

MUJERES EN ACCIÓN

8 de Marzo de 2016



CCOO

servicios

8 de Marzo de 2016

Día Internacional de la Mujer

Mujeres en acción es una revista editada por la Federación de Servicios de CCOO.

Textos de: María Estebananz, Lola Villalba, Yolanda Sánchez, Berta Fernández, Josefa García Lupiañez, Ángeles Rodríguez Bonillo, Carmen Ortiz, Carmen López, Pilar Armesto y José María Martínez.

Página 3 // CARTA DE BIENVENIDA

María Estebananz
Secretaria de Mujer, Diversidad y Juventud
de Servicios CCOO

Páginas 4-5 // #HUELGA NO ES DELITO

Lola Villalba
Secretaria General de Servicios
CCOO en Málaga

Página 10 // HORARIOS COMERCIALES

Ángeles Rodríguez Bonillo
Secretaria de Negociación
Colectiva de Servicios CCOO

Página 12 // CONTACT CENTER

Carmen López
Secretaria General de la Sección
Sindical de CCOO en
Arvato Bertelsmann

Página 16 // EN TRES PREGUNTAS

Yolanda Sánchez
Secretaria de Mujer e Igualdad del Sector
Financiero de Servicios CCOO

Fotografía de portada: Reporteros Tercera Información
Fotografía índice: Sasastro
Fotografía Cierre: Adolfo Luján

Páginas 7-9 // TRAGSATEC

Berta Fernández
Secretaria de la Mujer e Igualdad
de Servicios CCOO Castilla y León

Página 6 // CAMARERAS DE PISO

Josefa García Lupiañez
Delegada de CCOO en el
Hotel Timor Sol Meliá

Página 11 // EN PRIMERA PERSONA

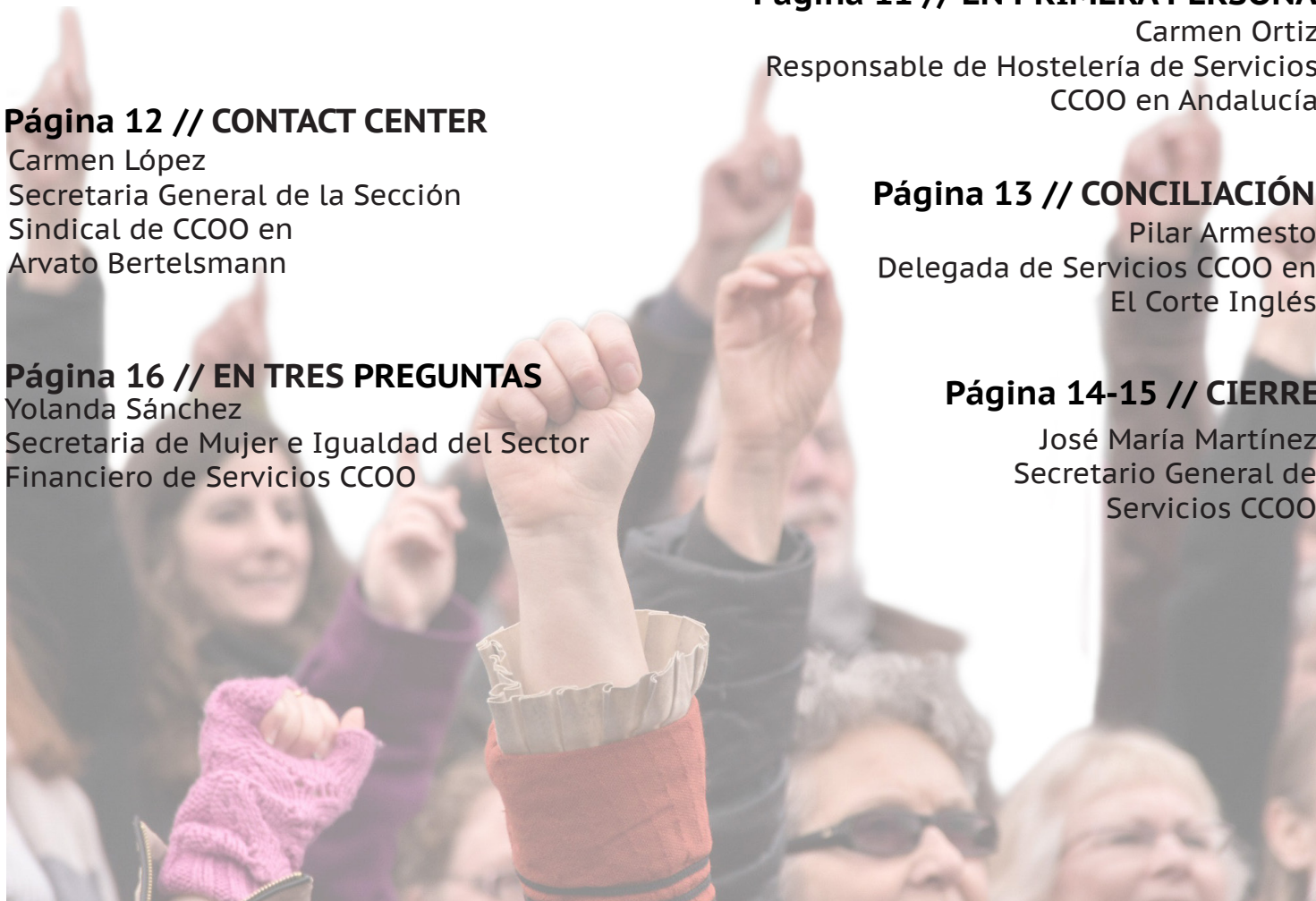
Carmen Ortiz
Responsable de Hostelería de Servicios
CCOO en Andalucía

