



1. Boletín, 2 de mayo 2012

BOLETÍN DEL ÁREA DE IGUALDAD DE GÉNERO

-ÍNDICE-

1. LOS CENTROS DE TRABAJO CERRADOS. LAS CALLES REPLETAS. LOS DELANTALES EN LAS CALLES.
2. LECTURA FEMINISTA DE LOS PRESUPUESTOS DEL ESTADO.
3. ASAMBLEA ABIERTA DE MUJERES DELEGADAS: UNA EXPERIENCIA A MULTIPLICAR
4. CAMBIO EN EL RÉGIMEN DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR.
5. ACTUALIZACIÓN DE LA GUÍA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD DE ELA.



1. “LOS DELANTALES EN LAS CALLES”

Los centros de trabajo se cerraron y las calles se inundaron de un clamor popular en defensa de nuestros derechos sociales y laborales más básicos el pasado 29 de marzo. El esfuerzo organizativo y militante de ELA obtuvo sus frutos, y la huelga general convocada junto con el resto de sindicatos y movimientos sociales en Hego Euskal Herria, fue un éxito rotundo.

Y entre los distintos grupos, asociaciones y bienestar. Y finalmente, se reivindica que movimientos sociales que secundaron la la vida y las personas sean el centro del jornada de paro, hubo una convocatoria sistema y no los mercados. inédita y novedosa: la de los “delantales

en las calles” promovida por la Marcha Además del llamamiento de la Marcha Mundial de Mujeres de Euskal Herria. Un Mundial de Mujeres de Euskal Herria, el llamamiento a colgar delantales en pasado 8 de marzo, Día Internacional de ventanas y balcones simbolizando el paro las Mujeres, desde ELA lanzábamos el en el trabajo doméstico y de cuidados. mensaje: “Emakumeok Grebara Goaz! Por una Vida Digna”. Y en la defensa de una

A pesar de que las huelgas generales vida digna seguiremos. En la defensa del hacen referencia en el imaginario empleo y de unas condiciones de trabajo colectivo al paro de la producción, al y de vida dignas, aunque sabemos que cierre de las cadenas de trabajo, etc..., hoy por hoy el tener un empleo no desde el movimiento feminista se viene garantiza que estemos lejos de la denunciando desde hace ya mucho tiempo precaridad, ni mucho menos.

la necesidad de parar en el mundo reproductivo también. Es decir, que el Las luchas de la clase trabajadora se sistema económico y social se mantiene complejizan y ahí las mujeres tenemos también gracias al trabajo invisibilizado mucho que decir y qué hacer. No somos de las mujeres; que el trabajo doméstico y un sector más, somos la mitad de la de cuidados, no reconocido y carente de fuerza! Somos la mitad de la población, derechos y garantías, también es un aunque sobre representadas en trabajo; que a pesar de no aparecer en las precariedad e invisibilidad, como bien lo estadísticas ni en los medios oficiales, cantaron las compañeras de Plataforma este trabajo invisible aporta riqueza y Tirante (en la foto).



2. LECTURA FEMINISTA DE LOS PRESUPUESTOS DEL ESTADO.

A partir de la valoración realizada por el Gabinete de Estudios de ELA sobre los presupuestos de Rajoy del 2012, no podemos dejar de insistir en sacar a la luz los impactos invisibles y no citados de estas medidas regresivas y reaccionarias, sobre todo, en lo que respecta a las mujeres y al retroceso de sus derechos.

En un mundo en donde somos mercancías y no personas con derechos, las mujeres tenemos mucho más que perder; y en este sentido, preveemos un claro aumento de la discriminación laboral por razón de sexo y se auguran daños irreparables en cuanto a su participación social y laboral.

Todas las medidas económicas no son neutrales al género. Tienen impactos diferenciados para hombres y para mujeres, tanto nacionales como extranjeros/as.

- La política de recortes programada desde la UE y acatada por sus estados, es una política de empobrecimiento de la población programada. Una pobreza que se feminiza cada vez más a pesar de que esto no se refleje en los relatos oficiales.

La estratificación social cambia, se agudizan las desigualdades entre las distintas clases sociales y ahí, la mitad de la población, o sea, las mujeres, nos llevamos un bonus adicional en el retroceso de nuestros derechos sociales y laborales. (Los últimos datos del paro en la CAPV son escandalosos. Según EUSTAT hay 10.500 mujeres ocupadas menos que el trimestre anterior, mientras que los hombres ocupados disminuyen en 5.900).

