

# REVISTA

## estudios y cultura

### SUMARIO

**Amaia Otaegui** | Presentación

Entrevista de Carmen Rivas a **Cristina Almeida**: 'La democracia que vivimos no fue otorgada, fue conquistada'.

**Mar Maira Vidal** | 'Mujeres en mundos de hombres: La segregación, la discriminación y el acoso por razón de género y sexual en los estudios y ocupaciones masculinizados'

**Empar Aguado**: 'Mujeres en mundos de hombres: las estibadoras portuarias'.

**Natividad Mendoza Navas**: 'El acoso en la negociación colectiva'.

**Ofelia de Felipe**: 'Por el Convenio Internacional contra la violencia de género en el trabajo'.

**Lidia Arroyo**: La digitalización y la igualdad de género en el mercado de trabajo.

**Núria Sánchez Mira**: 'Precariedad, crisis y división sexual del trabajo'.

**Susana Alba y Ana Fernández Asperilla**:

'El comercio irregular entre Ceuta y Marruecos: una actividad femenina y sin derechos'.

**Juan Jorganes**: 'Las mujeres del silencio' de Svetlana Aleksíevich y Fernanda Romeu.

**Amaia Otaegui**: 'Negociación colectiva, igualdad y democracia' de Mariluz Rodríguez.



ESPECIAL  
8  
MARZO

**REVISTA 'ESTUDIOS y CULTURA'** | Consejo de Redacción: José Babiano, Ramón Baeza, Bruno Estrada, Ana Fernández Asperilla, Pepe Gálvez, Amaia Otaegui, Félix Ovejero, Carmen Rivas, Fernando Rocha y Juan Vargas.

**Fundación 1º de Mayo**. Centro Sindical de Estudios de CCOO. C/ Longares,6. 28022 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838 | www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es. ISSN: 1989-4724

Amaia Otaegui, coordinadora del Centro 8 de Marzo

# Presentación

Este número especial de la Revista Estudios y Cultura de la Fundación 1º de Mayo celebra el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres. El número se abre con una entrevista que Carmen Rivas realiza a Cristina Almeida con ocasión de la presentación del libro 'Cristina, Manuela y Paca. Tres vidas cruzadas entre la justicia y el compromiso', en el marco de los actos conmemorativos del 40 aniversario de los asesinatos de los Abogados de Atocha.

Espléndida apertura para este número especial, pues enlaza y une nuestra historia reciente con el hoy y ahora. Se presenta desde la vocación de escaparate donde se exponen resumidamente los trabajos de investigación de diversas profesoras de varias universidades españolas, así como las aportaciones de estudios e análisis realizados por mujeres vinculadas al entorno sindical. Este conjunto de presentaciones hace pensar que algo está cambiando intensamente en la investigación social en España cuando tantas y tan buenas profesionales centran sus esfuerzos en abordar las distintas manifestaciones del machismo y la cultura patriarcal en las relaciones de trabajo.

Tanto Mar Maira (Universidad de Valladolid) como Empar Aguado (Universidad de Valencia) se refieren a un tema central en la creación de desigualdad laboral y social como es las distintas formas de segregación laboral que mantienen a mujeres y hombres en espacios laborales diferentes, y en ocasiones, dificultando o incluso impidiendo la participación laboral de las mujeres en profesiones u ocupaciones concretas, como es el caso de las estibadoras. Natividad Mendoza (Universidad de Castilla-La Mancha) reflexiona sobre el acoso y otras formas de violencia en el trabajo

desde la perspectiva de las formas de regulación convencional que se han negociado en los convenios colectivos y los planes de igualdad. Con la misma temática, Ofelia de Felipe del Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo escribe sobre el proyecto OIT para conseguir un convenio sobre la prevención y el tratamiento de la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.

Núria Sánchez (Universidad Autónoma de Barcelona) presenta una síntesis de los efectos de la crisis económica y financiera sobre la división sexual del trabajo y Lidia Arroyo (investigadora de la Universidad Oberta de Catalunya y profesora de la Autónoma de Barcelona) aborda una investigación de gran actualidad pero muy poco investigada sobre los efectos de la digitalización en la igualdad de género en el mercado de trabajo. Por otro lado, Susana Alba y Ana Fernández del Centro de Documentación de las Migraciones de la Fundación 1º de Mayo firman un interesante análisis del caso de las porteadoras marroquíes que llevan la mercancía de Ceuta a Marruecos, una actividad irregular marcada por la precariedad, la explotación y la falta de derechos laborales.

Juan Jorganes nos trae el comentario de dos libros: *La guerra no tiene rostro de mujer*, donde Svetlana Aleksievich recoge los recuerdos de cientos de mujeres que combatieron en el Ejército Rojo durante la Segunda Guerra Mundial y Fernanda Romeu recoge en *El silencio roto* testimonios de mujeres que lucharon contra el franquismo y para finalizar Amaia Otaegui se hace eco de la publicación del libro de Mariluz Rodríguez 'Negociación colectiva, igualdad y democracia'.

Que lo disfrutéis. ✓

## ENTREVISTA

**Cristina Almeida**  
ABOGADA LABORALISTA

## 'La democracia que vivimos no fue otorgada, fue conquistada'

Entrevista realizada por Carmen Rivas

**D**e origen extremeño, cuando tenía once años, su familia se trasladó a Madrid. Hizo los estudios de secundaria, como casi todos los niños y niñas de la época, en un colegio religioso. Después cursó estudios de Derecho en la Universidad Central y fue en la facultad donde descubrió una nueva manera de ver la vida y de entenderla. Es, precisamente en su etapa universitaria, cuando entra en contacto con el Partido Comunista de España (PCE) y, a través de campañas de alfabetización, con los barrios de la periferia como Vallecas o El Pozo. Esa otra realidad, de resistencia y lucha por mejores condiciones de vida, de trabajo y contra la dictadura van a cambiar su vida para siempre.

A los 22 años, nada más terminar la carrera de derecho ejerció la abogacía y un año después empezó a trabajar como abogada laboralista en Madrid.

Su sensibilidad social y su compromiso con los valores democráticos le hizo muy pronto destacar como defensora de los derechos de los trabajadores ante los tribunales de justicia y en la defensa de los presos políticos durante el franquismo.

En 1977, fue una de las abogadas de la acusación en el juicio por el asesinato de los abogados de Atocha.

Recientemente se ha presentado el libro "Cristina, Manuela y Paca. Tres vidas cruzadas, entre la justicia y el compromiso", en la sede de CCOO. El acto contó con la participación de Cristina Almeida, Manuela Carmena y Francisca Sauquillo, de Victoria Ortega, presidenta del Consejo General de la Abogacía Española; Jaime Cedrún, secretario general de CC.OO de Madrid; Sonia Gumpert, decana del Colegio de Abogados de Madrid; Ramon Perelló, director editorial de ediciones Penín-



**D**efendía, sobretodo, a trabajadores y presos políticos. A los presos políticos no les cobrábamos nada y a los trabajadores un porcentaje si ganábamos los juicios.

sula y Alejandro Ruiz-Huerta, presidente de la Fundación Abogados de Atocha.

A las tres les unen muchas cosas. Fueron estudiantes y activistas en la muy masculinizada universidad española de los años sesenta. Pioneras en el campo del derecho laboral y en el compromiso político, sus vidas han sido referencia para toda una generación de letradas que colocaron en el primer plano de su actividad profesional la lucha por la justicia y los derechos durante la dictadura franquista.

Paca Sauquillo a partir de los movimientos cristianos de base, Cristina Almeida y Manuela Carmena desde su temprana militancia comunista; Cristina como candidata a la presidencia de la Comunidad de Madrid y antes como concejala en el Ayuntamiento; Paca como candidata a la alcaldía de la capital de España y Manuela como alcaldesa; las tres, desde diferentes presupuestos en la abogacía y la judicatura, en las instituciones y los movimientos sociales, han sido, y siguen siendo, protagonistas de la recuperación de las libertades y de la construcción de la democracia en España.

**Pregunta.: ¿Por qué eligió estudiar derecho y como llega a ser una de las primeras abogadas laboristas de Madrid y de España?**

Respuesta.: Me pasé a letras tras hacer un bachillerato de ciencias para lo cual fue necesario un permiso del entonces ministro de educación. Me fui a estudiar derecho pensando en la criminología y en la delincuencia juvenil.

En el primer año de la facultad me fui a Granada a hacer una campaña de alfabetización y eso ya me dio un conocimiento de la vida totalmente distinto. Entré en contacto con las injusticias, vi en qué condiciones estaban los trabajadores y eso, me llevó el año siguiente, en 1961 al pozo del Tío Raimundo, con el Padre Llanos a ocuparme de otra campaña de alfabetización.

Mientras, seguía mis estudios en la facultad y se produjo la detención y el asesinato de Julián Grimau. Asistí a una charla sobre la pena de muerte. Todo esto hizo que me diera cuenta de que el derecho podía ser útil para muchas cosas además de lo que conocía hasta ese momento.

Ya en el último curso de carrera, estuve aprendiendo en la Calle de La Cruz con M<sup>a</sup> Luisa Suarez y Antonio Montesinos que habían abierto el primer despacho laborista. Además, en esos años se creó el Tribunal de Orden Público, el famoso (TOP) con lo cual muchos casos que antes estaban bajo jurisdicción militar pasaron a ese tribunal, donde pudimos defender a los presos políticos y a los trabajadores detenidos en huelgas y reuniones, entonces ilegales.

**P.: ¿Cómo fue su primera experiencia en un despacho laborista?**

R.: Primero tuvimos el despacho en la calle Modesto Lafuente pero había tantas colas, tanta gente que nos vimos obligados a trasladarnos a unas instalaciones más grandes en la calle Españolito. Yo me dedicaba a defender casos en el Tribunal de Orden Público. Defendía, sobretodo, a trabajadores y presos políticos. A los presos políticos no les cobrábamos nada y a los trabajadores un porcentaje si ga-

**E**l libro pretende ser un homenaje al papel antifranquista de las tres, así como a nuestro compromiso en defensa de los derechos humanos.

nábamos los juicios. Cuando había una huelga y la policía detenía a trabajadores, los defendíamos y si ganábamos nos íbamos a celebrarlo con ellos.

De la experiencia en los despachos también hay que destacar la calidad humana, no solo para el derecho, sino para la vida. Si alguien veía una película, la contaba y la compartíamos, compartíamos la vida en un sentido amplio.

**P.: La actividad en esos despachos laboristas se produjo en plena dictadura, cuando partidos políticos y sindicatos eran ilegales ¿Cómo se adaptaron a la nueva situación de legalidad?**

R.: Cuando los partidos políticos y los sindicatos fueron legalizados los despachos de abogados laboristas dejaron de ser necesarios. Unos abogados decidieron seguir trabajando en y para Comisiones Obreras y otros, pensamos que teníamos que iniciar una nueva etapa. Yo, que tenía una vida política muy activa, afiliada al Partido Comunista, fui elegida concejala del Ayuntamiento de Madrid en 1979, en el que gobernamos con Enrique Tierno Galván cabeza de lista del PSOE y primer alcalde democrático de Madrid.

**P.: Muchos y grandes cambios se produjeron en España en esos primeros años democráticos, en particular en el campo legislativo.**

R.: En el ejercicio de la abogacía nos íbamos adaptando a las nuevas situaciones. Asistimos a un gran cambio legislativo en España. Por ejemplo, en 1975 se abolió la ley por la que la mujer tenía que pedir permiso para cualquier cosa, incluso para abrir una cuenta corriente. Después, aunque la igualdad real todavía no se ha conseguido porque eso siempre es un proceso lento, si que se ha conseguido la igualdad ante la ley y, eso es un avance importante.

**P.: Recientemente, en el marco de los actos conmemorativos del 40 aniversario del asesinato de Atocha, tu, Manuela Carmena y Paca Sauquillo sois las protagonistas del libro «Cristina, Manuela y Paca. Tres vidas cruzadas, entre la justicia y el compromiso».**

R.: A través de la Fundación Abogados de Atocha varios historiadores estaban trabajando en hacer la memoria histórica de Asturias contada por los trabajadores, los mineros. Para ello los entrevistaban y hablaban con los trabajadores que había sufrido la represión, que habían sido detenidos y represaliados y casi todos contaban su experiencia y decían cuando vino el abogado, el abogado nos sacó del calabozo. Hasta tal punto eran las referencias a los despachos de abogados y a los propios abogados que los historiadores que estaban que investigaban esos hechos se plantearon que para contar aquello era imprescindible recoger esa parte y contar la experiencia.

**P.: ¿Y de qué manera termina concretándose esa idea?**

R.: Los historiadores Irene Díaz, José G. Alén y Rubén Vega decidieron hacer unos libros sobre los abogados antifranquistas y ya habían hecho dos tomos. Uno de abogados laboristas que habían muerto y otro sobre abogados en los despachos de toda España y el tercero, al coincidir que Manuela, Paca y yo habíamos estudiado en la misma facultad y éramos tres mujeres que habíamos sido muy activas en la



**L**a democracia que vivimos no fue otorgada, fue conquistada a un precio muy alto. Para muchas personas, el mayor que se podía pagar porque se dejaron la vida.

lucha contra la dictadura. El libro pretende ser un homenaje al papel antifranquista de las tres, así como a nuestro compromiso en defensa de los derechos humanos. Se da también la circunstancia de que Manuela Carmena es la Alcaldesa de Madrid y la titular del despacho de Atocha donde hacer 40 años fueron asesinados abogados de todos los despachos laboristas de Madrid que estaban allí reunidos.

**P.: Fueron momentos muy difíciles, una prueba dura para una ciudadanía que tenía el afán de una sociedad con plenitud de derechos, con las garantías que solo puede dar una democracia.**

R.: Vivimos una semana muy, muy difícil. Ese domingo mataron a Arturo Ruíz y en su funeral murió por disparos de la policía Mari Luz Najera. Fue una semana terrible. El tránsito a

la democracia costó muchos muertos, mucha sangre. Por eso la transición fue posible gracias al compromiso de muchas organizaciones, de mucha gente para conseguir las libertades. No fue algo que ocurrió de pronto, fue un proceso largo y lento que supuso un gran sacrificio para muchas personas, en el que fueron asesinados los abogados de Atocha y muchas otras personas. La democracia que vivimos no fue otorgada, fue conquistada a un precio muy alto. Para muchas personas, el mayor que se podía pagar porque se dejaron la vida.

**P.: En aquella época era algo insólito ver tantas mujeres defendiendo a los trabajadores y enfrentándose a la dictadura. ¿Lo tuvieron especialmente difícil?**

R.: En el Colegio de Abogados entonces había muy pocas mujeres. Chocó mucho que casi todas nos dedicáramos a defender a los trabajadores y los presos políticos. Es muy curioso pero si un abogado defiende a un violador, nadie piensa que el también es un violador, sin embargo, si defendías a un comunista automáticamente también lo eras. Todas estas cosas han marcado nuestras vidas para todo. También para la felicidad. Yo no solo no me arrepiento si no que me siento una persona realizada en todos los sentidos: en el profesional, en el moral, en el de las vivencias y los amigos. En todos.

**P.: Cambiando un poco de tema, en su opinión ¿cual es la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?**

R.: Absoluta y total. Antes de ser legales los sindicatos, era ya legal la actuación sindical. Los sindicatos no han tenido que existir para ser sindicatos democráticos. Lo eran porque en su lucha había una parte laboral y también un lado política, de lucha por la libertad, una

lucha común por la consecución de un sistema democrático. Los sindicatos, en particular CCOO, pusieron la semilla de la democracia en la transición.

La democracia no la hicieron unos señores sentados firmando unos documentos, la hizo la gente que creyó que la democracia era posible y luchó por ella. La hicieron casi desde el mismo momento en que terminó la guerra ci-

**T**enemos que ser muy pedagógicos sobre todo con los jóvenes. Hay que explicar lo que son los sindicatos en los institutos y las escuelas.

vil. Unos se echaron al monte, otros se metieron en las estructuras del sindicato vertical en las empresas en las que trabajaban para ir conquistando parcelas de libertad.