Página 13 // CONCILIACIÓN

Pilar Armesto
Delegada de Servicios CCOO en
El Corte Inglés

Página 14-15 // CIERRE

José María Martínez
Secretario General de
Servicios CCOO



Mujeres en acción



Como cada año, abordamos el 8 de marzo con el objetivo de visibilizar el trabajo de las mujeres, dentro y fuera del sindicato. Nos parece necesario reivindicar el papel que ocupa la mujer como parte nuclear de la sociedad, en un contexto laboral, y también el papel fundamental que juegan las mujeres en la acción sindical que se desarrolla día a día dentro de una organización como Servicios CCOO.

La presencia y el trabajo de las mujeres dentro de una Federación como la nuestra es vital. Más de la mitad de nuestra afiliación es femenina, cifra que se reduce en el caso de la representación unitaria donde podemos observar las consecuencias de trabajar con sectores fuertemente masculinizados.

El trabajo de las mujeres es cada vez más visible dentro de nuestra Federación y es por esto que este año hemos pedido a varias compañeras que cuenten su historia en primera persona. Cómo llegaron al sindicato, el porqué de su adhesión o cuál es su aportación a las mejoras de las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores.

Aunque todavía nos quede mucho camino por recorrer, tenemos que reconocer el trabajo tan positivo que se ha realizado este último año en la Federación de Servicios CCOO. Como ejemplo, podemos poner de relieve el esfuerzo realizado dentro de dos colectivos altamente feminizados como son las camareras de piso y la restauración colectiva. En el primer caso, se han introducido en la agenda social las necesidades de este colectivo fortaleciendo, al mismo tiempo, a nuestras delegadas y afiliadas y logrando que las camareras de piso se sientan plenamente representadas dentro de CCOO. En el segundo caso, se ha firmado el Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva, un acuerdo que afecta principalmente a mujeres y que, en consecuencia, ha sido desarrollado y negociado por mujeres.

Avances importantes que nos invitan a pensar, a soñar, que vamos por el camino adecuado, el del empoderamiento de unas mujeres capaces de tomar sus propias decisiones, de andar su propio camino. Sus éxitos son los éxitos de la organización en mayúsculas.

Pero, como decía antes, queda camino por recorrer. Tenemos que seguir trabajando con energía renovada cada año, porque todavía hay cuestiones fundamentales sin resolver como son la corresponsabilidad o la brecha salarial. Trabajar en ellos debe ser el eje fundamental de nuestra acción sindical diaria, como lo está siendo para las compañeras que hoy nos cuentan sus experiencias en esta revista.

Comenzaba esta carta diciendo: como cada año. Y sí, cada 8 de marzo hay que organizar, trasladar, visualizar... pero todas estas cuestiones no pierden importancia el resto del año. No os pasa, a veces, que cuando veis ciertas imágenes como las de las mujeres sirias intentando llegar hasta nuestros países, oís ciertos datos como el del número de ablaciones que se producen en el mundo o leéis que han vuelto a prohibir el matrimonio homosexual en algún país “desarrollado”, sin querer, vuestra mente, vuestros recuerdos viajan hacia aquella fábrica de blusas en Nueva York donde las mujeres comenzaron a defender sus derechos, su salario. A lo mejor no hemos cambiado tanto. ¿Cuántas mujeres asesinadas este año en España? ¿cuántas despedidas por decir que estaban embarazadas? ¿cuántas no contratadas por tener cargas familiares? ¿cuántas con contratos en prácticas hasta que cumplan los 35 años?. Demasiadas.

Las que hoy escriben marcan nuestros pasos, las que hoy escriben son el corazón de la clase trabajadora, las que hoy escriben son nuestras compañeras, pero sobretodo, las que hoy escriben son mujeres que nos hacen sentir orgullosas de Comisiones Obreras.

María Estebaranz es Secretaria de Mujer, Diversidad y Juventud de Servicios CCOO.

Mi nombre es Lola Villalba

Sindicalista, trabajadora y perteneciente al colectivo de camareras de piso tan maltratado por la reforma laboral, donde más del 99% de las plantillas son mujeres.



