

IN ITINERE

LA REVISTA QUE LEE

RO | DICIEMBRE 2023 | Nº11



Reportaje

ASPECTISMO



La ley rider llega a Europa

El Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea han llegado a un principio de acuerdo para regular las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las plataformas digitales, en línea con la ley rider aprobada en España. El acuerdo no solo afecta a los repartidores de comida,

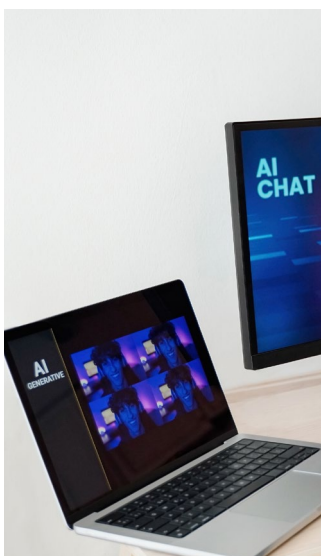
sino que llega a todos los sectores.

Se trata de garantizar los derechos de los empleados de las plataformas digitales, mejorando su protección laboral y social y terminar con las prácticas fraudulentas de muchas de estas plataformas, que tratan

de burlar el derecho laboral haciendo pasar por autónomos a muchos trabajadores/as que son por cuenta ajena. Una vez se ratifique esta Directiva deberá transponerse a las leyes nacionales.

En Europa se contabilizan más de 500 plataformas digitales, en

las que trabajan 30 millones de personas, aunque pueden llegar a aumentar hasta los 43 millones, en 2025. La Eurocámara cifra en 5,5 millones el número de personas trabajadoras a las que se encuadra erróneamente como autónomos cuando en realidad son asalariados.



Europa se adelanta y aprueba un reglamento para regular la IA

La Presidencia del Consejo y el Parlamento Europeo han alcanzado un acuerdo que sienta las bases de una futura ley de Inteligencia Artificial (IA), estableciendo así las primeras normas del mundo para regular el uso de la IA.

Los objetivos de este proyecto de Reglamento es garantizar que los sistemas de IA comercializados y utilizados en la UE sean seguros y respeten los derechos fundamentales y los valores de la Unión. Asimismo, se pretende

estimular la inversión y la innovación en Europa. Unas normas que afectan tanto al sector público como al privado.

Aunque el proceso legislativo probablemente no se cierre hasta 2026, con este Reglamento se planta la primera semilla para acotar los peligros que encierra el mal uso de la IA. Así, la IA se clasifica según el riesgo que representa. Puede ir desde el "riesgo mínimo" hasta el "riesgo inaceptable". Cuanto mayor sea, más estrictas serán las normas.

También, se establecen prohibiciones en ciertas aplicaciones incluyendo algunos sistemas de reconocimiento biométrico y de categorización, dadas sus implicaciones en el control gubernamental y los derechos ciudadanos. Se incide, además, en modelos como el ChatGPT, introduciendo reglas específicas para garantizar la transparencia y la gestión de riesgos.

Un reconocimiento a las mujeres migrantes

La población en España aumentó en un año (entre el 1 de enero de 2022 y 2023) en 598.634 personas, el 97% de ellas eran de nacionalidad extranjera, y más de la mitad, el 53%, eran mujeres. Desde el sindicato UGT, con motivo del Día Mundial de las Personas Migrantes, se ha querido reconocer el papel de las mujeres de origen migrante, porque juegan un papel esencial en el crecimiento de la población en nuestro país y porque son determinantes en el mercado de trabajo.

Las mujeres extranjeras afiliadas a la Seguridad Social representaban el 12,09% del total de mujeres, según datos recogidos hasta octubre de 2023. Sin embargo, suponen el 42,7% del total de mujeres afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar (SEEH). Conviene recordar que el servicio del hogar, es la actividad con el salario más bajo,

981 euros, un 54% inferior al salario medio bruto mensual total.

Por otra parte, los datos de la EPA del tercer trimestre, reflejan que el 23% de los hombres y el 32% de las mujeres de nacionalidad extranjera tienen estudios superiores. Sin embargo, el 20% de los hombres y el 34% de las mujeres extranjeras se encuentran trabajando en ocupaciones elementales sin cualificación.

