

**8 de
marzo**

Día Internacional
de la Mujer

2011

Por la
igualdad
real y
efectiva

CUADERNOS DE LA FEDERACIÓN Nº3

**Conciliación y
corresponsabilidad**

Madrid, Febrero de 2011

Edita:

FECOHT-CCOO

Pza. Cristino Marcos, 4. 3ª Planta
28015 Madrid

Telf. : 915409591 / 9225. Fax : 915597196

fecoht@fecoht.ccoo.es

www.fecoht.ccoo.es

Secretario de Comunicación:

Antonio Ruda Valenzuela

aruda@fecoht.ccoo.es

Adjunto Secretaría de Comunicación:

César Carrera Pacho

ccarrera@fecoht.ccoo.es

Fotografía:

César Carrera Pacho

Diseño y maquetación:

IO, INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

www.io-siscom.com

Estos días celebramos el centenario aniversario del día Internacional de la Mujer. A iniciativa de la líder alemana Clara Zetkin, la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, reunida en Copenhague en 1910, proclamó ese día como una jornada de lucha por los derechos de las mujeres, al año siguiente, se celebró el día Internacional de la Mujer por primera vez en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, con asambleas multitudinarias.

Para CCOO los planes de igualdad que hemos negociado o que se encuentran en fase de negociación, deben suponer unos cambios sustanciales que incorporen las demandas y necesidades reivindicadas históricamente por las mujeres y dar un giro a nuestros derechos, como a todas las categorías laborales, es la igualdad de condiciones laborales y retributivas, lo que influirá en positivo en la calidad de los propios procesos productivos, sobre todo en los sectores como el comercio, la hostelería y el turismo, caracterizados por ser sectores con gran presencia de mujeres.

Cien años después de estos sucesos son indiscutibles los avances que se han producido en el mundo industrializado. El derecho a votar, a trabajar, a formar parte de los gobiernos, a estar en los espacios de poder... Todo ello es fruto de la lucha colectiva e incansable de las mujeres. Sin lugar a dudas, la consecución de la igualdad formal ha supuesto para las mujeres cambios sin precedentes y de alcance verdaderamente revolucionario.

Pese a todos estos avances, resulta evidente la gran distancia que falta aún por recorrer hasta lograr la igualdad real.

CCOO queremos reafirmar nuestro compromiso de lucha por la igualdad entre hombres y mujeres cara a la celebración del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer. Desde la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo y Juego de CCOO, estamos desarrollando políticas y medidas estimuladoras de eliminación de las barreras que impiden el ascenso a la promoción de la mujer en el trabajo a la vez que se erradican toda forma de discriminación y violencia hacia las mujeres.

...es la igualdad de condiciones laborales y retributivas, lo que influirá en positivo en la calidad de los propios procesos productivos, sobre todo en los sectores como el comercio, la hostelería y el turismo, caracterizados por ser sectores con gran presencia de mujeres.



Conciliación y corresponsabilidad	
Rosalía Pascual. <i>Secretaria de la Mujer de fechoht - CCOO</i>	6
Las políticas de igualdad	
Diana Almendro. <i>Secretaria de Igualdad de fechoht - CCOO</i>	9
Mujeres, participación desde la representatividad	
María del Mar Castellanos. <i>Responsable de EESS fechoht - CCOO</i>	11
Reforzar la sensibilización en materia de igualdad de género	
M ^a Carmen Contreras Díaz. <i>Área de Acción Sindical fechoht - CCOO</i>	13
La importancia del trabajo transversal dentro de las secretarías de fechoht	
María Estebaranz. <i>Secretaria de Juventud fechoht - CCOO</i>	15
Hablar de mujer y PYMES es hablar de un todo	
Laura Fuentes. <i>Responsable de PYMES fechoht - CCOO</i>	17
Mujeres y crisis	
M ^a del Pilar García Victorio. <i>Área de Acción Sindical fechoht - CCOO</i>	19
Apostemos todos y todas por una explotación sostenida, el respeto por la diversidad, el conservar la naturaleza...	
Josefina Garcia Lupiañez. <i>Secretaria de Medio Ambiente fechoht - CCOO</i>	21
La responsabilidad social empresarial (RSE)	
Eva M ^a López López. <i>Área de Acción Sindical fechoht - CCOO</i>	24
Sectores feminizados, costes salariales baratos	
Eva M ^a de la Peña. <i>Área de organización fechoht - CCOO</i>	26
El colectivo inmigrante femenino	
Pilar Rato. <i>Secretaria de Migraciones fechoht - CCOO</i>	28
Mujer y negociación colectiva	
Ángeles Rodríguez Bonillo. <i>Responsable Negociación Colectiva fechoht - CCOO</i>	30
La afiliación sindical crece en femenino	
Mar Rubini García – Ruiz. <i>Secretaria de Afiliación fechoht - CCOO</i>	33

Pan y rosas

Mientras vamos marchando, marchando a través del hermoso día
Un millón de cocinas oscuras y miles de grises hilanderías
Son tocados por un radiante sol que asoma repentinamente
Ya que el pueblo nos oye cantar: ¡Pan y rosas! ¡Pan y rosas!

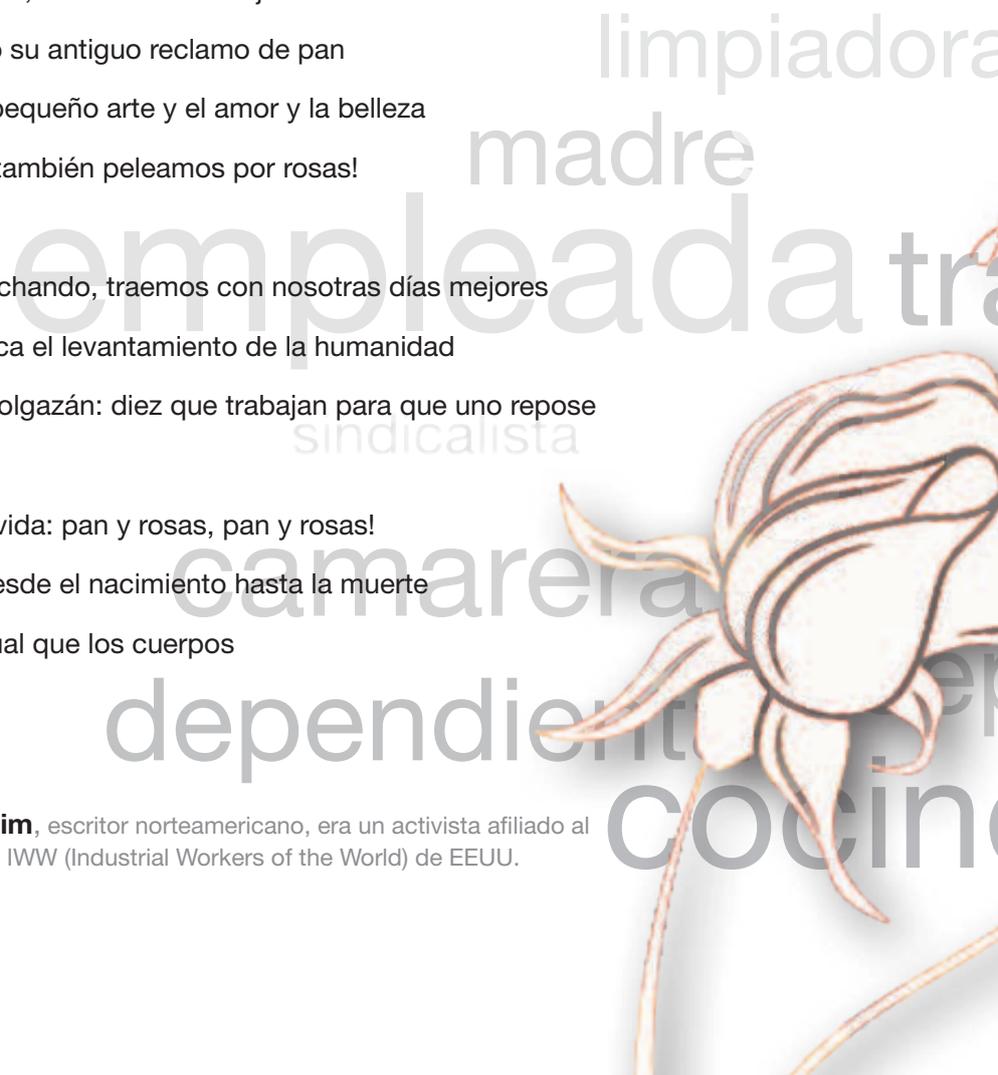
Mientras vamos marchando, marchando, luchamos también por los hombres
Ya que ellos son hijos de mujeres, y los protegemos maternalmente otra vez
Nuestras vidas no serán explotadas desde el nacimiento hasta la muerte
Los corazones padecen hambre, al igual que los cuerpos
¡denos pan, pero también denos rosas!