**P.: ¿Qué valoración hace de los sindicatos españoles en cuanto a su aportación en la conquista de la democracia?**

R.: Fue decisiva. Yo me siento de los sindicatos, aunque nunca estuve organizada porque siempre he sido mi propia jefa, era autónoma, nunca quise trabajar para otros. Los sindicatos han vivido la lucha contra la dictadura en primera persona y yo me siento comprometida con eso. Los sindicatos existían sin estructura porque había gente que se dedicaba a la defensa de los derechos de los trabajadores en una situación de ilegalidad, donde los sindicatos, excepto el vertical que representaba a los trabajadores y a los empresarios, estaban fuera de la ley. Tenemos que ser muy pedagógicos sobre todo con los jóvenes. Hay que explicar lo que son los sindicatos en los institutos y las escuelas. ✓

María del Mar Maira Vidal | Universidad de Valladolid

## Mujeres en un mundo de hombres: La segregación, la discriminación y el acoso por razón de género y sexual en los estudios y ocupaciones masculinizados<sup>1</sup>

**E**n el mercado de trabajo español y europeo sigue existiendo a día de hoy segregación horizontal y vertical por género y una desigualdad de oportunidades muy significativa en el acceso, el mantenimiento y la promoción en el empleo entre mujeres y hombres. Y esto acarrea consecuencias muy negativas para las primeras.

En España, la mayoría de mujeres o varones trabajan en ramas de actividad en las que prevalece su propio género, en 2011 sólo un 18% de la mano de obra trabajaba en ocupaciones en las que había paridad. El número de féminas en el mercado laboral aumentó en más de millón y medio entre 2001 y 2011, no obstante, los índices de segregación por género apenas han variado. La infrarrepresentación de las mujeres en muchos sectores productivos y ocupaciones es muy destacable en la Unión Europea y España en la actualidad (también en otros países). Por ejemplo, en España en 2015 la tasa de ocupación femenina era muy baja en sectores como la industria manufacturera, con un 26,1% de trabajadoras, y la construcción, con un 8,61%.

Existen muchas más ocupaciones y subsectores productivos masculinizados que feminizados, por lo que las trabajadoras tienen menos opciones para elegir que los trabajadores varones. Las mujeres se concentran en sectores como la administración pública, la sanidad y la educación, mientras los porcentajes de acceso a ocupaciones y subsectores masculinizados prácticamente se han estancado en las últimas décadas.

Además, las mujeres se encuentran con muchas más dificultades para mantener el empleo o promocionar en las ocupaciones masculinizadas que los varones en las ocupaciones feminizadas. Esto es debido a las situaciones de discriminación por razón de género, acoso por razón de género o sexual que sufren. Por otro



**E**l modelo de relaciones laborales que existe en muchos sectores productivos perjudica seriamente a las mujeres que desean acceder a ocupaciones masculinizadas.

lado, son numerosas las investigaciones que demuestran que un factor explicativo de la diferencia salarial entre géneros es la concentración en diferentes ocupaciones.

En lo que respecta al mercado de trabajo, el modelo de relaciones laborales que existe en muchos sectores productivos en España y demás países mediterráneos perjudica seria-

mente a las mujeres que desean acceder a ocupaciones masculinizadas. Este modelo se basa en el recurso a redes de contactos informales para contratar a los trabajadores y el aprendizaje en el trabajo. Sin embargo, es mucho más inclusivo el modelo que impera en los países nórdicos y germanos, que se caracteriza por selecciones de personal formalizadas y protocolarizadas que evalúan las cualificaciones adquiridas en instituciones de educación públicas o sectoriales. La puesta en marcha de un protocolo a la hora de realizar una selección minimiza la influencia de los prejuicios de los seleccionadores de personal, se reduce la subjetividad en sus decisiones y con frecuencia deben rendir cuentas sobre las variables utilizadas para tomarlas.

En España, el tejido empresarial está formado en su mayor parte por pequeñas empresas que invierten escasos recursos en la selección de trabajadores. Esta es realizada en muchas ocasiones por personas que no cuentan con formación en recursos humanos ni con la objetividad que garantice el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones al que obliga la legislación. Por tanto, en las selecciones de personal para desempeñar ocupaciones masculinizadas se aprecia una tendencia a homogeneizar la composición de este, los seleccionadores tienden a contratar a personas similares demográficamente a sí mismos y a la plantilla existente por distintas razones: los prejuicios de género; la falta de confianza en la profesionalidad de las féminas, a las que no se considera aptas para ocupar determinados empleos; la consideración de que los puestos de trabajo están sexuados; la concepción de que de esta manera el grupo de trabajo no perderá cohesión; etc.

Así, las mujeres se enfrentan con grandes dificultades a la hora de acceder a un empleo en las ocupaciones y sectores masculinizados, pues su contratación depende de los empleadores a título individual y éstos tienden a descartar a los potenciales trabajadores que no encajan con el estereotipo social. Esto ocurre tanto en las grandes como en las medianas y las pequeñas empresas, aunque muy especialmente en las últimas que, tal y como hemos comentado, son la inmensa mayoría. Las com-

pañías grandes o en expansión están sujetas por lo general a mayores cambios y, en ese contexto, tienden en ocasiones a tomar decisiones atípicas, muy en especial en épocas de ciclo económico expansivo.

Muchas ocupaciones están claramente sexuadas a favor de los varones, puesto que requieren de aptitudes que se asumen en estos y no en las mujeres. De acuerdo con la construcción social de género y del trabajo, se atribuye una determinada naturaleza a las mujeres que es proclive al desarrollo de las

**L**as ocupaciones masculinizadas están mitificadas en ocasiones de tal manera que se evita o dificulta la incorporación de las mujeres, un ejemplo son las desempeñadas en el sector de construcción o en la industria.

ocupaciones existentes en el mercado de trabajo que son una prolongación de las tareas domésticas y la crianza de los hijos. En nuestras sociedades, la visión estereotipada de género sigue atribuyendo a las mujeres determinadas competencias, como son el cuidado, el buen trato con las personas, la meticulosidad y la limpieza; y a los varones la fuerza física o el buen manejo manual de herramientas, maquinaria y tecnología.

Las ocupaciones masculinizadas están mitificadas en ocasiones de tal manera que se evita o dificulta la incorporación de las mujeres, un ejemplo paradigmático son muchas de las desempeñadas en el sector de construcción o el de industria. Así, se supone que las ocupaciones masculinizadas son muy exigentes y mucho más que las feminizadas a nivel físico y psicológico y se invisibiliza la severidad de las segundas. No obstante, distintos estudios han puesto en tela de juicio estos mitos y destacan la penosidad de ocupaciones feminizadas como las desempeñadas por el personal sanitario, en las que con frecuencia se levanta mucho peso en posiciones corporales muy incómodas cuando se mueven los cuerpos de los

enfermos, se trabaja de pie, en turnos de noche, los fines de semana y con importantes cargas emocionales. De esta forma, es habitual ignorar o infravalorar tanto las cualificaciones de las ocupaciones feminizadas como su rudeza. Según, la Encuesta sobre Seguridad y Salud en el trabajo de 2007 del Instituto Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania (BAuA), un porcentaje importante de las y los trabajadores del sistema de salud levantan en el día a día más peso que los del sector de construcción.

En este sentido, es importante resaltar que, en este mundo androcéntrico, los varones constituyen por lo general la figura neutra y el referente de normalidad para realizar, por ejemplo, las valoraciones de muchos puestos de trabajo. Por tanto, cuando los hombres no pueden realizar una determinada tarea por su penosidad, como por ejemplo levantar un determinado peso en un taller de reparación y mantenimiento de vehículos a motor, se recurre a la ayuda de otro sin problematizar la situación; pero cuando las mujeres no pueden hacerlo se visibiliza y pone en evidencia su necesidad de apoyo y se atribuye a su supuesta debilidad.

Dicho esto, es importante hacer hincapié en que en nuestra sociedad el punto de vista esencialista de género sigue institucionalizado en la familia, el sistema educativo, el mundo empresarial, etc. Las orientaciones hacia el trabajo de niñas y niños son diferentes y esto tiene consecuencias importantes en las elecciones de unas y otros. La socialización de género les lleva por lo general a interiorizar distintos gustos y preferencias. Asimismo, las y los jóvenes saben de manera más o menos consciente que, por lo general, los distintos estudios y empleos tienen género, y suelen elegir aquellos en los que vayan a tener más oportunidades y menores dificultades en el acceso a una ocupación, su mantenimiento y la promoción. Las estadísticas del Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte, sobre el género de los estudiantes de distintos Ciclos Formativos de Formación Profesional en el curso 2013-14, muestran de manera evidente la existencia en la actualidad de estudios masculinizados o feminizados. En el curso 2014-15 sólo



**E**s importante hacer hincapié en que en nuestra sociedad el punto de vista esencialista de género sigue institucionalizado en la familia, el sistema educativo, el mundo empresarial.

un 3,36% de los estudiantes eran varones en el Ciclo Formativo de Grado Medio en Imagen Personal y un 18,15% en Sanidad, mientras que sólo un 3,38% eran mujeres en el Grado Medio de Electricidad y Electrónica, un 1,42% en Edificación y Obra Civil y un 4,49% en Madera y Mueble.

Las féminas son una minoría en muchos estudios y ocupaciones, en los que predominan los varones, por lo que son muy visibles y atraen la atención de manera desproporcionada. Esto supone a veces una presión y tensión importantes para ellas. En ocasiones se les adscriben, por el simple hecho de ser mujeres, características muy cargadas simbólicamente relativas a sus habilidades, aptitudes, comportamientos, etc. Por ejemplo, se presupone que no son buenas jefas porque por naturaleza no saben ejercer adecuadamente la autoridad, o que por la misma razón son torpes en el manejo de maquinaria o tecnología. Se

apela con frecuencia a diferencias con respecto a los hombres que son inexistentes.

En esta línea, es muy común que las aptitudes de las mujeres no se hagan notar como las de los varones, ni en los estudios, ni en las ocupaciones masculinizadas, y se vean obligadas a esforzarse mucho más que ellos. Se encuentran en la tesitura de tener que desplegar una energía extra para demostrarlas, es lo que algunas autoras han denominado “efecto demostración”, y tienen que estudiar o trabajar mucho más y mejor que sus compañeros varones con el fin de hacerse valer.

Las sanciones por elegir estudios o un empleo que se aleja de la norma social y la socialización de género son de distinto tipo, desde la discriminación y el acoso por razón de género al acoso sexual por parte de directores de centros educativos, profesores, jefes y/o compañeros de estudio o trabajo. El entorno en las instituciones educativas y los centros de trabajo es en ocasiones intimidatorio, hostil y ofensivo para las mujeres, que son consideradas como un mero objeto de burlas, rumores, chistes, comentarios humillantes y atención sexual, y muy visibles en lo que se refiere a su condición de mujer y su apariencia física. Con frecuencia se les recuerda constantemente que no están en el lugar adecuado y se les sugiere o presiona con el fin de que cambien de estudios o escojan otras ocupaciones.

Los varones crean en parte su propia identidad en oposición al género femenino y, al igual que las mujeres, en torno a la profesión que desempeñan. Por consiguiente, en algunos casos perciben que su identidad se tambalea y se muestran renuentes, o incluso ofensivos y violentos, cuando las mujeres acceden a espacios que consideran de su uso exclusivo como los estudios, sectores u ocupaciones masculinizadas. En esta línea, hay mujeres que en estos espacios han sufrido situaciones en las que compañeros de estudio o trabajo, profesores o jefes les han aislado socialmente, tanto en el propio centro de estudios o trabajo, como de los encuentros o eventos informales que se organizan fuera de estos; no les han comunicado información importante para desempeñar sus estudios o trabajo; no les han prestado ayuda o apoyo; les han realizado pe-

ticiones contradictorias; les han reprendido continuamente sin felicitarles por su logros; les han tratado de manera diferenciada a sus compañeros varones; y les han degradado y minado la autoestima hasta provocar problemas de salud importantes.

Por tanto, muchas mujeres que desarrollan estudios u ocupaciones masculinizadas dedican bastante tiempo a resolver relaciones o interacciones problemáticas, lo que les genera altos niveles de estrés. Todo esto provoca que en muchos casos intenten pasar lo más inad-

**E**n las instituciones públicas y el mercado de trabajo en nuestro país existe un problema grave de segregación, discriminación y acoso por razón de género y sexual que debe ser solventado.

vertidas posible, lo que puede tener consecuencias negativas sobre su rendimiento o sus resultados académicos o en el trabajo; en una imagen propia distorsionada que no se adapta a la realidad de sus logros; y, en definitiva, una sensación de frustración. En otros casos concluyen con el abandono de los estudios, el puesto de trabajo o la ocupación.

Dicho todo esto, podemos concluir que en las instituciones públicas y el mercado de trabajo en nuestro país existe un problema grave de segregación, discriminación y acoso por razón de género y sexual que debe ser solventado. Así, es necesario que los poderes públicos diseñen y pongan en marcha campañas, guías, protocolos de prevención y actuación y planes de acción correctivos que estén dirigidos a la dirección, el profesorado y el estudiantado de los centros educativos desde infantil y primaria. El fin es romper con los estereotipos de género, promover el acceso de las mujeres a los estudios y las ocupaciones masculinizadas y detectar los casos de discriminación y acoso y actuar al respecto. Es indispensable que las administraciones públicas hagan cumplir con la legislación en materia de igualdad en las instituciones educativas.

Asimismo, las administraciones públicas deben promover el acceso de las mujeres a las ocupaciones y subsectores productivos masculinizados. Es prioritario que fomenten también su estabilidad en el empleo y su promoción. Es imprescindible que tanto las administraciones públicas como los agentes sociales asuman el importante papel de informar, formar y sensibilizar a los empleadores y las plantillas sobre la obligación de cumplir con la normativa vigente en materia de igualdad. El fin es que se alcancen suficientes conocimientos para identificar, prevenir, denunciar y corregir las dinámicas discriminatorias y de acoso; y se tome conciencia sobre sus terribles consecuencias para las trabajadoras y las desventajas que suponen para las propias empresas en términos de desaprovechamiento o pérdida de talento. En cualquier caso, las administraciones públicas deben actuar de acuerdo con la legislación sancionadora en aquellos casos en los que las prácticas de discriminación y acoso de distinta índole no se corrijan.

Por otro lado, es importante que las entidades paritarias correspondientes, así como las federaciones sindicales sectoriales, pongan en marcha cursos destinados específicamente a la formación de mujeres. Y es fundamental que la negociación colectiva aborde con detalle los principios de igualdad y no discriminación y se incluyan en los convenios colectivos sectoriales y de empresa formas de acceso al empleo nítidas y objetivas; cláusulas, protocolos y procedimientos de prevención, denuncia y sanción de la discriminación por razón de género, el acoso por razón de género y el acoso sexual; y medidas correctoras adecuadas. Existen convenios que abordan la igualdad en el trabajo y la no discriminación o acoso por razón de género o sexual, no obstante, lo hacen en su mayoría de manera muy general y no adoptan medidas concretas. Es relevante tam-

bién que, con relación al acoso sexual, se establezcan faltas y sanciones de acuerdo con una gradación con el fin de evitar que sólo se castiguen las agresiones sexuales físicas directas.

En la actualidad, las oportunidades de mujeres y hombres no son en absoluto las mismas en el mercado de trabajo. Ni sus oportunidades, ni su situación laboral, ni su capacidad adquisitiva son en términos generales las mis-

**U**na vez más debemos recordar que si no hay igualdad de género (o de cualquier otro tipo) en nuestras sociedades no existe ni justicia ni democracia real.

mas. Y esto tiene consecuencias negativas importantes para las mujeres en su vida cotidiana, tanto en el plano laboral en concreto como en el personal en general. Por tanto, una vez más debemos recordar que si no hay igualdad de género (o de cualquier otro tipo) en nuestras sociedades no existe ni justicia ni democracia real. ✓

#### NOTAS:

<sup>1</sup> Este artículo se apoya en los resultados de dos proyectos de investigación del grupo de investigación «Mujeres en mundos de hombres»: el proyecto «Mujeres en mundos de hombres: barreras a la entrada y estrategias de superación» (Ref.: FEM2011-25228), financiado por el Plan Nacional I+D+i del Ministerio de Economía y Competitividad en España entre enero de 2011 y diciembre de 2013; y el proyecto «Mujeres en mundos de hombres: socialización, organización laboral e imagen» (CSO2014-54339-P), subvencionado por el mismo Plan Nacional y Ministerio entre septiembre de 2015 y septiembre de 2018.

