

tribuna violeta **servicios** **a la**
ciudadanía



**ES EL
MOMENTO!**

DE LAS MUJERES



Consejo de redacción:

Carmen López López
Begoña Marugán Pintos
Manuel Fernández Albano
Mar Vicent García
Alberto Margalló Pascual
Amaya Amilibia Ortiz
Pilar Seoane Vázquez
Patricia García Sánchez
Marta Barcenilla Escaño

Ilustraciones:

Laura Saz Almadán
Eva Sanabria Álvarez

Edita:

Comunicación FSC-CCOO



CARTAS A LA SECRETARÍA

Sandra, desde León, nos dirige la siguiente carta:

Dirigida a Tribuna Violeta, en relación con el artículo “INAEM: Código de buenas prácticas. La directora del INAEM deja sin mujeres las direcciones de las artes escénicas públicas y de la música”.

Buenos días.

Me gustaría comentar que es altamente probable que esta mujer, la directora Amaya de Miguel, “padezca” el llamado síndrome de la abeja reina, motivo por el cual alega que “tiene que cumplir un código de buenas prácticas que no puede incluir en el proceso de selección un efecto regulador para cumplir la paridad”. Vamos una machista y una hipócrita en toda regla. Aunque he de decir que en un contexto social machista y patriarcal que lo impregna TODO, creo que ese síndrome lo hemos padecido todas alguna vez, sólo que algunas (muchas) nos lo hemos sacudido de encima hace mucho, mucho tiempo, pero en cambio otras lo llevan encantadas todos los días de su vida, aunque les pese.

Como iniciativa a plantear, sería interesante que desde CCOO o Tribuna Violeta se publicara algún artículo en relación con este problema. Yo tuve noticia de él a través de un artículo del diario digital *Público* y de la tesis que en él se menciona realizada por la psicóloga Olivia García-Velazco, y que posteriormente me descargué a través del enlace que facilita el periódico. Es la mar de interesante porque tras buena parte de su lectura he podido reconocer a muchas mujeres con el síndrome de la abeja reina, y ésta, Amaya de Miguel, es claramente una de ellas. La verdad, es que son un problema a tener en cuenta, porque con una mujer así al frente, las demás podemos bajar la guardia pensando que empatizará y reconocerá muchos de nuestros problemas y nos ayudará, pero resulta que sucede lo contrario y nos pilla desprevenidas, por lo que el “tortazo” puede ser tremendo.

Dejo a continuación el enlace al artículo. <https://www.publico.es/sociedad/feminismo-ciudadanos-decalogo-ciudadanos-no-feminismo-contrario.html>

Saludos cordiales.

Sandra Rubio

8M: CONTINUAMOS EN LA LUCHA, NADA HA TERMINADO

Carmen López López.- Secretaria de las Mujeres de FSC-CCOO

“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)

Luchamos en el día a día contra la brecha salarial, la precarización laboral, la falta de ayuda en los cuidados a las personas, la violencia de género, por conseguir una verdadera corresponsabilidad en el trabajo, en la vida, asuntos que todavía, en su mayoría, a quienes afecta directamente es a las mujeres.

Son muchos los años que desde FSC-CCOO llevamos celebrando el 8 de marzo y muchos los años que llevamos reivindicando la igualdad en la sociedad, la familia, la educación y especialmente en el ámbito laboral que es el que podemos actuar y cambiar directamente.

Lo político es personal. La lucha feminista implica lucha política, por tanto el feminismo es personal y político a pesar de quienes insisten en que no es ideológico y por tanto no es político y hace de ello una prioridad para eliminarlo.

Hay quienes intentan denigrar la labor realizada por el feminismo a través de sus discursos de políticas conservadoras, que no nuevas. Se unen, sin ningún tipo de rubor transformando lo conseguido bajo una nueva definición cuando el lenguaje si importa, y no solo ahora en Andalucía. Recordemos que hace un año una política decía no acudir a la manifestación del 8M porque iba contra el capitalismo y en este año hacen su propio decálogo liberal o el manifiesto realizado por 26 mujeres negando la discriminación de base que sufren las mujeres sin valorar la procedencia y necesidades, pero desde su pedestal y sus convicciones ideológicas, por cierto. Mujeres, todas antifeministas, conservadoras, que han hecho que fluyan los hombres machistas que les acompañan en los partidos y la sociedad para que sin ningún bochorno desarrollan su falso discurso. Nos dice un gran escritor afín a Ciudadanos que pervertiremos el feminismo reemplazando el afán de justicia con el resentimiento y frustración y nos habla del ojo por ojo, pero al mismo tiempo realiza un alegato a las nuevas políticas conservadoras y, por qué no decirlo, machistas.