- Las políticas al servicio de las grandes empresas y de la banca nunca contemplan en sus diagnósticos otra esfera de producción de bienes y servicios como es la economía doméstica gestionada mayoritariamente por las mujeres. Eso sí, no tienen ningún reparo en subirnos la luz y el gas o pagar los intereses de la deuda pública con las nefastas consecuencias en los hogares, en las familias y sobre todo, en las mujeres.
- Las administraciones públicas son otra de las “víctimas” de estas políticas implacables: congelación salarial, aumento de la jornada a 37,5 horas, no cobertura de vacantes y OPEs, etc. Instituciones que se han venido feminizando en los últimos años derivando en la ecuación “feminización = precarización”. Todo sector laboral que se feminiza se precariza.

Son precisamente dos ámbitos centrales como la sanidad o la educación en donde la presencia de las mujeres es mayoritaria y en donde se está sufriendo la sangría de los recortes. Así, poner en riesgo el Estado de Bienestar, destruir empleo público y/o recortar el gasto social tendrán consecuencias letales sobre la igualdad de oportunidades y sobre la situación social y laboral de las mujeres.

- Política fiscal. Mientras el gobierno español actual concede la amnistía fiscal a los poderosos haciendo apología del fraude más puro y duro, el mercado negro y

la economía sumergida se encuentran en plena época de expansión. Y curiosamente, en esta coyuntura, se está intentando regularizar una actividad como es el empleo doméstico (tradicionalmente ubicado en el mercado negro) a través del cambio del régimen de las empleadas de hogar. Curiosamente también, un sector en donde casi el 70% de las trabajadoras se encuentran en situación administrativa irregular sin que se plantee ninguna variación en la ley de extranjería. Entonces, ¿qué va a pasar con todas estas trabajadoras? ¿el fomento del empleo doméstico viene a cubrir vacíos ante la ausencia de infraestructuras públicas de cuidados y de empleo doméstico?.

- El debilitamiento de la negociación colectiva va a afectar negativamente a la incorporación de la igualdad a las relaciones laborales y al desarrollo de planes de igualdad dentro de las empresas.

Por otro lado, el conservadurismo del gobierno español no se limita a la macroeconomía, va más allá, y arremete directamente contra las mujeres:

- ¿desaparece la ley de dependencia?, ¿desaparecen los servicios públicos de cuidado?, ¿el aborto vuelve al código penal? ¿las mujeres volvemos a ser las “guardianas del hogar”? ¿la verdadera mujer es la mujer que es madre? ¿las instituciones y servicios para la igualdad de género se desmantelan?...

Se ve que este tipo de medidas y de derechos no eran prioritarios y que desgraciadamente se liquidan a precio de saldo. Las políticas de igualdad son desechables para casi todos los gobiernos, no solo para el actual y poco a poco se van perdiendo pequeñas victorias acumuladas.

Las mujeres, junto con el resto de la clase trabajadora nos seguiremos movilizando porque en el retroceso y en los recortes de derechos básicos sabemos de antemano lo que es perder con bonus. Porque es necesario estar en la calle, unir la lucha sindical con otras luchas compartidas, en especial con los movimientos feministas. Porque el feminismo no es una lucha sectorial, está presente en todas las luchas y propone alternativas reales al modelo socio económico impuesto.





3. ASAMBLEA ABIERTA DE MUJERES DELEGADAS: UNA EXPERIENCIA A MULTIPLICAR.

Aunque muchos/as desconozcais de su existencia, en ELA contamos con el Grupo de Género de Ibaizabal Nerbioi desde mediados del 2007. Se trata de un grupo pionero que está formado por la persona responsable del área de Igualdad de Género de ELA, el/la responsable comarcal, un/a representante de cada una de las cuatro Federaciones (Metalak, Hainbat, Gizalan y Zerbitzuak) así como un/a representante por cada una de las tres Uniones Locales que conforman esta comarca (Basauri, Aiala y Galdakao Arratia).

El objetivo fundamental es realizar una función de intermediación entre el área confederal y las organizaciones comarcales (Federaciones y Uniones Locales) con respecto a las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres y la acción sindical al respecto. De esta forma, la voz del Grupo de Género está presente en el Comité Comarcal, y a su vez incorporada y marcada en la agenda y en el orden del día de las distintas estructuras de la comarca.