Empar Aguado<sup>2</sup> | Departamento de Sociología y Antropología Social (Universidad de Valencia)

## Mujeres en mundo de hombres. Las estibadoras portuarias<sup>1</sup>

**D**urante el último mes hemos asistido a una amplia cobertura mediática de un colectivo que no suele aparecer en los medios, el del personal trabajador de la estiba portuaria. El interés se despertó tras conocer que el gobierno de España ultimaba la elaboración de un Real Decreto Ley que daría paso a la liberalización del sector, amparándose en una sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TSJUE) en 2014. Esta sentencia insta a nuestro país a buscar un mecanismo para la colocación de personas trabajadoras sin recurrir a la Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP), una cuestión que merecería la atención de un artículo en sí mismo pero que no vamos a abordar aquí por no ser el objeto en esta ocasión.

La profesión de la estiba portuaria se ha llevado a cabo en un mundo exclusivamente de hombres hasta hace muy pocas décadas, factor que ha motivado nuestro interés por conocer la profesión. Y esto lo haremos a través del estudio de caso del Puerto de Valencia, segundo del Estado Español y primero del Mediterráneo en movimiento de contenedores.

La incorporación de las mujeres al mundo del empleo no se da por igual en todos los sectores ni niveles laborales. Sabemos que los progresos experimentados en esta participación femenina vienen siempre acompañados de procesos de segregación ocupacional, siendo éste uno de los principales factores de desigualdad en el mercado de trabajo. La segregación ocupacional por género es además una fuente de ineficacia y rigidez en el mercado laboral, aunque la mayoría de las personas trabajadoras del mundo desempeñan ocupaciones que pueden ser catalogadas en sectores feminizados o masculinizados. El índice de disimilitud de Duncan<sup>3</sup> nos muestra que las mujeres siguen incorporándose con mayor fre-



**L**a profesión de la estiba portuaria se ha llevado a cabo en un mundo exclusivamente de hombres hasta hace muy pocas décadas, factor que ha motivado nuestro interés por conocer la profesión.

cuencia a determinados puestos y sectores mientras que otros siguen siendo ocupados mayoritariamente por los hombres.

Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo sostienen que las condiciones de empleo pueden variar mucho de unos puestos a otros. El empleo femenino, aunque muy dual, se concentra de manera importante en sectores feminizados y segmentos de baja calidad en el empleo. Algo que subyace a la persistente brecha salarial de género causante de los menores ingresos que perciben las mujeres

tanto a lo largo de su vida laboral como tras la misma. En la mayoría de los Estados miembros de la UE encontramos esta misma realidad: el aumento del empleo femenino se concentra principalmente en sectores feminizados<sup>4</sup>.

### **Mujeres en el puerto de Valencia y barreras de acceso a la profesión**

El sector del transporte es uno de los más segregados de la UE en referencia al género, y aunque la participación de las mujeres en el sector va creciendo su presencia es todavía limitada en comparación con otras actividades del sector servicios. Una de las ocupaciones de este sector es la estiba portuaria, una profesión hasta hace poco exclusivamente de hombres. Cabe mencionar que todavía en la actualidad hay puertos que no admiten a las mujeres, como el Puerto de Algeciras. La plataforma «Mujeres estibadoras en Algeciras» se ha constituido para luchar y hacer visible esta discriminación por razón de sexo. Esta plataforma plantea tener opciones de conseguir un puesto de trabajo en la estiba en igualdad de condiciones respecto a los hombres que se están incorporando al sector. Las denuncias realizadas por dicha plataforma han merecido la atención del Instituto Andaluz de la Mujer y de la oficina nacional del Defensor del Pueblo.

La participación de la fuerza laboral de las mujeres en la profesión es muy variable en los puertos españoles, y también en los europeos. Ésta oscila entre la nula presencia en puertos como el de Algeciras hasta niveles que rondan el 10 por ciento<sup>5</sup>, como ocurre en el Puerto de Valencia. En este último puerto, en el momento actual, son cerca de 200 las mujeres en la profesión. La entrada de las primeras se produjo en los últimos años del pasado siglo, siendo cinco las mujeres pioneras. Fue en este momento cuando los puertos europeos empezaron a reclutar mujeres para desarrollar este trabajo. Hasta el momento, la evolución de la presencia femenina en la profesión es más positiva que la que tiene lugar en otros sectores y profesiones masculinizadas<sup>6</sup>, pongamos por caso el de las pilotos de aviación que cuentan con menos del 4 por ciento a nivel nacional o el 1,5 por ciento de las maquinistas ferrovia-

rias. En este sentido, el de la estiba sería un caso más cercano al de las policías nacionales, que representan más de un 12 por ciento de la profesión en 2012.

Varios son los factores responsables de esta dinámica en el caso de la estiba. En primer lugar, el empoderamiento de las mujeres. En segundo lugar, el apoyo y la presión ejercidos por algunos familiares que ayudaron a forzar cambios en la posición política adoptada por los sindicatos, muy influyentes en la profesión.

**L**a entrada de las primeras estibadoras se produjo en los últimos años del pasado siglo, siendo cinco las mujeres pioneras. Fue en este momento cuando los puertos europeos empezaron a reclutar mujeres para desarrollar este trabajo.

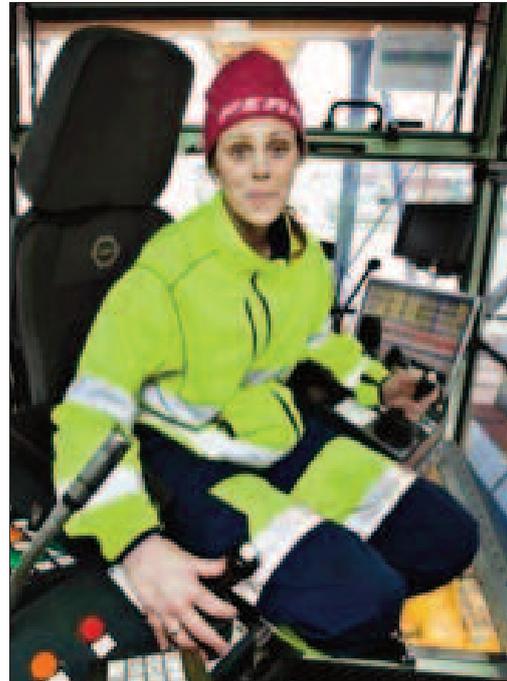
Y, finalmente, la coyuntura favorable de un momento histórico en el que la demanda de fuerza de trabajo del sector aumentó considerablemente. En este sentido, la expansión económica experimentada por las economías española y europea derivó en el incremento del tráfico de muchos de sus puertos durante el cambio de milenio. Esta expansión en el sector había sido precedida por la crisis de principios de los años 90, en la que un buen número de trabajadores de mayor edad abandonaron el sector. Estos factores impulsaron la demanda de mano de obra y generaron la necesidad de nuevas contrataciones, aupando la entrada de las mujeres en la estiba. Los accesos en los años 2004 y 2007 han sido determinantes en el incremento del número de mujeres que han accedido al Puerto de Valencia. El efecto de la cultura de igualdad ha introducido una modificación de patrones que ha resultado determinante, éste ha servido de contrapeso y se ha impuesto a la inercia de la tradición.

Las barreras de acceso a la actividad de la estiba son fundamentalmente de dos tipos. Por un lado, las barreras de entrada propias

de una profesión cerrada al público en general. El acceso al mercado de trabajo de los puertos se rige por una «regulación comunitaria» específica que se traduce en la entrada principalmente de familiares de los trabajadores ya presentes en el sector. Ha sido pues un mercado de trabajo tradicionalmente «cerrado», no sólo a las mujeres sino también a cualquier trabajador de fuera de la red de la comunidad o de parentesco inmediato. Las conexiones familiares son claves para poder acceder a la profesión, tanto porque frecuentemente constituye un requisito como porque esta situación de parentesco facilita la disposición de «información privilegiada» sobre las ofertas de trabajo y las aperturas de la bolsa de contratación. Por otro lado, nos encontramos con las barreras simbólicas que se materializan en la cultura de la masculinidad hegemónica dentro del mundo de la estiba. En este sentido, los valores tradicionales de los hombres estibadores hacen que perviva una preferencia por incorporar a los hijos varones frente a las hijas. Se han detectado innumerables muestras de esta preferencia y estos valores en la escucha activa de los testimonios del sector.

### Saltando barreras

El trabajo en esta ocupación exige altas dosis de disponibilidad, así como jornadas nocturnas, horarios cambiantes en régimen de turnos y cierta peligrosidad en la actividad desarrollada. La disponibilidad de la persona trabajadora es una singularidad de la actividad y un elemento de agravio para las personas con responsabilidades familiares, algo especialmente relevante sobre todo cuando la naturalización de los cuidados se materializa mayoritariamente en las mujeres. El puerto de Valencia funciona de acuerdo con una rotación estricta que hace que las mujeres entrevistadas expresen cierta dificultad a la hora de organizar su tiempo: «yo no puedo organizar nada, yo me tengo que organizar el día a día». Ahora bien, a pesar de manifestar este malestar, ninguna lo percibe como una barrera insalvable al tiempo que enfatizan la importancia de tener una pareja en quien apoyarse. Con todo, el malestar es más profundo en las mujeres, ya que como ellas dicen «ellos lo tienen



**L**a disponibilidad de la persona trabajadora es una singularidad de la actividad y un elemento de agravio para las personas con responsabilidades familiares.

*cubierto por la madre o por la mujer*». Cuando se tienen hijos, a través de un acuerdo de empresa es posible acogerse a lo que se denomina una «excepción»<sup>7</sup>, una opción a la que las personas eventuales tienen más complicado el acceso.

La jornada de trabajo es de seis horas, y en función de la carga de trabajo circunstancial puede darse la posibilidad de un doblaje voluntario. Los hombres suelen tener mayor predisposición a doblar turno que las mujeres con cargas familiares, al ser mayormente ellas las que atienden a las obligaciones del cuidado. Esto repercutirá en el cobro de una nómina inferior. No será éste el caso de las mujeres sustentadoras económicas principales, quienes han ganado protagonismo entre las estibadoras recientemente. El incremento del desempleo masculino en la última crisis ha hecho que aumenten las parejas con mujeres susten-

tadoras económicas y hombres en paro desde los inicios de la crisis económica<sup>8</sup>, un fenómeno que también ha tenido su impacto en este sector. Cuando este caso se produce, se observa que las buenas condiciones económicas y la estabilidad laboral de la profesión aporta a éstas mujeres mucho empoderamiento. Y al margen de la crisis y su impacto en el desempleo masculino, otro elemento de empoderamiento y resistencia en el puesto de trabajo que manifiestan estas mujeres es contar con un buen grupo de compañeras. En este sentido, la cultura de género inconsciente se alza como dispositivo de resistencia a la hostilidad. La sororidad y la solidaridad en un sector que puede presentar ciertas hostilidades se presienten como necesarias en las expresiones de estas mujeres. En efecto, en el 2007 entraron muchas mujeres al sector, lo que facilitó que se formaran «collas» (grupos de trabajo) con mayores integrantes de sexo femenino, y en todas las entrevistas esto se ha percibido como algo muy positivo.

Las profesiones masculinizadas pueden presentar cierto grado de hostilidad o sesgos cognitivos derivados de la forma en la que el cerebro procesa la información. Los grupos aventajados (hombres en sectores masculinizados) tienden a justificar su éxito en base a sus capacidades al tiempo que ignoran los errores cometidos por ellos mismos o los atribuyen a situaciones circunstanciales. Por el contrario, los errores de los miembros de grupos desfavorecidos (las mujeres ocupadas en sectores masculinizados) son presentados como inherentes a su falta de capacidad. El efecto demostración adquiere relevancia en el contexto de la profesión de la estiba. A través de esta demostración los grupos desfavorecidos intentan vencer la adversidad y legitimarse en un puesto en el que pueden ser consideradas como «entrometidas y usurpadoras». Este efecto está presente como un recelo constante por demostrar la valía: «yo puedo con todo». Las entrevistadas realizadas han permitido acceder a unas narraciones producidas en un medio en el que la cultura patriarcal es latente y manifiesta, sobre todo en las primeras que accedieron a la profesión «*xe, dones al moll, pues ja hem fet la feina*»<sup>39</sup>. Casi todas han es-

cuchado en alguna ocasión comentarios de rechazo o suspicacia hacia sus capacidades.

### Ni un paso atrás

La composición por sexo de la fuerza de trabajo de los puertos europeos ha cambiado con el aumento de las mujeres empleadas, algo que está removiendo el imaginario de masculinidad hegemónica arraigado en la profesión. Uno de los desafíos a los que se enfrentan estas nuevas trabajadoras proviene de la presión, la observación y el cuestionamiento de sus competencias por parte de sus compañeros, lo que las fuerza a demostrar constantemente su valía para poder ser reconocidas. El papel de los sindicatos empujados por las presiones de las mujeres, así como las innovaciones tecnológicas en el sector, han sido determinantes para

**C**ómo afectaría un mayor grado de liberalización en el sector con el consiguiente papel menos activo por parte del actor social sindicato?

alcanzar las cifras de participación actuales. Teniendo en cuenta que hace menos de dos décadas la mayoría de los puertos no empleaban a ninguna mujer en el trabajo portuario, podemos hacer una evaluación positiva del avance alcanzado en el sector en términos de participación femenina, un avance muy superior al de otros sectores masculinizados y de alta calidad en el empleo.

La calidad en el empleo de la estiba es fundamental como palanca de superación de las dificultades que soportan estas mujeres para compatibilizar el empleo con la vida familiar y personal. Como hemos contrastado en nuestra investigación, las mujeres estibadoras viven el conflicto entre la organización de su tiempo de empleo, de un lado, y el trabajo de cuidados desarrollado en su vida familiar, de otro. Aunque, observamos que la conciliación no puede abordarse como un mero problema técnico de ajuste de los tiempos sino como un problema

de poder ya que la disparidad en las condiciones de empleo y en las seguridades jurídicas marca una enorme diferencia en la capacidad de negociar<sup>10</sup> tanto en el ámbito público como en el privado-doméstico.

Queda por ver cómo afectará la desregulación del sector y qué consecuencias tendrá en la evolución de la presencia de mujeres en el mismo. Modificar el modelo de regulación existente puede suponer retroceder a la situación previa de inseguridad y conflictividad laboral, una situación que en su día se sustituyó por el modelo actual. Y ante este eventual retroceso emergen algunas preguntas: ¿cómo afectaría un mayor grado de liberalización en el sector con el consiguiente papel menos activo por parte del actor social sindicato?, ¿qué efectos tendría un mayor nivel de precarización en el desarrollo de la profesión con respecto a los incentivos o desincentivos que se generan y que afectan a la compatibilización de los trabajos productivos y reproductivos? Son algunas incógnitas por resolver que pueden afectar de manera notable al trayecto recientemente iniciado hacia una composición más equilibrada por sexo de las personas trabajadoras en el sector. ✓

#### NOTAS:

<sup>1</sup> Está investigación se enmarca en el proyecto con referencia CSO2014-54339-P 'MUJERES EN MUNDOS DE HOMBRES: SOCIALIZACIÓN, ORGANIZACIÓN LABORAL E IMAGEN' dirigido por Marta Ibáñez Pascual (UO) y compuesto por las investigadoras: Esmeralda Ballesteros (UCM), Ana Belén Fernández (UM), Mar Maira (UCM), Claudia Narocki (ISTAS), Empar Aguado (UV) y Elisa García Míngo

(CUV). Página web del proyecto: <http://www.unioviado.es/mibanez/MujeresEnMundosDeHombres.htm>

<sup>2</sup> Correo de la autora: Teresa.Empar.Aguado@uv.es

<sup>3</sup> Este índice permite medir el nivel de desigualdad de la distribución de la población femenina y masculina entre las diferentes ocupaciones. Su cálculo se basa en la medida de las diferencias que se observan en la concentración de hombres y mujeres en cada una de las diferentes ocupaciones de la clasificación nacional de ocupaciones.