Ojo por ojo no, pedimos justicia, igualdad y libertad para las mujeres, que no muramos, que no nos violen, y que quien lo haga tenga una condena justa a su delito, que no tengamos miedo, que podamos vestir como queramos, que se eduque en igualdad, que exista igual salario e iguales condiciones laborales, que se apliquen medidas de corresponsabilidad y así hasta llegar a la igualdad real.

Si bien es cierto que el feminismo debería estar en todos los partidos políticos, lo innegable es que no es así, depende de quién gobierne y qué políticas apliquen. En función de esto será el avance de la igualdad. Algunas políticas actuales quieren que volvamos a roles antiguos e incluso las mujeres a casa, por eso tenemos que reivindicar la lucha política como la única que puede cambiar las leyes para poder cambiar los peligros que se ciernen sobre nosotras, pero sin olvidar la propia nuestra, manteniendo nuestra lucha en la calle, en las empresas, en las movilizaciones, en la huelga, cuando sea ineludible para que seamos oídas en la política y en el trabajo.

Aplicar la corresponsabilidad, modificar y cambiar los convenios colectivos, ejecutar los planes de igualdad, protocolos contra el acoso sexual y en definitiva utilizar nuestra principal herramienta: la negociación colectiva, para cambiar el ámbito laboral, sin olvidar la sociedad, en el entorno familiar, el interno sindical. Sin olvidar ningún ámbito para conseguir la igualdad.

Pero sobre todo tenemos que unir fuerzas, los otros lo hacen. Es más lo que nos une que lo que nos separa. Llegará de nuevo el 8M y no se debiera excluir a nadie que comparta nuestro objetivo común para conseguir la igualdad sabiendo que la democracia no es posible sin igualdad, también en los centros de trabajo, y siendo imprescindible que ésta llegue a todos los lugares.

Este 14 de junio, CCOO hemos estado en Suiza, en la huelga de mujeres, porque compartimos las reivindicaciones del sindicalismo suizo en su defensa para conseguir la igualdad que son las mismas que defendemos en nuestro país en Europa y que apoyamos internacionalmente.

Por todo ello, es necesario hacer una reflexión compartida sobre nuestro trabajo en el ámbito laboral y social tanto internamente como externamente, que ha sido y es mucho en el día a día para la mejora de las condiciones laborales para avanzar en igualdad. Reivindicar la huelga laboral que es una herramienta de los sindicatos y compartir nuestros logros con el resto de la sociedad, especialmente con el feminismo, contando y analizando lo que hacemos, para seguir avanzado, y corregir aquello que sea necesario.

El futuro se crea desde el presente y hay que conocer el pasado para mejorar, para perfeccionar nuestra organización igualitaria y feminista, trabajando desde este presente y llevándolo a todos los centros de trabajo, a toda nuestra afiliación.

Debemos avanzar, aunar esfuerzo significando que la Igualdad está y formar parte íntegra en nuestro Sindicato, enseñar y compartir el trabajo que hacemos y por supuesto hacer ver que en nuestra labor todos los días son 8M.

No demos por hecho lo que no ha llegado ni a la vida laboral, ni privada, ni a la sociedad. Luchemos por la igualdad sin descuidar ningún ámbito que nos corresponde. Reincidiendo que es obligación de todo el sindicato que se luche por esta en todos los ámbitos de la vida.

MUJERES QUE LUCHAN POR SUS DERECHOS

Mar Vicent García.- Secretaria de las Mujeres e Igualdad de FSC-CCOO PV

Ser o no ser, decía aquel. Y esa es la cuestión capital que también se les plantea a muchas trabajadoras que ven con toda claridad que su situación laboral es francamente mejorable si hubiera una estrategia permanente de defensa y consolidación de los derechos laborales.