Hoy, más que nunca, se está visualizando y sensibilizando sobre la situación laboral de este colectivo, que cruza invisible en la Hostelería, pero que, sin embargo, es clave a la hora de hablar de calidad y servicio en esta industria. Por ello, asistimos, en estos días a la campaña, implementada por CCOO y UGT, de carácter internacional, avalada por la REL-UITA, que estamos haciendo visible, por todo el territorio nacional, con la presentación del libro “Las que limpian los hoteles”, cuyo autor, Ernest Cañadas se ha convertido en el altavoz de las camareras de piso, defendiendo su profesionalidad e impulsando una campaña específica contra la externalización de los departamentos hoteleros y, en particular, los de piso; denunciando los convenios de empresas multiservicios (muchos de ellos fraudulentos) que empeoran y devalúan las condiciones laborales de las trabajadoras del sector.

Desde 2008 ostento la responsabilidad de Secretaria General, primero del antiguo Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO de Málaga, actualmente, tras la fusión con Comfia, del nuevo sindicato de Servicios Málaga. Tal responsabilidad es compartida en una Ejecutiva paritaria, con compañeras y compañeros que compaginan su vida personal, laboral y sindical.

En Comisiones Obreras, la presencia y el compromiso de mujeres es cada vez más patente, tanto en responsabilidades orgánicas como en conflictos y negociaciones, haciendo acopio, como es de suponer, la tan traída y llevada doble jornada para nosotras.

Tengo el dudoso honor, junto con el histórico dirigente de CCOO, Gonzalo Fuentes, de haber sido una de las encausadas por la Huelga General de 2012, donde formé parte de un piquete, cuyo único hecho delictivo fue la participación en la huelga general en contra de la reforma laboral, impuesta por el gobierno del partido popular. Reforma que ha traído rebaja de salarios, abaratamiento del despido, precarización

al más alto nivel y donde la mujer ha sido la más perjudicada al acentuarse las diferencias laborales con el hombre. Estamos asistiendo, desgraciadamente, a una criminalización, indecente y regresiva, de las relaciones laborales y de la protesta social, a través de reformas y aprobación de la ley de seguridad ciudadana, vía reforma del código penal dando continuidad a una ofensiva contra el derecho de huelga persiguiendo a quienes defendemos los derechos y las libertades desde la indecencia de privar de libertad a quienes simplemente ejercemos el derecho constitucional de manifestación y huelga.

A mi compañero Gonzalo y a mí nos pedía la Fiscalía 3 años y medio de privación de libertad por este delito, por ser dirigentes de un piquete informativo cuyo objetivo era requerir a otros trabajadores y trabajadoras para que se incorporaran y participaran en la jornada de huelga, dentro del marco legal, de una manera correcta y educada, nunca coercitiva. No he tenido miedo, si tenía que ir a la cárcel por estos motivos, iría.

Finalmente y tras 3 años de “pena del banquillo”, hemos sido absueltos de todos los cargos. En

Málaga hemos ganado una batalla, pero no la guerra porque aún hay compañeros encausados, entre ellos los 8 de Airbus, que actualmente se están juzgando y que esperamos corran la misma suerte que nosotros. La huelga no es delito, es un derecho.

Se acerca el día 8 de Marzo, instaurado como el día internacional de la mujer trabajadora, aunque cada día tengo más claro que CCOO no es sólo un sindicato de hombres, yo personalmente nunca he encontrado obstáculos ni cortapisas para integrarme en él. Veo con satisfacción como las responsabilidades no están adscritas a ningún género. En mi federación, la paridad es un hecho.

Lola Villaba es Secretaria General de Servicios CCOO en Málaga

“Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad completa”

- Simone de Beauvoir -

“Ser camarera de pisos hoy no es ser camarera de pisos ayer”

El cambio que esta profesión ha dado es abismal y no ha ido creciendo en calidad profesional y dignidad, sino todo lo contrario.

En los años 70 nació la industria turística, cuando, muerto el dictador, España abrió sus puertas al exterior y los hoteles, que se preparaban para recibir a turistas del mundo entero, necesitaban mucha mano de obra. Y así fuimos aprendiendo profesiones que requerían los hoteles: recepcionistas, barman, chef, gobernantas, camareros/as de bar, de restaurante y camareras de pisos. Esta última profesión significó una revolución para la mujer, pues con ella alcanzamos cuotas de liberación y de independencia muy altas; miles de mujeres trabajadoras salieron del mundo rural para incorporarse a la actividad laboral en la ciudad o en la costa. Para nosotras fue empezar a vivir de nuestro trabajo, fue también una incorporación al mundo laboral donde nos uníamos a la lucha por reivindicaciones sociales y sindicales y fue también empezar a crear un bienestar para el futuro con la idea de tener unos derechos en el momento de la jubilación.