<sup>4</sup> BETTIO, F. & VERASHCHAGINA, A. (2009): *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*, Comisión Europea.

<sup>5</sup> Según datos estimados a partir de las actas de elección a representantes sindicales.

<sup>6</sup> IBAÑEZ, M.; AGUADO, E.; BALLESTEROS, E.; FERNÁNDEZ, A.B.; MAIRA, M.; NAROCKI, C. (2016): «El acceso de las mujeres a mundos de hombres. El peso de las características de la organización», Gijón, *XII Congreso Español de Sociología*.

<sup>7</sup> Las personas que se acogen a una «excepción» trabajarán exclusivamente en turno de mañana de lunes a viernes, pasando a la rueda de turnos durante el fin de semana. Pero esta norma está a punto de ser modificada en el sentido de que las personas que se acojan a una excepción no podrán hacer horario de noches ni siquiera en fin de semana. Y esto no siempre gusta, ya que el horario de noche y fin de semana es muy bien acogido por estar mejor pagado.

<sup>8</sup> AGUADO, E. y PITXER, J.V. (2016): «Incidencia de la crisis y el desempleo sobre las mujeres», Gijón, *XII Congreso Español de Sociología*.

<sup>9</sup> «¡Uy, mujeres en el muelle, pues ya hemos hecho el jornal!», la traducción es responsabilidad de la autora de este texto.

<sup>10</sup> MARTÍN CRIADO, E. y PRIETO, C. (coords.) (2015): *Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género*, Madrid: CIS.

## El acoso en la negociación colectiva

La consecución del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en lo que afecta a la erradicación de la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo, incluye la protección frente al acoso. Pues las consecuencias de los actos de acoso influyen notablemente en el desarrollo profesional de las personas afectadas. En este sentido, ello implica intervenir en diferentes órdenes, siendo la negociación colectiva la vía más adecuada para promover la prevención de estas situaciones así como la mejora de las condiciones de trabajo de las víctimas de estos hechos.

Ciertamente, los acuerdos para el empleo y la negociación colectiva han puesto de relieve la necesidad de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contribuir a la eliminación de discriminaciones y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, aunque no siempre han contenido referencias expresas a las situaciones de acoso y violencia en el trabajo<sup>1</sup>. El III acuerdo nacional para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017, firmado por asociaciones patronales y organizaciones sindicales, el 8 de junio de 2015, menciona expresamente esta materia pues insiste en la necesidad de abordar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan eliminar este tipo de acciones y actitudes en las empresas.

La regulación práctica del acoso se recoge en los convenios colectivos, en los protocolos de acoso y en los planes de igualdad de las empresas. En general, la mayoría de los convenios colectivos o planes de igualdad copian las prescripciones legales existentes al respecto en la legislación vigente, entre ellas las que se prevén en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), como sucede en el convenio

colectivo para las sociedades cooperativas de crédito, cuyo artículo 41.3 copia casi literalmente el artículo 46 de la LOI, pues determina que “los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”. Otros convenios colectivos, como el de la empresa Tic-

**E**s de gran importancia que la negociación colectiva precise qué es el acoso sexual y por razón de sexo, así como el acoso moral, y qué conductas pueden ser objeto de sanción.

ketbis, apuestan por un entorno laboral libre de posibles conductas que atenten contra los principios emanados de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Española, por lo cual se comprometen a implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan la empresa libre de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas<sup>2</sup>.

Partiendo de estas bases, conviene tener presente algunas disposiciones convencionales y de planes de igualdad, como las del plan de igualdad de Compañía Transmediterránea, que definen las diferentes situaciones de violencia en el trabajo y que detallan qué comportamientos son punibles, pues es de gran importancia que la negociación colectiva precise qué es el acoso sexual y por razón de sexo, así como el acoso moral, y qué conductas pue-

den ser objeto de sanción<sup>3</sup>. Sobre este particular, el convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad incorpora una medida novedosa puesto que castiga el uso de herramientas informáticas para ocasionar o favorecer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en cualquiera de sus versiones<sup>4</sup>. Así, su artículo 43 establece que no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo o discapacidad, o que promuevan el acoso sexual<sup>5</sup>.

Al mismo tiempo, con el objeto de prevenir el acoso en las empresas, los convenios colectivos y planes de igualdad coinciden en la necesidad de formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Algunos planes de igualdad, como el de Gate Gourmet Spain, indican que serán destinatarios de la formación, además de la plantilla, los directivos de la empresa, los representantes del personal, los delegados y las delegadas de prevención, así como cualquier persona involucrada en los procesos de violencia en el trabajo<sup>6</sup>.

Ciertos convenios colectivos como el del grupo Endesa tratan la violencia en el trabajo en el marco de las disposiciones sobre salud laboral asumiendo el compromiso de velar porque exista en la empresa ambiente de trabajo exento de riesgos para la salud psíquica de los trabajadores. A tal efecto, se prestará especial atención a la detección y evaluación de los riesgos psicosociales así como a la aplicación de las medidas preventivas y/o correctoras oportunas. También ordena permisos retribuidos especiales para las víctimas de acoso sexual, autorizando a quienes sufren acoso ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para asistir a consulta de asistencia psicológica o jurídica<sup>7</sup>.

Otra medida interés es la creación de órganos o instancias especializados en materia de acoso como son el “agente de prevención del acoso”<sup>8</sup> o las “comisiones mixtas” compuestas por representantes de la dirección de la empresa y de la plantilla, cuya misión principal será velar por el máximo respeto a la igualdad

entre hombres y mujeres, cuidando que no se produzcan situaciones de acoso o vejación de cualquier índole<sup>9</sup>.

Al margen de las acciones legales que puedan emprender las partes afectadas ante cualesquier instancia administrativa o judicial, la negociación colectiva incorpora protocolos de acoso, que constan de diferentes fases, para dar solución del conflicto. Los convenios colectivos, entre los que se encuentra el de Renault España, distinguen entre procesos de actuación informal y formal que, a grandes rasgos, siguen el esquema que se explica con-

**O**tra medida interés es la creación de órganos o instancias especializados en materia de acoso como son el “agente de prevención del acoso” o las “comisiones mixtas” compuestas por representantes de la dirección de la empresa y de la plantilla.

tinuación. En el procedimiento informal la propia persona interesada podrá explicar a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa. El procedimiento formal dará comienzo con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por quien haya sido objeto de acoso. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de

un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto<sup>10</sup>.

Al margen de lo anterior, de los protocolos de acoso cabe recordar mencionar algunos detalles puntuales como que tanto la persona denunciante como la denunciada puede solicitar la asistencia de los representantes de la plantilla o de una persona de su confianza del mismo centro de trabajo<sup>11</sup>, o el hecho de que en supuestos de acoso sexual la persona afectada podrá pedir exponer los hechos ante una persona de su mismo sexo<sup>12</sup>. Así mismo se respetará la confidencialidad de los trámites. Según indica el plan de igualdad de Autotransporte Turístico Español, las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación. En todo momento deberán omitirse los nombres de las personas involucradas siendo necesario establecer algún criterio de identificación que salvaguarde la intimidad y confidencialidad<sup>13</sup>.

En algunas ocasiones los procesos de acoso terminan con la salida de la empresa de la persona denunciante de los hechos constitutivos de acoso. Por eso conviene poner de manifiesto que el convenio colectivo de Refresco Iberia declara explícitamente que la sanción nunca podrá recaer sobre la víctima de acoso sexual o laboral, y que no podrán tomarse represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen en estos procedimientos. Se evitará la culpabilización de la víctima de acoso apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales. La dirección de

la empresa, si se confirman los hechos denunciados, considerará el acoso como falta muy grave y sancionará a la persona autora de acoso con el despido<sup>14</sup>.

Para concluir, en un entorno empresarial que se distingue por la descentralización productiva deben apreciarse muy positivamente las cláusulas del convenio colectivo del grupo Endesa que extienden la aplicación de los preceptos sobre acoso sexual, por razón de sexo o laboral, al personal que proceda de empresas de trabajo temporal o de empresas contratistas<sup>15</sup>. ✓

#### NOTAS:

<sup>1</sup> [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/D\\_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/).

<sup>2</sup> Artículo 40 (BOE 23 mayo 2016).

<sup>3</sup> Anexo plan de igualdad de Compañía Transmediterránea (BOE 16 abril 2016); Anexo I plan de igualdad de Mantequeras Arias (BOE 24 julio 2015).

<sup>4</sup> Artículo 42 convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE 28 junio 2016); IV convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

<sup>5</sup> En idéntico sentido anexo C convenio colectivo de Patentes Talgo (BOE 17 enero 2017).

<sup>6</sup> Apartado VI.5 plan de igualdad de la empresa Gate Gourmet Spain (BOE 6 julio 2016), apartado 10 plan de igualdad de Paradores de Turismo de España (BOE 8 junio 2016).

<sup>7</sup> Artículos 40 y 110 IV convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

<sup>8</sup> Anexo I plan de igualdad de Mantequeras Arias (BOE 25 julio 2015).

<sup>9</sup> Artículo 28 convenio colectivo de Site Logistic (BOE 18 mayo 2016).

<sup>10</sup> Anexo XIII convenio colectivo de Renault España (BOE 28 septiembre 2016), apéndice I convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 11 agosto 2015).

<sup>11</sup> Anexo I plan de igualdad de Primark (BOE 30 enero 2013).

<sup>12</sup> Anexo V XXIII convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales (BOE 29 abril 2016).

<sup>13</sup> Anexo I convenio colectivo de la empresa Autotransporte Turístico Español (BOE 18 enero 2017).

<sup>14</sup> Artículo 25 convenio colectivo de Refresco Iberia (BOE 2 mayo 2016).

<sup>15</sup> Anexo 14 (artículo 5) IV convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014).

Ofelia de Felipe | Instituto Paz y Solidaridad Fundación 1º de Mayo CCOO

## Por el Convenio Internacional contra la Violencia de género en el trabajo

### Violencia de género en el mundo, concepciones y situación

La Violencia de género es una manifestación de relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres en la sociedad y en el trabajo. Constituye una grave violación de los Derechos Humanos. Para las Naciones Unidas, es un tipo de violencia física o psicológica ejercida contra una persona sobre la base de su sexo o género que impacta de manera negativa su identidad y bienestar social, físico o psicológico<sup>1</sup>. Se utiliza para distinguir la violencia común de aquella que se dirige a individuos o grupos sobre la base de su género. Afecta a mujeres, niñas, hombres, niños, personas lesbianas, transexuales, bisexuales, homosexuales e intersexuales (LGTBI), y otras personas que no se ajustan a los ideales de género dominantes.

En España, la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género<sup>2</sup> tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, desigualdad y relaciones de poder de hombres sobre mujeres, se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges, o estén o hayan estado ligados por relaciones similares

### Según ONU Mujeres<sup>3</sup>:

- La violencia de género es una de las principales causas de muerte entre las mujeres de 15 a 44 años, por delante del cáncer, la malaria, los accidentes de tráfico y las guerras
- El 35% de las mujeres en todo el mundo ha sido víctima de actos de violencia física y/o sexual
- Más de 700 millones de mujeres se casaron siendo niñas (menos de 18 años). De estas mujeres, unas 250 millones, antes de cumplir los 15 años
- Se estima que 200 millones de niñas y mu-



**L**a violencia de género es una de las principales causas de muerte entre las mujeres de 15 a 44 años, por delante del cáncer, la malaria, los accidentes de tráfico y las guerras

jeres han sufrido algún tipo de mutilación/ablación genital femenina en 30 países

- Se estima que 246 millones de niñas y niños sufren violencia relacionada con el entorno escolar cada año
- La situación que enfrentan las mujeres migrantes y refugiadas es de extrema vulnerabilidad
- Entre 40 y 50% de las mujeres sufren insinuaciones de carácter sexual, contacto físico no consentido, u otras formas de acoso sexual en el trabajo.

La violencia de género en el trabajo, tanto si tiene lugar en el propio lugar de trabajo o en el camino hacia o desde el mismo, puede adoptar múltiples formas: maltrato físico, incluyendo agresiones, palizas, tentativa de homicidio y homicidio; violencia sexual, incluyendo violación y abusos sexuales; acoso sexual; maltrato verbal y sexista; hostigamiento; maltrato psicológico, intimidación y amenazas de violencia; abuso económico y financiero; acoso y acecho; segregación laboral horizontal y vertical, brecha salarial...

La violencia de género en el lugar de trabajo es a menudo invisible, pero es un problema mayor a medida que más mujeres se incorporan a la fuerza laboral. Mayor es el riesgo que existe en empleos precarios, en el sector informal, o donde hay falta de libertad sindical. La segregación en empleos u ocupaciones mayoritariamente femeninos o masculinos (segregación horizontal) también incrementa el riesgo de exposición a la violencia de género. Las cadenas de suministro globales, extendidas en los últimos 20 años, como paradigma del nuevo modelo de producción, han generalizado el trabajo de bajo coste y precarizado, que inevitablemente ha incrementado el riesgo de exposición de trabajadores y trabajadoras, en especial niñas y mujeres, a la violencia en el trabajo.

La violencia se da con mayor probabilidad cuando en los lugares de trabajo no existe representación sindical ni negociación colectiva. Los sindicatos desempeñan un papel importante en la ayuda a las víctimas de violencia, tanto como el diálogo social en el progreso para la igualdad, mediante la promoción del trabajo decente, la protección de la maternidad, la igualdad de salarios, la protección social etc... Son necesarias organizaciones sindicales fuertes y democráticas para defender los derechos de las personas trabajadoras, luchar contra la discriminación en el mundo laboral y erradicar la violencia de género

### **Instrumentos internacionales de lucha contra la Violencia de género en el trabajo**

#### **• Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible**

#### **por el Trabajo Decente y la Igualdad**

La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible<sup>4</sup>, recientemente aprobada, constituye un importante instrumento a nivel internacional que permite luchar contra la Violencia de género al incluir metas específicas en este ámbito. Esta agenda insta a lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, a reducir las desigualdades y a eliminar «*todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado*» (meta 5.2). Entre las metas clave que integra

**L**a violencia se da con mayor probabilidad cuando en los lugares de trabajo no existe representación sindical ni negociación colectiva

la Agenda 2030, en relación a la lucha contra la Violencia de género en el trabajo, se encuentran también:

- *Adoptar medidas para erradicar el trabajo forzoso (Meta 8.7)*
- *Proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (Meta 8.8)*

#### **• Campaña de la CSI por un Convenio de la OIT contra la Violencia de género en el trabajo**

Desde el 2014 una coalición mundial de sindicatos, liderada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha llevado adelante una campaña de incidencia sobre gobiernos e instancias internacionales, para que se promueva y apruebe un Convenio sobre la violencia de género en el trabajo.

Como recoge la declaración “Basta de palabras – es hora de actuar” de la CSI con ocasión del Día Internacional de la Mujer en 2014 “*Cualquiera puede ser víctima de la violencia*

*en el trabajo, pero la violencia de género tipifica unas relaciones de poder desiguales en el ámbito económico y social entre hombres y mujeres”.*

La adopción e implementación de una norma específica emanada de la OIT sobre la violencia de género en el trabajo, permitirá un abordaje holístico (en todas sus dimensiones) del problema, aclarar las causas de la violencia, ayudar a gobiernos, empleadores y personas trabajadoras a dotarse de las herramientas adecuadas para combatirla, y a proteger y restituir los derechos vulnerados de las personas víctimas de violencia de género en el trabajo.

La campaña de la CSI ahonda en las razones y beneficios derivados de un Convenio específico en la materia, al tiempo que propone una serie de elementos clave que debería contener el futuro Convenio de la OIT. Entre las razones, se constata que la violencia de género en el lugar de trabajo constituye un importante obstáculo para el empoderamiento, la autonomía y la independencia de la mujer, y de cualquier persona que la sufra. Un convenio en la materia ayudaría a empoderar a las trabajadoras para emprender acciones, para oponerse a la violencia de género y para negociar y acordar convenios colectivos que aborden el problema.