A las mujeres nadie nos ha regalado nada, ni en general en la clase trabajadora. Pero para las mujeres ha sido una travesía dura y complicada conseguir el acceso al mundo laboral, que aún hoy se lo pone a ellas especialmente difícil. Para las mujeres es especialmente difícil conseguir un puesto de trabajo donde el salario sea acorde con el valor del trabajo desempeñado. Ni más ni menos. Donde se reconozcan sus talentos y capacidades sin tener que demostrar el doble para conseguir la mitad.

A día de hoy, y por muchos que sean los mensajes que niegan la mayor, ser mujer y desempeñar un puesto de trabajo remunerado exige a las mujeres un esfuerzo extraordinario, una carga añadida a las muchas responsabilidades que ya tienen adjudicadas. Nada más cierto que las mujeres han salido de los hogares para hacer su aportación a la sociedad y desarrollarse como personas, pero que los hombres todavía no se han percatado de la necesidad de incorporarse como miembros responsables a las tareas domésticas. Y mientras que la sociedad se la piensa, alguien tiene que hacer las camas y alimentar a las criaturas.

Es esta realidad la que haría necesario que las empresas y centros de trabajo favorecieran la corresponsabilidad y la conciliación, pero es tristemente real que la ayuda recibida, en forma de permisos o licencias, sigue siendo insuficiente y que son las mujeres las que recurren a ellas, en detrimento de su promoción profesional, de su cualificación o incluso de sus pensiones futuras.

Nadie nos ha regalado nada, y hemos sido nosotras, las propias mujeres las que hemos luchado para ir arrancando derechos y mejoras. Nosotras mismas porque nadie mejor que nosotras para hacerlo. Sin embargo, ahora que se están produciendo elecciones en muchos centros de trabajo para elegir a las personas y candidaturas que representarán a la plantilla para consolidar y ampliar sus derechos, las mujeres no están representadas como debieran.

Es difícil ser delegada sindical, ciertamente. Te complica la vida. Te quita tiempo y energías. Las negociaciones son a veces fáciles, a veces ásperas, a veces imposible. Se consiguen cosas y se abandonan otras, nunca nada se nos regala. Pero las mujeres necesitamos que sean otras mujeres las que

se sienten en esas mesas, que participen en esas negociaciones para decir nuestras propuestas, para tener voz propia, para no ser olvidadas...

Las mujeres hemos de participar en las elecciones sindicales, apoyando las candidaturas de un sindicato de clase como Comisiones Obreras que lleva ya décadas a sus espaldas de lucha y exigencias laborales. Pero además hemos de librnos de complejos, de inseguridades y poner en orden nuestras prioridades formando parte de las candidaturas sin delegar en otros lo que es nuestra responsabilidad. Si no sabemos, aprenderemos. Si otros han aprendido los mecanismos de la negociación, también nosotras seremos capaces de hacerlo. Si nuestro tiempo es escaso, haremos que se aproveche bien. Si los horarios no nos convienen, buscaremos otros.

Nunca pedimos un trato de favor, tampoco a la hora de reivindicar la igualdad de derechos y oportunidades. Somos y hemos sido siempre mujeres que luchan por sus derechos y para conseguirlo no hay esfuerzo ni desafío que no enfrentemos dispuestas a ganar.



CLARA ZETKIN

Begoña Marugán Pintos.- Adjunta de la Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO

Cuando tanto nos felicitamos por los exitosos 8 de Marzo, conviene recordar a una de las mujeres que nos dejó el Día Internacional de la Mujer: Clara Zetkin.

Clara Eissner nació en 1857 en Wiederau, Sajonia. A los 17 años ingresa en un instituto de Leipzig para cursar estudios de magisterio. En un tiempo donde a las mujeres les estaba prohibido participar en política, ella empieza a militar en el Partido Socialista Obrero de Alemania. En este periodo entra en contacto con un grupo de emigrados rusos entre los que se encuentra Ossip Zetkin con el que se casa en París en 1882. Del que quedará viuda a los 32 años con dos hijos.

Mientras tanto ha conocido a un notable grupo de socialistas rusos capitaneados por Plejanov y Vera Zassulich. Clara Zetkin se convierte muy pronto en una valiosa colaboradora en la redacción del periódico *Sozialdemocrat* (periódico clandestino impreso en Suiza que se introducía en Alemania). En 1888 en el primer congreso de la Segunda Internacional interviene como delegada de las trabajadoras de Berlín, donde sólo hay 4 mujeres de los 400 delegados.

