

IN ITINERE

LA REVISTA QUE LEES DE CAMINO AL CURRO | 22 FEBRERO 2024 | Nº14

LA FACTURA INVISIBLE DE LOS CUIDADOS



Las personas jóvenes tendrán una ley que defienda sus derechos

La ministra de Juventud e Infancia, Sira Rego, anunció el impulso, por parte del Gobierno central, de la primera Ley de Juventud en la historia de España. Una ley que debe ser la referencia en el desarrollo y reconocimiento de los derechos y las libertades sociales y laborales de las personas jóvenes en España.

Una ley que cumple así con el artículo 48 de la Constitución Española, que especifica que “la juventud tiene derecho a participar a nivel social, económico, cultural y político” de la sociedad y que, como así lo anunció la ministra, en su creación prevé contar con la implicación activa de las personas jóvenes de este país.

De esta forma, la ley pretende dar respuesta a aspectos como el desempleo juvenil, la falta de vivienda y las bajas tasas de emancipación de este colectivo, a los escasos salarios, a la falta de oportunidades en el mundo laboral o a los altos niveles de pobreza infantil, entre otras cuestiones.

La juventud española se está encontrando con numerosas dificultades para poder establecer un proyecto de vida estable, a pesar de estar altamente cualificados. Las empresas no dan oportunidades laborales de garantías, imposibilitando empleos de calidad, con salarios decentes, que les permitan tener un nivel de vida digno.

La reforma laboral ha ayudado a paliar esta cuestión, ya que del 57% de tasa de paro ju-

venil que había en 2008 se ha disminuido hasta los 27,8% actual, es pese a que la cifra sigue siendo elevada.

A esto se le añaden los altos precios de la vivienda, con una especulación constante tanto en el alquiler como en la compra, que suponen un paso prohibitivo para sus aspiraciones de emanciparse y de impulsar un proyecto familiar. La edad media de emancipación está en los 30,3 años y la tasa

está en el 16%, frente al 30% de la media en Europa.

Son algunas de las cuestiones que, desde los agentes sociales ya han anunciado que pondrán sobre la mesa en el diseño de la Ley, ante las que tendrá que dar respuesta el actual Gobierno si pretende implementar una norma suficiente, eficiente y de garantías para el colectivo joven.



Foto: Helena Perelló / UGT

Condena a una empresa por impedir la aprobación del plan de igualdad

Desde el 7 de marzo de 2022, todas las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras están obligadas a aprobar un plan de igualdad, una obligatoriedad que se impulsó primero para las empresas de más de 250 trabajadores, con el Real Decreto-Ley 6/2019, y que posteriormente se fue ampliando a todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

De esta forma, los sindicatos y las empresas deben negociar ese plan de igualdad para poder aprobarlo y llegar a tal fin.

Sin embargo, hay algunas compañías que son reticentes a estos planes, perpetuando la desigualdad y la discriminación entre su

plantilla, y dilatan la negociación todo lo posible. Ante esto, la Audiencia Nacional, en una sentencia del 17 de noviembre, ha condenado a una empresa a indemnizar con más de 80.000 euros a los sindicatos por impedir la aprobación del plan de igualdad, más 145 euros por cada día que se tarde en aprobar el plan definitivo.

De esta forma, la justicia ha dado la razón a los sindicatos, que llevaban desde el año 2020 reuniéndose con la empresa (en total, más de 20 encuentros) para intentar negociar el plan de igualdad, sin éxito. Desde la empresa en cuestión, se torpedeaba la negociación no aportando la documentación necesaria para

elaborar el plan, como los complementos extrasalariales, el registro retributivo o la especificación de los puestos de trabajo.

Una situación que, para la Audiencia Nacional, supone una vulneración de la libertad sindical y una desprotección a los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Sentencias como ésta deben servir para extender la concienciación de las empresas en relación a la obligación de actuar contra esa discriminación, a favor de unos planes que deben impulsar la igualdad efectiva de trato a todos y todas las integrantes de su plantilla.

Se inician las negociaciones para la reducción de la jornada laboral

Finalmente, se hará realidad. A finales de diciembre de 1982, el Consejo de Ministros aprobó la jornada laboral de 40 horas semanales para que fuera tramitada en las Cortes y entrara en vigor a mediados del año siguiente. Es decir, hace más de 40 años que el mercado de trabajo español tiene marcadas las 40 horas laborales semanales.