Mientras vamos marchando, marchando, innumerables mujeres muertas
Van gritando a través de nuestro canto su antiguo reclamo de pan
Sus espíritus fatigados conocieron el pequeño arte y el amor y la belleza
¡Sí, es por el pan que peleamos, pero también peleamos por rosas!

A medida que vamos marchando, marchando, traemos con nosotras días mejores
El levantamiento de las mujeres significa el levantamiento de la humanidad
Ya basta del agobio del trabajo y del holgazán: diez que trabajan para que uno repose

¡Queremos compartir las glorias de la vida: pan y rosas, pan y rosas!
Nuestras vidas no serán explotadas desde el nacimiento hasta la muerte
Los corazones padecen hambre, al igual que los cuerpos
¡pan y rosas, pan y rosas!

James Oppenheim, escritor norteamericano, era un activista afiliado al sindicato combativo IWW (Industrial Workers of the World) de EEUU.





Conciliación y corresponsabilidad

Mi nombre es Rosalía Pascual, vengo del sector turístico donde he prestado servicios en diversas cadenas hoteleras, entre ellas Mercure, Palace, Usa Delfos y actualmente en la empresa Paradores de Turismo, S.A. Soy afiliada a CCOO desde el año 1986 y miembro del comité de empresa del Parador de Turismo de Cádiz, desde allí pasé a llevar la Secretaría General de la Sección Sindical Estatal y a formar parte de la comisión ejecutiva de la federación estatal de comercio, hostelería y turismo de CCOO, donde desde el año 1990 llevo la responsabilidad de la Secretaría de la Mujer.

Si bien mis estudios se encuadran en Técnica en empresas y actividades turísticas, dispongo también de un Master en Políticas de Igualdad y Agente de Igualdad, los que me aportan mucho a mi secretariado.

El reparto desigual de tareas entre mujeres y hombres en la vida cotidiana hace que cuando se analiza el papel de las mujeres en la familia es necesario mantener el enfoque basado en los procesos de producción y reproducción, ya que ambos están interconectados en nuestra sociedad. Esta división sexual del trabajo tan sesgada es fuente de conflictos para las mujeres, para la familia, y para las empresas porque se sigue asignando a las mujeres la función de cuidado de menores y mayores y todo el conjunto de actividades relacionadas con el mantenimiento de la unidad doméstica.

Las empresas, por su parte, perciben el tema de la conciliación como una amenaza potencial para el rendimiento laboral. La asignación tradicional de roles e identidades influye en la posición desfavorable de las mujeres en las empresas y, en definitiva, en el mercado de trabajo. Por eso los empresarios repiten tantas veces que el tiempo parcial lo buscan y quieren las mujeres porque así pueden conciliar al ser su

prioridad, cosa que no es así como regla general y lo vemos en los planes de igualdad, la única opción posible para poder acceder a un puesto de trabajo es el tiempo parcial.

Son también las mujeres las que más uso hacen de las medidas de conciliación establecidas (suspensiones por maternidad, reducciones de jornada, acompañamiento a citas médicas, excedencias...). Facilitar la conciliación es considerado como un coste que las empresas no quieren asumir. Debería ser el Estado el que asumiera dicho coste, sin perjudicar ni a las empresas, ni a los trabajadores y trabajadoras pero quizás todas las partes deberían de poner algo más para facilitar que no sean siempre las mujeres las que vean restringidos sus derechos por el mero hecho de conciliar y romper con el tópico de que conciliar es tema de mujeres.

Todavía está muy extendida la idea, dentro del empresariado, que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres y esta idea hace proseguir con las prácticas de discriminación laboral hacia las mujeres en los procesos de selección de personal, y cuando se trata de pequeñas empresas, las medidas de conciliación pueden generar conflictos laborales, porque la ausencia de algunos trabajadores o trabajadoras incide en un incremento de la carga de

trabajo entre el resto de la plantilla. Por lo tanto el ejercer un derecho implica perjudicar directamente a las demás personas de la plantilla pues no se sustituyen las ausencias.

Todas estas razones junto con algunas más de carácter individual hacen que el talento femenino no prospere ni se remunere igual que el masculino en el mundo profesional pese haber demostrado sus capacidades, habilidades técnicas y formación, incluso aunque cobre menos, a la mujer se la sigue viendo

como alguien con escasa disponibilidad (y este argumento se utiliza incluso contra aquellas mujeres que no tienen ese tipo de "cargas" porque, se dice, "ya las tendrán").

Dada esta desconfianza hacia la capacidad de las mujeres para implicarse plenamente en su profesión, éstas van a ser vistas frecuentemente como candidatas no aptas para un puesto de responsabi-

lidad laboral, por lo que, frente a la elección de un varón, seleccionar a una mujer se va a percibir como un "riesgo". Por eso es tan necesario introducir acciones positivas en los Planes de Igualdad tanto en el acceso, la formación y promoción de las mujeres.

En definitiva, conciliar implica cuestionar, primero, y transformar, después, el modelo tradicional de división sexual del trabajo. Para las mujeres, trabajar fuera del hogar es una opción legítima, incluso apoyada por la sociedad, pero difícil de llevar a cabo. La relación entre vida familiar y vida laboral es, hoy por hoy, una

Todavía está muy extendida la idea, dentro del empresariado, que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres y esta idea hace proseguir con las prácticas de discriminación laboral hacia las mujeres en los procesos de selección de personal

relación de contradicción, no de conciliación y si hablamos de vida personal ya este término es impensable, pues todo se está centrando en laboral y familiar.

Hay una necesidad de revisar el concepto mismo de conciliación, identificándolo con el de corresponsabilidad, en el sentido de equilibrar el esfuerzo que deben realizar tanto hombres como mujeres, mediante el establecimiento de políticas de conciliación orientadas a los hombres.

Una sociedad más igualitaria pasará por el desarrollo de

un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el fortalecimiento y el desarrollo de la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.

Así pues, el desafío en este momento consiste en romper con la percepción de la conciliación como problema de las mujeres, y hablar de corresponsabilidad como algo de hombres y mujeres.

En definitiva, conciliar implica cuestionar, primero, y transformar, después el modelo tradicional de división sexual del trabajo.



limpiadora
madre
empleada tra
m
recep
cine



Las políticas de igualdad

Soy Diana Almindro, milito en CCOO desde que comencé como delegada de Alcampo Leganés en 1992. Ya en 1996 entro a formar parte de la Comisión Ejecutiva de Comercio de Madrid en el equipo de Acción Sindical y posteriormente fui nombrada responsable de las Secretarías de Formación Continua y Formación Sindical. Tras la fusión con la Federación de Hostelería y Turismo seguí formando parte de la Comisión Ejecutiva de lo que, a partir de entonces, se denomina SICOHT-Madrid, cargo que mantengo hasta el último congreso del 2009.

Durante ese tiempo he sido responsable, en distintos momentos, de las Secretarías de Cooperación para el Desarrollo y posteriormente, además, de las Secretarías de Política Social e Inmigración y de la Secretaría de la Mujer. Desde el año 2004 entro a formar parte de la Comisión Ejecutiva de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo (fecoht), en 2007 empiezo como Adjunta de la Secretaría de la Mujer y después del último congreso de 2009 asumo la responsabilidad de Secretaria de Igualdad cuya responsabilidad es la negociación de los Planes de Igualdad que, desde la publicación de la Ley de Igualdad en marzo de 2007, se convierte en un ámbito nuevo de la Negociación Colectiva y Acción Sindical que, exponencialmente, está creciendo en cuanto a implantación en el seno de las empresas, dado que tenemos un sector con multitud de empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras en plantilla.

Desde que comenzó la negociación de los Planes de Igualdad en 2007 tenemos 13 Planes de Igualdad cerrados, de los cuales hay 11 firmados por CCOO y 54 en proceso abierto de negociación.

Consideramos que es un trabajo esencial que está suponiendo un esfuerzo increíble a nuestra organización que va teniendo sus frutos y que puede suponer un avance extraordinario en la situación de las mujeres de ir cumpliendo las empresas con los acuerdos tomados en los distintos planes. Aunque sabemos que los resultados serán a medio o largo plazo, que son una inversión de futuro. Pero esto también lo sabíamos cuando hace décadas se presionó para que esta Ley de Igualdad, la de Conciliación o la de Violencia de Género que nos afectan fundamentalmente a las mujeres, salieran a la luz. Hoy son una realidad.