En Alemania, el número mujeres empleadas en la industria iba en aumento. La mayor sindicalización se encuentra en las fábricas de tabaco y el sector textil. Pero sus salarios son muy bajos. Lo que le lleva a denunciar esta situación en la revista *La Igualdad* (*Die Gleichheit*) —dedicada a las mujeres— y a escribir tribunas sobre la prostitución y el aborto mientras la dirección del Partido evitaba esos temas.

En el Congreso de Gotha de 1896, Zetkin volvió a recordar la situación de las trabajadoras en el capitalismo y se enfrentó, como venía haciendo con toda una serie de prejuicios machistas dentro de su organización. En varios congresos sindicales había un pronunciamiento contra el trabajo de las mujeres por percibirlos como una competencia. Junto con otras compañeras socialistas estaba en contra de una legislación “especial” para las mujeres. Según ella lo que se necesitaba era igualdad, de hecho pedía igual salario por igual trabajo y luchó por la sindicación de las mujeres y sufragio universal, formulando claramente la demanda del voto femenino.

Entre 1907 y 1915 promueve la celebración de congresos internacionales de mujeres, espacios de debate y apoyo del sufragio femenino. Llamando en 1907 a los partidos socialistas a llevar adelante esta lucha.

En la Segunda Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas de 1910, Zetkin propuso establecer un Día Internacional de las Mujeres, lo cual fue aprobado por más de cien delegadas de diecisiete países. El 19 de marzo de 1911 se celebró por primera vez en Berlín la conmemoración de la mujer con más de 30.000 manifestantes. Un año después pasaría al 8 de marzo (Martínez, 2018)¹.

¹Ver: Martínez, J (2018). *Revolucionarias*. Madrid: Lengua de Trapo y cxtx y también: Marugán, B y Miranda, M^a J. (2018). *Feminismos: una mirada desde la sociología*. Madrid: Ediciones Complutense.

“La emancipación de las mujeres solo se puede alcanzar con el socialismo, pero la lucha por el socialismo no será posible sin la participación de las mujeres”

Clara Zetkin

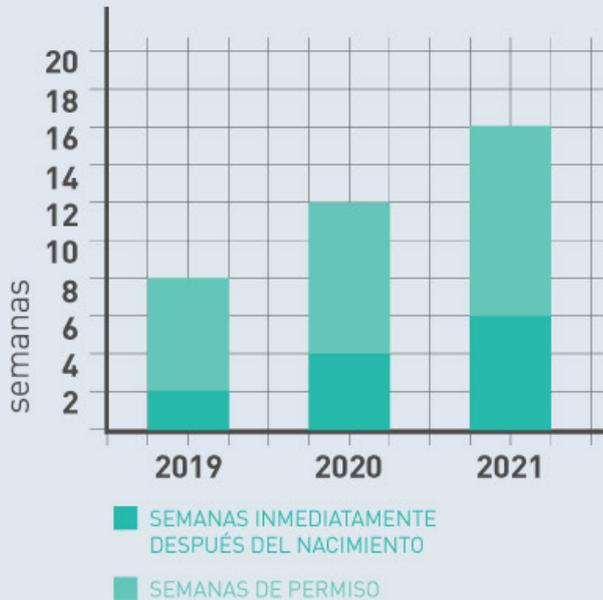


PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR DE 12 AÑOS

Mar Vicent García.- Secretaria de las Mujeres e Igualdad de FSC-CCOO PV

Juan del Campo.- Secretario de Empleo de FSC-CCOO

A PARTIR DEL 1 DE ABRIL:



0 meses



12 meses

LAS 6 PRIMERAS SEMANAS:

- obligatorias ambos progenitores/as
- deben disfrutarse simultáneamente *y a tiempo completo*

6 SEMANAS - 12 MESES:

- Se podrán distribuir a su voluntad en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida y en régimen de jornada completa o parcial*.
- La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto
- Retribuido al 100 %
- No transferible al otro progenitor si no se disfruta.
 - En el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija, el período de suspensión no se verá reducido.
 - En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