40 años en los que la media de edad para casarse ha aumentado en 9 años (de los 25 a los 34); la media de edad para tener el primer hijo ha aumentado en 7 años (de los 25 a los 32); en los que hay más actividades de ocio, pero menos tiempo para vivirlas; en los que hemos pasado de rebobinar los cassettes con un bolígrafo a escuchar la música desde el móvil con auriculares inalámbricos; y en los que la tecnología ha avanzado tanto que ya se necesita menos de la mitad del tiempo para hacer una tarea o producir un bien común.

La vida social y económica ha avanzado exponencialmente durante estos últimos 40 años, pero la jornada laboral, no.

Seguimos en las 40 horas laborales a la semana y todos estos avances nos tienen que permitir trabajar menos para vivir mejor. Así lo piensa el gobierno también, que ha abierto ya la mesa de Diálogo Social para reducir la jornada de trabajo a 37,5 horas semanales en 2025.

Una reducción de jornada que tiene que impulsarse sin una merma en los salarios de las personas y que tiene que permitir que los trabajadores y trabajadoras vivan mejor con un mayor tiempo libre. Además, es fundamental que esta reducción de jornada sea progresiva en el tiempo, hasta llegar a las 32 horas laborales a la semana.

La mejora de la tecnología impulsa los beneficios de las empresas, que tienen que repartirse entre la clase trabajadora, no sólo entre sus bolsillos. Es hora de acabar con jornadas de trabajo abusivas y comenzar a ganar calidad de vida.



Collage: Carmen Torres / UGT

Se alcanza el millón de empleos TIC, pero España sigue estando a años luz de Europa

El impulso del empleo tecnológico español ha conseguido que España supere, por primera vez, el millón de empleos durante el tercer trimestre de 2023, con crecimientos interanuales cercanos al 4%.

Sin embargo, esta tendencia positiva esconde una realidad que hace que nuestro país esté muy lejos de la situación que se vive en el territorio europeo, como así lo atestigua el informe: 'Empleo tecnológico en el mercado de trabajo español' elaborado por UGT. En primer lugar, este aumento del empleo tecnológico está asociado en gran medida al sector de la programación y la consultoría, mientras que otros sectores, como el de las telecomunicaciones, siguen perdiendo puestos de trabajo. Además, el porcentaje de empresas que dan empleo a especialistas TIC es solo de un 16%.

España continúa por debajo de la media europea en especialistas TIC sobre el total del empleo (un 4,3%, a tres décimas de la media de la eurozona), situándose en el puesto 17 de 27 Estados miembros. Con

una de las tasas de empleo más bajas del mundo para personas con titulación TIC, se sitúa en la penúltima posición de Europa, a más de siete puntos de la media europea.

Además, el desempleo tecnológico continúa en cifras elevadísimas. Poseer una titulación tecnológica no asegura un puesto de trabajo en España. Nuestro país cuenta con 56.000 parados con formación TIC, el Estado de la UE con más desempleados digitales, doblando el porcentaje de la media europea (18,1% frente al 7,5%). El 30% de los parados europeos con capacidades digitales reside en España.

Las cifras también muestran que tener un empleo tecnológico no asegura percibir buenos salarios. El indicador salarial del sector TIC refleja una pérdida de poder adquisitivo de un 6,1% de los salarios, lo que supone que las personas trabajadoras digitales cobran 2.160 euros menos al año. De hecho, la variación salarial recogida en los convenios colectivos del sector TIC en

2023 no alcanza el 2,7%, mientras la media general ronda el 3,5%.

Por ello, desde los sindicatos advierten que urge un cambio de mentalidad en las empresas. Existen en España 5.000 titulados más con perfiles digitales que el año anterior, gracias a la FP, y en 2021 ha sido el tercer país europeo con más estudiantes matriculados en estudios universitarios TIC.

El sistema educativo español proporciona un suministro de talento tecnológico más que aceptable, pero el sistema productivo lo desprecia. Ser especialista tecnológico debe asegurar empleos y salarios dignos, a la altura de la media europea. Según el informe de UGT, mientras la formación en nuevas tecnologías no sea sinónimo de plena empleabilidad, no se puede presumir de tener un mercado laboral ni tecnificado ni digital. Los empleadores y empresarios españoles deben hacer una profunda reflexión, cambiar de rumbo y acompañar el crecimiento de empleo tecnológico con condiciones laborales y salariales dignas.