Tenemos diversas dificultades en el proceso: rechazo de las empresas a dar determinados datos ya que entienden que es una intromisión, no menor que el hecho de que queramos negociar ámbitos que, desde su punto de vista, entran en la Organización del Trabajo. En no pocas ocasiones, sin haber rechazo, hay dificultades ya que no tienen informatizados o creados registros para ellos, lo que dificulta elaborar diagnósticos de situación por la complejidad y el tiempo que conlleva. Dejando a un lado la dificultad que supone introducir en la organización de una empresa los cambios que se requieren para acabar con las desigualdades que se detectan y el rechazo de la empresa a determinadas medidas, no menos dificultades nos encontramos relacionadas con la no concreción de la Ley de Igualdad en determinados aspectos.

En cuanto al contenido de la negociación, los problemas más importantes en nuestros sectores son la feminización de distintos colectivos y la masculinización de otros lo que conlleva una segregación horizontal compartida por la mayoría de las empresas.

La Ley habla de un plan de igualdad por empresa, pero la definición de empresa en este país es algo compleja. Así, hay empresas que tienen multitud de CIF, aunque sea la misma actividad, otras que son grupo de empresa y no pueden hacer plan como tal y hay que hacer a la vez varios planes para empresas prácticamente idénticas. Empresas que llevan la gestión de RRHH e integran en su seno a todo el grupo de mandos y el Plan de Igualdad no les incluye a ellos, aunque son quienes marcan la política a la empresa, etc. Problemas que obstaculizan el inicio y desarrollo de las negociaciones. Por otro lado, nos encontramos con diferencias de criterio entre las distintas Inspecciones de Trabajo.

Pero todas estas dificultades nos hacen avanzar en búsquedas de soluciones enormemente cambiantes y estamos consiguiendo ir por delante. Y crecer en propuestas.

En cuanto al contenido de la negociación, los problemas más importantes en nuestros sectores son la feminización de distintos colectivos y la masculinización de otros lo que conlleva una segregación horizontal compartida por la mayoría de las empresas. Y a la vez, sobre todo en Comercio, el peso en la desigualdad de los contratos de tiempo parcial en mujeres que, pese a lo que defienden algunas empre-

sas, siguen siendo impuestos desde el inicio mismo de la relación laboral. Además tenemos dificultades a la hora de hacer estudios retributivos que hacen que haya que dedicarle más tiempo y profundizar a un plazo algo más largo, aunque ya van asumiendo las empresas (los datos lo demuestran claramente) que hay evidentes diferencias salariales a favor de los hombres en la mayoría de ellas.



María del Mar Castellanos

Responsable de EESS fecoht - CCOO



Mujeres, participación desde la representatividad

Me llamo M^a del Mar Castellanos Bermúdez empecé a trabajar en la gran distribución en el año 85, ya en esa época las plantillas estaban muy feminizadas, la mayoría de las mujeres con contratos de tiempo parcial y donde los salarios de las mujeres se contemplaban como ayuda a la unidad familiar. Mi andadura sindical se remonta al año 1992 cuando salí elegida como delegada de comité en el centro en el que trabajaba. ¡Qué tiempos, cuanta ilusión y ganas de hacer cosas!... Aquellas ganas suplían con creces la falta de formación que teníamos.

En el año 2000 entré en Comisiones Obreras, en fecoht, desarrollando las tareas de refuerzo y apoyo en las elecciones sindicales, actualmente soy la responsable de la Secretaría de Elecciones Sindicales en la Federación Estatal.

Trabajamos con sectores donde hay una clara segregación ocupacional, las mujeres estamos empleadas mayoritariamente en ocupaciones feminizadas que se caracterizan por una menor cualificación y remuneración, y no debemos olvidarlo al establecer planes de trabajo de elecciones sindicales en todos ellos,

Las EESS son una clara oportunidad para combatir la discriminación, es el cauce para avanzar en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y reforzar la sensibilización con propuestas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es por eso que debemos impulsar la participación y la representación sindical de las mujeres promoviendo su presencia en las candidaturas.

Desde CCOO impulsamos y trabajamos en la representación paritaria, es necesario que avancemos

hacia una representación de mujeres y hombres en todos los órganos de dirección y toma de decisiones del sindicato.

En los últimos años los datos nos muestran una mayor presencia de las mujeres en la representatividad en las empresas:

	DELEGADOS	MUJERES DELEGADAS
ENERO DEL 2009	17672	7908
DICIEMBRE DEL 2010	18713	8619

Mantenemos el crecimiento concentrado en sectores emergentes donde el 75% de las plantillas son mujeres.

La desigualdad entre hombres y mujeres es una desigualdad estructural, que atraviesa toda nuestra moderna y democrática sociedad occidental, la integración de la visión de género en las políticas sindicales y sociales es fundamental para la estabilidad, la calidad en el empleo y la mejora en las condiciones de vida y trabajo de las mujeres

La participación de las mujeres en la toma de decisiones es necesaria para alcanzar el equilibrio entre hombres y mujeres en todas las instituciones de la vida económica, social y política.

La presencia de las mujeres en todos los ámbitos de representación es garantía de libertad, democracia y talento.

Las EESS son una oportunidad para avanzar en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras

Es necesario alcanzar una mayor representación de mujeres en CCOO para combatir el recorte en derechos de la reciente reforma laboral

La presencia de delegadas de CCOO en la negociación colectiva es garantía para la incorporación de medidas y planes de igualdad



Reforzar la sensibilización en materia de igualdad de género

Nací en Jaén pero me fui a vivir a Barcelona muy pequeña. Me afilié a CCOO en 1990 y fui elegida para formar parte del Comité de la empresa Caprabo S.A. desde 1991. Ocupe el cargo de Presidenta del mismo de 1998 al 2006.

Me incorporé como miembro de la Comisión Ejecutiva de la antigua Federación de Comercio de Cataluña en el periodo de 1992 a 1996 y de la actual Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Cataluña desde 2004 hasta primeros de 2009.

En el año 2008 fui elegida como Ejecutiva de la CONC (Comisiones Obreras Nacional de Cataluña).

Actualmente, desde el IV Congreso Estatal de la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo, celebrado en Barakaldo en abril de 2009, formo parte de la Comisión Ejecutiva y realizo actividad dentro del área de acción sindical, colaborando en la Secretaría de Igualdad, llevando a cabo la negociación de Planes de Igualdad.

A raíz del Congreso (2009) se crea la Secretaría de Igualdad, consecuencia de la implantación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que deriva en la puesta en marcha de la negociación de Planes de Igualdad en nuestras empresas.

Como ya sabemos, en fecoht la presencia femenina es mayoritaria. Hasta la fecha, son pocos los Planes de Igualdad firmados en relación al alto porcentaje de género femenino en nuestros sectores y subsecto-

res, dato que implica una discordancia entre realidad e intención, ya que contamos con un gran número de ellos abiertos y en vías de negociación pero la falta y reticencia de facilitar datos por parte de las empresas además de la NO aceptación por parte de éstas en reconocer la existencia de desigualdad, impide y retrasa de forma considerable la firma por parte de CCOO de más planes.

Existe una desigualdad real de condiciones que deben marcar nuestra política en la negociación con las empresas, siendo el mayor de nuestros objetivos alcanzar una igualdad real y efectiva.

En opinión de M^a Carmen, todo ello es fruto de la lucha colectiva e incansable de las mujeres. Sin lu-

gar a dudas, la consecución de la igualdad formal ha supuesto para las mujeres cambios sin precedentes.

Pese a todos estos avances, resulta evidente la gran distancia que falta aún por recorrer hasta lograr la igualdad real. Pero lo que más preocupa en estos momentos es un cierto estancamiento y en ocasiones incluso retroceso en el camino hacia la justicia

de género pese a los avances formales y legislativos.

Es importante desde fecoht reforzar la sensibilización en materia de igualdad de género a la RLT; de formación con perspectiva de género previa a la negociación de los planes; de utilizar un lenguaje no sexista y de reflejar en los planes que el acoso moral, el acoso sexual y por razón de sexo deben tener sus protocolos específicos y diferenciados.

Es importante desde fecoht reforzar la sensibilización en materia de igualdad de género a la RLT; de formación con perspectiva de género previa a la negociación de los planes; de utilizar un lenguaje no sexista y de reflejar en los planes que el acoso moral, el acoso sexual y por razón de sexo deben tener sus protocolos específicos y diferenciados.

sexual y por razón de sexo deben tener sus protocolos específicos y diferenciados; la importancia de realizar un buen diagnóstico para la elaboración del plan, así como la necesidad de mejorar el conocimiento de todos los planes existentes. Debemos trabajar de forma común por la equidad de género, así como en asegurar que las políticas de igualdad promovidas impacten sobre el conjunto de la sociedad, mujeres y hombres.



cocinera



La importancia del trabajo transversal dentro de las secretarías de fecoht

Hola, me llamo María Estebanz, trabajo en el sector de grandes almacenes, más concretamente en IKEA. Allí me afilie a CCOO en 2006. Cuando se hicieron las elecciones sindicales en mi centro de trabajo formé parte de la candidatura y fui elegida miembro del comité de empresa de IKEA San Sebastián de los Reyes. En ese momento no tenía conocimiento que no sólo mi centro estaba en proceso electoral sino que ese día se estaba votando en centros de trabajo del Sector de Grandes Almacenes. Esta perspectiva me la fue dando el tiempo.