*Con comunicación a la empresa con 15 días de antelación

MODIFICACIONES

El RD 6/2019 también introduce modificaciones en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las AAPP se registrará por lo previsto en el TREBEP, y en los convenios colectivos de aplicación.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Las funcionarias víctimas por razón de violencia sobre la mujer la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, se establecerán en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

ADAPTACIÓN DE JORNADA

Derecho a solicitar la adaptación de jornada por conciliación (cuidado de familiar o de persona con discapacidad). Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Si es por cuidado hijos/as, fecha tope 12 años

La adaptación ha de ser dentro de la jornada ordinaria

Se solicita con 15 días de antelación mínimo



En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio. Si no ha sido objeto de negociación colectiva, la empresa negociará con el trabajador durante un plazo máximo de 30 días.

Esta negociación finalizará con un escrito por parte de la empresa en que se comunicará:

- la aceptación de la solicitud, la propuesta de una alternativa que posibilite las necesidades de conciliación; o
- la negativa de la solicitud, para lo cual deberá indicarse las razones objetivas que sustentan dicha decisión.

Las discrepancias respecto del ejercicio de esta solicitud serán resueltas por la jurisdicción social.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornadas o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo provisto.

EL SUELO PEGAJOSO

Maite Sánchez Martín.- Medios de Comunicación, Arte, Cultura, Ocio y Deporte FSC-CCOO Madrid
El suelo o piso pegajoso se refiere a las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres.

Salir de este “espacio natural” que según el patriarcado les corresponde a las mujeres es un obstáculo para su desarrollo profesional. Existe mucha presión dentro de la pareja, en la familia y en la sociedad para hacer creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado. El sentimiento de culpa y las dobles jornadas dificultan su promoción profesional, tal y como está configurado el mundo empresarial masculino.

Este concepto está relacionado con el famoso “equilibrio” de trabajo en y fuera de casa, tan complicado de mantener para muchas mujeres.

“Hay demasiadas reducciones de jornada”

Hace poco, en el año 2017, un director de RRHH del grupo editorial en el que era delegada de personal me dijo que teníamos que ver cómo solucionábamos el ‘problema’ que tenía en varias empresas porque había muchas mujeres con reducción de jornada por guarda legal. En este grupo también hay hombres, pocos pero los hay, que tienen la reducción de jornada por guarda legal pero ellos no son un problema.

El problema se soluciona respetando el derecho de la mujer a tener una vida laboral plena sin perder una vida personal plena. Racionalizar los horarios para todas las personas, mujeres y hombres, que hagan que la sociedad sea más igualitaria, humana y feminista, haría que la medida legal de la reducción de jornada no fuera la única posibilidad de conciliar nuestra vida profesional con la personal.

Si no existiera esa posibilidad muchas de esas mujeres no podrían aspirar a estar en puestos de dirección (que ninguna lo está), muchas de esas mujeres estarían en sus casas cuidando a sus hijas e hijos porque el patriarcado sigue existiendo en este país, porque parte de la crisis que tenemos ahora es pensar que no se avanza y, si pensamos que no se avanza, entonces negamos el esfuerzo de la gente que nos ha precedido y eso a mí también me parece muy malo.



Conversamos con Begoña San José y Elena Blasco, primera y actual secretaria confederal de Mujeres de CCOO

ELENA BLASCO: “EL FEMINISMO NO SOLO MEJORA A LA ORGANIZACIÓN SINO A LAS PERSONAS QUE LA INTEGRAMOS”

Consejo de Redacción Tribuna Violeta FSC-CCOO

Como dijo el poeta y filósofo español Jorge Agustín Nicolás Ruiz de Santayana en su bienvenida a los visitantes del bloque número 4 del campo de Auschwitz, “Quien olvida su historia está condenado a repetirla”.

Por ello hemos reunido a la primera y la actual secretaria confederal de las Mujeres. Porque una organización que no recuerda su historia, poco puede hacer para mejorarla.

¡Porque fueron somos, porque somos serán!

¿Hay una receta mágica para conseguir más igualdad?

Begoña San José - Mágica no, desde luego, pero para mí en igualdad de género es el feminismo y en igualdad social feminismo e izquierda.

¿Qué está haciendo la Secretaría de las Mujeres para conseguir que las mujeres tengan más participación en la estructura?