LA FACTURA INVISIBLE DE LOS CUIDADOS



En pleno siglo XXI y a pesar de las leyes que protegen la maternidad y la paternidad en el ámbito laboral y el incremento de controles y sanciones a las empresas que las incumplen, lo cierto es que, tener hijos o el hecho de acogerse a medidas de conciliación por cuidado de un familiar, sigue teniendo, muchas veces, consecuencias negativas que reciben, fundamentalmente, las mujeres. Los cuidados son imperceptibles, no se valoran, pero sustentan la sociedad y quizá deberíamos preguntarnos más a menudo qué pasaría si dejásemos de cuidar.

Además de perder dinero y cotizaciones, en muchos casos, las mujeres dicen adiós a otras muchas cosas como la posibilidad de ascender o tienen que hacer frente a situaciones desagradables como degradaciones, cambios de funciones o de puesto de trabajo, imposiciones tras el regreso de la baja por maternidad, poca comprensión por parte de los compañeros, e incluso despidos. Un chollo vamos.

No es que esto no les pase a los hombres, pero independientemente de las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, que son remuneradas y disfrutan ambos progenitores, los datos sobre reducciones de jornada o excedencias, que son las que suponen pérdida parcial o total de ingresos, muestran que el peso de los cuidados sigue recayendo casi exclusivamente en las mujeres.

Son ellas las que tienen peores salarios y, por este motivo, son las que se acogen mayoritariamente a excedencias o reducciones de jornada.

Y aunque el porcentaje entre los hombres ha aumentado en los últimos años, la realidad es que

según datos de la Seguridad Social el número de excedencias dadas de alta en 2023 fue de 54.796 de las que 46.052 correspondieron a mujeres, lo que supone el 84%, frente a 8.744 solicitadas y concedidas a hombres, lo que equivale al 16%.

Además, del total de 2.869.300 personas contratadas a tiempo parcial, el 13,24% (380.600 personas) aluden como motivo de esta parcialidad el "Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores". De ese 13,24%, el 92,59% (352.400) son mujeres.

Nerea tuvo a su primer hijo con 36 años, cuando regresó de disfrutar de su baja por maternidad se encontró con una persona en su puesto de trabajo. "Volví de la baja y me encontré con un nuevo compañero en mi mesa. Yo no tenía sitio, ni equipo, y desde luego, era la primera vez que mi empresa ponía a alguien a hacer una sustitución por una baja de maternidad. Fue un shock."

"Cuando bajé a hablar con recursos humanos me dijeron que habían calculado mal mi vuelta, se disculparon y habilitaron un sitio para mí. Pero no mi antiguo sitio, otro diferente, vamos que a la que movieron fue a mí" recuerda.

"Me tuvieron aparcada durante unos meses hasta que decidieron cambiarme de departamento. Fue una situación muy desagradable y, para ser sincera, tampoco recibí mucho apoyo por parte de mis compañeros".

LAS MUJERES Y EL PESO DE LOS CUIDADOS

El caso de Nerea, o casos similares, son, por desgracia, muy habituales. El primer día de trabajo tras la vuelta de

Cuando te niegan la posibilidad de cuidar

En ocasiones la empresa niega a la persona trabajadora la posibilidad de acceder a la reducción de jornada. Es lo que le sucedió a Jorge. Cuando tuvo a su hijo, era responsable de un departamento en una empresa de seguridad. Pidió una reducción de jornada y le fue denegada.

“La empresa adujo que había varias empleadas con reducción de jornada y no se podía permitir uno más” recuerda, “a raíz de aquello me rebajaron de categoría. Me dijeron que, como tenía otras preocupaciones, era mejor poner a alguien más centrada en mi puesto. Empezaron a ponerme trabas para todo, pero yo necesitaba más que nunca el dinero. En cuanto pude, cambié de trabajo”.



su baja por maternidad, su jefe le dijo a Tamara que quería tener una reunión con ella para comentarle algunos cambios. Ella se había acogido a una reducción de jornada para poder hacerse cargo de su hija y aquello le sonó un poco raro.

“Efectivamente, en la reunión me dijo, en un tono bastante paternalista, que además de todo lo que ya llevaba, me encargaba una tarea nueva, porque confiaba en mí. Y el caso es que así envuelto con papel de regalo parecía algo bueno, como un premio, pero era todo lo contrario. Era más trabajo, por menos dinero”.

“Con la reducción de jornada, yo era la que menos cobraba y la que más trabajo tenía”

“Resultó que, con la reducción de jornada, yo era la que menos cobraba y la que más trabajo tenía. La reducción me suponía perder 400 euros y me sentía como una estúpida” cuenta Tamara a In Itinere.