Poco a poco, de forma paulatina, me fui acercando cada vez más al sindicato, conociendo compañeros y compañeras de IKEA Madrid. Pase a ser la responsable de la Sección Sindical Estatal de IKEA, miembro del Comité Interecentros, y momentáneamente miembro del Comité Europeo de IKEA, poco a poco fui viendo lo importante que era que los trabajadores de Madrid, de España o de Europa estuviéramos en contacto, trabajando unidos para mejorar nuestras condiciones de trabajo.

Pero el contacto con otras Secciones Sindicales, me fueron abriendo los ojos, no solo es trabajo sindical en IKEA, sino la necesidad inminente que teníamos los trabajadores y trabajadoras del Sector de Grandes Almacenes de crecer, ser más, mas fuertes, día a día.

En el ultimo congreso de la federación entré a formar parte de la comisión ejecutiva asumiendo la responsabilidad de la Secretaría de Juventud, así, con el tiempo fui adquiriendo más formación e información. Mis preocupaciones comenzaron a centrarse cada vez más en colectivos específicos, como juventud,

mujer, inmigración, colectivos que hoy en día están sufriendo mucho más esta crisis.

Durante este tiempo en el que he ido trabajando con este colectivo joven sentí que necesitaba políticas propias, acciones propias para poder acercar el sindicato a un millón trescientos mil trabajadores/as que en fecoht son menores de 30 años. Fuimos viendo poco a poco que la precariedad de los jóvenes, se amplía cuando somos mujer y joven.

Aquí reside la importancia del trabajo transversal dentro de las secretarías de fecoht, la necesidad de dar una contestación clara ante las dobles discriminaciones, acercándonos a los centros de trabajo.

Las elevadas tasas de desempleo y temporalidad que llevan años afectando a la población juvenil niegan no sólo el acceso a la vivienda, sino a la protección social más elemental. La juventud ocupada en empleos temporales tiene contratos inferiores a seis meses de duración y -en consecuencia- cortos períodos de cotización a la Seguridad Social, lo que en la práctica dificulta el acceso a las prestaciones por desempleo. Si a ello añadimos las discriminaciones que padecen por ser mujeres y las situaciones límite que sufren las personas migrantes (desprovistas en muchos casos de recursos económicos, formativos y de inserción sociolaboral) nos hallamos ante un pa-

norama desolador para la juventud. Los jóvenes se alejan así de cualquier posibilidad real de emancipación y se ven abocados a situaciones de dependencia, inseguridad e incertidumbre que pueden derivar, en último término, en graves brechas sociales y escenarios de exclusión.

Debemos exigir al Gobierno medidas estructurales encaminadas a ampliar y mejorar la protección por desempleo; conseguir una mayor integración de las políticas activas de empleo para jóvenes; reorientar la actuación de los servicios públicos de empleo y mejorar su funcionamiento; reducir la temporalidad injustificada.

Por ello, no sólo resultan exigibles medidas encaminadas a detener el crecimiento del paro y a favorecer una pronta reactivación de los sectores más perjudicados por la crisis, y una ampliación de los derechos y protecciones sociales y laborales, que asegure un empleo estable y de calidad también a la juventud. Y a la mujer, en este caso joven. De no abordar las reformas precisas para atajar de raíz la precariedad y la explotación laboral, corremos el riesgo de llegar

a las próximas generaciones una sociedad crecientemente desigual e injusta; una sociedad, inevitablemente, menos libre.

Debemos exigir al Gobierno medidas estructurales encaminadas a ampliar y mejorar la protección por desempleo; conseguir una mayor integración de las políticas activas de empleo para jóvenes; reorientar la actuación de los servicios públicos de empleo y mejorar su funcionamiento; reducir la temporalidad injustificada.

Laura Fuentes

Responsable de PYMES fecoht - CCOO



Hablar de mujer y PYMES es hablar de un todo

Soy Laura Fuentes, pertenezco a la comisión ejecutiva de fecoht – CCOO, mi andadura sindical comienza en noviembre de 1994, cuando se realiza renovación electoral en la empresa Alcampo, en el centro que tiene en Leganés. Allí junto a otros compañeros y compañeras salí elegida como miembro del comité de empresa. No fue mucho más tarde cuando me incorporé al equipo de la Sección Sindical Estatal, de la que con el tiempo fui responsable. En el 96 entré en la CE para llevar Juventud, secretaria que dejé para abordar otra nada fácil, PYMES.

Quizás el inicio de mi vida sindical en un sector altamente feminizado, ha condicionado en gran medida el enfoque en cualquiera de los ámbitos que he trabajado. No se siente de igual manera cuando te cuentan que existen horarios de vértigo a tener que vivirlos en las propias carnes.

Pero yo, que era de las que creía que en las grandes empresas existía el abuso laboral como método (incluso en las que tenemos representación), aprendí, que en las PYMES, los excesos empresariales son más habituales, con el agravante de no contar con representantes sindicales para contrarrestar tales abusos.

Porque lo que mucha gente desconoce, es la gran desprotección que existe en la mayoría de las pequeñas empresas. La mayoría de ellas mantenidas a base de un modelo familiar, y en donde se intenta racanear aplicando los mínimos de un convenio que nos ha costado dios y ayuda sacar adelante. Pero en otros casos, también muchos, saltándose lo pactado para conseguir, igualmente, ahorrarse “tres duros”.

La secretaria de PYMES, no es una de las responsabilidades que aborde tareas relacionadas directamente

con la mejora de las condiciones de trabajo. Pero desde la que sí podemos aportar nuestro grano de arena para mejorar la vida laboral, y por consiguiente la personal de muchos trabajadores, sobre todo de las mujeres, porque somos mayoritariamente nosotras quienes trabajamos en el comercio y en la hostelería.

Hablar de mujer y PYMES en estos sectores, es hablar de un todo. Aunque podemos incorporar algunos adjetivos más, como mujer “inmigrante” ó mujer “joven”...

que formamos fecoht, porque sin tener la necesidad de hacer una labor dirigida sólo a mujeres, sabemos que con ciertas medidas, a quienes más podemos ayudar es a ellas, es decir a la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras a los que representamos.

Hablar de mujer y PYMES en estos sectores, es hablar de un todo. Aunque podemos incorporar algunos adjetivos más, como mujer “inmigrante” ó mujer “joven”, además en unos sectores en donde la mano de obra se vende barata, con pocas (casi nulas) posibilidades de proyección profesional, y con una muy complicada conciliación, gracias a unos horarios correctos sobre papel, pero imposibles en la realidad.

Horarios que condicionan el desarrollo de la trabajadora como persona individual, no solo las que tenemos hijos, padres, o familiares dependientes, de los cuales nos seguimos encargando nosotras. Hablo de la otra vida, sin necesidad de acudir a las “cargas familiares” (horror de nombre), para poder tener horarios decentes, para compartir algo de tiempo con los amigos, para estudiar, o simplemente para poder tener “vida” más allá del trabajo.

He aquí los llamados “sectores servicios”, entre los que se encuentran el comercio y la hostelería, en los que la pequeña empresa tiene más cabida, porque a pesar de la potente implantación de las grandes multinacionales, somos un país en donde, por suerte, aún mantenemos la tradición del pequeño establecimiento, y si nos dan a elegir, preferimos la confianza de la dependienta de siempre frente al autoservicio, y la cercanía, el calor y sobre todo el buen hacer de la cocinera de toda la vida, a los hornos de precalentado.

Contamos con un mapa lleno de pequeñas empresas, en donde la mayoría son trabajadoras y donde los abusos en materia laboral se dan en mayor medida que en el resto. Esto que parece una bomba de relojería, es en lo que trabajamos día a día, todos y todas, las

Cierto es que los formatos con los que contamos no son suficientes. Ya hemos dicho que son muchas las micro PYMES que tenemos, y que con nuestras estructuras es muy complicado llegar a todas, y aún así, conseguimos que muchas trabajadoras nos den su confianza, afiliándose y en el caso de poder realizar elecciones sindicales, presentándose en las candidaturas.

Pero hemos de esforzarnos y buscar un nuevo formato que nos permita mantener una atención continuada dirigida a los trabajadores de la PYME. Proponiendo, si fuese necesario, modificaciones legales, en todo aquello que sea referido al derecho de los trabajadores de elegir a sus representantes sindicales ante la empresa.

