup> que, en un año marcado por la dureza de la crisis económica, hacen hincapié en los efectos que ésta está teniendo sobre las mujeres. Subrayan todos los informes la mayor vulnerabilidad de las mujeres causada por una peor situación de partida: menores tasas de actividad y de empleo femenino, mayor tasa de desempleo, temporalidad, parcialidad, menores salarios, menor protección social consecuencia de lo anterior, etc... Tal y cómo plantea el informe andaluz, la crisis ha comenzado a cebarse con el empleo femenino. Los primeros efectos de la crisis se



NOTAS  
(1) RECOGEN, ALGUNOS DE ESTOS DOCUMENTOS, OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS SOBRE LA REALIDAD DE LAS MUJERES (SALUD, VIOLENCIA, EDUCACIÓN, ETC.) O INFORMACIONES ESPECÍFICAS SOBRE DETERMINADOS COLECTIVOS (PERSONAS CON DISCAPACIDAD, INMIGRANTES, JÓVENES...)  
(2) PUEDEN CONSULTARSE ÍNTEGROS EN: [HTTP://WWW.CCOO.ES/CSCCOO/MENU.DO?AREAS=MUJERES:DOCUMENTOS:INFORMES\\_SOCIO-LABORALES](http://www.ccoo.es/csccoo/menu.do?AREAS=MUJERES:DOCUMENTOS:INFORMES_SOCIO-LABORALES).

# Investigación

concentraron en sectores fuertemente masculinizados (construcción e industria) que explica que la destrucción de empleo afectase en un primer momento, con más intensidad, a los varones. Pero la coyuntura está suponiendo también un significativo deterioro de la situación de las mujeres lo que indica la extensión de la crisis a sectores más feminizados.

En todas las comunidades autónomas la actividad femenina es inferior a la de los varones. Hasta principios de 2008, la evolución de la actividad femenina estaba siendo enormemente positiva. Sin embargo, la crisis parece estar teniendo efecto. Se encuentran dos situaciones: territorios donde la actividad femenina continúa creciendo en el último año pero de forma muy tímida (Andalucía, Galicia, Islas Baleares y País Valenciano) y territorios donde ésta desciende (Asturias, Cataluña y Madrid). Los primeros

La población ocupada femenina venía aumentando en los años anteriores al 2009 de forma constante. El documento de Galicia plantea que la ocupación femenina creció más que la masculina en la fase expansiva y resistió mejor en la fase inicial de la crisis económica, sin embargo, desde los últimos meses del año 2009, las mujeres están perdiendo también el empleo. El mayor impacto de la crisis en sectores masculinizados en el inicio, ha hecho que las mujeres hayan perdido el empleo más tarde y también que lo han hecho en menor medida que los varones, en todas las regiones. Pese a esto, las mujeres continúan siendo menos en el empleo, incluso, como se señala en varios informes, contando con un mayor nivel formativo que los varones (Asturias), y las tasas de empleo femenina son aún inferiores a las masculinas en todas las comunidades. La diferencia entre ambas tasas de empleo se ha reducido significativamente en el último año, pero más que por una mejora en los niveles de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, la reducción se explica por la importante caída de la ocupación masculina.

**pasa a la página 28**

## Trabajadoras

Laura Arroyo

de trabajo  
en el objetivo de igualdad“.

explican el crecimiento de la actividad de las mujeres aludiendo al aumento de la actividad en ramas de servicios feminizados y por la necesidad de prestar apoyo a las economías familiares, fuertemente deterioradas por la destrucción de empleo, y los segundos aluden a la necesidad de atender tareas domésticas y de cuidado y a la falta de instrumentos públicos de conciliación, para explicar la disminución del número de activas.