Elena Blasco - Somos una organización muy masculinizada, con unas estructuras bastante rígidas, y esto lo tenemos que cambiar. Hay que conseguir acercar nuestro pensamiento y nuestra forma de ver la vida a todas las Comisiones Obreras. La feminización es necesaria, no sólo en la representación sino en nuestro propio sentir.

Hemos tenido un proceso profundo de feminización de la organización, que se siente en que la representación está en constante aumento y la afiliación cada vez es mayor. Cada vez somos más mujeres afiliadas que, además, somos más leales a la organización porque entre la afiliación femenina no hay tantas altas ni bajas.

Las secretarías de la Mujer seguimos siendo elemento puente entre los movimientos feministas y el movimiento sindical y gracias a ello hemos conseguido abrir esta organización al externo.

¿El feminismo cambia el sindicato por dentro?

Elena - Sin ninguna duda, no solo cambia el sindicato sino que es el elemento clave fundamental para un nuevo modelo social. El feminismo está siendo el elemento que alienta todos los cambios que se tienen que desarrollar y permite que nos demos cuenta de que este sistema de bienes y consumo que tenemos no es ético y está totalmente a espaldas de las mujeres.

El feminismo no solo mejora a la organización sino a las personas que la integramos.

La lucha de las mujeres es el germen de la reivindicación colectiva, que en la actualidad es la única capaz de generar una movilización social lo suficientemente potente y tan multitudinaria.

Dicen que está triunfando el feminismo liberal frente al feminismo de clase. ¿Es cierto?

Begoña - Yo creo que el feminismo es muy diverso y que no todo el feminismo es igual, lo mismo que todas las mujeres no somos iguales ni todas pensamos igual.

El feminismo es un movimiento igualitarista. Esto no lo puede negar ni las que se llaman liberales y este principio es importantísimo, porque ha tenido convergencia a lo largo de la historia con hitos, como la abolición de la esclavitud, y es que el feminismo lo puede todo cuando deja de ser solo teórico para ser práctico.

¿Qué mejoras destacarías en las condiciones de trabajo en las mujeres empleadas a partir de la acción sindical de Comisiones Obreras?

Begoña - Ha habido muchas, pero no debemos olvidar que mujeres empleadas las hay con circunstancias muy diversas, desde las que tienen bastante buenas condiciones de trabajo, hasta las que están en esa frontera con los cuidados o las empleadas de hogar, que continúan estando fuera del Estatuto de los Trabajadores, a pesar de ser un colectivo asalariado como el resto.

Para mí este colectivo es un reto enorme, porque no sé para qué profesionalizamos los cuidados en materias como la atención a la dependencia, si nos encontramos con que se trata de colectivos inminentemente feminizados enmarcados en convenios basura.

¿Sobre qué aspectos tendríamos que incidir para seguir mejorando las condiciones de las mujeres trabajadoras?

Elena - Los últimos avances en materia de acción sindical que se han desarrollado desde la organización, como el salario mínimo interprofesional, que repercute en un millón trescientas mil personas asalariadas, o el salario mínimo de convenio, parecen muy generales pero, si analizas los datos, te das cuenta de que va a afectar principalmente a las mujeres y además a algunos sectores en concreto como el sector de servicios donde el 30% somos mujeres.

Aun así, tenemos que seguir trabajando en aspectos como la conversión de nuestros contratos temporales a contratos indefinidos, que no tienen la misma repercusión económica que los de los hombres, ya que en nuestro caso no llegan al 35%.

Hay que seguir trabajando en todas las brechas que van a condicionar nuestra relación laboral, tenemos que ir más allá de la búsqueda de empleo y que este sea de mejor calidad, seguir luchando por la erradicación de la economía sumergida, o paliar los elementos claves que conocemos y que nos hablan de que un factor crucial es la penalización de género.

Como sindicalistas debemos llevar todo esto a las empresas, conseguir que se entienda la necesidad de hacer planes de igualdad y trabajar por la acción positiva dentro de los convenios.

¿Cuáles son los aspectos que no deberíamos olvidar?

Begoña - Hay una frase que dice que la lucha contra el poder es la lucha de la memoria contra el olvido. Yo creo que tener memoria colectiva, memoria histórica, es muy importante. Esto no significa estar siempre pensando en el pasado, sino entender que no venimos de cero, que hubo otras luchas antes.

¿Cómo debemos afrontar la individualización del mercado laboral?