Y mientras tanto hemos de exprimir todas aquellas opciones que nos permitan llegar más y mejor a este colectivo de trabajadoras, la primera de ellas quizás sería el refuerzo de nuestra presencia en la calle, pero igualmente trabajar la negociación colectiva, impulsando figuras sindicales que nos permitan contar con más activos para la lucha contra el abuso empresarial.

Cuando me propusieron hacer un breve artículo sobre PYMES y mujer, lo primero que hice fue sacar todo tipo de datos, desde al número de PYMES de nuestros sectores, el número de mujeres que trabajan en ellas, la cantidad de delegadas y afiliadas que tenemos en este segmento de empresas, etc.... con la intención de poner en relieve aquello que todo el mundo sabe, aunque no conozca el dato, que no es otra cosa que la dificultad que tenemos de llegar a las trabajadoras, de mejorar sus condiciones y por supuesto de hacerlas cumplir.

M^a del Pilar García Vitorio

Comisión ejecutiva área
de Acción Sindical fecoht - CCOO

Mujeres y crisis

Mi nombre es Pilar Garcia Vitorio, afiliada a CCOO desde el año 1988. En 1992 empiezo a, colaborar en la Asesoría Jurídica, y realizando EESS en los sectores de Comercio, Hostelería y AADD, ya en 1995 pasé a formar parte de la Ejecutiva de CCOO del Campo de Gibraltar durante 8 años, y luego llevé la Secretaría de Empleo.

Miembro de la Ejecutiva Provincial de Cádiz, y de la Ejecutiva Regional de fecoht de Andalucía, actualmente pertenezco a la Ejecutiva de fecoht Estatal, desde Mayo de 2009 trabajando en el área de Acción Sindical, en la negociación de Convenios, en la negociación de ERE's y asesorando Comités Intercentros.

Los hombres y mujeres de CCOO, tenemos por delante el gran reto de lograr la igualdad real, porque antes de la crisis, las mujeres ya partían con una gran mochila cargada de desigualdades laborales, sociales y familiares, el afrontar la lucha por eliminar esta y otras desigualdades no es fácil, porque nos enfrentamos a un camino plagado de piedras y baches.

Ya conocemos como afecta la Reforma Laboral a los sectores de la Federación de Comercio, Hostelería, y Turismo de CCOO, encuadrado dentro del sector servicios, un sector con condiciones laborales precarias, bajos salarios, alta temporalidad, y muy feminizado (el 86% de las ocupadas).

Al principio de la crisis, vivimos engañosamente un acercamiento en los datos de temporalidad, y, porque los datos femeninos y masculinos de contratos indefinidos se estaban aproximando, lo que resulta totalmente engañoso ya que la crisis afectó en un principio a la industria y a la construcción, y mejoraron estadísticas, pero no por el avance en las condiciones de las mujeres, sino a costa de afectar con despidos a los hombres.



Actualmente sufrimos otro nuevo retroceso en la justicia laboral y de género, que impide el avance hacia esa sociedad igualitaria que perseguimos, además de que en tiempos de crisis, se protege más el empleo masculino y se generan mayores desigualdades entre hombres y mujeres.

Desigualdad, que estábamos limando gracias al trabajo de muchas delegadas participando en las plataformas de los Convenios, y en su negociación, eso se nota en cláusulas de conciliación que mejoran las condiciones de trabajadores y trabajadoras, y permite ver un punto de vista más amplio de las necesidades reales de las plantillas en sus empresas.

Los cambios introducidos por la Reforma Laboral son lesivos por igual para trabajadores y trabajadoras, sin embargo, está afectando actualmente, más a las féminas, ya que las medidas en la contratación, el abaratamiento del despido, la flexibilidad interna en las empresas (por ejemplo para rebajar las jornadas y los sueldos a sus plantillas), son mucho más lesivas con las personas más vulnerables o que parten de una situación de desventaja. En cambio, para penalizar a los contratos temporales habrá que esperar, (la tasa de temporalidad femenina en el Comercio es 10 puntos superior a la de los varones, y en la Hostelería la diferencia llega a los 14 puntos).

Es indudable que la destrucción de empleo se ha cebado en el Sector Servicios. Con los ERE's de Extinción en el Comercio y en la Hostelería, el mayor número de afectadas son las mujeres, pero también en los de Suspensiones o de Reducciones de Jornadas, principalmente, por una simple razón, el contrato a tiempo parcial en el Comercio es el doble para las mujeres que para los varones, y en la Hostelería suponen 25 puntos más, evidentemente esto no se debe a la crisis, ya venía siendo así anteriormente, además la no equiparación de la tasa de

temporalidad entre ambos sexos, significa que las reducciones de salariales, las indemnizaciones, las prestaciones por desempleo o jubilaciones futuras, se ven más mermadas en el colectivo femenino que en el masculino. Por lo tanto en todos los Expedientes, lógicamente son ellas las que peor paradas salen.

Todo ello sin contar, con que las mujeres volverán a asumir nuevamente mayores responsabilidades familiares, por lo que 30 años de avances legislativos en materia de igualdad, se pueden convertir en papel mojado mientras no se supere la situación económica actual.

Nos debemos preguntar, si las mujeres ya no partían de una situación igualitaria antes de la crisis, y, si están ahora siendo las más afectadas, cuando en unos años se inicie la recuperación..., ¿se va a producir también discriminación en los nuevos accesos al empleo?..., ¿se van a dar las circunstancias para que la permanencia en el empleo sea realmente

equitativa?...y, en la negociación colectiva..., ¿la afectación salarial y la modificación sustancial, también va a suponer recortes de acciones positivas?

Es un gran reto el que tenemos que afrontar, para garantizar un cambio de modelo productivo sostenible e igualitario, que sea eficaz y efectivo, y que tendrá que producirse cuando sea in-

minente la recuperación económica. Tendremos que vigilar para que se realice con la justicia que nos corresponde, avanzando en derechos, con la seriedad y el esfuerzo que siempre nos ha caracterizado a los hombres y mujeres en CCOO.

30 años de avances legislativos en materia de igualdad, se pueden convertir en papel mojado mientras no se supere la situación económica actual.



Apostemos todos y todas por una explotación sostenida, el respeto por la diversidad, el conservar la naturaleza...

Como vosotros y vosotras, soy una trabajadora, pertenezco al sector de la Hostelería, actualmente, mi puesto de trabajo lo tengo en el Hotel Timor Sol, de la cadena hotelera Sol Meliá, situado en Torremolinos (Málaga), en el cual formo parte del comité de empresa en representación de CCOO.

Tras la insistencia del área de publicaciones, me dispongo a hacer un breve resumen de lo que para mí ha sido una maravillosa experiencia.

Mi andadura laboral comenzó al mismo tiempo que la década de los setenta. Con apenas catorce años me enfrenté por primera vez, a una cadena de producción en una empresa del textil. En aquella primera experiencia laboral que me tocó vivir, me dí cuenta de las penosas condiciones laborales, que rayaban casi la “esclavitud”, en las que transcurría mi jornada laboral y la de mis compañeras. Todo esto me hizo abrir los ojos, empujándome a dedicar mis fuerzas a defender unas condiciones laborales y dignas para todos y todas.

Mis comienzos de lucha los inicio en el “sindicato vertical”, el único sindicato en la dictadura y además obligatorio. En cuanto tengo noticias del sindicato de Comisiones Obreras, aún en la clandestinidad, me enrolo en sus filas dando comienzo una larga anda-

dura que espero no termine hasta el fin de mis días.

Cada vez que cuento esto, me lleno de orgullo, orgullo por mí y orgullo por tantos y tantos compañeros y compañeras que he podido ir conociendo y con los cuales me he sentido perfectamente identificada así como con su lucha por mejorar este mundo.

En estos casi treinta y nueve años de mi vida laboral, siempre he procurado tener presente la lucha por el empleo, por un salario digno, condiciones de trabajo adecuadas, por unos puestos de trabajo sin riesgos para la salud, unas relaciones laborales fluidas y consideradas, un trato humano digno, ritmos de trabajos respetuosos con las características individuales de cada trabajador o trabajadora que te permitan tener una vida familiar y social aparte de la laboral, por la plena igualdad entre hombres y mujeres, por la no discriminación entre seres humanos, sea cual sea su sexo, raza, país o condición religiosa, todo esto desde el convencimiento que si un día lo conseguíamos, nuestro mundo sería un poquito mejor.