Desde el punto de vista de los gobiernos, contribuiría a la igualdad de género, a realizar la Agenda 2030 y el Trabajo decente, a reducir la vulnerabilidad de las mujeres aumentando su independencia económica y su productividad en el trabajo, mejoraría la salud y seguridad en el trabajo, así como las relaciones laborales, promoviendo mayor coherencia entre los marcos legales para la efectiva promoción y protección de los Derechos Humanos.

La propuesta realizada por la CSI apuntaba una serie de contenidos que el Convenio debería abordar, entre los que estaban principalmente:

- *Una amplia definición de la violencia de género en el trabajo, incluyendo las diversas formas de violencia que sufren los trabajadores y las trabajadoras en su lugar de trabajo*

- *Una descripción de los grupos más afectados por la violencia de género: mujeres,*



**L**a violencia de género en el lugar de trabajo constituye un importante obstáculo para el empoderamiento, la autonomía y la independencia de la mujer

*personas pertenecientes al colectivo LGBT, migrantes e indígenas, trabajadores/as que viven con el VIH/SIDA y que sufren discapacidades, personas atrapadas en el trabajo forzoso o el trabajo infantil*

- *Disposiciones para prevenir la violencia de género en el trabajo y medidas para proteger a las víctimas*

- *La protección de todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna por motivos de raza, color, lengua, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, fortuna, estado civil, orientación sexual, estado en relación con el*

*VIH/SIDA, condición de migrante o refugiado, edad o discapacidad, o lugar de trabajo*

CCOO también se ha unido a esta campaña exigiendo al gobierno del Partido Popular que apoye la propuesta en el seno de la OIT de un Convenio contra la violencia de género en el trabajo. Desde CCOO se considera imprescindible un convenio de la OIT que facilite la implementación de políticas en las empresas que avancen en la erradicación de la violencia de género.

#### • Avances sobre el Convenio de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se encuentra preocupada por la violencia de género, promoviendo desde su Constitución el derecho de todos los seres humanos a «*perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades*»<sup>57</sup>. Aunque aún no existe una norma internacional que aborde la violencia basada en el género, algunos convenios y recomendaciones de la OIT contienen ciertas orientaciones para adoptar medidas frente a la violencia de género:

- Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación), de 1958 que contribuye a mejorar la legislación y la práctica en materia de acoso sexual
- Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales, de 1989 que requiere de los gobiernos medidas específicas para la protección contra el acoso sexual
- Convenio 189 sobre Trabajadoras y trabajadores domésticos, de 2011 que prohíbe toda forma de abuso, acoso y violencia sobre un grupo ocupacional muy vulnerable y con alto índice de participación femenina;
- Recomendación 200 sobre VIH/SIDA, de 2010 con acciones destinadas a prevenir y prohibir la violencia y el acoso

El Director General de la OIT, Guy Ryder, ya en 2013 apuntaba<sup>6</sup> «*Si queremos poner fin a la violencia de género en el mundo del trabajo, debemos tomar en consideración las siguientes cuestiones:*

- *La legislación y los mecanismos de aplicación en materia de derecho laboral deben*

*ser coherentes y eficaces (...)*

- *Los códigos del trabajo y el derecho penal, civil o de familia, deben ser coherentes entre sí (...)*

- *Se deben eliminar los obstáculos para que las mujeres tengan acceso a la justicia, incluida la justicia laboral,*

- *Se debe prestar una especial atención a la economía informal que emplea a numerosas mujeres, a menudo de manera oculta y desprotegida»*

La ausencia de una norma internacional específica sobre la violencia de género en el lugar de trabajo, sumado a la incidencia llevada a

**S**e debe prestar una especial atención a la economía informal que emplea a numerosas mujeres, a menudo de manera oculta y desprotegida

cabo por la CSI y sus organizaciones miembro, entre ellas CCOO, ha llevado a que el Consejo de Administración de la OIT aprobara en su reunión de 2015<sup>7</sup> inscribir un punto sobre la violencia en el mundo del trabajo en la Conferencia de 2018 con el objetivo de elaborar una norma sobre la problemática. En ese Consejo de Administración también se aprobó «*convocar una reunión tripartita de expertos para brindar orientaciones sobre la base de las cuales el Consejo de Administración examinaría en su 328ª reunión (noviembre de 2016) los preparativos para la primera discusión por la Conferencia de los posibles instrumentos*».

La Reunión de expertos tuvo lugar en octubre de 2016, y de la misma ha surgido el Informe sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, cuyo contenido pretende ser orientativo de cara a la discusión que tendrá lugar en la Conferencia de 2018. Los principales contenidos del Informe son:

- las concepciones existentes de lo que es considerado como violencia en el mundo del trabajo, tendencias, formas e incidencia relacionada;

- las dimensiones de género presentes en la violencia en el mundo del trabajo;
- el impacto de la violencia en el mundo del trabajo en los trabajadores y las empresas;
- identificar grupos de trabajadores, empresas, sectores y ocupaciones que están más en riesgo de estar sujetos a la violencia;
- orientaciones para el tratamiento de la problemática en la Conferencia de la OIT 2018, incluyendo la identificación de formas de violencia, y una consideración de prioridades y respuestas ante la misma.

Las fases siguientes contemplan la discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018 y redacción del borrador de futuro Convenio. Desde la CSI, sus organizaciones miembro (CCOO entre ellas), y las Federaciones Internacionales, se han compartido y difundido análisis con el fin de plantear argumentos sólidos y mantener una posición común en la próxima Conferencia OIT 2018. La meta es conseguir un convenio lo más garantista posible, que permita tanto el tratamiento de la problemática, como su prevención, con participación plena de los actores involucrados, es decir, gobiernos, empleadores y organizaciones sindicales. ✓

#### NOTAS:

<sup>1</sup> “Violencia sexual y por motivos de género en contra de personas refugiadas, retornadas y desplazadas internas”, Alto Comisionado de las NNUU para los Refugiados, 2003

<sup>2</sup> Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. «BOE» núm. 313, de 29 de diciembre de 2004 Referencia: BOE-A-2004-21760

<sup>3</sup> “*Hechos y cifras: acabar con la violencia contra mujeres y niñas*” ONU Mujeres, febrero 2016

<sup>4</sup> En Septiembre de 2015 más de 136 Jefes de Estado y numerosos representantes de la sociedad civil, organizaciones sindicales y sector privado, reunidos

**D**esde CCOO se considera imprescindible un convenio de la OIT que facilite la implementación de políticas en las empresas que avancen en la erradicación de la violencia de género

en la Asamblea General de Naciones Unidas, aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con el objetivo de “Transformar nuestro mundo”. Esta Agenda, universal, establece objetivos y metas no sólo para los países en desarrollo, sino también para los países desarrollados. Vincula a todos los países firmantes, entre ellos España, y estará vigente hasta 2030. La agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los que se encuentran como muy relevantes: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (Objetivo 8), y “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Objetivo 5).

<sup>5</sup> Declaración de Filadelfia 1944, hoy parte integrante de la Constitución de la OIT.

<sup>6</sup> “*Detener la violencia en el trabajo*” intervención del Director General de la OIT con ocasión del Día Internacional de la Mujer en 2013.

<sup>7</sup> 325ª reunión del Consejo de Administración de la OIT, en noviembre de 2015.

Lidia Arroyo Prieto | Investigadora de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) y profesora de la Universidad Autònoma de Barcelona (UAB)

## La digitalización y la igualdad de género en el mercado de trabajo

Desde el inicio de la expansión de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la vida laboral y cotidiana de la ciudadanía se desarrollaron dos enfoques entorno a los efectos que podrían provocar en las diferentes esferas de la vida de las personas. Por un lado, desde una perspectiva tecno-optimista, se pronosticaba un efecto positivo tanto en la vida personal como la reducción de las desigualdades sociales y laborales. Y por otro, se vislumbraba un futuro tecnológico con una vida social y política más empobrecida y con mayor desigualdad en tanto que la técnica absorbería la vida política y social, y reduciría la autonomía de personas trabajadoras y la ciudadanía.

La teoría feminista comenzó también a preguntarse qué aportaría la innovación tecnológica a la vida de las mujeres. Aquí también, identificamos dos posturas encontradas ante ello. Desde la tradición eco-feminista, se consideraba la expansión de las tecnologías como una colonización patriarcal del mundo natural, en tanto que se trata de dispositivos artificiales diseñados por el hombre para racionalizar, controlar y administrar nuevas esferas de la vida social, cultural y natural que hasta el momento estaban regidas por las interacciones humanas y/o naturales. En el ámbito laboral, se trataría de una herramienta de mayor control que sofisticaría los sistemas de estandarización del trabajo ya diseñados con ese propósito. De tal manera que el nivel de autonomía y libertad de las personas trabajadoras, aún se vería más sometido al control con una tecnología patriarcal, en tanto que diseñada por hombres con un propósito de control de la vida social y natural en libertad.

Sin embargo, desde un feminismo con una visión más optimista con las tecnologías, éstas eran vistas como posibles vías para la mayor libertad de las mujeres, por ejemplo, en el ám-

bito de las tecnologías reproductivas, en tanto que permitían trascender el binomio, mujer-naturaleza, hombre-cultura, y flexibilizar los roles binarios de género.

En esta línea, se fueron desarrollaron los primeros trabajos que surgieron desde el feminismo con la aparición de Internet. Desde esta corriente se planteaba cómo las nuevas redes de comunicación se convertirían en alia-

Se planteaba que las nuevas redes de comunicación se convertirían en aliadas para las mujeres debido a que éstas encarnaban “lo femenino”, debido a su configuración no jerárquica y a entender la comunicación como elemento fundamental.

das para las mujeres debido a que éstas encarnaban “lo femenino” en tanto que contaban con una configuración en forma de redes, no jerárquicas y en las que la comunicación era el elemento fundamental, características asociadas históricamente a la feminidad.

Siguiendo estos planteamientos se fue desarrollando durante la primera década del siglo XXI una línea de estudio entorno a las posibilidades que las TIC podrían aportar para la mayor igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo. Estos trabajos se centraban principalmente en el giro hacia la mayor centralidad de la comunicación en los lugares de trabajo. Desde esta perspectiva, se detecta un cambio en el mercado de trabajo hacia una mayor importancia tanto de los aspectos orientados a las personas en el seno de las organizaciones como la necesidad de mantener relaciones de comunicación de calidad y fluidas con el entorno de las organizaciones. Y no sólo

en el ámbito más local, sino también en el ámbito internacional, dada las posibilidades que introduce Internet de interconexión global. En este contexto, las habilidades interpersonales, de comunicación y trabajo en equipo ocupan un lugar más central, por lo que se hipotetiza que los valores asociados a la femineidad y vinculado al ámbito del cuidado a las personas (tanto en el ámbito público como privado) serían revalorizados. Así, aquellas habilidades enseñadas a las mujeres desde la socialización primaria en el ámbito privado, y que no habían sido estimadas hasta el momento en el mercado laboral, cobrarían valor y se convertirían en competencias laborales altamente demandadas, por lo que el mercado laboral tendería a una corrección de la desigualdad de género.

Además de ello, la creciente expansión de los empleos TIC y la falta de personal para llevarlo a cabo ofrecerían oportunidades laborales a las mujeres.

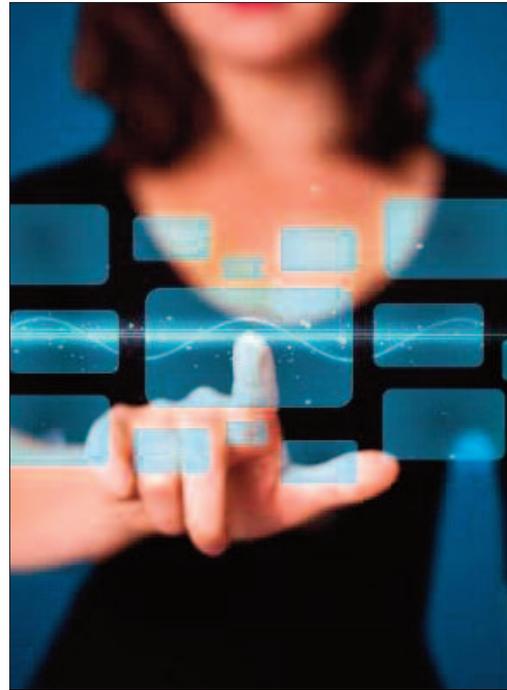
Pero estas hipótesis no se vieron trasladadas a la realidad del mercado laboral debido a que no se tuvieron en cuenta algunas de las dinámicas que también co-existían con la demanda de empleos TIC y la mayor importancia de la comunicación y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

### La certificación de las competencias

En primer lugar, cuando desde la perspectiva de las posibilidades del giro que introdujeron las TIC en la valorización de las competencias hay que tener en cuenta la necesaria acreditación de las competencias para poder ser valoradas en el mercado laboral.

La certificación de las competencias laborales ha sido una de las cuestiones básicas ligadas a la desigualdad de género en el mercado de trabajo ya que la falta de acreditación de las competencias, en el caso de las mujeres, es uno de los elementos clave que se han identificado para explicar la brecha salarial de género.

Y con la introducción de las tecnologías digitales se reforzó aún más la desigualdad de género relacionada con la cualificación, como ha venido sucediendo cuando se han introducido otras innovaciones en los procesos de tra-



**E**stas hipótesis no se vieron trasladadas a la realidad del mercado laboral debido a que no se tuvieron en cuenta algunas de las dinámicas que también coexistían con la demanda de empleos TIC.

bajo. En el estudio *Women, Work and Computing* de Wooldfield realizado en del año 2000 y centrado en los cambios generados por la entrada de los ordenadores en los procesos de trabajo, se detecta que aunque mujeres y hombres desarrollaran tareas similares, los hombres contaban con la certificación de las competencias específicas mientras las mujeres llevaban a cabo funciones equivalentes pero sin cualificar. Ello conllevaba que los hombres obtuvieran un salario más elevado que mujeres desarrollando tareas similares.

Y por lo que respecta a la valorización de las habilidades no certificadas mediante titulación académica, como pueden ser las que se derivan de las competencias de comunicación y trabajo en equipo, en los últimos años se tiende a una mayor inclusión de estos aspectos en la selección laboral, pero no de manera sistemática.

Aunque se empieza a poder estimar y acreditar las habilidades y competencias profesionales que las personas trabajadoras han ido desarrollando a lo largo de su vida, aunque no tengan una titulación que certifique su adquisición, éstas acreditaciones se centran en el desempeño del ejercicio de una profesión y no en otras competencias adquiridas en la vida personal ni en aquellas competencias relacionadas con el cuidado de las personas, tanto en el ámbito personal como en el ámbito laboral.

### **Digitalización y flexibilización laboral**

Otra de las cuestiones fundamentales en las transformaciones del mercado de trabajo vinculadas al proceso de digitalización de la economía es que éste se ha configurado entrelazadamente a la flexibilización de las condiciones laborales y globalización de los procesos de producción.

La combinación de estos factores ha provocado que, a pesar del aumento de la demanda de profesionales TIC altamente cualificados, también se esté dando un proceso precarización de las condiciones de trabajo, dando lugar a una nueva clase de trabajadores y trabajadoras con baja cualificación dedicadas al trabajo virtual, que Ursula Huws nombra “cibertariado” en su obra *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World*, 2003.

De esta manera, en el ámbito TIC, se da una mayor polarización, reforzando aún más la segmentación en el mercado de trabajo que teorizó Braverman en los años 80. Por un lado, encontramos puestos de trabajo en el ámbito digital que requieren una elevada cualificación en competencias TIC, con contenidos de trabajo estratégicos, buenas condiciones de trabajo y de prestigio social. Y por otro, trabajos vinculados a las TIC en el que encontramos a personas realizando tareas repetitivas, estandarizadas, con escaso o nulo nivel de autonomía y con unas condiciones laborales precarias. En lo referente a la igualdad de género, las mujeres ocupadas en el sector están ocupando esos lugares de trabajo digitalizado en condiciones de trabajo más precarias.