Ser mujer e inmigrante parece penalizarse en el mercado de trabajo español por lo que es necesario seguir implementando políticas de igualdad de oportunidades y de trato, para facilitar su inserción laboral y social. Se trata de actuar en tres ámbitos, el del empleo, en la normativa de extranjería y en la de igualdad, con el objetivo de reducir las brechas existentes que afectan sobre todo a las mujeres migrantes.



Las oportunidades se acaban y no hay planeta B

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático de 2023 (COP28) ha sido considerada una oportunidad perdida más frente a la emergencia climática y nos quedamos sin tiempo.

El año 2023 se ha convertido en el año más caluroso de la historia de la humanidad y los efectos del cambio climático ya impactan de forma desastrosa a millones de personas en todo el planeta. Las olas de calor, las sequías extremas, las lluvias torrenciales, los incendios forestales... están causando miles de víctimas mortales y afectan gravemente a las condiciones laborales y el bienestar de la clase trabajadora del mundo.

Se deben destinar fondos internacionales suficientes a la adaptación y a las pérdidas y los daños de los países y comunidades más vulnerables. Unos fondos que, en ningún caso, deberían agravar la deuda de los países del sur.

Para ello, los gobiernos deben cumplir los compromisos adquiridos. Son necesarios fondos internacionales suficientes para la adaptación y la recuperación de las pérdidas y daños de los millones de personas del Sur global, que se ven obligadas a abandonar sus hogares por las consecuencias climáticas.

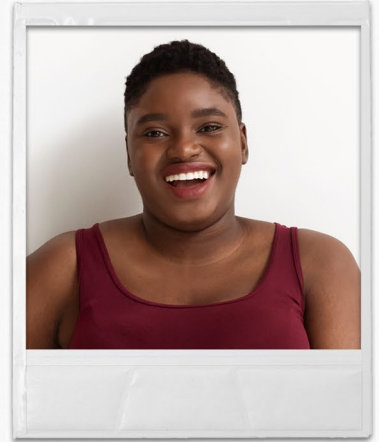
Además, es fundamental iniciar de forma inmediata transformaciones para afrontar la crisis climática en las políticas energéticas, urbanas, agrarias, sociales y económicas, que protejan a las personas, especialmente a las personas trabajadoras, mujeres y colectivos más vulnerables.

Si no hacemos algo ya, pasaremos el punto de no retorno y sólo nos quedará ver como el planeta, y todo lo que hay en él, desaparece.

PELO ROSA??



TATUAJES



X SOBREPESO

ASPECTISMO

DISCRIMINACIÓN CORPORAL EN EL TRABAJO

Por tener sobrepeso, por llevar tatuajes o piercings, por tener el pelo rojo, o morado... Muchas empresas discriminan a las personas trabajadoras por su aspecto físico. Es lo que se conoce como 'aspectismo'. Luchar contra

este tipo de discriminaciones es fundamental, porque pueden traer otros riesgos sobre los trabajadores y las trabajadoras, como ansiedad o trastornos alimenticios. ¿Es posible luchar contra esta discriminación?

Lo único que verdaderamente quise toda la vida es ser delgada... es una obra de teatro que se ha estrenado recientemente en Madrid por Esther F. Carrodeguas, en la que aborda la relación con su cuerpo en el contexto de una sociedad en la que predomina la cultura de la hermosura.

Sin embargo, esta frase podría ser la reflexión de cualquier persona que sufre la discriminación en cualquier ámbito, especialmente el laboral, por su aspecto físico. Personas como Alba Nevado, que fue contratada por una empresa de eventos para trabajar de azafata en la feria de FITUR, en Madrid, donde le dieron formación y el uniforme para trabajar.

Cuando se fue a probar la ropa, comprobó que no le quedaba bien, pero la solución de la empresa fue darle una falda de la talla más grande que había (la 42) o un pantalón de hombre de la talla 44, cuando ella usa la 46. Como seguía sin quedarle bien explica que no le ofrecieron una solución. "Me metieron en una salita y me dijeron que me mandaban a casa porque, sintiéndolo mucho, no podía trabajar sin uniforme", asegura.

Tenía el mejor currículum pero estaba "demasiado gorda"

Muchas personas denuncian sufrir discriminación por su aspecto físico, y afirman que, a pesar de cumplir con los requisitos para optar a un puesto de trabajo, son descartadas por 'no dar la talla'. Es el

caso de Elena Andia, que ha sufrido frases como "estás demasiado gorda para este trabajo" a la hora de realizar una entrevista laboral.