Hace dos años, la comisión ejecutiva de la Federación (nuestra federación) de Comercio, Hostelería y Turismo, me encomendó la responsabilidad de la política de medio ambiente a desarrollar en las empresas de los sectores de nuestra federación. En el desarrollo de esta responsabilidad, he aprendido (pues primero he tenido y sigo aprendiendo sobre esta materia), que se hace imprescindible incorporar a nuestras agendas diarias, la defensa de la vida, la defensa de todo ser vivo, no solo la forma de vida humana. En CCOO apostamos todos y todas por una explotación sostenida, el respeto por la diversidad, el conservar la naturaleza, el no consumir por consumir. Son términos novedosos, que nos per-

mitirán traspasar el planeta tal como lo recibimos a las futuras generaciones.

Hoy en el mundo tenemos muchos retos, la crisis alimenticia, de la pobreza, la crisis ecológica no afecta a todos por igual. Los que más se aprovechan de la sobreexplotación del planeta, después pretenden hacérselo pagar, ya lo pagan con creces, no nos quepa la menor duda, a los que no tienen ninguna responsabilidad. No es el momento de mencionar ni estadísticas ni fuentes, a título de ejemplo si quiero señalar alguna consideración de la organización Mundial de la Salud, que viene a estimar, “el 25 por ciento de las enfermedades, origen de hasta 13 millones de muertes anuales, están causadas directamente por deterioro medio ambiental. El número de personas que están insuficientemente alimentadas, supera los mil millones.

Esta son otras de las luchas que estamos obligados a afrontar abierta, la lucha nunca acaba, un frente se cierra y ciento se nos abren.

Desde esta responsabilidad actual, de la Secretaría de Medio Ambiente de nuestra Federación, tratamos de cumplir con la obligación de luchar por un futuro, que va a incidir directamente en aspectos muy serios y de gran calado social.

Por esto desde mi actual responsabilidad, no me canso de hablar de los empleos verdes, de la forma

de producir y crear empleo y riqueza para todos y todas sin causar daño ni a las personas, ni al entorno que nos rodea.

De la contaminación, es el transporte y la utilización del vehículo la causa principal de la contaminación de nuestras ciudades y nuestra federación, es nuestra obligación de buscar formas de transporte alternativas a la utilización de nuestros vehículos.

Eliminar las emisiones, enfocar nuestros esfuerzos hacia una economía sostenible con cero emisiones de CO2 a la atmósfera.

Concienciar, informar, formar, actuar y luchar por todo esto, es un reto que nuestra federación tiene como objetivo llevar a efecto. Yo estoy segura que con nuestro entusiasmo y el de todos los afiliados y afiliadas a nuestra organización, así como el todos y todas los que nos quieran seguir, vamos a conseguirlo. Si me ayudáis, me sentiré un poquito más realizada y convencida que la andadura que comencé hace treinta y nueve años no ha sido en balde.

No me resisto a haceros un aviso “regañina”, siempre desde el ánimo de abrir vuestra conciencia a la realidad del sistema social del que se ha dotado la humanidad. La dependencia que nuestro sistema productivo/capitalista tiene de los recursos finitos de nuestro planeta, al día de hoy es ya más que preocupante, es alarmante, estamos al borde de la irreversibilidad, está acabando con todos los recursos naturales del planeta, además, el ansia de poder de las superpotencias y multinacionales, lleva a luchas encarnizadas y guerras fratricidas productoras de horrores y miserias despreciables, solo por dominar los recursos, que no olvidemos, hemos recibido prestados y estamos obligados a legar a nuestros herederos en las mismas condiciones.



cocinera

Eva M^a López López

Área de Acción Sindical

fecocht - CCOO

La responsabilidad social empresarial (RSE)

Eva María López López, riojana de nacimiento, desempeña su primer trabajo en el comercio textil. En el año 2000 se afilia a las CCOO y a partir del año 2006 comienza a celebrar elecciones sindicales en diferentes empresas de los sectores del comercio y la hostelería. Ya en 2008 entra a formar parte de la ejecutiva regional de la fecocht en La Rioja. En el año 2009 se incorpora a la ejecutiva de la Federación Estatal de comercio, hostelería y turismo, desempeñando su trabajo en el área de acción sindical sobre todo en lo relacionado con la responsabilidad social de las empresas.

Desde hace ya algún tiempo, y de forma creciente, la comunidad mundial en general, representada por organizaciones sindicales, financieras, empresariales, gubernamentales etc., ha ido adquiriendo un compromiso dirigido a reducir los impactos perjudiciales que la actividad de las organizaciones empresariales producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos, es decir lo que se denomina RESPONSABILIDAD SOCIAL (RSE).

La RSE actúa o debería actuar ante la discriminación a la mujer y analizar cómo puede dar respuesta a la búsqueda de igualdad de género en el ámbito laboral, irguiéndose como un mecanismo eficiente a la hora de trabajar por el progreso de nuestra sociedad y el desarrollo económico desde la protección de los derechos humanos.

Las empresas españolas, en especial las más internacionalizadas, son cada vez más conscientes de que su resultado comercial y financiero puede ser exitoso, siendo respetuosas socialmente. Sin embargo, las empresas que han puesto en marcha alguna



iniciativa al respecto, no han contado con la participación de las organizaciones sindicales

Desde fechoht-CCOO, insistimos en que las prácticas empresariales deben de ser más transparentes, más comprometidas y consecuentes en la empresa y el entorno en que desenvuelve su actividad. El compromiso sindical con la RSE sitúa que, a la vez que se demanda un salario justo, un empleo de calidad, y la igualdad de trato entre hombres y mujeres se exija transparencia en la toma de decisiones; respeto por el medio ambiente y comportamientos más democráticos en las relaciones laborales.

Debemos impedir que, aún cuando no se logre el paso a regulaciones más sólidas, sigamos participando y negociando los contenidos y orientación de la RSE, pero, al mismo tiempo, debemos estar al tanto para que ninguna materia regulada, como por ejemplo son los Planes de Igualdad, pierda garantía, eficacia y participación sindical porque la empresa decida tratarla como RSE.

Encontrándonos en un escenario de negociación de planes de igualdad, en muchas de nuestras empresas, debemos tener claro que, las políticas de RSE son un elemento voluntario de las empresas, situación ésta diferente en el caso de los planes de igualdad.

En nuestros sectores muchas empresas presumen que son socialmente responsables, porque establecen códigos de conducta unilaterales, y en la práctica nos encontramos que la mayoría de ellas tienen situaciones de discriminación en su interno con respecto a las mujeres, solo hay que mirar en que categorías se encuentran los hombres y cuales las mujeres, provocando que halla desigualdades. Las empresas socialmente responsables no sólo deben de preocuparse por el medioambiente (cuestión ésta muy importante), sino que deben de propiciar ambientes, condiciones laborales, oportunidades, etc... que propicien que las desigualdades en la empresa desaparezcan.

Para ello es necesaria la participación de los trabajadores y las trabajadoras y sus organizaciones en la elaboración de las estrategias, seguimiento y cumplimiento de los compromisos de RSE en la elaboración de estos códigos de conducta.

Las empresas socialmente responsables no sólo deben de preocuparse por el medioambiente (cuestión ésta muy importante), sino que deben de propiciar ambientes, condiciones laborales, oportunidades, etc... que propicien que las desigualdades en la empresa desaparezcan.





Sectores feminizados, costes salariales baratos

Soy trabajadora del sector de alimentación en la empresa DIA, SA, empresa con un índice muy alto de mujeres en plantilla. Llevo afiliada a CCOO desde hace ya mas de 25 años y fue en esta empresa donde empecé a desarrollar mi actividad sindical siendo elegida miembro del Comité de Empresa, pasando por varios cargos como secretaria del Comité y como delegada de prevención, siempre en defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, mejorando las condiciones en mi empresa.

Durante varios años he formado parte del Consejo Regional de SICOHT - CCOO de Madrid y en el congreso de Baracaldo fui elegida miembro de la Ejecutiva de la Federación Estatal de Comercio Hostelería Turismo y miembro del Consejo Estatal.

Todos los años el día 8 de marzo se conmemora el DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA. Existen varias versiones de porque es este día, la mas conocida data del incidente en una fabrica de textil donde las obreras exigiendo derechos iniciaron una huelga y fueron quemadas dentro de la misma fábrica, mas de 100 años después la incorporación de las mujeres al mercado laboral, la precariedad en los sectores mas feminizados, la discriminación y la desigualdad sigue hasta nuestros días.

En el Sector de Alimentación altamente feminizado con salarios bajos, horarios abusivos, el elevado número de aperturas de festivos que no facilita la conciliación de la vida personal y laboral, demuestra que en nuestros días las empresas siguen utilizando la mano de obra femenina para costes baratos,

cobran un salario entre un 30 y un 15% inferior al de los hombres, sin facilitar nada de lo que hoy en día hablan todas las leyes de igualdad, dificultades que siempre nos hemos topado en este sindicato a la hora de la negociación colectiva en la empresa y por consecuencia extensible a todo el sector del comercio en general.