Esta polarización en las condiciones de los

empleos tiene un efecto también en la división sexual del trabajo en el ámbito doméstico. Así, esta condición subsidiaria de las mujeres ocupadas en el sector TIC pero en lugares de trabajo con menor sueldo, más temporalidad, jornada laboral irregular y a tiempo parcial refuerza el modelo del salario familiar. En este modelo, las mujeres siguen siendo el salario

**E**n el ámbito TIC, se da una mayor polarización, reforzando aún más la segmentación en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres.

complementario y las que se encargan de la demanda del trabajo doméstico y de cuidado familiar. Mientras que los hombres aportan el salario principal a la economía, reforzando la posición de “hombre-ganador del pan”.

### **Tecnologías, digitalización y compatibilización de la vida laboral y personal**

En relación a los efectos de las TIC en los cambios en la posición de las mujeres respecto al ámbito productivo y reproductivo, en los años 50 aparecieron los primeros estudios realizados desde el funcionalismo que analizaban el efecto de la aparición y expansión de innovaciones tecnológicas en el ámbito doméstico. Desde esta perspectiva se consideraba que la llegada de las tecnologías en los hogares suponía una menor carga de trabajo doméstico para las mujeres, por lo que la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo se explicaba en función del excedente de horas de no trabajo ahorrado con la llegada de las tecnologías domésticas.

Estos estudios fueron revisados por Cockburn en *Domestic Technologies: Cinderella and the Engineers*, 1997, y señalaba como la llegada de los nuevos electrodomésticos no había supuesto cambios sustanciales respecto a la carga de trabajo doméstico y a la decisión de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

Posteriormente, con la introducción de las

tecnologías digitales en el ámbito laboral y el proceso de flexibilización laboral, se abrió el debate sobre cómo podría afectar a la compatibilización de la vida personal y laboral.

Las TIC permitieron la introducción del teletrabajo en el que las personas empleadas podrían desarrollar su trabajo fuera de los locales de la empresa. En un primer momento, se consideró el teletrabajo como una ventaja de la combinación de las TIC y la flexibilidad laboral, para una mejor conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras. Esta flexibilización horaria permitiría conciliar las necesidades de las empresas en cuanto a la productividad y plazos de entrega con las necesidades de las personas trabajadoras en la distribución del tiempo de trabajo y dedicación a las responsabilidades familiares.

Pero desde un punto de vista de la igualdad de género, este planteamiento cuando es ofrecido como una posibilidad para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal destinado exclusivamente a las mujeres, refuerza la división sexual del trabajo y las mujeres como principales responsables del trabajo doméstico y del cuidado.

Además de ello, los estudios que se han realizado sobre los efectos del teletrabajo en el desarrollo de la carrera profesional detectan las ventajas pero también los riesgos de este tipo de flexibilidad laboral. Por un lado, si bien el teletrabajo puede suponer una reducción del estrés laboral provocado por la posibilidad de tener una mejor compatibilización de la vida personal y laboral, una mayor creatividad y productividad. Por otro, también puede implicar una menor visibilización y valoración del trabajo realizado, una menor inclusión en el ambiente laboral y un mayor asilamiento respecto a las decisiones de la organización, que pueden perjudicar severamente el desarrollo de la carrera profesional.

Además de ello, el teletrabajo reúne la esfera productiva y reproductiva en un mismo espa-

cio, lo que puede aportar una ventaja para poder conciliar las demandas de los dos ámbitos pero a la vez también supone una mayor permeabilidad de las dos esferas. El hecho de no tener delimitado los espacios ni los horarios puede provocar que el peso de las responsabilidades familiares y domésticas no permita desarrollar el trabajo laboral como se haría en un espacio propio para ello. Así también, tiende a producirse una colonización de la esfera laboral en la personal. En este sentido, los horarios laborales se flexibilizan pero en

**L**as tecnologías digitales pueden aportar soluciones técnicas, pero sin soluciones políticas y sociales, las desigualdades en el mercado de trabajo persisten e incluso se intensifican.

favor exclusivo de las necesidades y exigencias del ámbito productivo y la jornada laboral se expande las 24 horas al día.

Ante todo ello, detectamos que, tal y como abogan las teorías de corte más tecno-optimistas, las tecnologías digitales introducen nuevas posibilidades para una mayor igualdad de género en el mercado laboral como son la creación de nuevas demandas de empleo, la mayor importancia de las competencias de comunicación y trabajo en equipo, y las posibilidades de teletrabajo. Pero a la vez, para que estas posibilidades se lleguen a materializarse es necesario que también se introduzcan innovaciones para una mayor igualdad en el ámbito de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo. Las tecnologías digitales pueden aportar soluciones técnicas, pero sin soluciones políticas y sociales, las desigualdades en el mercado de trabajo persisten e incluso se intensifican. ✓

## Precariedad, crisis y división sexual del trabajo

La transformación de los patrones de participación laboral de las mujeres constituye uno de los principales cambios que ha experimentado el modelo de empleo y de bienestar español en las últimas décadas. En un contexto de creciente precarización del mercado de trabajo y de erosión del sistema de protección social, los niveles de actividad laboral femenina no han dejado de aumentar, como también es cada vez mayor su permanencia en el mercado de trabajo ante la llegada de los hijos/as. Si la tasa de actividad de las mujeres españolas era de un 28,96% a finales de 1985, ésta había alcanzado el 49,06% a finales de 2006. Incluso durante los años de crisis económica ha seguido su tendencia ascendente, pasando de un 49,94% en el último trimestre de 2007 a un 53,79 a finales de 2015, y teniendo su punto álgido en el primer trimestre de 2013, con un 54,07%<sup>1</sup>. En efecto, la crisis económica y la fuerte destrucción de empleo masculino asociada ha venido a reforzar una tendencia previamente constatable; es decir, la creciente relevancia económica del empleo de las mujeres para muchos hogares, que contrasta con la persistencia de la desigual división del trabajo doméstico y de cuidados. Se trata de una tendencia de fondo, con implicaciones significativas tanto en el nivel de las condiciones materiales de los hogares como en el de las relaciones de género en el seno de las parejas<sup>2</sup>.

### La división social y sexual del trabajo en perspectiva comparada

El análisis del caso español en perspectiva comparada revela, como elemento diferencial, lo polarizado de los patrones de empleo de los hogares, característica compartida con el caso italiano y griego, y que constituye un claro reflejo del carácter segmentado del mercado de trabajo. En 2007, de los hogares formados por

parejas de entre 25 y 55 años, la mayoría tenían ambos cónyuges ocupados a tiempo completo (44,7%) o bien eran hogares tipo *male breadwinner* (33,6%), donde el hombre estaba ocupado a tiempo completo y la mujer no tenía un empleo, por estar en paro o dedicada al trabajo doméstico y de cuidados. En cambio, los hogares donde él estaba ocupado a tiempo completa y ella a tiempo parcial (en adelante,

La creciente relevancia económica del empleo de las mujeres para muchos hogares, que contrasta con la persistencia de la desigual división del trabajo doméstico y de cuidados es una tendencia de fondo.

*male breadwinner* modificado) eran mucho menos importantes (12,2%), especialmente en comparación con los niveles de la mayoría de países nórdicos y de la Europa continental.

De hecho, resultan destacables los paralelismos existentes entre el grupo de países mediterráneos, y los países de la Europa Central y del Este (ECE), que además del escaso peso del *male breadwinner* modificado y de su carácter mayoritariamente involuntario, destacan por la importancia del pluriempleo a tiempo parcial, el alto paro femenino y elevados porcentajes de hogares con dificultades para llegar a fin de mes. Esto indica que, si bien en el marco de tradiciones y culturas del empleo femenino muy distintas, las mujeres de los países mediterráneos y de la ECE se encuentran con una estructura de restricciones y posibilidades similar y muy limitada, donde un sistema de protección social fragmentado y presiones económicas intensas deja a mu-

chas mujeres pocas más opciones que una salarización a tiempo completo sostenida mediante combinaciones imposibles de servicios de cuidado y cuidado informal, no siempre disponibles; ello, en caso de poder procurarse un empleo, en unos mercados laborales con un paro (femenino) muy elevado, que a menudo esconde precisamente dedicaciones al trabajo doméstico y de cuidados, y que se caracterizan por un continuum entre la formalidad y la informalidad en el empleo.

Este retrato refleja claramente la idea de la *balcanización* de los contratos de género, de la que han hablado autoras como O'Reilly y Nazio, para referirse a la diversidad de “soluciones” que distintos países y grupos socioeconómicos han desarrollado frente a los conflictos alrededor de la articulación de vida laboral y familiar, en un contexto de creciente participación laboral femenina y una estructura cambiante del empleo, de envejecimiento poblacional y de provisión limitada de servicios de cuidado. El advenimiento de la crisis y las feroces políticas de austeridad que la han seguido obligan a plantearse cuáles están siendo sus consecuencias para distintos tipos de hogares, en un contexto que ha puesto aun más de relieve las tensiones existentes entre las esferas de la producción y de la reproducción social. El análisis de lo acontecido en el caso español desde esta perspectiva pone de manifiesto elementos de interés para la reflexión.

### **El declive del *male breadwinner* y su dimensión de clase**

En primer lugar, del caso español destaca la idea de cambio generacional y, más en concreto, de cambio entre las mujeres. Si bien, como se ha visto, puede decirse que la polarización entre los hogares de tipo doble sustentador a tiempo completo y *male breadwinner* caracteriza el caso español, también es cierto que este último tipo se encuentra en franco declive. Esta tendencia se refleja de distinto modo en las cifras; ya sea en la mayor prevalencia del *male breadwinner* entre las generaciones de mayor edad, en la fuerte orientación hacia el empleo de las mujeres más jóvenes, o en la tendencia a la disminución del



**E**l modo en que los hogares organizan la participación laboral de sus miembros no es resultado de las “voluntades” o de la “negociación”, sino que responden a la estructura de la oferta de empleo y, en particular, a las oportunidades de empleo disponibles para las mujeres.

*male breadwinner* en los últimos años.

En segundo lugar, en la línea de las tesis de la balcanización, destacan los patrones que se observan cuando analizamos el empleo de las parejas tomando en cuenta sus características socioeconómicas, principalmente el nivel de estudios y la categoría ocupacional de ambos cónyuges. El modo en que los hogares organizan la participación laboral de sus miembros no es resultado exclusivo de las “voluntades” de los cónyuges, ni siquiera exclusivamente fruto de la “negociación” desigual conflictiva entre ambos, sino que responden en gran medida a la estructura de la oferta de empleo y, en particular, a las oportunidades de empleo

disponibles para las mujeres.

De este modo, destacan las parejas profesionales como paradigmáticos del modelo de doble sustentador a tiempo completo entre la clase media asalariada, con más del 70% de hogares con ambos cónyuges ocupados a tiempo completo. Este esquema también parece mayoritario, aunque en menor medida, en aquellos hogares donde ella es técnica o profesional de nivel medio. En cambio, la diversidad es mayor dentro de aquellos grupos ocupacionales correspondientes a la clase trabajadora industrial y de servicios. Especialmente notables son las diferencias existentes entre las trabajadoras de los servicios y las obreras, siendo estas últimas el grupo más proclive, exceptuando las mujeres sin experiencia, a encontrarse en un hogar MBW.

Los contrastes observados podrían muy bien estar reflejando las dificultades de este último colectivo de mujeres para mantenerse o regresar al mercado de trabajo, en un contexto de reestructuración económica que está suponiendo una fuerte destrucción de empleo en la industria frente a una expansión del sector servicios. Sin embargo, quizás la evidencia más flagrante del modo en que la segregación femenina en el empleo estructura los esquemas de participación laboral de los hogares es la cuestión del tiempo parcial. Si bien se observa que los hogares *male breadwinner* modificados se encuentran asociados con la presencia de hijos, la concentración de las mujeres ocupadas a tiempo parcial en aquellos empleos menos cualificados, más precarios y peor remunerados del sector servicios refleja el impacto de una estructura ocupacional que ofrece desiguales oportunidades a distintos colectivos. De hecho, las importantes dificultades económicas por las que pasan una parte importante de estos hogares evidencian la necesidad de aclarar de qué tipo de tiempo parcial y de qué mujeres se está hablando cuando se hace referencia al mismo como una forma de “conciación” de vida laboral y vida laboral.

A pesar de las diferencias mencionadas, sí parece posible identificar, a grandes rasgos, patrones comunes a los hogares de clase trabajadora, ya sean de perfil obrero/a industrial o trabajadoras/es de los servicios, y que los

diferencian de los de la clase media asalariada. Principalmente, durante el periodo de expansión económica se observa una mayor prevalencia entre la clase trabajadora de los hogares *male breadwinner*, unos mayores niveles de precariedad material, así como una mayor tendencia de cambio, en el sentido de una importante extensión del doble sustentador a tiempo completo en estos hogares. A su vez, a raíz de la crisis, puede identificarse la mayor intensidad de la destrucción de empleo y del

**L**a concentración de las mujeres ocupadas a tiempo parcial en aquellos empleos menos cualificados, más precarios y peor remunerados del sector servicios refleja el impacto de una estructura ocupacional que ofrece desiguales oportunidades a distintos colectivos.

empeoramiento de la situación material de estos hogares, asociadas a un auge del número de parejas donde ambos se encontraban activos en el mercado de trabajo (ya sea como ocupados/as o como parados/as). En este sentido, la idea de balcanización de los contratos sociales de género y su intensificación a raíz de la crisis refleja claramente la situación española en los últimos años, con las consecuentes implicaciones para las condiciones de vida de los hogares, y, en particular, de las mujeres.

### **La cotidianidad de la división sexual del trabajo**

Si bien esta es la imagen que dibuja el análisis de datos cuantitativos, una aproximación de carácter cualitativo ofrece evidencias que la complementan y amplían.

En primer lugar, se constatan los condicionantes estructurales que operan en las “retiradas” (totales o parciales) de las mujeres del mercado de trabajo. Éstas no se dan de forma mecánica ante la llegada de los hijos, sino que a menudo coinciden con otros acontecimien-

tos laborales (cierres de empresas, reestructuraciones, situaciones de acoso laboral), que dificultan su permanencia en el empleo. En este sentido, coincidimos con María Poveda cuando señala que, más que abandonar el mercado de trabajo, las mujeres son empujadas fuera de él. Las precarias condiciones de empleo, los bajos sueldos, los horarios imposibles y la difícil organización del cuidado de los menores termina redundando, en muchos casos, en las mal llamadas “retiradas”, que, sin embargo, no se dan entre los varones entrevistados. Se refuerza la idea de que los esquemas de empleo de las parejas no son solamente fruto de una “negociación” desigual conflictiva entre los cónyuges, sino que es preciso tener en cuenta factores vinculados a la estructura del mercado de trabajo.

Aunque esto puede ser afirmado con contundencia en el caso de la organización doméstica del empleo, no ocurre lo mismo con la distribución del trabajo doméstico y de cuidados. En este sentido, si bien los factores materiales y situacionales tienen un cierto impacto sobre la división del trabajo doméstico, parece claro que son los factores normativos o simbólicos los que tienen una mayor incidencia sobre la desigual división del trabajo doméstico y de cuidados que es vivida en muchos hogares, no sin contestación por parte de las mujeres.

Ello entronca con otra idea clave, que es la del cambio generacional, que ha de interpretarse sobre todo como un cambio de mentalidad de las mujeres más jóvenes. Ello se observa en las actitudes referidas tanto a la participación laboral como a la división y gestión del trabajo doméstico y de cuidados. Destaca que, a pesar de haber sido socializadas con frecuencia en hogares con una división sexual del trabajo tradicional, acorde con el modelo *male breadwinner/female caregiver*, estas mujeres no reproducen dicho esquema; al contrario, expresan un importante distanciamiento del mismo.