El proceso ha sido largo y costoso hasta llegar a una situación de desempleo fijo,

igualdad salarial, derechos para la conciliación familiar. Los ritmos de trabajo siempre se quedaron en asignatura pendiente, siempre fue duro y exhausto.

Las camareras de pisos de mi edad que llevamos años trabajando en el gremio hemos sido testigos de cómo nuestros derechos aumentaban y los salarios subían en función de cómo nosotras nos uníamos, luchábamos, nos organizábamos. Y han sido muchas asambleas, muchas huelgas, muchos convenios negociados y muchos despidos y esfuerzos hasta llegar a unas condiciones de trabajo que en muchos hoteles se les podía llamar de dignas.

Pero un día, casi sin darnos cuenta llegó la crisis. Aun así pensábamos que nos libraríamos, pues el turismo no está en crisis. Caímos en la inocencia.

El turismo no está en crisis pero la crisis moral y la pobreza, el desempleo, la desmoralización, el aumento del individualismo, los ataques a nuestras organizaciones, el miedo, el desaliento, y la tristeza esa.

Eso si nos afectó. El Gobierno reformó las leyes laborales y dejó sin contenido convenios, acuerdos y toda clase de negociaciones. Y de pronto salieron empresas para sustituir a otras empresas, desplazando así los salarios y las condiciones de trabajo que tanto nos costó conseguir.

Han empezado con el departamento más feminizado de los hoteles, y en muchos de ellos se están viviendo unos momentos muy críticos para las camareras de pisos, quienes están soportando ritmos de trabajo nunca vistos, que están llevando a grandes desequilibrios de salud y emocionales.

Esto es un grito de ayuda a la sociedad. Mientras haya un hotel que externaliza a las camareras o sufren la superexplotación esta sociedad estará fracasando.

Las estrellas tienen que darse solo a los hoteles donde se les da un buen servicio a los clientes y un buen trato a las trabajadoras y trabajadores.

Josefa G^a Lupiañez es delegada de CCOO en el Hotel Timor Sol Meliá.



Mi agradecimiento a todas las personas y organizaciones que están trabajando para que las condiciones de trabajo de las camareras de piso se visualicen en el mundo entero. Principalmente a UITA y a mi amado CCOO.

También a ese experto en turismo, Ernest Cañada, que tuvo el valor de escribir *Las que limpian los hoteles*.

Y, por último, a ese grupo de Facebook en el que cada vez somos más, en el cual os esperamos a todos y todas que sirve como altavoz de nuestras voces: Las kellys.



Tragsatec lleva más de dos años inmersa en un conflicto continuo por el ERE que planteó la empresa. La Audiencia Nacional lo declaró nulo, pero el Tribunal Supremo dijo el pasado 14 de octubre que había sido aju-

tado a derecho. Pese al varapalo, no hemos parado ni un momento. Somos quienes conocemos la empresa y sabemos mejor que nadie que ese ERE puede ser declarado "ajustado a derecho", pero no es justo.

Y por eso nos hemos movilizado



mujeres. La representatividad la da la afiliación y en este conflicto hemos demostrado que queremos, podemos y debemos estar en la primera línea. Tanto es así que hasta la Secretaría General tiene ahora nombre de mujer, la primera vez que esto ocurre en los 38 años de existencia del Grupo Tragsa.

EL CONFLICTO en Tragsatec

El ERE ha afectado a un 56% de mujeres y de ellas el 26% acogidas a reducción por cuidado de menor o dependiente.

Hay alguna región donde el 63,66% de las personas afectadas por el ERE estaban acogidas a conciliación por cuidado de menor o dependiente, de ellas más del 85% son mujeres.

En el total del Grupo Tragsa, el 72,72% del personal despedido han sido mujeres.

La sección sindical de CCOO de Tragsatec ha sido la que ha tomado la iniciativa desde el primer momento. El 66,66% de nuestra ejecutiva somos

mujeres. La representatividad la da la afiliación y en este conflicto hemos demostrado que queremos, podemos y debemos estar en la primera línea. Tanto es así que hasta la Secretaría General tiene ahora nombre de mujer, la primera vez que esto ocurre en los 38 años de existencia del Grupo Tragsa.

Pero no ha sido fácil. Hemos tenido que conseguir el respeto de la dirección. Hemos demostrado que también la primera línea es nuestro sitio. Tenemos voluntad y capacidad para liderar negociaciones. Hemos elegido hacerlo. Y estamos aquí para quedarnos.

Hemos logrado ganarnos el respeto de compañeras y compañeros, incluido del Intercentros de la matriz Tragsa, donde el sistema patriarcal aún está muy vivo. No nos hemos achicado. Hemos llevado la iniciativa

en las denuncias, demandas y en las relaciones institucionales. Siempre hemos estado allá donde se nos ha requerido. Y jamás, nuestra condición de mujeres ha sido un impedimento.

