

IN ITINERE

LA REVISTA QUE LEES DE CAMINO AL CURRO | SEPTIEMBRE 2023 | Nº5

Se acabó,
tarjeta roja al
acoso sexual



LEONARDO

Glovo calcula pagar 400 millones en sanciones

Delivery Hero, la matriz alemana de la plataforma de reparto de comida Glovo, calcula que las sanciones a las que se enfrenta en España por su modelo de contratación de repartidores alcanzarán los 400 millones de euros. Sanciones que obedecen a los expedientes incoados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por tratar como autónomos a trabajadores y trabajadoras que se ha demostrado son por cuenta ajena

La ley Rider ha permitido poner coto al fraude laboral de las plataformas de reparto. Las sanciones que debe abonar ya Glovo a la Inspección de Trabajo suman más de 200 millones de euros, entre infracciones, las actas de liquidación e impagos de cuotas a la Seguridad Social. La última multa, en enero de este año, alcanzó los 56,7 millones de euros por la contratación de falsos autónomos y empleados sin permiso de trabajo.



Faltan psicólogos para atender la salud mental de los niños y jóvenes

Desde la pandemia han aumentado exponencialmente los trastornos mentales en la infancia y la adolescencia y se constata aún más la falta de recursos especializados en psiquiatría infantil y juvenil. En la sanidad pública española hay tan solo 6 psicólogos clínicos por cada 100.000 niños/as y jóvenes menores de 18 años, si bien el número de profesionales varía de una Comunidad Autónoma a otra.

En el País Vasco hay 8 profesionales, por cada 100.000 pacientes, frente a Castilla y León o Andalucía donde hay solo 2 profesionales por cada 100.000 pacientes, según datos del estudio 'Psicología Clínica infanto-juvenil en el Sistema Nacional de Salud:

datos, insuficiencias y horizontes para mejorar', publicado en 2022.

La red pública no da abasto, se incrementan las listas de espera (hay que esperar meses para asistir a la primera consulta) y a su vez ha crecido del 30% al 40% la demanda sobre las clínicas privadas.

La gama de trastornos es amplia: la depresión, los trastornos alimentarios, las crisis de ansiedad, las conductas autolesivas y los intentos de suicidio. En 2021 se suicidaron 22 menores, entre 10 y 14 años en España, la cifra más alta desde 1991, y el teléfono de ayuda para jóvenes con pensamientos suicidas de la Fundación Anar atendió 4.554 llamadas el año pasado, frente a las 958 de 2019.

Acabar con las diferencias salariales en el deporte

La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo en funciones, Yolanda Díaz, ha anunciado su intención de inspeccionar las diferencias de sueldo de las y los deportistas y ha puesto de ejemplo lo que ocurre en el mundo del fútbol: una futbolista percibe 16.000 euros en su salario mínimo, y un futbolista, 'por el hecho de ser hombre' 180.000 euros. 'No hay ninguna razón que lo justifique'.

Hay que acabar con el 'machismo estructural', cumplir con la igualdad en nuestro país, corregir las diferencias retributivas que tienen las deportistas femeninas y reponer la legalidad.

Asimismo, Sumar, la formación política que lidera Yolanda Díaz, ha presentado una denuncia ante el Consejo Superior de Deportes por considerar que la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) incumple la ley en materia de paridad. Solo un 9% de la plantilla son mujeres.

Una falta de paridad que se produce no solo en la Junta Directiva, sino en todos los órganos federativos, lo que muestra 'una patología que no puede considerarse puntual o coyuntural, sino sistémica'.



En 2050, habrá 800.000 estudiantes menos de 3 a 15 años

Parecen noticias menores en el universo mediático, pero ciertamente preocupantes. Nos referimos al cierre de colegios por la falta de niños y niñas. Según el informe del Gobierno 'España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional' hay 1.109 municipios en España, sobre todo en las zonas rurales, que no tienen alumnos entre 0 y 4 años y las previsiones apuntan que, en 2050, habrá 800.000 estudiantes menos de 3 a 15 años.



El Instituto Nacional de Estadística confirma, a su vez, el descenso de los nacimientos en nuestro país. En el primer trimestre de este año se produjeron 78.535 nacimientos, la segunda cifra más baja desde que se publica esta estadística. Son muchas las causas que pueden motivar esta baja natalidad, como el retraso de la maternidad hasta alcanzar una estabilidad en el puesto de trabajo, las todavía insuficientes políticas de conciliación, el incremento del coste de la vida, o la

percepción de un futuro incierto ante los retos climáticos y medioambientales.

Por otro lado, según el I Informe Ecosocial sobre la Calidad de Vida en España, elaborado por la fundación Funhem, la crisis escolar por la falta de niños y niñas varía mucho de un territorio a otro, siendo Andalucía, Catalunya y Extremadura donde se producen los casos más críticos, frente a Madrid, Galicia, País Vasco y Valencia.

SE ACABÓ

Tarjeta roja al acoso sexual en el trabajo



Isabel Fraga sufrió acoso sexual continuado por parte de un jefe de planta cuando era vendedora en una tienda de ropa. El acosador le hizo la vida imposible durante años y la empresa no solo ocultó su caso, sino que ejerció tal presión sobre ella que tuvo que abandonar su puesto de trabajo.