Andia es licenciada en Geología, con máster en Geología y Explotación de Reservorios y Sedimentos, una especialización en tallas de gemas y un posgrado especialista en diamantes. En una entrevista para un puesto en una joyería en la que buscaban una joyera con experiencia como administrativa y en atención al público, el joyero le comentó que tenía el mejor currículum de todas las chicas a las que he entrevistado, pero estaba "demasiado gorda para este trabajo" y le recomendó hacer una dieta, algo totalmente deleznable.

TATUAJES Y 'PIERCINGS', OTRA EXCUSA PARA DISCRIMINAR

Pero muchas personas no sufren discriminación únicamente por tener su peso, sino que llevar tatuajes y piercings también constituye una rémora a la hora de encontrar un empleo.

Es el caso de Beatriz, que tenía un trabajo como asistente en una escuela pero que, por llevar muchos tatuajes y piercings, la obligaron a dejar su trabajo. "Me dijeron que estaban bien en invierno, cuando los cubría con ropa", pero cuando en verano se





veían, le hicieron llegar una guía con las normas de vestimenta, que señalaba que los tatuajes visibles y los piercings faciales “no eran un buen ejemplo y debían ser cubiertos”.

Afirma ser buena en su trabajo, y que a los niños les gustaban sus tatuajes, pero tras una semana de campaña contra ella, fue a ver al director de la escuela y renunció a su puesto, obligada por las circunstancias.

El 40% de las personas jóvenes lleva tatuajes y tiene riesgo de no encontrar un empleo

Se calcula que, en España, entre el 20% y el 30% de las personas tienen tatuajes en su cuerpo, un porcentaje que sube hasta el 40% en el caso de los jóvenes. A pesar de que ahora se sufre menos discriminación que hace unos años por esta cuestión, aún hay personas que con formación, habilidades y experiencia ven denegado su acceso al empleo en favor de otras con las mismas características, pero sin tatuajes.

Los sectores más afectados son el de la consultoría y el de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, en unos casos pidiendo a sus trabajadores que se cubran con la vestimenta y, en el caso de los segundos, prohibiéndoles directamente el uso de piercings o tatuajes cuando llevan el uniforme.

En cualquier caso, depende mucho de la empresa en cuestión. Muchas de ellas ya han implementado códigos de vestimenta en su reglamento para cubrirse las espaldas, ante lo que el empleado puede alegar que se está atentando contra el derecho a su intimidad e imagen, y teniendo que ir a los tribunales para solventar la cuestión.

Afortunadamente, y cada vez en mayor medida, también hay empresas que permiten los tatuajes y los piercings, como es el caso de la hostelería, el turismo o las artes escénicas, confirmando que la apariencia no determina la productividad de las personas. Además, ya hay campañas publicitarias y otras iniciativas que incentivan a las empresas a no discriminar a las personas tatuadas o con piercings, impulsando un trato igualitario entre todos sus trabajadores y trabajadoras. Aún queda camino por recorrer.

EL COLOR DEL PELO TAMBIÉN ES UN PROBLEMA PARA LAS EMPRESAS

Ya no es solo el cuerpo que tengas o las marcas que lleves en la piel. El tipo de peinado o el color de pelo que lleves también discrimina en las empresas.

Es el caso de Mar, que dejó un empleo de carácter indefinido para ir a otro que le atraía más, en un centro de día con jóvenes dependientes. Le hicieron la entrevista, consiguió el trabajo y ahora la han despedido por su color de pelo (morado), cuando en la entrevista ya lo llevaba así. Alegando que en el contrato había unas normas y tenía que acudir con un tono de pelo más discreto, su jefe le dijo que “con ese pelo no podía trabajar allí”.

Mar asegura que es una buena profesional, y que el tiempo que estuvo en este trabajo, conectó muy bien con los jóvenes a los que atendía, pero ha sufrido el despido por su color de pelo y ahora ella ha denunciado a la Seguridad Social por sufrir discriminación en su trabajo.

Es el día a día con el que se encuentran muchas personas en España. Pero, ¿es legal que las empresas puedan despedir por el aspecto físico?

LA LEY NO ES TODO LO ESTRICTA QUE DEBERÍA SER

El artículo 14 de la Constitución española señala que ninguna persona puede sufrir discriminación por motivos religiosos, políticos, de opinión, de sexo o por circunstancias personales. Además, el artículo 18 refleja que todas las personas tenemos el derecho a nuestra propia imagen sin que esto tenga consecuencias negativas en nuestra vida personal o laboral.