Y es que esto, que debería ser una obviedad, parece que no lo es tanto. Ha habido situaciones en las que hemos intentado ser relegadas pese a haber sido nosotras quienes, por ejemplo, buscamos y concertamos la cita con partidos políticos. En cuanto se producían las reuniones con algún compañero, era este el que pasaba a ser el interlocutor. Esto es intolerable. La primera línea en la negociación, también política, es nuestro sitio. Y no estamos dispuestas a renunciar a él.

Esta sección de CCOO Tragsatec ha sido la cara visible del conflicto. Y esa cara visible tiene hoy más que nunca nombre de mujer. Hemos estado en concentraciones y huelgas; en contactos directos con la clase política; en el manejo de las redes sociales... Hemos animado a la lucha. No hemos dudado en gritar a los cuatro vientos que estamos orgullosas de pertenecer a la misma; que la decencia es nuestra lucha.

Y no hemos estado solas; claro que no. Muchos compañeros hombres han estado ahí. Nos han entendido y apoyado. Han creído en nuestra capacidad. Han entendido que estamos en el mismo barco, compartimos objetivos y que unidos la lucha es mucho más efectiva.

Además, en este tiempo hemos demostrado que no siempre es obligatorio elegir. Muchas somos madres. Es más, ser madres es una parte importantísima de nuestra vida. Pero nosotras no somos solo madres. Ese papel no puede ni debe impedir que podamos perseguir aquello en lo que creemos. De hecho, pensar en el futuro que queremos para nuestros hijos es muchas veces un motor para hacer que las cosas cambien. Luchar por nuestro presente es proteger su futuro.

Y para poder luchar es indispensable que cada hogar entienda que los hijos y las tareas son responsabilidad de todos. Los debe-

res, las coladas, las tutorías, los menús. Padres y madres somos responsables. Y padres y madres debemos ejercer nuestra responsabilidad de manera compartida.

Nosotras lo hemos hecho. Y animamos a que cada vez más mujeres lo hagan. Somos mujeres y en muchos casos somos madres, sí. Pero también somos trabajadoras y sindicalistas. Y ahora también somos traba-

jadoras y sindicalistas en primera línea. Porque lo hemos elegido. Porque queremos y sentimos que debemos. Porque sabemos hacerlo. Y porque es nuestro sitio. La cabeza de la lucha sindical es tan nuestra como de cualquiera.

Berta Fernández es Secretaria de la Mujer e Igualdad de CCOO Servicios Castilla y León.



En el sector comercio, la mujeres ganan mucho menos que los hombres

Hay una particularidad en el sector comercio que incide directamente sobre las condiciones laborales de sus plantillas: los horarios de apertura. Esto se debe a la liberalización de horarios que es mayor o menor dependiendo de la Comunidad Autónoma en la que esté ubicado el comercio.

A esta flexibilidad horaria hay que sumarle la precarización laboral del sector, consecuencia directa de la crisis y de las sucesivas reformas laborales. El resultado de todo esto es un empleo con bajos salarios y jornadas interminables que obligan a estar presente en el centro de trabajo para trabajar pocas horas (en muchos casos son jornadas partidas pero sin que exista la posibilidad espacio temporal de ir y volver del centro de trabajo a casa y viceversa).

Esta flexibilidad horaria impide la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, un problema que, sobre el papel, afecta a hombres y mujeres por igual. En este caso, la diferencia entre hombres y mujeres es social y cultural, puesto que, a pesar de estar en el siglo XXI, las mujeres seguimos teniendo la responsabilidad de las cargas familiares. No se han producido los cambios sociales y culturales necesarios para poder hablar de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el terreno familiar, lo que supone que una jornada flexible termine siendo más lesiva, en términos

No se han producido los cambios sociales y culturales necesarios para poder hablar de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

generales, para el colectivo de mujeres.

Pero las mujeres de este sector nos encontramos con un techo de cristal que, muy poco a poco, se va agrietando. Esto se debe a dos factores esenciales, por un lado la cultura



Ángeles Rodríguez en la firma de un Convenio

del presentismo y, por otro lado, la feminización de categorías.

Antes hablábamos de la flexibilización de las jornadas de trabajo, algo que es condición sine qua non para los mandos. Para alcanzar estas categorías debes estar dispuesta a estar presente en el centro de trabajo durante jornadas interminables, es decir, debes dejar tus pretensiones de conciliación en la puerta del centro de trabajo. El resultado es que las mujeres tienen enormes dificultades a la hora de promocionar y ascender.

Además, nos encontramos con categorías masculinizadas y categorías feminizadas. Esta división del trabajo por género hace que las mujeres no puedan acceder a los puestos de trabajo que llevan mayor salario aparejado.

Estos dos factores dan como resul-

tados una brecha salarial indirecta, es decir, en el sector comercio las mujeres ganan de media mucho menos que los hombres.