Elena- Es necesario que la gente se coordine, se organice, que entienda que el sindicato es el espacio para defender los derechos colectivos y las herramientas que los protegen y, además, esta defensa se tiene que hacer desde la transversalidad de género.

¿Cómo va a condicionar la realidad política la agenda movilizadora de las mujeres?

Begoña - Yo creo que ya la está condicionando. Ha generado la creación de VOX, que desde mi punto de vista ha surgido del antifeminismo, como una reacción frente a algo que reconoce que existe.

Creo que el feminismo tiene que aceptar que surjan movimientos en contra y que lo peor que le puede pasar es la autosatisfacción, dormirse en los laureles de convocar manifestaciones que han sumado millones de personas.

Eso es muy importante, nos da una fuerza, pero vivimos en un país de 46 millones y en un mundo de siete mil millones que nos obliga a estar constantemente en alerta, sabiendo la fuerza que tenemos pero creando alianzas, profundizando en las reivindicaciones y en los resultados. Es necesario evaluar.

Mantener la movilización latente desde las reivindicaciones concretas y con evaluación para saber que van prosperando. Luther King lo explicó de forma lapidaria: "La gente no se moviliza por la conciencia de justicia sino por la posibilidad de cambiar las cosas".

Elena - Sí, condiciona y va a condicionar más aún. Es un hecho que el voto femenino ha sido muy importante para un gobierno progresista.

Para terminar... ¿Cómo ha afectado a vuestra vida la Secretaría de Mujeres?

Begoña - Cuando yo empecé la Secretaría de la Mujer de Comisiones era muy colectiva, ni siquiera se llamaba Secretaría sino la Comisión de la Mujer. Fue un acuerdo en la Asamblea de Barcelona impulsada por mujeres como Carmen Fraile y Nuria que incidieron en la necesidad de crear una estructura de mujeres en el sindicato. Éramos una sociedad clandestina todavía, un equipo, lo que permitió que el trabajo continuara sin problemas cuando me fui a la Secretaría, porque fue muy duro. Comisiones ha sido muchísimo en mi vida, ha sido una escuela de la que todavía ahora me siguen sirviendo muchas cosas.

Soy marcelinista, con todo lo que era Marcelino y el concepto de la lucha desde la presión y la movilización, dese el movimiento y la organización. Todas esas cosas, como recetas cortas, siguen siendo muy importantes en mi vida.

Estoy agradecida a Comisiones por eso, porque me ha ayudado a entender el fondo, a gobernar mi vida, a administrar mi tiempo, mis ilusiones, mis relaciones humanas... Estoy muy agradecida, aunque eso no quiere decir que la organización me haya aportado el 100% de lo que soy.

Elena - Me permite alimentarme de todo el mundo que me rodea, de toda la organización, de todas las mujeres que he conocido y que sigo conociendo.

Evidentemente, muchas veces las acciones no solo pueden centrarse en las ganas de hacer cosas, sino en que las que pongamos en marcha tengan resultados, como el hecho de que crezcamos en más de 50 nuevas afiliadas al día en el último año. Eso quiere decir que lo estamos haciendo bien.

Además, tengo modelos como el de Begoña, que además de tener un papel fundamental dentro de la propia organización es una imagen de lucha como mujer. Ella y toda la genealogía feminista que ha habido dentro de la propia Secretaría de las Mujeres, algo que para mí es fundamental.



ACCIÓN SINDICAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: UN LARGO CAMINO POR RECORRER

Mari Cruz Vicente Peralta.- Secretaria confederal de Acción Sindical de CCOO

El diálogo social y la negociación colectiva son dos campos de la acción sindical desde los que CCOO debe abordar las propuestas necesarias para hacer frente a la desigualdad que por razón de sexo y de género se produce en el mercado de trabajo. Sin obviar nuestra necesaria implicación, como sindicato sociopolítico, para impulsar los cambios políticos y sociales urgentes que son necesarios para derribar brechas existentes y este sistema patriarcal que sigue situando a las mujeres en inferioridad y dependencia.

La recesión sufrida por la economía española en los últimos años y las reformas laborales llevadas a cabo a lo largo de este período, han provocado una importante devaluación salarial y del resto de condiciones de trabajo, que ha sido más profunda en los empleos de salarios más bajos, donde la presión del desempleo ha sido mayor.