Todas las regiones presentan tasas de actividad femeninas inferiores a las masculinas y coinciden en afirmar que el diferencial se ha reducido durante esta etapa. Así, las mujeres son mayoría entre la población inactiva en todas las comunidades y además, se produce un aumento del número de inactivas que se encuentran dedicadas exclusivamente a tareas domésticas y de atención a la familia. Los motivos de unos y otras para permanecer en situación de inactividad son bien distintas y están relacionadas, aún, con el reparto de roles tradicional. Así, entre las “inactivas” se observa una mayor concentración en la causa “labores del hogar” mientras que entre los varones, la principal causa es la jubilación o prejubilación. La mayor parte de los hombres inactivos perciben algún tipo de pensión, fundamentalmente como jubilados o prejubilados. Por el contrario, las mujeres que perciben algún tipo de pensión, lo hacen como receptoras de otro tipo de pensiones (asistenciales, viudedad,...), normalmente, de menor cuantía.

**PARA ELLA**

- Aborto Legal
- Píldora Post Coital de Emergencia
- Aborto Farmacológico
- Consultas de Ginecología
- Ecografía de Diagnóstico
- Consultas de Urología
- Ligadura de Trompas
- Vasectomía
- Pruebas de Paternidad

tú decides

91 571 27 00

clínica dator

C/ Hermano Gárate, 4 | 28020 Madrid | www.clinicadator.com

# investigación

## La realidad de las trabajadoras

En relación al desempleo, se da un importante aumento del paro femenino, aunque el incremento ha sido menor que el desempleo masculino. En los primeros trimestres de 2009, en algunos territorios, hay más varones en desempleo que mujeres. Sin embargo, en los últimos meses del pasado año, la destrucción de empleo se ha extendido al sector servicios, de manera que se está produciendo un mayor incremento del desempleo femenino. La tasa de paro femenina aumentó en el último año, y aunque la masculina también lo hizo, la incidencia del desempleo continúa siendo superior entre las mujeres. En algunas regiones, como País Valenciano, la tasa de paro masculina, por primera vez en la última década se ha mostrado por encima de la femenina. También crecen las desempleadas de larga duración y éstas continúan siendo mayoría entre los parados de larga duración. Está aumentando, además, el tiempo necesario para encontrar empleo, especialmente entre las personas de más edad. Así, se refleja en los informes de Andalucía, Asturias o Madrid. Se recuerda en el informe de Islas Baleares que en crisis anteriores la ocupación masculina se ha recuperado de forma más rápida que la femenina y, por tanto, que las mujeres padecen un riesgo mayor de no encontrar otro empleo, tal y como los datos anteriores parecen confirmar.

La temporalidad, en los últimos dos años, ha descendido considerablemente para ambos sexos. Pero, tal y como se señala en los documentos, no para transformarse en empleo indefinido sino en desempleo. En muchos territorios, sólo se ha destruido entre las mujeres empleo temporal, hablando en términos netos, por lo que han disminuido las tasas de temporalidad. De hecho, en algunas regiones como Andalucía y Asturias, aún se crea empleo estable entre las mujeres, aunque en otras se ha comenzado también a destruir empleo indefinido en el último trimestre de 2009, como ocurre en Baleares. Las tasas de temporalidad han disminuido para ambos sexos, mostrando las cifras más bajas de los últimos años. Sin embargo, sigue existiendo un elevado nivel de temporalidad y es necesario recordar que la disminución de las mismas es fruto de la destrucción de puestos de trabajo con contratos temporales, y no por una mejora cualitativa del empleo.

La parcialidad continúa siendo una característica de la ocupación femenina. Entre el 75% y el 80%, según las regiones, de los empleos a tiempo parcial son ocupados por mujeres. Se trata de un importante factor de desigualdad (el trabajo a tiempo parcial está asociado a empleos de baja cualificación, menos oportunidades de promoción, menores salarios, y menores cotizaciones, etc.) y un elemento de precarización y dualización del mercado de trabajo.

Las mayores dificultades para acceder y permanecer en el empleo que tienen las mujeres, y las peores condiciones de los empleos que ocupan, condicionan la cuantía de sus ingresos. Las brechas salariales entre géneros que reflejan los informes varían entre el 20% en Baleares y el 32% en Asturias, con diferencias aún mayores en el sector servicios que es el principal sector de ocupación femenina.