Y este es para mí uno de los grandes retos en nuestro sector, trabajar por eliminar las barreras invisibles que impiden que las mujeres podamos aspirar a tener el desarrollo profesional que deseamos tener. Que la promoción tenga que ver con el trabajo realizado y no con la presencia en el centro de trabajo. Que los ascensos dependan de nuestra competencia como trabajadoras, de nuestra formación, de nuestra capacidad de gestión y no de si somos hombres o mujeres.

Ángeles Rodríguez Bonillo es Secretaria de Negociación Colectiva, Servicios CCOO

Trabajo en equipo



Nací a principios de los sesenta y, al igual que muchas mujeres de mi generación, mi vida laboral se interrumpió cuando me casé y tuve a mis hijas. Me dediqué a cuidar de ellas y de mis padres. En 1997, me reincorporé al mundo laboral y entré como cocinera en un comedor de Empresa. Yo era parte de la plantilla de la empresa que había sido adjudicataria de un concurso y ahí comenzaron mis inquietudes sobre mi futuro ¿Qué pasaría con mis compañeros y conmigo en el próximo concurso? ¿Qué derechos teníamos en caso de cambiar la empresa? ¿Continuaríamos? Esta situación y el hecho de no saber cuál sería mi futuro fue lo que me hizo afiliarme a CCOO. Pasado un tiempo, se inició un proceso electoral en mi empresa para elegir a los representantes de los trabajadores y me presenté como candidata por CCOO, sin saber cuánto iba a cambiar mi vida con este paso.

Recuerdo la primera vez que nos reunimos los delegados para constituir el Comité, y conocí a mis compañeros, tanto a los que íbamos a conformarlo, como los asesores de CCOO. Pensé que cómo unas personas tan diferentes entre sí podríamos hacer algo para cambiar las cosas y el tiempo demostró que trabajando en equipo y teniendo el mismo objetivo, podríamos conseguir grandes cosas.

Posteriormente formé parte de la ejecutiva de Hoste-

lería y Comercio de Sevilla. Mi compañera Raquel y yo nos dimos cuenta que nuestro colectivo, aunque estuviera enmarcado en el de hostelería, tenía diferencias muy marcadas con él y la ayuda y asesoramiento del sindicato de los problemas de nuestros centros solo nos servía para situaciones genéricas y no para las más concretas. En ese momento decidimos tomar las riendas de nuestras reuniones, y trabajar no solo para los afiliados o trabajadores de nuestra empresa, sino para crear un referente a todos los trabajadores del sector, crecer, y que en el sindicato también se conociera nuestras diferencias laborales y complicaciones, propias de las Colectividades. Conseguimos que apareciera la categoría de monitora de comedor en el Convenio de Hostelería, era necesario introducir cambios porque no se reflejaban temas importantes para nosotras. El pasado año firmamos el I Convenio Estatal de Restauración Colectiva.

Hoy puedo decir que desde aquellas primeras elecciones hasta ahora, he crecido personal y profesionalmente.

He visto crecer a mi sector y a mi sindicato gracias al trabajo, el tesón y, sobre todo, la ilusión que las personas que conforman el equipo de CCPP en Colectividades ha puesto cada día.

Y, sobre todo, hoy puedo decir que son incontables las amigas y amigos que he hecho a través de los años.

Carmen Ortiz es Responsable de Hostelería de Servicios CCOO Andalucía.

Buenas tardes Carmen, soy Filomena¹

Actualmente trabajo con la ETT Crit para Arvato.

Mañana mi hijo de 8 años tiene hora en el médico, y cuál es mi sorpresa cuando al ir a preguntar a Crit si tenía derecho a horas para eso me han dicho que NO.

Lo raro en todo esto es que el año pasado estaba trabajando con Adecco para Arvato y entonces tuve que ir al médico con mi hijo y no hubo ningún problema, no me pagaron las horas y ya está.

También hay discrepancia en las horas de médico para acudir yo, en Adecco me las pagaban y en Crit no me las han pagado.

¿Tiene que ir mi hijo pequeño al médico sólo? ¿No son las dos empresas ETT? ¿No tengo los mismos derechos?

Buenas tardes Filomena

En el convenio de Telemarketing tenemos 35 horas anuales para ir al médico y en el Plan de igualdad de Arvato esas horas también se pueden utilizar para acompañar a menores hasta 12 años y para el acompañamiento de mayores.

Lo frustrante de esto es que te tengo que decir que pidas cita en tu médico y así puedes acompañar a tu hijo al pediatra sin ningún problema como hacen el resto de tus compañeros de ETT.