Sin embargo, suele prevalecer el derecho de las empresas a contar con su propia imagen, que incluyen códigos de vestimenta o apariencia determinados que te tienen que informar y poder así terminar la relación laboral por cuestiones de imagen, cuando no debería ser así.

Suele prevalecer el
derecho de las empresas
a contar con su propia
imagen

En los últimos años, y con las sucesivas crisis que han afectado a España, resulta muy difícil conseguir un empleo que se adecue a tu formación en condiciones dignas, con buen salario, buena jornada de trabajo, buen convenio... Sobre todo para algunos colectivos, como son los jóvenes. El miedo a no encontrar un empleo y, cuando lo encuentras, el miedo a recibir discriminación directa por la apariencia física, está provocando que muchas personas oculten sus tatuajes o sus piercings a sus jefes para no ser despedidos, acogiéndose a su derecho a no compartir información personal como es también la situación personal, el estado civil o el historial clínico.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA SALUD LABORAL, CLAVES

Ante esta situación, en el plano laboral, es urgente actuar en dos direcciones.

La primera, desde la negociación colectiva, con cláusulas específicas en los convenios contra este tipo de discriminaciones. La apariencia física no se puede utilizar como medida de selección laboral y, por ello, es fundamental determinar de manera clara y nítida los requisitos necesarios para cada categoría laboral, y evitar así que los requisitos físicos se utilicen como piedra de toque a la hora de no contratar o despedir a las personas.

Además, los planes de igualdad deben incluir también medidas que luchen contra esta lacra.

La segunda dirección tiene que ser la salud laboral, ya que de estas discriminaciones aparecen riesgos laborales que habría que prevenir y dar soporte a nivel físico y psicológico, como la ansiedad, el estrés, problemas alimenticios, etc.



Es imprescindible también formar a los delegados y delegadas en las empresas contra estas discriminaciones, para que las puedan identificar y detectar también las consecuencias que se pueden derivar de ellas; y denunciar todas estas prácticas a la Inspección de Trabajo, para que actúe con severidad contra estas empresas.

La discriminación por apariencia física no debe ser silenciada y constituir un acicate para las personas que la sufren a diario. La capacitación, la formación, las aptitudes y la actitud son los únicos requisitos que deben ser exigibles a la hora de encontrar un empleo, no sus tatuajes, sus piercings, la talla o el color de su pelo.

SACADUDAS

Preguntas que no te deben hacer en una entrevista de trabajo

¿Te perdiste el Sacadudas del número anterior de la revista?
HAZ CLIC AQUÍ



La información sobre la vida privada no es relevante en una entrevista de trabajo, así lo establece la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social de modo que, si te hacen alguna de estas preguntas, debes saber que son ilegales y vulneran además el principio de igualdad establecido en el artículo 14 de la Constitución. De manera que, si no quieres contestar, no lo hagas, es más, puedes denunciar ante la Inspección de Trabajo.

¿Qué edad tienes?

La empresa tiene derecho a saber si tienes la edad legal para trabajar, pero nada más. La edad no debería ser relevante para realizar un trabajo y, en el caso de que para el puesto se requiera una edad o franja de edad determinada, será fundamental exponerlo en la oferta y argumentar el porqué de ese requisito puesto que seleccionar o no a alguien por su edad puede ser un acto de discriminación por edadismo.

¿Estas soltero o tienes pareja?

Preguntar por el estado civil en una entrevista de trabajo o incluso por las inclinaciones sexuales, además de ser muy incómodo para él o la entrevistada, es discriminatorio. Por ello es recomendable

decir que no se considera oportuna la pregunta y, por supuesto, no contestarla.

¿Tienes hijos o, en su defecto, tienes planeado tenerlos?

Esta es una pregunta que no se hace a los hombres, no tiene nada que ver con el ámbito laboral y supone una clara discriminación hacia las mujeres. De hecho, si te hacen esta pregunta en una entrevista de trabajo, podrías denunciar a la empresa por discriminación por razón de género.

¿Cuál es tu nacionalidad, religión, ideología o afiliación?

Las preguntas sobre tu nacionalidad, religión, ideología o afiliación a un sindicato también están fuera de lugar en

el marco de un proceso de selección. Son cuestiones que pertenecen a la esfera de la vida privada que no afectan de ninguna manera el desarrollo de una actividad profesional y el hecho de que pudieran excluirte por tus respuestas supondría una evidente discriminación.