Las políticas de igualdad en el seno de las empresas no han quedado al margen de este deterioro y, así, hemos visto cómo los planes de igualdad en las empresas tuvieron un fuerte frenazo, cuando no un retroceso.

Es constatable que las políticas de recortes han contribuido a que la sociedad sea más desigual que se hayan agrandado las situaciones de pobreza, y que las brechas salariales se hayan aumentado, de forma especial la brecha de género. Esta realidad llevó al sindicato a poner en el centro de nuestras reivindicaciones, el impulso de los salarios y de forma especial los salarios más bajos.

Bajo estas premisas abordamos la negociación del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) en 2018. Acuerdo que se suscribió entre las Confederaciones Sindicales de CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales de CEOE y CEPYME.

No ha sido un acuerdo de grandes contenidos pero debemos resaltar algunos de los aspectos más relevantes orientados a facilitar la mejor distribución de la renta y a paliar la desigualdad que creció de manera importante a lo largo de la recesión y que no ha flexionado de manera significativa a la baja durante la recuperación iniciada.

El acuerdo del AENC se concretó en un incremento salarial que deberá situarse por encima del 2% y en el entorno del 3% en 2018, 2019 y 2020 y un salario mínimo de convenio (SMC) que deberá aumentar hasta situarse en 14.000 euros brutos en el año 2020.

Esta medida tiene una incidencia importante a la hora de reducir la brecha salarial por razón de género, al ser las mujeres quienes se sitúan en mayor medida por debajo de esta cantidad.

Según el estudio efectuado por el Gabinete Económico Confederal del sindicato, el 15,3% de la personas asalariadas tienen salarios por debajo de 14.000€, de ellas el 19,40% son mujeres, y el 12,27 % son hombres, una diferencia de más de 7 puntos; aunque hay comunidades autónomas que esta diferencia, llega al 20%, por tanto, esta mejora de los salarios tiene una repercusión directa en los salarios de las trabajadoras.

Sin duda, ahora toca extender este acuerdo al conjunto de la negociación colectiva, en el empeño de que no haya convenios colectivos por debajo de esa cantidad, porque de eso también va la lucha contra la brecha salarial por razón de género.

El IV AENC también emplaza a establecer un marco de diálogo para alcanzar un acuerdo en materia de formación profesional para el empleo, elemento clave, donde la perspectiva de género ha de ser imprescindible, para no seguir ahondando en la segregación formativa y evitar que se abran nuevas brechas como la digital.

También se acordó trasladar al ámbito de diálogo social tripartito la puesta en marcha de medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, que recojan como mínimo un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia o la equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad, de forma



equitativa, igualitaria e intransferible; la realización de un estudio cualitativo de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género, con el que se informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven a impacto de género.

Los poderes públicos tendrán que incentivar que se pongan en marcha todas estas medidas, para ello, necesitamos que se constituya el Gobierno cuanto antes, para poder abordar cuestiones que urgen, como es el caso.

Algunas medidas se vieron en la mesa de diálogo social y fueron plasmadas en el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, y otras quedan pendientes. No obstante, en el ámbito de las empresas hemos de tener una especial atención al registro salarial, una competencia de la empresa que tenemos que llevar al ámbito de la negociación colectiva.

No quiero terminar sin hacer referencia, al acuerdo de diálogo social referente al subsidio para mayores de 52 años, regulado en el RD Ley 8/2019. La nueva regulación de subsidio no solo recupera los derechos anteriores, si no que mejora en algunos aspectos que tienen una clara repercusión sobre las mujeres de forma directa, partiendo del dato que del total de las personas mayores de 50 años, con más de cuatro años en desempleo, son mujeres en el 60%.

Se revierte la parcialidad del subsidio, de forma que tras un contrato a tiempo parcial, éste se percibe en su totalidad, esto benéfica de forma clara a las mujeres teniendo en cuenta que del total de personas beneficiarias de prestación con parcialidad el 73% son mujeres.

Comprobamos que realizar nuestra acción sindical con perspectiva de género tiene resultados positivos, pero aún nos queda mucho camino por recorrer, tanto en la extensión de las ideas como en la práctica sindical para seguir avanzando en un camino que no tiene marcha atrás.