“Para colmo, después me enteré de que durante mi baja se lo había

ofrecido a mis compañeros y, como todos se negaron porque requería mucho tiempo y no tenía ningún tipo de compensación, cuando volví, me tocó la china. En mi caso no hubo posibilidad de negarme, fue una imposición”.

CUANDO TE VUELVES INVISIBLE

Algo parecido le pasa a Eva, cuando se cogió la reducción de jornada, su jefe empezó a sobrecargarla de trabajo. “Siempre me envía más trabajo a mí que a mis compañeros, todos los días. Además, casi todos los días, cuando va a llegar mi hora de salida, me llama, me envía mails o wasaps con cosas de última hora que no pueden esperar. Yo tengo el tiempo justo para recoger a mi peque de la guardería y no hay día que salga a mi hora”.

Como si el hecho de cuidar a mi madre por las tardes me anulase como profesional

Sin embargo, a Irene le ocurre lo contrario, tuvo que reducirse la jornada para cuidar de su madre, y la fueron dejando al margen. “Poco a poco me han ido vaciando de contenido. Me han ido quitando funciones y me ha dejado haciendo gestiones sencillas. Como si el hecho de que me ocupe de cuidar a mi madre por las tardes me anulase como profesional y la verdad es que me siento menospreciada en mi trabajo cada día”.

Estos son algunos ejemplos, pero se trata de acciones muy variadas que, generalmente, escapan a la percepción del resto de trabajadores y trabajadoras que no están en la misma situación que las afectadas o afectados. Es muy complicado demostrar que ocurren y, quizás por



eso o porque, cuando a una persona le toca cuidar necesita el trabajo y el dinero, no suelen denunciarse.

¿Y CUANDO SON TUS COMPANEROS?

En ocasiones este tipo de situaciones no provienen de los jefes o superiores, sino de los propios compañeros y en estas ocasiones resulta especialmente doloroso. Es lo que le sucedió a Isabel que no daba crédito.

“Parecía que mis compañeros se sentían molestos conmigo tras mi reducción de jornada. Empezaron a

hacerme comentarios del tipo ¿ya te vas? ¡Qué pronto! ¿no? Pero además se ponían de acuerdo entre ellos para organizar el trabajo, dejándome a mí las cosas más arduas, los periodos de vacaciones o los festivos pagados. Pretendían que yo me quedara con lo que ellos no querían. Como si yo trabajara menos horas, pero tuviera el mismo sueldo. Como si ellos fueran los agraviados. Era surrealista”.

“Nunca me esperé esto de mis compañeros y me dolió mucho.

“Incluso después de pasar algún día en el hospital o noches enteras sin dormir porque el peque estaba enfermo tuve que soportar que me dejaran los temas más complicados porque como no había ido a trabajar en dos días, estaba más descansada que ellos. Nunca me esperé esto de ellos y me dolió mucho. Cuando me quite la reducción, todos tan contentos de nuevo”.

Con esto, y sin tener en cuenta otros factores como los bajos salarios y las malas condiciones laborales, normal que la natalidad esté cayendo en picado en nuestro país. Es evidente que, a pesar de los avances, queda mucho camino por recorrer.

SACADUDAS

Plus de nocturnidad

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



¿Qué se considera trabajo nocturno?

El trabajo nocturno está regulado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y es el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

¿Cuántas horas puede durar?

El trabajo nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días.

¿Y si realizas menos horas?

Se considera trabajador nocturno a aquel que realiza al menos tres horas de su jornada diaria durante el periodo nocturno o el que se prevea que puede realizar al menos un tercio de su jornada de trabajo anual.

¿Los trabajadores nocturnos pueden hacer horas extraordinarias?

En principio no y así se recoge en el Estatuto de los Trabajadores, salvo que sea imprescindible para prevenir o solucionar siniestros y/o daños urgentes y extraordinarios.

¿Cuáles son las obligaciones del empresario?

Aquellos empresarios que recurran regularmente a la realización de trabajo nocturno deben notificarlo a la autoridad laboral. No obstante, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales para la realización de trabajo

nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

¿Cobran más los trabajadores y trabajadoras nocturnos?

La retribución específica del trabajo nocturno se determinará en la negociación colectiva (plus de nocturnidad), salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

¿Cómo afecta el trabajo nocturno a la salud de las personas trabajadoras?