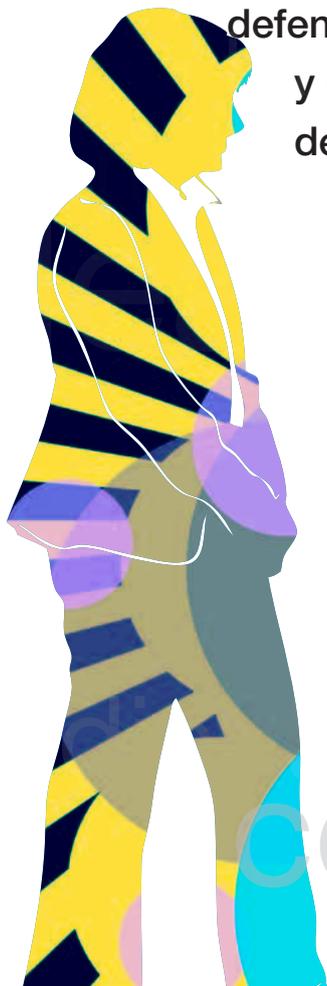
A pesar de la fuerte destrucción de empleo masculino, las mujeres siguen teniendo una menor tasa de actividad y una mayor tasa de paro que los hombres. Son también las mujeres, quienes soportan la mayor precariedad laboral y la desigualdad salarial, el objetivo de la igualdad real está aún lejos de alcanzar.

La contratación parcial cada vez más elevada en el Sector hace que sea un trabajo de paso, unido a la escasa corresponsabilidad de padres y madres para cuidados de los hijos o cuidados de familiares, las cargas familiares siguen recayendo sobre las mujeres, todo esto unido a la dificultad añadida para acceder a categorías superiores hace que exista discriminación de género en el sector.

Desde CCOO hago un llamamiento a las mujeres del sector para que se afilien y se organicen para que a través de CCOO defendamos sus derechos y cambiar la realidad del sector, incrementando la presencia día a día en cada vez más centros de trabajo, conside-

ro necesario alcanzar una mayor representación para combatir el recorte en derechos de la reciente reforma laboral y evitar el retroceso de las conquistas alcanzadas, porque en la situación actual de crisis económica y desempleo son las mujeres, los inmigrantes, los jóvenes y sectores más marginados quienes soportan la mayor precariedad laboral y la desigualdad salarial.

Desde CCOO hago un llamamiento a las mujeres del sector para que se afilien y se organicen para que a través de CCOO defendamos sus derechos y cambiar la realidad del sector



cocinera



El colectivo inmigrante femenino

Ha pasado mucho tiempo desde mis inicios en CCOO, tiempo de luchas y conquistas aunque aún quedan muchas por conseguir, los cambios son lentos o al menos a mí a veces me lo parece, quizás también porque el tiempo corre ahora más deprisa y yo tengo más años y menos paciencia.

Antes de venir a la Federación Estatal, fui secretaria general de fecoht-Asturias, adjunta a la Secretaría Regional de Formación, y formé parte de un equipo de EE.SS. Desde en congreso de Oviedo me ocupó entre otras cosas de la Secretaría de Inmigración.

Fue un reto y un cambio importante en mi vida, no solo abandonaba mi tierra y familia, también compañeros y compañeras con los que compartí la mitad de mi vida, soy asturiana de pura cepa siento añoranza de mi tierrina, me gusta la sidra, les fabes... Pero no le hago ascos a un buen vino ni a un cocido. Aceptaba una secretaría nueva, con mucho campo de trabajo y como el tiempo demostró con más relevancia de lo que muchos y muchas pensaban.

Hablar de inmigración, un hecho importante y reciente, en apariencia una actividad predominantemente masculina, hoy esta realidad ha cambiado y las migraciones se están feminizando como sé feminiza desde hace tiempo la pobreza.

La mujer no ha sido como decimos extraña a este fenómeno pero éste la ha tratado de manera diferenciada y más desventajosa que a los varones. Las mujeres además se encuentran sujetas a esa migración en forma de racismo, al moverse en redes familiares y de paisanaje respondiendo a las necesidades de su comunidad de origen. No obstante, en los últimos tiempos, desde algunos países, por ejemplo de América

Latina, cada vez son más las que inician un proyecto migratorio propio, para luego facilitar la reagrupación familiar, no sin antes haber enviado ingentes remesas. Esta situación está produciendo un cambio muy interesante de roles y de actitudes de estas mujeres cuando regresan a sus países de origen.

El colectivo inmigrante femenino, aún cuando esté sobradamente cualificado para ocupaciones de mayor reconocimiento y valoración material, suele entrar en los empleos disponibles, primero el servicio doméstico, la agricultura, para luego pasar a nuestros sectores, comercio y hostelería y a partir de ahí, las salidas, al igual que para muchas mujeres autóctonas se van cerrando.

Paradójicamente recordemos, y muchas veces se nos olvida, son las mujeres inmigrantes las que hoy día tienen gran parte de la responsabilidad de nuestros hogares, cuidan de nuestros ancianos, atienden a nuestros hijos e hijas, tareas estas que nosotras hemos ido dejando. Y resulta especialmente doloroso ver como este tipo de cuidados se ven cada vez peor considerados socialmente, como trabajos de segunda y quienes las realizan también están consideradas trabajadoras de segunda. Y desde luego no podemos olvidar que gracias a estas trabajadoras muchas mujeres de los países de acogida han podido acceder al mercado de trabajo. Y no podemos ser precisamente nosotras las que contribuyamos a la discriminación y exclusión social de otras mujeres que están desempeñando trabajos indispensables para la sociedad, aunque muchas veces sean ignorados e infravalorados.

Los problemas de las mujeres inmigrantes, son, una vez superados los trámites burocráticos, los mismos que los nuestros y tienen que ser vistos por todos y todas como problemas de interés general porque los problemas de

las mujeres, autóctonas o inmigrantes, no es cierto que sean problemas aparte, tenemos que extender el convencimiento que no hay problemas en materia laboral exclusivamente de inmigrantes, como tampoco hay problemas exclusivos de hombres o mujeres sino que todos los problemas sociales son relevantes y forman parte de las grandes cuestiones que hoy nos preocupan a todos y todas por igual.

En este momento la presencia de mujeres en nuestro sindicato es muy amplia, pero no se visualiza en la misma medida en los puestos de responsabilidad, de todas formas si queremos avanzar tendremos que introducir algunas reflexiones y cambios para que las mujeres inmigrantes también se incorporen al quehacer diario del sindicato y a los órganos de dirección. Aumentar la presencia de mujeres en los órganos de decisión y acabar con la idea de que para ser sindicalista hay que ser un gran experto, tener una gran formación cultural y política. Muchas mujeres autóctonas e inmigrantes sienten una gran preocupación de no estar suficientemente preparadas para asumir ciertas tareas, algo que no suelen sentir los hombres en las mismas circunstancias, por lo que tenemos que hacer desde nuestra federación un especial hincapié en la formación dirigida a todas las mujeres para posibilitar su acercamiento a los temas sindicales.

Todos los cambios necesitan tiempo, sobre todo en organizaciones tan grandes como la nuestra que mueve a tanta gente, pero quiero ser positiva soplan nuevos vientos, las mujeres estamos llamadas a introducir cambios positivos para el mejor funcionamiento de nuestro sindicato y beneficio de todas y todos.

Los problemas de las mujeres inmigrantes, son, una vez superados los trámites burocráticos, los mismos que los nuestros y tienen que ser vistos por todos y todas como problemas de interés general.

Mujer y negociación colectiva

Ángeles Rodríguez Bonillo, trabajadora de Alcampo, salgo elegida por primera vez como delegada del comité en las elecciones sindicales de 1990. En el año 1993 empiezo a trabajar como una de las personas responsables de la sección sindical estatal de Alcampo. En el congreso de fusión de las federaciones de comercio y hostelería en 1996 me incorporo a la ejecutiva estatal desempeñando desde entonces diversos cargos dentro del área de acción sindical. Actualmente mi responsabilidad es la negociación colectiva en la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO y formo parte del Consejo Confederal de CCOO. Asimismo ocupó el puesto en representación de los sindicatos españoles en el comité director de UNI Europa Comercio y de UNI Comercio Mundial.

Cuando oímos en los medios de comunicación y en otros foros, hablar sobre negociación colectiva, diálogo social..., muchas veces nos preguntamos: y eso exactamente qué es.

En el mundo laboral entendemos como negociación colectiva un instrumento de garantía de los derechos fundamentales. En el Estatuto de los Trabajadores el convenio colectivo constituye un acuerdo que regula las condiciones de trabajo de forma vinculante para ambas partes.