Estos menores salarios se trasladan a otras rentas. Algunos informes reflejan las diferencias existentes en relación a las pensiones que reciben varones y mujeres. En el País Valenciano esta diferencia se cifra en un 28%. E igual ocurre con las prestaciones por desempleo. Las más precarias condiciones de empleo femenino se reflejan en prestaciones por desempleo inferiores. Por ejemplo, en Asturias las mujeres ingresan un 20% que los varones en concepto de prestaciones por desempleo.

Por último, se sitúan cuatro cuestiones como consideraciones finales tras el análisis de la situación sociolaboral de las mujeres en el contexto de crisis económica. En primer lugar, se están estrechando las diferencias entre géneros en el mercado de trabajo. Una evolución "absolutamente indeseada" al no deberse a la mejora de la situación de las mujeres o a la eliminación de las discriminaciones en el empleo, sino que obedece al empeoramiento de los indicadores masculinos y al más tardío impacto de la crisis en los sectores ocupados mayoritariamente por mujeres.

En segundo lugar, es necesario estar alerta para que las actuales desigualdades en el mercado de trabajo no se amplíen y la crisis no suponga retrocesos en el objetivo de igualdad. Se corre el riesgo de que conceptos como la igualdad de oportunidades, tal y como se plantea en el informe de Cataluña, pasen a segundo término, cuando además son más necesarios que nunca.

En tercer lugar, hasta la fecha, las medidas anticrisis desarrolladas por los distintos gobiernos para crear empleo no están considerando la perspectiva de género. Priorizan la salida del desempleo de varones, atribuyéndoles el papel de sustentadores principales, tal y como se plantea en el informe asturiano. Es por tanto necesario que se considere el impacto de género de las medidas anticrisis, se integre su consideración en el diagnóstico de la situación e incluso se pongan en marcha medidas específicas en relación con la situación de las mujeres.

En último lugar, además de las propuestas a llevar a cabo por parte de las administraciones públicas, se plantea el papel central del sindicato en los centros de trabajo y se resalta el ámbito de la negociación colectiva como espacio en el que avanzar en igualdad mediante el desarrollo de medidas y planes. ■

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





ILUSTRACIÓN DE LA CUBIERTA DE ADRIANA FÁBREGAS.

## Libro Varón sustentador

*El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*, de Laura Nuño. Con prólogo de Ana de Miguel. Barcelona, 2010: Editorial Icaria. Colección Género y Sociedad.

Carmen Bravo Sueskun

**EL MITO** *del varón sustentador* aborda de forma singular el recorrido por los avatares de la lucha feminista para vencer la resistencia que el patriarcado mantiene en sus diferentes formas con el objeto de perpetuar la división sexual del trabajo, la división del espacio público y privado en función del sexo y la subordinación de las mujeres.

La autora aporta respuestas a lo largo de la obra a los interrogantes sobre el cuándo, cómo y cuáles han sido las intervenciones que ha logrado el feminismo en los Estados modernos y contemporáneos y que hoy se hacen tan evidentes, por la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, a la formación, al ámbito público y a los espacios de poder; sin obviar la percepción de conflicto que está suponiendo por parte de los varones, la visibilidad de las mujeres en el espacio público.

Laura Nuño presenta una exhaustiva investigación sobre la participación de las mujeres en el ámbito laboral y las políticas desarrolladas por los países de la Unión Europea para que la compatibilidad de los tiempos de vida de trabajo no sea un obstáculo en la integración de las mujeres al trabajo remunerado. La autora es concluyente: el rol público que han adquirido las mujeres no ha desactivado el privado.

Afirma la profesora Nuño que la división sexual del trabajo representa un desafío para los Estados del bienestar y de manera singular a España que desplaza la gestión social del cuidado a las unidades familiares. Defiende que la redistribución del trabajo doméstico y asalariado es un requisito esencial de democratización de las relaciones de género, sin embargo se hace necesario un buen escenario laboral, donde tenga cabida el desarrollo profesional y la flexibilidad horaria, frente al tiempo parcial que aleja de las oportunidades a las mujeres. Hace una llamada a los sindicatos para que incrementen su sensibilidad hacia la acción sindical de igualdad de género y llama a la responsabilidad de los poderes públicos para el desarrollo de políticas favorecedoras de la corresponsabilidad, entre las que destaca el permiso de paternidad. Laura Nuño, con esta obra, hace buena la afirmación de otra feminista española: "La universidad es el nervio de todo feminismo reivindicativo desde sus orígenes".