En un esfuerzo e ilusión de abrir el grupo más allá de las estructuras orgánicas citadas, desde el Grupo de Género de Ibaizabal Nerbioi se ha promovido la celebración de **asambleas abiertas para delegadas** de la comarca. Los hombres no están excluidos de este espacio aunque se prioriza la participación de las mujeres, teniendo en cuenta además, que estamos en una comarca casi totalmente masculinizada en cuanto a la población trabajadora y en cuanto a nuestra representación sindical.

Aún así, reconocemos la importancia de que los hombres asuman la igualdad de género como otra lucha más dentro de nuestra agenda sindical a pesar de las dificultades y resistencias.

En concreto, hemos celebrado dos asambleas abiertas para mujeres delegadas de las que hacemos una valoración más que positiva. La primera asamblea, celebrada el 17 de junio del año pasado, posibilitó el hecho de conocernos y de poner cara a delegadas de la comarca. Acudieron 19 delegadas de 80, la mayoría pertenecientes a sectores feminizados (residencias, administración pública, limpieza, jardinería etc) en contraste con las/os representantes del Grupo de Género que son la mayoría de sectores masculinizados. Se constató el interés y la necesidad de formación de las delegadas en materia de igualdad de género y en cuestiones sindicales, también.

Ya la segunda asamblea celebrada el 24 de febrero pasado concretó aún más los intereses y necesidades de las delegadas y se analizó detenidamente el funcionamiento y nuestra actuación ante los Planes de Igualdad.



A esta cita acudieron 22 delegadas no solo de sectores feminizados sino de sectores como Metal o Hainbat. La valoración de esta segunda asamblea ha sido más que satisfactoria, nos vamos con muy buen sabor de boca aunque con deberes pendientes: combinar e integrar la formación sindical junto con la formación feminista en las próximas formaciones.

Esperamos que a partir de estas experiencias-piloto podamos extender estas experiencias al resto de comarcas.



4. CAMBIO EN EL RÉGIMEN DE EMPLEADAS DE HOGAR

El pasado 2 de enero entraron en vigor dos nuevas normas. Por un lado, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral especial del empleo doméstico y, por otro, la Ley 27/2011 por la que las trabajadoras de hogar se integran en el Régimen General de la Seguridad Social.

Desde ELA queremos reconocer que a pesar de su no reconocimiento formal, las empleadas de hogar forman parte de la clase trabajadora aún sin tener el derecho a la sindicalización como colectivo, y careciendo de un convenio propio ni una patronal organizada.

Esta realidad no es casualidad y su no equiparación con el resto de las/os trabajadoras/es viene marcada por una clara división sexual del trabajo y la asunción de que las actividades que realiza este colectivo no se insertan dentro del mercado laboral derivándolas en muchos casos a la economía sumergida. Actividades consideradas como prolongación de la vida privada que generan beneficios al sistema pero que no se traducen en los derechos laborales correspondientes. Todo ello condena a estas trabajadoras a la más absoluta precariedad.

Añadir a todo ello el hecho de que una de cada tres trabajadoras de este sector es extranjera y que muchas se encuentra en situación administrativa irregular, vulnerables ante situaciones de chantaje y explotación.

MEJORAS EN LA REFORMA

- Exigencia de un contrato escrito- (incluyendo salario, jornada y horario, prestaciones en especie, horas de presencia y su distribución, así como su retribución).
- Derecho al salario mínimo interprofesional anual por las 40 horas.
- Descanso semanal ininterrumpido.
- Exigencia a cada uno de los empleadores del alta a la Seguridad Social por las horas que trabajen en su casa¹.

- Se cotizará desde la primera hora.
- Las bajas se pagarán a partir del 4 día.

CRÍTICAS

- Se continúa sin tener derecho a paro.
- No se distinguen categorías profesionales y por tanto se pagan lo mismo todas las tareas.
- Desaparece la trabajadora discontinua responsable de su alta en la Seguridad Social y con ello la posibilidad de obtener y renovar los permisos de trabajo de miles de trabajadoras extranjeras.
- La ley no establece que las agencias privadas de colocación (autorizadas) serán sancionadas si intermedian en ofertas con condiciones por debajo de las legales.
- Las prestaciones en especie siguen siendo parte del salario con el

¹ Durante un periodo transitorio de el 1 de enero de 2012 al 30 de junio de 2012, los empleadores con trabajadoras/es en alta deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social los datos necesarios para la apertura de un Código de Cuenta de Cotización y los necesarios para tramitar el alta de los/as trabajadores/as a su servicio en el nuevo Sistema Especial para Empleados del Hogar.