Arancha, trabajadora del servicio de habitaciones de un hotel de Alcalá de Henares (Madrid), fue a llevar unas toallas a la habitación de un cliente y éste le ofreció dinero a cambio de mantener relaciones sexuales. El hotel no solo evitó echar al cliente en ese momento, sino que obligó a Arancha a seguir trabajando hasta terminar su jornada.

El último caso público ha sido el de Jenni Hermoso, la jugadora española de fútbol que tuvo que aguantar cómo su jefe, Luis Rubiales, el presidente de la Real Federación Española de Fútbol (RFEF), le daba un 'piquito' sin su consentimiento para celebrar la consecución del campeonato Mundial de la FIFA y después, durante la Asamblea Extraordinaria de la RFEF, la señalaba públicamente y evitaba dimitir de su cargo, recibiendo la ovación generalizada de todos los estamentos de la Federación.

Muchas leyes, escaso cumplimiento

Ésta es la realidad de una situación que tienen que aguantar miles de mujeres, la mayoría en silencio por la impasibilidad de las empresas y la falta de apoyo institucional y social, que se está agravando cada vez más con el paso de los años. Según datos del Ministerio de Igualdad, el número de mujeres reconocidas como víctimas de violencia machista en el segundo trimestre de 2022 ascendió a 44.543. Esta cifra supone un 10,89% más que las cifras que se registraron durante los tres primeros meses del año anterior. Las denuncias también se han incrementado un 12,33% y suman un total de 45.743.

Específicamente, según el informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en 2021 se realizaron 642 actuaciones en las empresas por acoso sexual en el trabajo (157 más que en 2020), con un resultado

de 37 infracciones (20 más que el año anterior) y 1.087 trabajadores afectados por las mismas (444 personas más que en 2020). Además, el importe de las sanciones propuestas en materia de acoso sexual, incluyendo acoso discriminatorio por razón de sexo, ascendió a la cifra de 115.632 euros, 52.500 euros más que en el año anterior.

en el Código Penal, con penas de multa o, incluso, prisión. Todas las empresas, sean del tamaño que sean, tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, impulsando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones. La prevención del

El importe de la sanciones por acoso sexual ascendió a 115.632€ en 2021, 52.500€ más que en 2020

El acoso sexual y por razón de sexo se considera discriminatorio y está expresamente prohibido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, además de que tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social lo consideran como infracciones muy graves, pudiendo ocasionar el despido disciplinario y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo. Dicho acoso también puede ser constitutivo de un delito previsto

acoso sexual y por razón de sexo es una de las materias que deben figurar en el diagnóstico del plan de igualdad y el procedimiento de actuación formará parte de la negociación del mismo.



Luchar con determinación contra una lacra invisibilizada

Sin embargo, a pesar de ser un problema estructural y social de gran magnitud, el acoso sexual en el trabajo se encuentra muy invisibilizado y escasamente sancionado. Las víctimas tienen grandes dificultades para expresar y comunicar el problema y aún más para denunciarlo, porque temen represalias y acabar perdiendo el empleo. La dificultad de prueba en vía judicial hace que las víctimas no cuenten con la seguridad necesaria para hacer valer sus derechos en los Tribunales.

Es el caso de Elia, una trabajadora de una empresa de servicios, que fue acosada sexualmente el año pasado por su jefe, primero de manera progresiva y luego de forma más ofensiva. Ella se negó en todo momento a cualquier tipo de acercamiento y él, ante cada negativa, se iba poniendo más violento.

Elia decidió comentar este hecho con sus compañeros y compañeras, debatiéndose entre la idea de denunciar o tomar el camino del silencio ante la posibilidad del despido o de crear mal ambiente en su puesto de trabajo. Al final, tomó la decisión de no denunciar y se tuvo que marchar de su empresa por la ansiedad y el estrés que le creaba la situación de indefensión en la que se encontraba. Una realidad en la que se sitúan, por desgracia, miles de mujeres en este país.



Más ayudas para las víctimas de acoso sexual laboral

Las víctimas de violencia de género se encuentran, en muchos casos, desamparadas. Reciben muy pocas ayudas en España, tienen una mínima posibilidad de volver a encontrar un trabajo y, cuando lo consiguen, suele ser en empleos de carácter precario. El total de contratos bonificados por violencia de género en 2020 fue de solo 484, lo que supuso un importante descenso respecto a los dos años anteriores, de los que 345 fueron temporales y solo 139 indefinidos.

Además, con la llegada de las nuevas tecnologías, se está desarrollando una nueva forma de acoso centrado en la ciberviolencia y el discurso de odio online contra las mujeres, sobre todo hacia las más jóvenes, a las que se les debe prestar especial atención.

Solo podremos acabar con las violencias machistas actuando a través de la educación y la sensibilización, especialmente en el ámbito laboral, y que sean los propios hombres quienes den un paso al frente y comiencen a cuestionar los estereotipos de género para lograr la igualdad real y efectiva tanto en el ámbito laboral como en la vida personal.