Carmen Bravo Sueskun (mujeres@ccoo) es secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

## Cine Green Days

*Green Days* (Irán-Francia), escrita y dirigida por Hana Makhmalbaf. Fotografía: Mohammad Yazdi. Montaje: Babak Karimi. Reparto: Ava, Nazanin, Nilovdar, Rezvaneh, Narziyeh. Más información en la página web de la directora: <http://www.makhmalbaf.com/>

Montse García

**EN JUNIO** de 2009 el pueblo iraní es convocado a las urnas para elegir presidente. Las encuestas oficiales presentaban una posibilidad de cambio, de reforma. La caída del presidente Ahmadineyad acabaría con lo que muchos consideran cuatro años infaustos para el país, años de retroceso en la libertad y en la cultura de Irán. Su mayor oponente era el ex primer ministro Mousavi, apoyado por el ex presidente Jatamí, impulsor de cierta apertura para el país.

*Green Days* transcurre en las semanas previas a las elecciones. Ava es una joven iraní que ve como su país se ha convertido en un estado represor donde la mayor parte de la población no se puede expresar libremente. Fiel seguidora de Jatamí desde niña, incluso pensó que algún día podría ser presidenta de su país, pero la llegada de Ahmadineyad al poder rompió todos sus sueños. Sumida en una fuerte depresión su psicólogo le recomienda ejercicio físico y participar en un grupo de teatro, pero esto no resuelve el problema de Ava que decide buscar respuestas entre los opositores al régimen. Así se lanza a la calle los días previos a las elecciones para preguntar a los seguidores de Mousavi las razones para votarlo, la respuesta es unánime: representa la esperanza de la población iraní de salir de la situación en que vive el país.

A través del personaje de Ava, la joven directora iraní Hana Makhmalbaf (Teherán, 1988) construye un largometraje sobre la situación de un país más desarrollado de lo que se podría pensar, que impide a su población pensar por sí misma. Combinando técnicas de ficción y documental, la cámara sigue a la protagonista en su búsqueda de una respuesta que aporte algo de esperanza a su situación, y contempla a los habitantes de Teherán, deseosos de que algo cambie.

El color verde del título (el de la oposición, el de la esperanza) inunda la ciudad. El realismo que imprime a la película el uso de la cámara en mano que sigue a Ava en su recorrido por la ciudad, tiene su colofón más duro e impresionante en las imágenes reales, grabadas con teléfonos móviles, de la represión de las manifestaciones ciudadanas tras conocerse los resultados electorales. En su segundo largometraje, la directora de *Buda explotó por vergüenza* (2007), muestra al mundo lo que la política de su país ha hecho por ellos, les ha detenido, torturado, violado y matado. Cine directo, sin artificios, que invita a reflexionar cuando se escucha a buena parte de los seguidores de Mousavi explicar que: "Entre lo malo y lo peor elegimos lo malo", como la mejor razón para votarlo. Habrá que prestar atención a su estreno en nuestro país.

Montse García

(montsegarcia@hotmail.com).

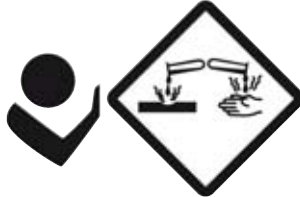


# Salud

## Riesgo químico

Neus Moreno

En el mes de marzo se realizó en Sevilla el VI Foro ISTAS de Salud Laboral: Retos de la prevención del riesgo químico, abordando tanto la perspectiva de medio ambiente como la laboral, y poniendo el énfasis, tal y como indica el título, en las políticas de prevención.



una, con la consiguiente inhalación de pesticidas y contacto físico con ellos; relacionadas con el uso y eficacia del equipo protector suministrado, ya que a las mujeres se les da un equipo con menor protección o no reciben ninguno; relacionadas con factores que tienen que ver con tareas que se desarrollan fuera del trabajo, o riesgos relacionados con el cáncer ginecológico o la salud reproductiva que no pueden ser estudiados entre hombres”.