Nadie te debería impedir acudir con tu hijo al médico sean horas retribuidas o no, pero como me has comentado por teléfono tu contrato se renueva al mes que viene y, claro, ya te han “insinuado” que no es inteligente reivindicar nada aunque sea algo tan normal. Al igual, está claro que no es lo mismo una mujer embarazada de ETT y una de la empresa. Los trabajadores de ETT renuevan mensual o bimensualmente los contratos y estos, según RRHH, no se pueden renovar estando de baja. Así, complicado que una trabajadora de ETT llegue al final del embarazo trabajando en nuestra empresa.

En cuanto a los Planes de igualdad de estas ETT's, los desconecemos. En la última reunión de la empresa de seguimiento de dicho plan, los solicité se me negaron ya que dicen que son empresas muy serias y solventes. Sé que están el resto de los planes de otros proveedores, sean del tamaño que sean.

¿Empresas serias?

¿Que no renuevan a sus trabajadoras embarazadas?

¿Que no dejan acompañar a sus hijos menores ni siquiera descontando las horas que para ello utilizan?

¿Que despiden a sus trabajadores por SMS cuando van camino del trabajo?

Ja Ja Ja!

arvato
BERTELSMANN



Carmen López es Secretaria General de la Sección Sindical de CC OO en Arvato Bertelsmann

Lo más escandaloso es que cuando transmitimos a Arvato Bertelsmann lo que está pasando giran la cabeza para otro lado y dicen que ese no es su problema. Teniendo en cuenta el alto porcentaje de contratados por ETT, aproximadamente 1800 trabajadores en toda España, considero que Arvato Bertelsmann debería negociar con las tres Empresas que trabajan nacionalmente con nosotros Crit, Randstad y Adecco y adecuar sus políticas de igualdad a las de los trabajadores de empresa para que no exista esta gravísima discriminación.

Lo siento Filomena, solo te puedo decir que seguimos peleando, intentando que las cosas cambien...



En junio del 2013, se aprobó en la Comunidad de Madrid, la ley de Dinamización del Comercio Minorista que permitió la libre apertura co-

mercial. Esto supuso un tremendo trastorno a los y las trabajadoras del sector, y a las pequeñas y medianas empresas, en beneficio de las grandes superficies.

En un sector como el nuestro, mayoritariamente feminizado, con jornadas parciales y por guarda legal que duplica al de los hombres, acarreo el abandono por parte de muchas trabajadoras de su puesto de trabajo.

Somos las mujeres en un gran porcentaje, las que nos responsabilizamos del cuidado de nuestros hijos, mayores o dependientes.

Somos las mujeres, las que renunciamos a parte de nuestros salarios y/o promoción profesional para poder dar la atención necesaria a nuestras familias a través de la concreción horaria.

El Gobierno del Partido Popular, corrigió el texto imposibilitando que fuese el trabajador o la trabajadora el que eligiera el horario, supeditando esta cuestión, a la negociación con la empresa.

Simplemente, esta cuestión, supuso que todas las guardas legales por cuidado de menores, mayores o dependientes, solicitadas tras dicha modificación, pasasen a tener turnos rotativos, cuando la realidad es que tanto las guarderías, como los centros de mayores y el personal especializado para su atención, tienen horarios completamente incompatibles.

Si a todas estas cuestiones, le sumamos, la obligación del trabajo en domingos y festivos, de una manera gratuita, la conciliación familiar y laboral, es imposible. La cuestión más dramática, es que aquellos trabajadores, y trabajadoras, estás últimas en mayor número, trabajan el mismo número de domingos y festivos que el resto de la

plantilla, a pesar, de haber reducido su salario para el cuidado de sus familias.

No es necesario añadir que los horarios, turnos y el trabajo en domingos y festivos, nos ha robado no sólo la conciliación, si no la vida social.

La apertura de más horas y días, con el mismo personal, y la sobrecarga tanto física como psicológica supone un aumento de las enfermedades. Otra cuestión importante a destacar, es la imposibilidad del acceso a la jubilación parcial por parte de todos aquellos trabajadores y trabajadoras que no tienen la jornada completa, y que como se expuso con anterioridad, son en su mayoría mujeres.

Pilar Armesto es delegada de Servicios CCOO en El Corte Inglés



Acción sindical en femenino



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

Lois Stewart

“Tu trabajo es muy fácil, es lo mismo que haces en casa pero cobrando” está frase la han escuchado las camareras de pisos demasiadas veces y explicita uno de los problemas a los que se enfrenta este colectivo conformado en su práctica totalidad por mujeres: la falta de reconocimiento a su profesionalidad. Cargas de trabajo excesivas, trastornos muscular esqueléticos, riesgos psicosociales, etc, se unen a la invisibilidad de uno de los servicios estadísticamente más valorado por las y los clientes de los establecimientos hoteleros.

Servicios CCOO, está desarrollando en España una intensa campaña promovida por la federación sindical internacional UTA para fomentar el trabajo digno de las camareras de pisos en la industria hotelera. Esta campaña tiene unos objetivos específicos: igualdad en el trabajo, derecho a la salud laboral y reducción de la temporalidad y de las jornadas parciales no deseadas. Pero también es importante lo que ya se ha conseguido, visibilidad y voz propia, porque son ellas las que han denunciado sus condiciones, las que han decidido pasar a la acción, comprometerse.