Según la Organización Mundial de la Salud el empleo nocturno es un factor de riesgo. Se asocian a este trabajo trastornos nerviosos relacionados con la fatiga, trastornos del sueño y gastrointestinales. Así, hay mayor probabilidad de síntomas depresivos, insomnio, irritabilidad, estrés, etc.

¿Tienen más tiempo de descanso?

En principio no, a menos que lo establezca el convenio colectivo. Cuando la jornada diaria continuada sea mayor de 6 horas, podrán descansar 15 minutos. Si llega a las 8 horas, el descanso habitual es de 30 minutos, aunque el convenio puede establecer que se disfrute en dos descansos de quince minutos.

Conviene recordar que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben mediar como mínimo 12 horas, y que la ley determina que todas las personas

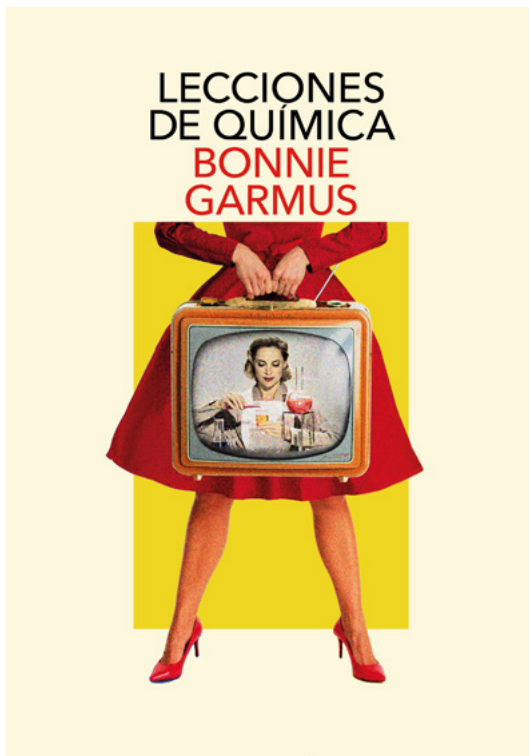
trabajadoras, no solo los que realizan horario nocturno, tienen derecho a un descanso semanal de como mínimo un día y medio ininterrumpido.

¿Hay algún colectivo de trabajadores/as que no pueden trabajar de noche?

Sí, los menores de edad, las personas en formación y las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.



LECCIONES DE QUÍMICA, lecciones de vida



Autora: Bonnie Garmus
Año de publicación: 2022
País: Estados Unidos

Elizabeth Zott es química en pleno siglo XX. Una mujer joven y brillante que debe enfrentarse al machismo dentro de su profesión. Una dedicación en la que las mujeres prácticamente no tienen representación. En su mayoría son contratadas como ayudantes, si es que consiguen hacerse un pequeño hueco en el gremio, con salarios muchos más bajos y con aún menos reconocimiento que nómina.

Pero no solo su futuro profesional se ve alterado por el hecho de ser una mujer, también acaba siendo madre soltera lo que dificulta más su trayectoria vital.

La vida acaba llevando a Elizabeth a presentar un programa de cocina que termina convirtiéndose en éxito, porque no 'solo' enseña a las mujeres a cocinar, sino que, como el propio nombre de la novela indica, las "lecciones de química" serán llevadas a la gran pantalla por esa gran mujer. Por esa gran química: Elizabeth Zott.

Con una escritura ágil, profunda y reflexiva, la autora de esta novela, Bonnie Garmus, habla del machismo en diversas esferas (trabajo, estudios...). Un machismo



que para aquellos que no lo vivan en primera persona pensarán que es algo fantástico, pero que por desgracia muchas mujeres han tenido que vivir a lo largo de la historia y a día de hoy siguen viviendo.

Sin duda por lo bueno de la historia, el libro se ha adaptado y también puedes seguirse a través de una serie televisiva.

La historia de una mujer que no dejará indiferente a nadie y que cuenta la historia de otras muchas mujeres que no han visto su vida plasmada en un libro.

EN 1 MIN

A pesar de las leyes que protegen los cuidados en el ámbito laboral, lo cierto es que, en pleno siglo XXI, acogerse a medidas de conciliación por cuidado de un familiar, sigue teniendo consecuencias que sufren, en la mayoría de los casos, las mujeres.

Aristófanes planteó en su comedia, Lisistrata, una huelga de sexo de las mujeres para terminar con la guerra. La obra se convirtió en un referente del pacifismo. Los cuidados no se valoran, pero sustentan la sociedad y quizá deberíamos preguntarnos más a menudo qué pasaría si dejásemos de cuidar.

LA VIÑETA