Actualmente se desconocen las características peligrosas, tóxicas y ecotoxicológicas de la amplia mayoría de las sustancias, y este desconocimiento es todavía mayor en el caso de los efectos sobre las mujeres. Carme Valls explicó que un estudio revelaba que de los estudios epidemiológicos sobre cáncer ocupacional realizados en las décadas de los 70 y los 80, sólo el 14% presentaban algún análisis con mujeres blancas (y sólo el 2% con mujeres de otras etnias). A partir de los años 90 se inician estudios que empiezan a poner evidencia la relación entre exposición ocupacional y cáncer en mujeres, pero el camino por recorrer todavía es enorme.

**COMO SE SEÑALA** en la presentación del foro organizado por el Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (ISTAS): “El riesgo químico es nuestro enemigo invisible. En el trabajo y en nuestra vida cotidiana estamos en contacto con miles de sustancias químicas, muchas de ellas altamente peligrosas. Se estima que cada año mueren en España 4.000 trabajadores y trabajadoras y al menos 33.000 enferman y más de 18.000 sufren accidentes a causa de la exposición a sustancias químicas peligrosas”<sup>(1)</sup>. Y, como se concluyó en el foro, es un enemigo, porque una parte importante del riesgo se desconoce y en lo que se conoce se actúa o previene poco.



SIN TÍTULO (1996). DE ANNA GASKELL

“Cada año, en España, al menos 33.000 personas enferman y más de 18.000 sufren accidentes a causa de la exposición a sustancias químicas peligrosas.”

El riesgo químico afecta a hombres y mujeres, pero existen diferencias y desigualdades en la investigación, en las exposiciones, en los daños que producen y en las políticas y prácticas de prevención que se aplican sobre cada uno de los géneros. Diferencias que normalmente no se tienen en cuenta y, por ello, una de las tres ponencias centrales del foro versó sobre el tema de género. Carme Valls, del Centre d'Anàlisi i Programes Sanitaris (CAPS), realizó una formidable presentación de qué se conoce sobre el tema y explicó un ejemplo práctico de intervención sobre las intoxicaciones de plaguicidas en espacios cerrados<sup>(2)</sup>.

Carme Valls, en su ponencia, recoge una reflexión importantísima: “Los estudios (sobre riesgo químico) sólo entre hombres no son suficientes para describir los riesgos entre las mujeres, ya que existen muchas diferencias: relacionadas con la genética, el metabolismo y otros factores hormonales; relacionadas con los tipos de trabajos y las diferencias de distribución de tareas en un mismo trabajo, ya que no es lo mismo en el trabajo de jardinería transportar plantas en vehículo de tracción mecánica, como hacen los hombres, que plantarlas una a

Queda mucho por conocer, pero con lo que se sabe es posible actuar realizando prevención y reconociendo el daño. Carme Valls compartió la experiencia de trabajo con un colectivo laboral, principalmente mujeres, intoxicadas por plaguicidas aplicados en espacios cerrados, y el proceso seguido desde la visualización y reconocimiento del daño a las estrategias de prevención. De este proceso es interesante destacar la participación activa de las personas afectadas y de los sindicatos, así como el compromiso de las profesionales implicadas. ■

Neus Moreno (nmoreno@ccoo.cat) forma parte del equipo de ISTAS.

#### <NOTAS>

(1) ESTE TEXTO HA SIDO ESCRITO A TRAVÉS DE LAS NOTAS DE PRENSA E INFORMACIONES FACILITADAS POR ISTAS.

(2) SE PUEDE LEER LA PONENCIA DE CARME VALLS COMPLETA, ASÍ COMO DEL RESTO DE PRESENTACIONES E INFORMACIONES QUE SE GENERARON EN EL FORO, EN LA WEB DE ISTAS: [HTTP://WWW.ISTAS.CCOO.ES](http://www.istas.ccoo.es).