Mientras las protagonistas del cambio son claramente las mujeres, los hombres se sitúan entre la normalización, la perplejidad, la resignación y la resistencia. El ideal de proveedor principal masculino y del cuidado materno-



**L**as mujeres jóvenes, a pesar de haber sido socializadas con frecuencia en hogares con una división sexual del trabajo tradicional no reproducen dicho esquema; al contrario, expresan un importante distanciamiento del mismo.

familiar se encuentra más extendido entre los hombres y se concreta al nivel de los hogares en la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados. A pesar de ello, un cambio que sí parece significativo es el modo en que el discurso políticamente correcto de la igualdad de género ha sido asumido por los varones, que en muchos casos se ven obligados a realizar todo tipo de ejercicios para ajustar dicho discurso a la realidad, o viceversa. El cambio entre los hombres parece, pues, limitado, pero no inexistente.

Las contradicciones que genera la creciente presencia femenina en el mercado de trabajo y los imaginarios sociales acerca de la división sexual del trabajo se hacen especialmente evidentes en aquellos hogares en que la crisis ha

desencadenado una situación de *inversión de estatus*; es decir, donde la mujer se ha convertido en la principal proveedora económica del hogar, debido generalmente a la pérdida de empleo del hombre. En estos casos, la falta de correspondencia entre la realidad y el imaginario no parece haber erosionado la identificación masculina con el rol de proveedor principal, sino al contrario. En efecto, es allí donde el rol masculino como proveedor económico se ve más cuestionado donde existe un mayor esfuerzo por parte de los hombres para construir un relato acerca de la realidad que se ajuste a dicho rol. En cambio, entre las mujeres, haber vivido este tipo de situación parece haberse traducido en un cierto empoderamiento.

Finalmente, si bien las acuciantes necesidades económicas de los hogares aparecen claramente como uno de los factores que explica la extensión del doble ingreso entre la clase trabajadora, ello no obsta que las cargas reproductivas continúen teniendo un efecto sobre las trayectorias laborales de las mujeres. De hecho, la necesidad de dos ingresos añadida a las dificultades para organizar el cuidado de los menores se está traduciendo en un incremento de las reducciones de jornada y del tiempo parcial femenino frente las retiradas totales del mercado de trabajo. Estas evidencias, sumadas a las de lo prolongado de las jornadas laborales de los hogares de tipo doble ingreso a tiempo completo, hace inevitable poner de nuevo sobre la mesa el debate acerca de la redistribución del tiempo de trabajo remunerado. Ello representa una alternativa necesaria al fomento de dichas formas de empleo (el tiempo parcial y las reducciones de jornada), pensadas para las mujeres y reforzadoras de la división sexual del trabajo. Una reducción de la jornada laboral que, para que constituya una medida que permita incidir

sobre la división sexual del trabajo, ha de venir acompañada de otras políticas. En primer lugar, de los permisos parentales, iguales y no transferibles, que faciliten el cuidado de los menores durante la etapa más temprana, aliviando la presión sobre las redes familiares, a la vez que fomentando una distribución más igualitaria del trabajo doméstico y de cuidados. Y, en segundo lugar, es necesario extender la

**S**e trata, en definitiva, de generar un marco de políticas públicas que contribuya a reordenar las prioridades sociales, trasladando su foco de la esfera del mercado a la de la vida.

cobertura y mejorar la financiación de los servicios públicos de atención a la infancia, de modo que se garanticen tanto la calidad de los mismos como el acceso universal. Ello permitiría dar respuesta a uno de los principales factores, las barreras económicas, que, sumadas a otras circunstancias, a menudo terminan redundando en las mencionadas «retiradas femeninas» o imprimiendo una carga adicional sobre abuelas y abuelos. Se trata, en definitiva, de generar un marco de políticas públicas que contribuya a reordenar las prioridades sociales, trasladando su foco de la esfera del mercado a la de la vida. ✓

#### NOTAS:

<sup>1</sup> Fuente: INE, EPA. Tasa de actividad calculada sobre la población de 16 o más años.

<sup>2</sup> El artículo sintetiza los principales resultados de la tesis doctoral «La división social y sexual del trabajo en transformación. Un análisis de clase en un contexto de crisis», consultable en el enlace <http://www.tdx.cat/handle/10803/399581>.

Susana Alba y Ana Fernández Asperilla | Centro de Documentación de las Migraciones.  
Fundación 1º de Mayo

## El comercio irregular entre Ceuta y Marruecos: una actividad femenina y sin derechos

**E**nclavada al norte del continente africano, Ceuta es una de las dos ciudades españolas limítrofes con Marruecos. Su posición geográfica y de frontera la han convertido en un punto de paso e intercambio. Ceuta es un puerto franco de mercancías, que tiene una fiscalidad especial, más reducida que la de la península. Carece de aduana comercial entre los dos países y no se exige visado de entrada para los residentes en las regiones marroquíes limítrofes con la ciudad autónoma. Estos factores hacen que la frontera resulte más permeable, favoreciendo la circulación de mercancías y personas.

No obstante la falta de regulación de las transacciones comerciales da lugar a una economía informal que descansa sobre las espaldas de trabajadores que a diario cruzan la frontera y que las más de las veces ejercen su labor en unas condiciones inhumanas. Tal es el caso de las mujeres porteadoras. Las llamadas porteadoras, en efecto, se emplean en un *comercio atípico o irregular*. Se trata de mujeres marroquíes que transportan mercancías desde Ceuta a Marruecos. Principalmente mueven ropa de vestir, calzado, mantas, aparatos eléctricos y artículos de ferretería. Las condiciones físicas en las que realizan este traslado son de extrema dureza, pues llevan sobre sus espaldas bultos entre cincuenta y noventa kilos de peso, cuatro días a la semana, de martes a jueves.

El pasado mes de octubre, la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía (APDHA) publicó un detallado e interesante informe sobre la situación de estas mujeres, bajo el título *Respeto y dignidad para las mujeres marroquíes que portan mercancías en la frontera de Marruecos y Ceuta*. Aunque recomendamos vivamente la lectura de este informe, nos parece de sumo interés presentar y comentar de forma resumida en este artículo algunos de sus detalles más interesantes. Observaremos



**E**l comercio irregular que realizan estas mujeres no supone una actividad de orden secundario. Muy al contrario, supone el motor económico de la zona fronteriza.

cómo en la época de la globalización conviven la llamada economía digital y actividades económicas de tipo tradicional que dan lugar a situaciones laborales prácticamente de semiesclavitud.

La mayoría de estas porteadoras a las que se hace referencia en el Informe de la APDHA acarrean las mercancías a pie, aunque existe la posibilidad de hacerlo en automóvil. Pero en este caso suelen hacerlo hombres, a veces acompañados de mujeres, dado que éstas encuentran enormes dificultades para poder conducir en Marruecos. En ocasiones las porteadoras son mujeres discapacitadas, que se valen de muletas o van en sillas de ruedas. También

ocurre que mujeres empujan la silla de ruedas de un hombre discapacitado y transportan la mercancía sobre la silla. En este caso, los beneficios que obtienen los reparten entre ambos, recibiendo el hombre una remuneración suplementaria en concepto de alquiler de la silla de ruedas. No obstante, el caso más frecuente es el de las porteadoras que trabajan en régimen de comisión o por su cuenta.

El trabajo de las porteadoras es posible porque la legislación marroquí considera equipaje de mano todo lo que pueda llevarse encima, sin límite de peso o tamaño. Por este equipaje de mano no se tributa. Por diversas razones, la posición de las porteadoras es ambigua desde el punto de vista legal. En primer lugar, debido a que no se considera que trabajen para un empleador y la remuneración que reciben fluctúa en función de la mercancía que transportan, así como de la oferta y demanda de las mercancías. Por otro lado, a las porteadoras no se les considera trabajadoras, sino simplemente mujeres que hacen compras privadas para sus hogares en el polígono de El Tarajal. No se sabe con exactitud el número de mujeres que realizan este trabajo, ya que no pasan controles automáticos ni tampoco les sellan el pasaporte al atravesar la frontera. A diario, 15.000 vehículos y entre 20.000 y 25.000 mujeres, aproximadamente, cruzan a pie la frontera. Además, unas 45.000 personas viven del comercio irregular, siendo el 75% de ellas mujeres. Todo ello, según los cálculos estimados en el Informe de la APDHA.

El comercio irregular que realizan estas mujeres no supone una actividad de orden secundario. Muy al contrario, supone el motor económico de la zona fronteriza. A pesar de la llamativa falta de regulación bajo la que se desarrolla esta actividad, está permitida dado su impacto económico, tanto en Ceuta como en Marruecos. En Marruecos, dicho impacto está relacionado con el empleo que proporciona a la población del norte del país, donde se frustraron las esperanzas de modernización en su día abiertas con la sucesión en el trono.

### **Las porteadoras y la vulneración de sus derechos.**

Las porteadoras son mujeres de todas las eda-

des, aunque predominan aquellas de entre 35 y 60 años. Su nivel cultural es bajo. Las de mayor edad nunca fueron alfabetizadas y las jóvenes, por lo general, no han finalizado la educación primaria. Éstas, a menudo, sufren acoso sexual por parte de las fuerzas de orden españolas y marroquíes, según denuncia el Informe de la APDHA.

De forma mayoritaria, las porteadoras son mujeres solas que se hallan separadas, divorciadas o viudas. También hay mujeres casadas que asumen el rol de cabezas de familia porque sus maridos no tienen trabajo, bien por enfermedad o por desempleo. Por lo general, tienen hijos. De manera que su trabajo en ningún caso puede considerarse como una actividad

**L** el circuito que las porteadoras recorren está controlado por la policía y el coste de la seguridad, claramente asociado a una actividad comercial eminentemente privada, corre a cargo del erario público.

complementaria desde el punto de vista de los ingresos familiares. Por lo común, proceden de Tetuán y Tánger, así como de Fez y Casablanca, en el interior.

Las porteadoras son trabajadoras que realizan una actividad en condiciones laborales y salariales que los trabajadores de Ceuta no están dispuestos a aceptar. Desde 2016 un grupo de la Unidad de Intervención Policial española garantiza el orden de la fila de las porteadoras que, a pleno sol, aguantan las horas de espera, sentándose en la playa del Tarajal, pues no existe una mínima infraestructura que les permita beber agua, ir al baño o apoyarse en un banco para descansar un momento al resguardo de las altas temperaturas del verano. Para garantizar el orden de la fila, la policía española les obliga a cogerse de la mano. Con relativa frecuencia, en las filas de la frontera, las porteadoras mueren aplastadas, por la asfixia provocada por las avalanchas o debido a la violencia policial. En el caso de España hay constancia de dos muertes en 2009. Cuando

las muertes se producen en Marruecos, se tiende a ocultarlas.

Llegadas al polígono de El Tarajal, las mujeres recogen los bultos preparados con las mercancías. Allí, la APDHA ha detectado violencia policial por parte de los funcionarios españoles en forma de vejaciones verbales y físicas. Además, existe la posibilidad de que les requisen la mercancía. Es decir, existe el peligro de perder el jornal e incluso de tener que pagar parte de la mercancía requisada. En este caso, para compensar las pérdidas, el pago se realizará probablemente a través de la realización de trabajo gratuito. Es decir, una práctica propia de un régimen de esclavitud o de servidumbre.

Una vez cruzada la frontera y ya de vuelta, en territorio marroquí, las porteadoras se dirigen al *parking* para cobrar lo pactado por el servicio de transporte prestado. Quienes les pagan son los clientes, que desde Marruecos han realizado encargos a los empresarios del polígono de El Tarajal. Esos encargos –fardos o bultos- son los que las mujeres les llevan. Después, las porteadoras regresan por el paso del Biutz. Si no les da tiempo y lo encuentran cerrado, lo intentarán por la frontera legal de El Tarajal. En el primer caso no suelen encontrar problemas, pero si entran por El Tarajal tendrán que afrontar nuevos avatares, como pernoctar en Ceuta, lo que las sitúa en la ilegalidad al carecer de visado.

Las porteadoras sufren desprestigio social en su país de origen y viven una violencia estructural en diversas formas y momentos del proceso de trabajo en el que se hallan inmersas. Están sometidas a largos y estresantes horarios. Como muy bien señala el Informe de la APDHA, su salud está quebrada por la naturaleza de la actividad que realizan y sus derechos son sistemáticamente vulnerados. Sobre todo en momentos puntuales en los que se suspenden las garantías en materia de Derechos Humanos. Un momento crucial en este sentido no es otro que el de acceso y salida de la ciudad de Ceuta.

### La frontera hispano-marroquí

La frontera hispano-marroquí aparece de este modo como un espacio económico opaco. Los



**L**as porteadoras no son comerciantes ni simples compradoras de productos para su uso doméstico. Se trata, por el contrario, de empleadas que perciben una remuneración por acarrear mercancías. Por lo tanto, en primer lugar es preciso reconocer su condición de trabajadoras»

intercambios comerciales que acabamos de describir carecen de regulación jurídica alguna y son propios de una economía de tipo tradicional. De este modo, la frontera es un lugar en el que se mezclan el pasado y el presente. Así, el capitalismo globalizado convive con formas neocoloniales de extracción de los recursos, en las que numerosas prácticas remiten a la etapa preindustrial, e incluso a un régimen de servidumbre o de semiesclavitud.

El paso de El Tarajal es el único paso legal habilitado en la frontera de Ceuta para la entrada y salida de vehículos. Existe también, desde 2005, el paso del Biutz, que es una pa-

sarela peatonal que comunica el polígono de El Tarajal con Marruecos. Este paso está dispuesto para garantizar el regreso de las porteadoras a Marruecos y popularmente se le denomina *la jaula*. Se trata de un puente, de estructura metálica y rectangular, de un kilómetro de largo, por el que las mujeres sacan las mercancías de Ceuta y las llevan a Marruecos. El horario en el que está habilitado es fluctuante y restringido, en función de los acuerdos entre la Delegación del Gobierno de Ceuta y la autoridad equivalente de Tetuán. Aproximadamente está abierto entre las 8 de la mañana y las 13 horas. Desde la primavera de 2016 está prevista la apertura de otro paso, *El Tarajal II*, que evite a los turistas el *espectáculo* de las porteadoras. Es decir, la visión de mujeres que cargan a sus espaldas enormes fardos. Una imagen de otro siglo.

El polígono de El Tarajal se sitúa cerca de *El Príncipe*, un barrio depauperado de Ceuta en el que la exclusión social y la pobreza están a la orden del día. El polígono de El Tarajal es de propiedad privada y parece concebido para la realización del comercio irregular. Las condiciones legales, geopolíticas y administrativas de la zona conducen a la perpetuación de este tipo de comercio, en el que las porteadoras compran mercancía al por menor -aunque el polígono lo hace al por mayor-, con importantes rebajas en el precio.

A pesar del carácter privado de la actividad del polígono, resulta impresionante el despliegue policial, a cargo del Cuerpo Nacional de Policía español y de la Policía Local ceutí. En efecto, todo el circuito que las porteadoras recorren está controlado por la policía y el coste de la seguridad, claramente asociado a una actividad comercial eminentemente privada, corre a cargo del erario público.

En el polígono de El Tarajal conviven dos tipos de empresarios. Por un lado se encuentran los pequeños comerciantes ceutíes, a los que los clientes marroquíes les hacen pedidos que son sacados por las porteadoras. A su vez, se hallan los grandes comerciantes internacio-

nales de Madrid, Bruselas, Milán o Shanghái que tienen allí el almacén de sus productos, a la espera de que las porteadoras los saquen por Biutz, sin pagar tasas aduaneras. A partir de la salida de estas mercancías de Ceuta, vía Marruecos, comienza su distribución por el continente africano.

A pesar de lo que hemos comentado hasta ahora, de lo inhumano e indigno de las situaciones vividas y padecidas, este comercio irregular es abiertamente tolerado. A fin de cuentas es una actividad económica que en Marruecos emplea a una parte notable de la población del norte de país, lo que a su vez contribuye a estabilizar la zona desde un punto de vista político y social. Una zona que hasta fecha reciente era una de las regiones marroquíes más deprimidas. A su vez, esta actividad dinamiza la actividad comercial en Ceuta, tanto por lo que se refiere al tráfico de mercancías en el puerto como en lo concerniente al comercio detallista de la ciudad.