Por lo tanto, la negociación colectiva es la herramienta perfecta de cobertura de las necesidades de mujeres y hombres en los lugares de trabajo. Por esto el género es un factor importante en la negociación, sobre todo en sectores como son los nuestros el comercio y la hostelería.

Durante la última década, tras la publicación del Real Decreto sobre conciliación de la vida familiar y laboral



en el año 1999 y, sobre todo tras la aprobación de la LOIEMH (Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres) han aumentado en los convenios colectivos los derechos para los trabajadores y trabajadoras que puedan facilitar esa conciliación, pero nos quedan muchas cosas pendientes en lo interno y en lo externo.

Al hablar de lo interno me refiero a la concienciación real de las personas que formamos parte del sindicato de la importancia del factor género en los convenios colectivos, para evitar la desigualdad de oportunidades. Si un convenio colectivo no contempla esta situación desigual que existe está discriminando por omisión. El silencio de la negociación puede derivar en situaciones muy injustas en los centros de trabajo.

Es verdad que cada vez son más los convenios que van incluyendo este tipo de cuestiones, pero aún resuenan aquellas frases que en el pasado se oían muy a menudo de “eso son cosas de chicas” o “que lo negocien ellas”. Por eso hablo de una concienciación real que debemos tener todos y todas, hombres y mujeres. Teniendo claro que todo lo relativo a la igualdad no son exclusivamente “cosas de chicas”, sino que afecta a to-

dos y todas los que formamos parte del ámbito laboral y que, evidentemente no solo hablamos de medidas de conciliación, y que desde luego no debe de depender nunca su inclusión en los convenios del género de las personas que compongan la mesa.

Por tanto, una vez que en el interno interiorizamos estas cuestiones, es cuando se plasmara de una manera clara en lo que yo he denominado lo externo: la negociación colectiva en cualquiera de sus ámbitos y formatos.

Con la promulgación de la LOIEMH, se ha abierto una puerta importante para poder abordar el factor género en los convenios colectivos, a través de una herramienta que, a mí personalmente me parece muy útil: Los Planes de Igualdad, a través de estos planes podemos conseguir introducir medidas correctoras que pueden facilitar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Estos convenios, que aparentemente son neutros, vemos como su aplicación al final en la vida real provoca grandes desigualdades.

Si en todos los sectores son importantes estos planes y las medidas que puedan facilitar, en los sectores del comercio y la hostelería también. Estos sectores muy feminizados, se caracterizan

por unas condiciones laborales que ya todos y todas conocemos, donde la negociación colectiva tiene un papel muy importante. Papel que tiene un valor añadido en el 80% de las empresas que están en estos sectores, pues son empresas pequeñas y medianas, donde los planes de igualdad no son obligatorios y donde en algunos casos sería prácticamente imposible de hacer, por el escaso número de trabajadoras que hay. Así el único mecanismo que hay en este sentido es el convenio colectivo.

En los sectores del comercio y la hostelería, nos encontramos con cerca de 800 convenios colectivos en todo el país, que afectan a cerca de 3.000.000 de trabajadores y trabajadoras, de los cuales más del 50% son mujeres. Estos convenios, que aparentemente son neutros, vemos como su aplicación al final en la vida real provoca grandes desigualdades. Así nos encontramos que cerca del 90% de las mujeres trabajadoras de estos sectores se encuentran en las categorías profesionales menos cualificadas y, por lo tanto menos retribuida y la mayoría de ellas por no decir la práctica totalidad con

contratos a tiempo parcial que unido a la cargas familiares que aún hoy en pleno siglo XXI siguen sido un papel atribuido a la mujer, hace que las carreras profesionales de las trabajadoras se vean truncadas. Esto que he escrito, aunque se da de una manera quizás más importante en nuestros sectores, es algo que ocurre al final en todos los demás; siendo esto una paradoja, pues según los datos de la administración reflejan una mayor y más alta cualificación de las mujeres que se incorporan en el mercado de trabajo.

Por ello no debemos de tener miedo de introducir las medidas de acción positiva en los convenios colectivos, porque aunque a priori nos parezcan una desigualdad, su efecto aunque limitado en el tiempo, no sólo se refleja en el ámbito laboral sino que puede ayudar a cambiar hábitos y, en definitiva a poner un granito de arena para una sociedad más igualitaria entre todos y todas. Teniendo cuidado de que no se centren exclusivamente en medidas de conciliación, y teniendo cuidado con ellas porque en ocasiones estas medidas pueden ser demasiado protectoras y, más que beneficiar a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, puede perjudicarlas.

No es un camino fácil, muchas personas que lo iniciaron antes lo saben bien, pero creo que todos juntos, hombres y mujeres podemos conseguirlo, ya que la igualdad es una lucha compartida entre hombres y mujeres.

Pero todo esto que está aquí expuesto no se puede llevar a cabo si no hay presencia de representación sindical y desde luego, si las mujeres no seguimos reivindicando nuestro reconocimiento como persona trabajadora al igual que cualquier otro compañero masculino. No es un camino fácil, muchas personas que lo iniciaron antes lo saben bien, pero creo que todos juntos, hombres y mujeres podemos conseguirlo, ya que la igualdad es una lucha compartida entre hombres y mujeres.



La afiliación sindical crece en femenino

Tomé mi primer contacto con Comisiones Obreras cuando entré a trabajar en El Corte Inglés, donde realicé diferentes labores sindicales dentro de mi Sección Sindical. Cuando se constituyó la Sección Sindical de El Corte Inglés de Madrid ocupé el cargo de Secretaria General. En el 2004 me incorporé a fecoht- CCOO, año en que, para mejorar la atención a nuestras afiliadas y afiliados y para coordinar planes de trabajo para el incremento de nuestra afiliación, se creó una Secretaría de Afiliación específica dentro de nuestra federación. Tras un paréntesis volví a incorporarme a la Secretaría de afiliación en nuestro último Congreso de 2009 hasta hoy.

En una organización sindical de clase como es CCOO, la afiliación es su base fundamental, ya que permite a las trabajadoras y trabajadores unirnos de manera organizada para defender nuestros intereses tanto individuales como colectivos

En nuestro último Congreso se apostó por fortalecer nuestra afiliación partiendo del trabajo anteriormente realizado y centrando nuestra atención en la mejora de los servicios que ofrecemos a nuestras afiliadas y afiliados. Desde CCOO se inició una fuerte campaña de afiliación basada en la atención directa a nuestras afiliadas y afiliados a través nuestras unidades de atención telefónica, unidades que nos hacen llegar las diferentes preocupaciones e impresiones de nuestros afiliados. A día de hoy nos encontramos inmersos en las líneas de trabajo que nos hemos marcado, sabiendo que, en los difíciles momentos en que nos encontramos todas y todos los trabajadores como consecuencia de la crisis, es cuando mayor valor cobra la afiliación dentro de Comisiones Obreras, no sólo por la atención servicial que ofrece nuestro sindicato para afrontar y defender eventuales problemas laborales que nos puedan surgir en el delicado momento económico que estamos atravesando en toda Europa, sino que además CCOO nos

ofrece una salida de la crisis distinta a la que ofrecen gobiernos y patronales y lo que es más importante, una salida de la crisis sustentada en que las medidas de ajuste que haya que tomar beneficien a la mayoría social y supongan el menor perjuicio para la clase trabajadora.

Es desde la afiliación a nuestro sindicato desde donde nos hacemos fuertes, cuantos mas seamos en número mayor será la capacidad de defensa de nuestros intereses. Desafortunadamente la crisis ha azotado con fuerza en algunos de nuestros sectores, reflejándose de manera visible en un aumento de la precariedad que ya padecíamos anteriormente. Uno de los colectivos que desde siempre se ha visto en esta situación de precariedad y desigualdad ha sido el de las mujeres. Es por ello que desde Comisiones Obreras siempre hemos impulsado su participación para que propues-

tas concretas, establecidas solidamente a través de planes de igualdad sean incorporadas en las negociaciones y defendidas en las empresas.

Nuestra afiliación crece en femenino, con una amplia mayoría dentro de nuestra federación. Para continuar aumentando en número de afiliadas debemos crecer también en número de mujeres electas ya que la presencia de mujeres representando nuestras candidaturas dentro de las empresas de nuestros sectores es el instrumento que mejor nos garantiza la defensa de nuestros intereses como colectivo. Igualmente es necesario seguir trabajando por aumentar la afiliación y participación de mujeres en las mesas negociadoras. La presencia de mujeres sindicalistas es el mejor instrumento para que

Es desde la afiliación a nuestro sindicato desde donde nos hacemos fuertes, cuantos mas seamos en número mayor será la capacidad de defensa de nuestros intereses.

las propuestas específicas de igualdad sean incorporadas en las negociaciones y sean defendidas en las empresas tal y como se hace en toda la estructura del sindicato.