# Un sindicato de hombres y mujeres

**QUE EN** EL 9º CONGRESO de la Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja dio como resultado la configuración de una ejecutiva con cinco compañeras responsabilizándose de diversas secretarías, algo dentro de la más absoluta normalidad. Este hecho ilustra en la organización el reflejo de lo que ocurre en la sociedad con la plena incorporación de las mujeres a los diferentes ámbitos de la vida laboral. A lo largo de mi carrera profesional he compartido responsabilidades y participado en equipos de trabajo donde mis compañeras han demostrado una capacitación que nada tiene que ver con el sexo o la discriminación positiva, sencillamente se lo ganaron como los demás. Desde luego no se puede obviar que -a pesar de los numerosos avances en la igualdad de género y de oportunidades- aún falta mucho para alcanzar una imprescindible normalización, y justifica las políticas de género con el fin de disminuir la brecha aun existente.

El desempeño de mi actual responsabilidad me está permitiendo asistir de cerca al eficaz y denodado trabajo de las compañeras en las diferentes federaciones y estructuras de Comisiones Obreras y queda mucho camino por recorrer, en las secciones sindicales y comités de empresa. El aumento de la afiliación femenina demuestra que el futuro sindical pasa por la plena incorporación de las mujeres a las múltiples y diversas tareas. Esta incorporación debe reforzarse con el acceso normalizado a todos los niveles de gobierno del sindicato y aunque es necesaria la paridad, ésta se debe basar en un aumento de la participación en el quehacer diario.

En los centros de formación profesional cada vez es más normal la presencia progresiva de mujeres en ramas técnicas tradicionalmente copadas por varones, pero persisten ramas, como la administrativa, muy feminizadas todavía.

Resulta fundamental que la cultura de la igualdad esté en la rutina diaria, en las familias, en la educación, en la calle, rechazando conductas y prácticas que nada tienen que ver con una sociedad moderna y del siglo XXI.

Las políticas de conciliación, de acercamiento a la realidad de las necesidades de la población, de ajustar trabajo y cuidado familiar, es uno de los campos donde a través de las políticas públicas se puede mejorar sustancialmente para evitar la injusta penalización que sufren las mujeres al asumir muchas unos ritmos de vida que afectan a su salud. Las mujeres de hoy, a pesar del cambio de mentalidad de muchos hombres, siguen cargando sobre sus espaldas una doble responsabilidad: empleo y familia, y tal situación genera multitud de trastornos de salud. En las empresas, en aquellas donde se han podido realizar evaluaciones de riesgos psicosociales,

se comprueba cómo los indicadores de fatiga mental asociada a la doble presencia afloran con datos negativos, constatando que existe un importante margen de mejora en la organización del trabajo para cambiar la situación de las trabajadoras

en el entorno laboral. Las mujeres, en la conquista de los espacios de igualdad en el empleo, han demostrado una solidez y resistencia que, a lo largo de los años, ha servido de ejemplo al conjunto del sindicato, convirtiendo esa fuerza en una seña de identidad sindical.

Hoy, analizando la realidad de un presente que demuestra que los avances de las mujeres y los hombres del sindicato nos sitúan en unos planos de igualdad como nunca antes se había conocido, se comprueba el enorme trecho que queda para conseguir la plena igualdad entre géneros, a emplazar a superar los retos diarios, a plantear en el debate sindical la necesidad de llegar más lejos, el compromiso de reducir y hacer desaparecer los sesgos culturales que mantienen abierta la brecha de género. Por eso, vale la pena luchar. **T**

Koldo González (rioja@rioja.ccoo.es) es secretario general de la Unión Regional de La Rioja de Comisiones Obreras.

## Brecha de género

Koldo González

KOLDO GONZÁLEZ FOTOGRAFIADO POR PEDRO GÓMEZ.

**“A El futuro sindical pasa por la plena incorporación de las mujeres a las múltiples y diversas tareas“.**