Los espacios laborales deben convertirse en espacios seguros para las mujeres, sin que les tengan que generar ansiedad o miedo a la hora de poder ir a trabajar. Es una cuestión de igualdad de derechos, de justicia social, y una obligación ética de las instituciones públicas y sociales de nuestro país. Es nuestro derecho.

SACADUDAS

Derechos relativos a la salud menstrual

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



¿Qué hacer si tu regla te impide trabajar?

A fin de conciliar el derecho a la salud con el empleo, desde el pasado 1 de junio, las mujeres con dolores menstruales incapacitantes o dismenorrea podrán solicitar la baja laboral temporal de entre tres y cinco días, aunque la duración la establecerá el profesional sanitario.

La medida recogida en la nueva ley del aborto reconoce situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes, las bajas laborales en caso de menstruación incapacitante, interrupción voluntaria del embarazo o a partir de la semana 39 de embarazo.

¿Qué será considerado menstruación incapacitante?

Se consideran menstruaciones incapacitantes aquellas con síntomas graves como fiebre, cefaleas fuertes, diarreas o fuertes dolores pélvicos que impidan a la mujer el normal desempeño de sus funciones.

La decisión deberá tomarla el médico de cabecera que tendrá que tener en cuenta, entre otras cosas, si ha habido episodios anteriores de dismenorrea o si la paciente sufre enfermedades como endometriosis, ovarios poliquísticos, miomas o pólipos.

¿Qué hay que hacer para pedir la baja por menstruación dolorosa?

Para solicitar la baja será necesario acudir al médico de cabecera que deberá constatar esta situación, como en cualquier enfermedad común.

Las bajas podrán tener carácter anual, de manera que las mujeres que por lo general sufren reglas dolorosas no tendrán que acudir al médico cada mes.

¿Quién paga estas bajas?

Las bajas por dismenorrea serán abonadas por la Seguridad Social desde el primer día y no será necesario un tiempo mínimo de cotización.

¿Cuál será el importe recibido durante las bajas?

La ley no especifica la cuantía de la prestación económica en este tipo de bajas, pero si se regulan como incapacidad por enfermedad común, esto supone una cobertura del 60% de la base reguladora desde el cuarto día y del 75% a partir del día 21.



PELIS&SERIES RECOMENDADAS

LOS LUNES AL SOL



Director: Fernando León de Aranoa
Año: 2012
País: España

Imágenes confusas de revueltas, piquetes y policías luchando con música apacible de fondo. Entre el humo negro de una barricada se puede entrever un cartel: "Astilleros". Así comienza *Los lunes al sol*, situando su acción (y emoción) tiempo después del cierre inmisericorde de unos astilleros en el norte de España, dejando cientos de trabajadores en la calle. La película reflexiona sobre la vida a través del trabajo, o la falta de él, sobre la impotencia ante un mundo cambiante y sobre todo sobre la pérdida de identidad.

La historia gira en torno a varios ex trabajadores del astillero que buscan su hueco en un mundo que ha cambiado y en el que no encuentran su sitio. En la barra del bar reflexionan sobre la vida y entre cerveza y cerveza salen a la búsqueda de trabajo. Santa, un caradura que no se da por vencido, lucha contra todo y cuestiona el funcionamiento del mundo. Sus compañeros se intentan subir al tren del progreso, haciendo colas en las oficinas del paro, echando la vista atrás, sabiendo que tendrían que haber estado unidos luchando hombro con hombro, viendo que ya no queda nadie ahora para pelear por ellos y lanzándose a diario a construir futuro con todo en contra.

“**Aquí no dice por qué algunos nacen cigarra y otros hormiga**”

Esta película deja un amargo sabor y muchas reflexiones. Somos mucho más que el trabajo, pero ¿qué hacemos cuando queremos trabajar y no nos dejan? Nos sobran horas en el día, mucho tiempo para sentarse al sol sin prisa por llegar a fichar. Situaciones de vida reales, que nos dejan frases brillantes que invitan a reflexionar porque, como reflexiona Santa, “lo que aquí no dice es por qué algunos nacen cigarra y otros hormiga, porque si naces cigarra estás jodido”.



EN 1 MIN

Hoy hay un acto importante y el ritmo de trabajo es hestresante. Me paro un momento entre el bullicio para beber agua. Respiro. Sin esperarlo, ahí llegan sus manos. Se posan en mis hombros desde atrás y su voz retumba molestando en mi cabeza “a ver cuándo nos tomamos un café”. Conozco perfectamente la sonrisa que se le dibuja en la cara y ese aliento que huele a rancio. Lo siento en mi nuca. Mi cuerpo adopta actitud defensiva: el corazón se acelera, los músculos se tensan, me preparo para la huida. Él y yo no somos amigos y, sin embargo, juega a acercarse demasiado. Porque él tiene su cargo, pero yo soy aquí solo soy una currante más. “Créeme que no te sentará bien que tome demasiada cafeína”: eso pienso, pero no digo nada.

LA VIÑETA