Así pues, a pesar de la importancia económica de esta actividad, la tarea de las porteadoras se desarrollada sin ningún tipo de garantía, tal y como pone de relieve el Informe de la APDHA. Las porteadoras no son comerciantes ni simples compradoras de productos para su uso doméstico. Se trata, por el contrario, de empleadas que perciben una remuneración por acarrear mercancías. Por lo tanto, en primer lugar es preciso reconocer su condición de trabajadoras. Desde este punto de vista deberían disfrutar de los derechos individuales y colectivos de carácter laboral que les asiste. En relación a sus condiciones de trabajo, urge regular el tamaño y peso del fardo que se considera bulto de mano, a fin de evitar lesiones y garantizar su salud. Asimismo, es necesario acondicionar los pasos fronterizos con unas mínimas instalaciones que garanticen su salud e higiene. En suma, se trata de que en la frontera sur de Europa se respeten los derechos de las mujeres trabajadoras, que también forman parte de los Derechos Humanos. ✓

Juan Jorganes | Profesor de Enseñanza Secundaria

## Las mujeres del silencio

El Premio Nobel de Literatura de 2015 concedido a la periodista bielorrusa Svetlana Aleksíevich reconoció una obra que no se basa en la ficción por primera vez desde Winston Churchill (1953). Sus libros contruidos con las derrotas cotidianas, crónicas y testimonios, la han enfrentado al poder de Moscú.

El premio puede confundir porque literatura y periodismo no tienen en común más que el correcto uso del idioma, y el segundo ha de detenerse donde empieza la ficción literaria o, precisamente, la literatura. Aunque ese paso lo dio el conocido como *nuevo periodismo* y acabó creando obras como *A sangre fría*, desde hace mucho tiempo nadie concluye ese libro sin pensar que ha leído una novela de Truman Capote. Lo literario hace olvidar lo periodístico.

Se pueden encontrar vínculos entre esa vieja escuela del *nuevo periodismo* y lo que Javier Cercas llama *novela de no ficción*, que marca diferencias con la recreación novelada de hechos reales. Aleksíevich, “historiadora del alma”, escribe “la historiografía de los sentimientos”<sup>iii</sup> basándose en los recuerdos de miles de mujeres. Los recuerdos no son historia – dirán los historiadores-, tampoco literatura – dirán los literatos-. Aleksíevich responde: “Simplemente son la vida, llena de polvo y sin el retoque limpiador de la mano del artista”<sup>iii</sup>. Es decir, periodismo.

Pero nos importan poco los criterios de la Academia sueca al conceder sus premios (a una periodista en 2015, a un cantautor en 2016), y no tratan estas líneas de señalar la frontera definitiva entre ficción y no ficción o entre literatura y periodismo, o entre historia y recuerdos, sino de relacionar dos realidades tan opuestas como la soviética después del triunfo en la Segunda Guerra mundial y la es-



pañola tras el triunfo franquista con algo en común: el silencio de las mujeres.

### Silencios rotos en la victoria

En su libro *La guerra no tiene rostro de mujer*, Aleksíevich recoge los recuerdos de cientos de mujeres que combatieron en el Ejército Rojo durante la Segunda Guerra mundial como francotiradoras, tanquistas, cirujanas,

En su libro *La guerra no tiene rostro de mujer*, Aleksíevich recoge los recuerdos de cientos de mujeres que combatieron en el Ejército Rojo durante la Segunda Guerra mundial.

guerrilleras, comisarias políticas, zapadoras, enfermeras o armeras, entre otros puestos, con distintos cargos militares.

El testimonio de quien vive la guerra en el campo de batalla no nos acerca al héroe ni a la trascendencia histórica de la victoria o de la derrota. Nos trae la presencia continua del miedo, del horror, de la muerte y la trascendencia vital de sobrevivir, casi siempre, contra todo, contra los demás, contra sí mismo. Un punto de vista individual, restringido.

Las descripciones de las batallas en *Guerra y paz* nos aproximan al caos del frente o de la huida. No sabremos nada de los hábiles o torpes movimientos de tropas, vistos desde lo alto de una montaña o en una maqueta sino el caos del frente de batalla, las consecuencias de las órdenes de los generales (dolor y muerte) y, a veces, el contexto trivial en el que se tomaron. Un punto de vista también restringido, aunque suene extravagante aplicarlo

a una obra de más de 1.000 páginas.

Ese punto de vista tiene dos enemigos: el historiador, por razones obvias, y la propaganda, que glorifica la guerra, magnifica la victoria o convierte la derrota en heroica efeméride. La palabra del soldado (hombre o mujer) o se convierte en enemiga de la patria victoriosa cuando habla del sufrimiento en la guerra, del miedo y de la muerte, o se convierte en letra del himno patriótico cuando forma parte de la exaltación de la sangre derramada y, sobre todo, de la victoria.

La victoria elige a sus héroes o, mejor dicho, el poder que gestiona la victoria selecciona a los héroes apropiados. Héroes, en masculino, porque:

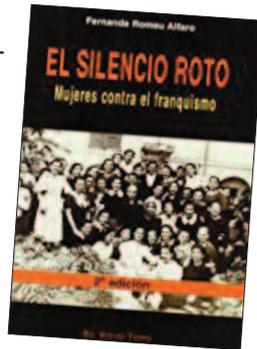
*Todo lo que sabemos de la guerra, lo sabemos por la “voz masculina”. Todos somos prisioneros de las percepciones y sensaciones “masculinas”. De las palabras “masculinas”. Las mujeres mientras tanto guardan silencio.*<sup>iv</sup>

El recelo inicial a que las mujeres participaran en la guerra, a que formaran parte del Ejército Rojo se manifestó con todo el menú habitual que se presenta para impedir el acceso de la mujer a actividades tradicionalmente ejercidas por los hombres. Las mujeres tuvieron que enfrentarse, como en cualquier tiempo, a las dificultades del no, primero, del rechazo, después, a la falta de medios adecuados (uniformes, higiene), a burlas y acoso sexual, al machismo siempre.

Superaron todos los inconvenientes, ejercieron las tareas militares más diversas y fueron reconocidas con galones y medallas, pero:

*Al principio nos escondíamos, ni siquiera enseñábamos nuestras condecoraciones. Los hombres se las ponían, las mujeres no. Los hombres eran los vencedores, los héroes; los novios habían hecho la guerra, pero a nosotras nos miraban con otros ojos. De un modo muy diferente... Nos arrebataron la victoria, ¿sabes? Discretamente nos la cambiaron por la simple felicidad femenina.*<sup>v</sup>

Aleksiévich añade a la crónica oficial masculina las voces silenciadas, las voces de las



mujeres calladas. Este añadido la ha enfrentado con el poder que conserva la historia oficial. Seguramente también con la compleja sociedad actual heredera de la URSS. “Recordar asusta, pero no recordar es aún más terrible”, afirma una de las mujeres entrevistadas.

### Silencios rotos en la derrota

“Para que las experiencias de las mujeres no queden envueltas en silencio”, leemos en

**F**ernanda Romeu recoge en *El silencio roto* testimonios de mujeres que lucharon contra el franquismo.

las primeras líneas del prólogo del libro de Fernanda Romeu, *El silencio roto*<sup>vi</sup>. Ante el rechazo de varias editoriales, la autora tuvo que pagar la primera edición en 1993. Romeu recoge testimonios de mujeres que lucharon contra el franquismo. A diferencia de Aleksiévich, no se limita a hilvanar declaraciones de mujeres sino que escribe un libro de historia con abundantes fuentes primarias.

La represión franquista se extendió desde el inicio del golpe militar hasta la muerte del dictador en 1975, 39 años después. Y más allá, porque, primero, hasta las primeras elecciones democráticas (junio de 1977) no cesó la intervención del aparato represivo del Estado franquista; segundo, al no depurarse, aunque reformado, continuó ya bajo el poder democrático; y tercero, hasta el día de hoy España mantiene una oprobiosa lista de miles de personas desaparecidas (más de 7.000 tiene registradas con nombre y apellidos el Foro por la Memoria en su página web). No existe una lista semejante en la historia europea, quizá no lo encontremos en la historia universal. El final de la guerra no coincidió, pues, con el final de la persecución del enemigo, ni con su caza, captura, muerte y olvido. Otra desgraciada singularidad de la patria.

La facción victoriosa del ejército ocupó su propio país. Con la ayuda de una parte de la

sociedad y con el fervor de la Iglesia católica, mantuvo la vigilancia de una población bajo una causa general durante décadas y bajo sospecha siempre. La represión no distinguió nunca entre hombres y mujeres, milicianos y milicianas, niños y niñas, ancianos o ancianas. El castigo lo heredaron los hijos e hijas, nietos y nietas, primos, sobrinos y demás familia, como se detalla en las esquelas. Tampoco olvidaron a los amigos, ni a los matrimonios mal casados bajo las leyes republicanas, según el nuevo régimen nacionalcatólico.

Las mujeres cayeron en esa extensa red represiva de todas las formas posibles, e iniciaron y protagonizaron la resistencia contra el franquismo también de todas las formas posibles. El testimonio de las mujeres se convierte en fuente de análisis histórico para Romeu porque ha sido “una herramienta familiar que las mujeres utilizan espontáneamente en su vida cotidiana”<sup>vii</sup> y por la escasa información de la participación de las mujeres militantes en la lucha clandestina que contiene la documentación de sus propios partidos. De nuevo el silencio. Las luchadoras de toda la vida hablan por primera vez no solo ante una interlocutora extraña sino ante ellas mismas, que escuchan su propia voz contando su historia y la de otras.

Si durante la guerra y la resistencia hicieron de todo, en esta última debe destacarse el protagonismo exclusivo que tuvieron las mujeres en las tareas de supervivencia, como casi siempre (si hubiesen sido los hombres los encargados de esa tarea vital, lo llamaríamos logística y nos sonaría estúpidamente más digno, más heroico). En el monte y en las cárceles apoyaron a la guerrilla, al compañero o la compañera huidos y, hasta la ley de amnistía, a familiares condenados o a grupos represaliados durante la lucha clandestina. Su apoyo no cesó en las casas donde malvivían los restos de unas familias humilladas, ofendidas y perseguidas.

“La sociedad patriarcal dominante no hacía distinciones de ideologías”<sup>viii</sup>, escribe Romeu una línea antes de recoger el testimonio de una mujer que recuerda su situación al salir de la cárcel:

*La mayor parte de los hombres que han salido de la cárcel aún con cierta edad han po-*

*dido reanudar su vida; pero una mujer con cierta edad no tenía ninguna probabilidad de reanudarla.*<sup>ix</sup>

Otra forma de silencio.

La cita de las primeras líneas del libro de Romeu recogida más arriba la podríamos sacar del que firma Aleksiéovich. O tendríamos dudas, leídos uno y otro, a cuál de ellos pertenece la siguiente: “Por fin alguien nos quiere oír a

**L**os libros de Aleksiéovich y Romeu evidencian que “la sociedad patriarcal dominante” atraviesa las sociedades y las ideologías, se extiende apabullante en el tiempo y condena a la derrota del silencio a las mujeres.

nosotras”<sup>x</sup>. Los caprichos de la memoria personal relacionan dos libros leídos con más de veinte años de diferencia. Ambos evidencian que “la sociedad patriarcal dominante” atraviesa las sociedades y las ideologías, se extiende apabullante en el tiempo y condena a la derrota del silencio a las mujeres que vencieron al nazismo y a las que lucharon contra el franquismo, en la guerra o en la resistencia.

Los libros de Aleksiéovich y de Romeu conjuran el silencio, convocan a las mujeres del silencio. Lucharon contra enemigos distintos y cayeron derrotadas por el mismo. En ambos libros sus voces también emocionan, o conmueven como la despedida<sup>xi</sup> de Julia Conesa, una de las Trece Rosas, antes de ser fusilada: “Que mi nombre no se borre en la historia”. ✓

#### NOTAS:

<sup>i</sup> Svetlana Aleksiéovich: *La guerra no tiene rostro de mujer*. Debate. 2015.

<sup>ii</sup> Svetlana Aleksiéovich: Obra citada.

<sup>iii</sup> Svetlana Aleksiéovich: Obra citada.

<sup>iv</sup> Svetlana Aleksiéovich: Obra citada.

<sup>v</sup> Svetlana Aleksiéovich: Obra citada.

<sup>vi</sup> Fernanda Romeu: *El silencio roto*. El Viejo Topo. 2002.

<sup>vii</sup> Fernanda Romeu: Obra citada.

<sup>viii</sup> Fernanda Romeu: Obra citada.

<sup>ix</sup> Fernanda Romeu: Obra citada.

<sup>x</sup> Svetlana Aleksiéovich: Obra citada.

<sup>xi</sup> Fernanda Romeu: Obra citada.

Amaia Otaegui | Coordinadora del Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo

## Negociación colectiva, igualdad y democracia

**N**egociación colectiva, igualdad y democracia es un libro escrito por Mariluz Rodríguez, fruto de una dilatada actividad investigadora sobre una de las instituciones clave del Derecho del Trabajo y del denominado modelo democrático de relaciones laborales, como es la negociación colectiva. En él, esta institución se vincula con la consecución de los valores constitucionales de igualdad y democracia, en el sentido de emplear la negociación colectiva como vehículo para alcanzar mayores cotas de igualdad en la sociedad y de democracia dentro de las relaciones de trabajo.

Es el anterior un enfoque absolutamente novedoso en los estudios sobre negociación colectiva. Suele ser habitual estudiar esta institución como una técnica de producción normativa, sin reparar en que, además de ello, la negociación colectiva es también un mecanismo para distribuir los beneficios de la actividad económica entre trabajadores y empresarios y, de otra parte, un medio para compartir la toma de decisiones sobre las condiciones de trabajo y la propia organización de la actividad productiva. De este modo, el diseño de la negociación colectiva que haya en un determinado modelo de relaciones laborales puede contribuir o no a que exista un reparto más equitativo de las rentas dentro de una sociedad y conseguir, así, una mayor o menor igualdad dentro de ella, de la misma forma que puede favorecer o no una toma de decisiones compartida entre trabajadores y empresarios sobre los elementos clave de las relaciones de trabajo y, de este modo, a que exista un modelo más democrático o más autoritario de relaciones laborales.

Desde este enfoque, en el libro se analiza, en primer lugar, la negociación colectiva de nivel europeo. Concebida como un posible contrapeso a los procesos de globalización e integración regional, de manera que a través de ella se puedan establecer límites al desarrollo de la actividad económica que los Estados-nación ya no están en disposición de fijar, la negociación colectiva de escala europea posee, sin embargo, los mis-



mos rasgos que el propio proceso de integración europea en su esfera social. Técnica normativa de carácter *soft law*, con dudosa eficacia sobre lo que suceda en las relaciones laborales de los Estados miembros, dadas las dificultades de aplicación de los acuerdos de los agentes sociales en sus ordenamientos internos. Vinculada al principio de subsidiariedad, a la forma de operar del método abierto de coordinación y al federalismo competitivo, carece de capacidad para hacer converger al alza las condiciones de trabajo habidas en los países de la Unión, sin que apenas pueda utilizarse para evitar una especie de *race to the bottom* que está empeorando los estándares laborales del conjunto de los países de la Unión Europea.

Se analizan después las sucesivas reformas de la regulación de la negociación colectiva habidas en España (incluida la del personal laboral de las administraciones públicas), explicando sus razones y significados, especialmente los de las dos reformas que ha sufrido esta institución durante la crisis económica, la de 2011 y la de 2012. A pesar de ser dos reformas prácticamente consecutivas en el tiempo, han deparado resultados diametralmente opuestos en relación con sus opciones normativas. Autonomía o no para diseñar la estructura de la negociación colectiva, papel del convenio colectivo de empresa frente al convenio de sector y duración de la ultra-actividad del convenio colectivo se han combinado de manera que han generado dos formas divergentes de conformar el modelo de negociación colectiva: en la primera, se han preservado los elementos de equilibrio de poder entre las partes de la negociación; en la segunda se han limitado esos elementos, de manera que se camina hacia un modelo más autoritario de relaciones laborales.

Cierra el libro una propuesta detallada sobre cómo habría de ser en el futuro la regulación de la negociación colectiva en España, de forma que haya más equilibrio de poder y se afronten los retos de la digitalización. ✓