- agravante de que se pueden descontar a partir de porcentajes y no de cuantías fijas.
- En las vacaciones solo habrá derecho a 15 días seguidos, los restantes 15 podrán fraccionarse de la manera que decida la parte empleadora.
- Las indemnizaciones por desistimiento y despido, de 12 y 20 días, son inferiores a las del resto de sectores.

EXIGENCIAS

- Adaptar la Ley de Extranjería de acuerdo a la Reforma del Régimen Laboral del Empleo Doméstico.
- Ampliar los derechos laborales de las trabajadoras hasta que se logre la total equiparación con el resto de sectores del Régimen General.
- Exigencia para que Lanbide e Inspección de Trabajo cumplan su papel y sean la primera opción de intermediación en el empleo doméstico.
- Políticas públicas interseccionales que atiendan el cuidado de las personas en situaciones de dependencia.

ELA reconoce que a pesar de que esta Reforma contempla ciertas mejoras, la situación de fondo de las empleadas de hogar sigue sin resolverse al no equipararse con el resto de sectores laborales y sin un reconocimiento profesional del trabajo realizado.

Se postergan derechos laborales básicos y fundamentales a pesar de que la reciente aprobación del Convenio Internacional 189 de la OIT sobre Empleo Doméstico eleva ampliamente el marco de derechos existentes obligando a los estados firmantes en este sentido.

Por último, ELA denuncia el hecho de que esta Reforma no contemple a las miles de personas inmigrantes trabajadoras sin papeles condenándolas a un mayor riesgo de exclusión social y económica.



5. ACTUALIZACIÓN DE LA GUÍA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD DE ELA

Desde el área de Igualdad de Género de ELA hemos reeditado la Guía de Maternidad y Paternidad elaborada en su momento a partir de la aprobación de la “Ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres”, Ley Orgánica 3/2007. En breves dispondreis de la misma en los locales del sindicato.

Esta guía actualiza cambios y modificaciones en derechos clave como la protección a la maternidad y la paternidad, o los permisos retribuidos y no retribuidos para el cuidado de menores. Facilita también, datos sobre los teléfonos y direcciones de las instituciones competentes en la materia.

En lo que respecta a la lectura política, desde ELA reivindicamos el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal como un derecho irrenunciable, y no como un “privilegio” al que solo acceda un grupo reducido de personas. Igualmente, denunciaremos que la necesidad de conciliar la vida privada con el ámbito laboral no se solventa con la promoción de los contratos a tiempo parcial o con salidas individuales y en muchos casos, privadas.

Cuando hablamos de la conciliación hablamos de un derecho que difícilmente será asumido como tal si no se da dentro de un marco de corresponsabilidad asumida entre gobierno, instituciones públicas, instancias privadas y los propios hombres.

Añadimos además que, a pesar de contar con medidas puntuales y/o ayudas para la protección de la maternidad, éstas por sí solas no solucionan el gran déficit en cuanto a la sostenibilidad de los cuidados y ponen de relieve la carencia de una infraestructura social, pública e integral a este respecto.

Una medida real y concreta con resultados óptimos garantizados, sobre todo en términos de igualdad entre mujeres y hombres, son las *bajas parentales individuales e intransferibles*.

Cuando los permisos sean iguales, el empresariado empezará a visualizar que contratar a un hombre es comparable a contratar a una mujer; los padres podrán asumir su 50% del cuidado, y los niños y niñas verán que son igualmente importantes para sus dos progenitores. Mantener los 13 días del permiso actual es insuficiente, al impedir el pleno desarrollo de la corresponsabilidad dentro de la pareja y la necesaria presencia de los/las dos progenitores/as en las tareas de cuidados y afectos, como elemento fundamental para una transformación de los roles tradicionales asociados al cuidado y la maternidad intensiva y exclusiva.

Los sindicatos contamos además, con la Negociación Colectiva y los Planes de Igualdad como instrumentos centrales desde donde garantizar derechos; en este caso, el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Esperamos que esta guía os resulte de utilidad y que podamos seguir garantizando la aplicación y el ejercicio de los derechos y medidas correspondientes a la maternidad, la paternidad y los permisos y licencias al respecto en nuestros centros de trabajo.