El compromiso de CCOO con este colectivo no es nuevo, lleva años trabajando por sus condiciones y por que se reconozca su profesionalidad. Tampoco es nueva la implicación de este colectivo dentro de CCOO, son muchas las mujeres que decidieron dar un paso adelante para luchar por sus derechos desde la acción sindical y la negociación colectiva.

Otro colectivo que ha puesto en valor su trabajo a través de la firma de un convenio colectivo propio ha sido el de restauración colectiva. Este sector, particularmente complejo y muy feminizado, ha estado regulado hasta ahora tanto por el ALEH como por los diversos convenios provinciales de hostelería. En noviembre del pasado año y tras más de una año de negociaciones, se firmaba el I Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva.

El equipo de negociación de CCOO, compuesto en un 99% por mujeres, presentó una plataforma de convenio basada en el conocimiento pormenorizado de las necesidades del sector al que ellas pertenecen y en el que llevan muchos años

trabajando: fijas discontinuas, contratos por horas, constantes cambios de empresa por efecto de la subrogación, salarios bajos.... sin olvidar la ausencia de igualdad. Me contaba un trabajador con categoría de cocinero que en su empresa había mujeres a las que incluían en esta categoría profesional pero “solo para que limpien la cocina”.

Ellas son las que han conseguido subidas salariales, jornada mínima, que se informe a la representación sindical si la empresa que se va tiene sus cuentas pagadas con la seguridad social antes de que llegue la siguiente, etc. Son ellas las que se han puesto al frente de la acción sindical, las que han alzado su voz para que nadie, nunca, ponga en cuestión su dignidad profesional ni sus capacidades.

Camareras de pisos y restauración colectiva son dos grupos profesionales que han sentido con especial crudeza la crisis y las reformas laborales. Más trabajo por menos dinero, presiones, cambios constantes de empresa, recortes de plantilla... Pero, no podemos hablar de sufrir las consecuencias de las reformas laborales sin traer a colación a las personas que ejercen su profesión dentro de las empresas multiservicios. Si hablamos de devaluación salarial, éste es uno de los colectivos más castigados.

Para Servicios CCOO regular las condiciones en estas empresas es una prioridad para recuperar el trabajo decente. La prevalencia del convenio de empresa sobre el sectorial se está utilizando, según nuestro punto de vista, en fraude de ley. Es imprescindible recuperar la prevalencia de los convenios sectoriales en materia de salario y horario.

Camareras de pisos, cocineras, monitoras de comedor, camareras, limpiadoras, cuidadoras... son muchos los colectivos que están desarrollando acción sindical en femenino desde el movimiento sindical. Ellas se han empoderado con su trabajo y han construido espacios que han hecho mucho más grande a nuestra organización.

José María Martínez es Secretario General de la Federación de Servicios de CCOO

“El problema de la prolongación ilegal de jornada y del ‘presentismo’ sin sentido va en contra directamente de la corresponsabilidad.”

Servicios CCOO pregunta: Uno de los problemas a los que se enfrentan las mujeres del sector financiero es la actual pretensión de las patronales de flexibilizar horarios. En la práctica, ¿esto va a suponer mayor productividad para las entidades?

Yolanda responde: No, no se puede enlazar directamente más tiempo de trabajo a mayor productividad. En concreto, cuando analizamos la problemática de la mujer en el Sector Financiero hablamos de una exigencia inmovilista y arcaica por parte de las empresas de vincular, falsamente, el “presentismo” a la mayor productividad.

Sin embargo, los resultados sí mejoran, tanto cuantitativa como cualitativamente, cuando se introduce formación de calidad y directrices que tomen en consideración las necesidades de la plantilla, incluida la conciliación de la vida personal y laboral.

P: ¿Cómo ha influido la reestructuración del sistema financiero en este escenario?

R. La actualidad financiera de fusiones y absorciones bancarias nos está llevando a una triste realidad: la de los objetivos desorbitados, que no pueden cumplirse ni pagando las horas extras.

El problema de la prolongación ilegal de jornada y del “presentismo” sin sentido va en contra directamente de la corresponsabilidad.

P: ¿Podemos hablar de ‘techo de cristal’ en el sector financiero?

R: Sí, seguimos estancadas en puestos que tienen que ver más con la atención directa a la clientela que con la dirección de la Empresa

Es el otro gran problema de las mujeres en nuestro Sector, nuestro desarrollo profesional, si se analizan los datos de las plantillas segregados por sexo observamos que en muchas entidades estamos en paridad, e incluso en algún caso en mayor número, que los hombres, pero esta realidad numérica no asciende proporcionalmente según vamos ascendiendo a niveles superiores de dirección y alta dirección.