¿Tienes alguna enfermedad?

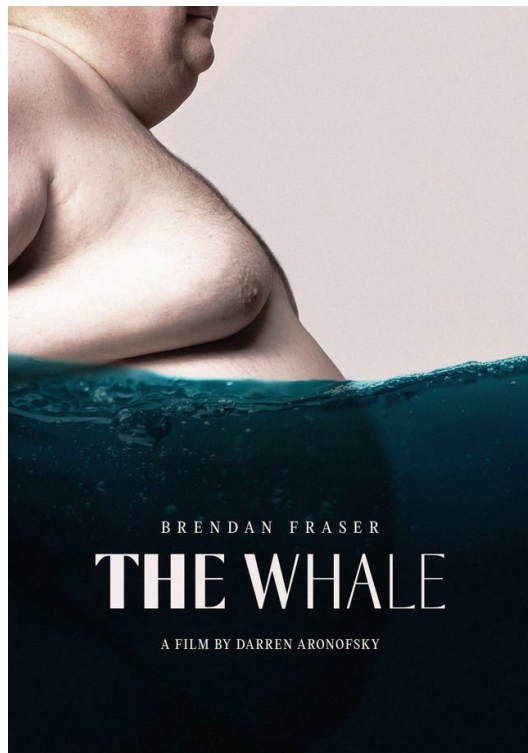
Lo mismo sucede con los asuntos relacionadas con la salud física o mental de los candidatos o cuestiones vinculadas con el físico, por ejemplo, lo que miden o lo que pesan, las personas candidatas. También forman parte de las preguntas ilegales que no tenemos por qué contestar.



PELIS&SERIES RECOMENDADAS

THE WHALE

La potencia de una historia bien contada



Esta película ha llamado la atención de la crítica por una interpretación magistral del casi desaparecido Brendan Fraser que sorprende con este inesperado drama.

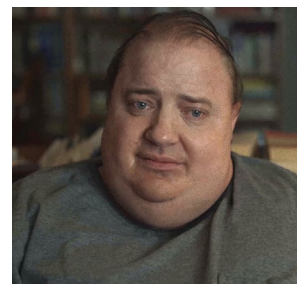
Charlie, un profesor de inglés con obesidad mórbida que da sus clases online, se mantiene aislado del mundo en su apartamento con la única compañía de su amiga y enfermera Liz. Con el empeoramiento de su salud, decide intentar reconectar con su hija, que no le soporta, mientras se tortura por la muerte de un antiguo amor.

El realismo en el tratamiento de la historia se transpira en el estilo visual crudo y oscuro de la película, las emociones de Charlie o la percepción que Ellie, su hija, tiene de él. La historia se desarrolla entre las visitas de un misionero, Thomas, que trata de convencerle para unirse a la iglesia tratando de salvar su alma. Las interacciones que se dan entre los personajes van descubriendo sus historias personales mientras Charlie asume un destino que siente inamovible, tratando de dejar un poco de luz en el mundo.

The Whale ha demostrado una lección de buena cinematografía con una inversión exigua para los estándares americanos, con solo 3 millones de dólares en costes de producción. Su recaudación ha llegado a los 54 millones de dólares augurando futuros proyectos con Fraser como protagonista en esta faceta poco explorada del actor.

Los diálogos están bien trabajados y los personajes presentan sus conflictos de forma creíble, dejándonos frases para la reflexión “¿Alguna vez has tenido la sensación de que la gente es incapaz de no preocuparse? La gente es asombrosa.”

“¿Alguna vez has tenido la sensación de que la gente es incapaz de no preocuparse?”



Directora: Darren Aronofsky
Año: 2022
País: EEUU

EN 1 MIN

Recuerdo, de adolescente, fijarme en los brazos tatuados del novio de mi hermana. Figuras y formas de colores descendían por su piel atrapando mi mirada e invitándome a visualizar mundos imaginarios llenos de flores, calaveras y océanos. La fantasía se cortaba de golpe al llegar a las manos. Piel virgen. Le pregunté por qué. “Si me tatúo las manos, no puedo ocultar mis tatuajes ni llevando manga larga” me explicó. Pensándolo ahora, me percaté de la ironía. Para ciertos jefes, resulta evidente que si alguien tiene tinta en las manos no puede llegar a tenerlas limpias.

LA VIÑETA

