

IN ITINERE

LA REVISTA QUE LEES DI

| NOVIEMBRE 2023 | Nº9

REPORTAJE

Trabajo sin armarios





Valencia, la precursora de la jornada laboral de 4 días

La reducción de la jornada laboral es un hecho que se producirá más en el corto que en el medio o largo plazo. La llegada de la digitalización y las nuevas tecnologías abre la posibilidad de trabajar menos tiempo produciendo lo mismo (o más), cobrando el mismo sueldo y facilitando la conciliación familiar de las personas trabajadoras.

En ese camino, el Ayuntamiento de Valencia ha impulsado una experiencia piloto sobre la jornada laboral de 4 días en numerosas empresas de la ciudad, que ha concluido que reducir la jornada ha mejorado la salud y el bienestar de las

personas trabajadoras, disminuyendo los niveles de estrés y favoreciendo el tiempo dedicado a la familia, el ocio o los amigos.

De esta forma, el estudio señala elementos tan importantes como que los sectores de la hostelería o el comercio han disminuido sus ventas durante el día escogido como festivo (los lunes), pero este consumo se ha ido directamente al sector del ocio y del turismo. Además, se ha producido un aumento de las visitas a urgencias médicas y los más pequeños han sido uno de los grupos más beneficiados por esta medida, ya que han pasado más tiempo

con sus familias y han disfrutado de más actividades recreativas.

Dicho estudio refleja que la ciudadanía ha valorado notablemente esta medida (con una media de 7 puntos sobre 10), ya que consideran que tiene beneficios sobre la salud, mejora la conciliación, enriquece la vida social y contribuye a generar impacto positivo sobre muchas cuestiones relativas al entorno de trabajo. Cabe recordar que, pese a que las condiciones de vida han cambiado en las últimas décadas, la jornada laboral sigue estancada en las 40 horas (desde los '80).

La Inspección de Trabajo aflora cerca de 30.000 falsos autónomos hasta el mes de septiembre

Según datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo, de enero a septiembre de 2023 se han regularizado 29.899 falsos autónomos gracias la actuación de la Inspección de Trabajo lo que ha supuesto un incremento importante de la recaudación para la Seguridad Social.

La figura ilegal del falso autónomo, trabajadores obligados a darse de alta como autónomos cuando, en realidad, desempeñan las mismas funciones que un contratado por cuenta ajena, llevaba mucho tiempo siendo utilizada por las empresas para ahorrar costes en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Las cifras manejadas por el Ministerio, reflejan que las actuaciones de la Inspección han hecho aflorar más de 88.000 casos

de falsos autónomos desde 2020, un hecho que tiene repercusión directa en la recaudación de la Seguridad Social que ha percibido casi 324 millones de euros.

Sin embargo, con el desembarco de las Plataformas Digitales, la utilización de este abuso laboral se incrementó de forma exponencial concentrándose fundamentalmente en sectores relacionados con el transporte y almacenamiento, aunque es un fenómeno extendido en otras áreas de producción.

Por ello, en agosto de 2021 entró en vigor la denominada ley Rider, cuyo objetivo fundamental era erradicar el uso sistemático de este fenómeno que produce una precarización de las condiciones de trabajo.

Las mujeres ocupan los empleos peor pagados

Mayores dificultades para acceder a un trabajo, peores condiciones de empleo, compatibilizar la jornada laboral con los cuidados del hogar familiar, desigualdad salarial respecto a los hombres, poca valoración de su trabajo. Estas son algunas de las consecuencias que, diariamente, sufren las mujeres en el mercado laboral. Situaciones enquistadas que, pese a la reducción de la brecha laboral de los últimos años, sigue siendo evidente.

A día de hoy, las mujeres siguen ocupando los empleos peor pagados y, sin embargo, los que exigen más estudios. Así lo refleja la Encuesta Trimestral de Costes Laborales, donde se puede observar como las ocupaciones con altas retribuciones, como el de suministro de energía eléctrica, vapor y aire acondicionado, o la fabricación de productos farmacéuticos, son copados mayoritariamente por hombres.

En cambio, sectores con sueldos muy bajos, como los servicios de comidas y bebidas o de limpieza y mantenimiento de edificios, son ocupados mayoritariamente por mujeres. También se puede ver como en los sectores que necesitan mucha formación académica, como el sanitario o el educativo, las mujeres también son mayoría.



Uno de los mayores desfases se da en los servicios sociales sin alojamiento (la ayuda a domicilio de personas mayores), donde las mujeres son el 82,6% de las trabajadoras, el 49,2% tienen estudios superiores y cobran poco más de 1.000 euros al mes.

El papel de la mujer ha sido imprescindible durante la pandemia, sosteniendo el sistema productivo, ya que son mayoría en los llamados sectores esenciales: abriendo los supermercados cuando todos los comercios estaban cerrados, haciendo horas extras en los hospitales o manteniendo los edificios limpios.

El 1,13% de la actual población adulta habría sido víctima de pederastia el seno de la Iglesia



El informe, encargado por el Congreso de los Diputados al Defensor del Pueblo, se basa en una muestra de más de 8.000 personas

El defensor del pueblo, Ángel Gabilondo, presentó en el Congreso de los Diputados un estudio demoledor sobre los abusos sexuales de la Iglesia en España que afirma que el 1,13% de la población adulta actual (entre los 18 y los 65 años), en torno a 440.000 personas, ha sufrido este tipo de abusos en nuestro país.

Esta es una de las principales conclusiones del estudio *Informe sobre los abusos sexuales en el ámbito de la Iglesia católica y el papel de los poderes públicos. Una respuesta necesaria*, elaborado a raíz de una muestra de más de 8.000 personas.

En sus 779 páginas, el documento señala que el 1,13% de las personas que han sufrido abusos en el ámbito religioso católico se divide en un 0,6% fue a manos de sacerdotes o religiosos, y el resto, de

laicos que trabajaban en sus instituciones. Además, más de la mitad de las víctimas en el ámbito religioso afirmaron tener conocimiento de otros casos de abusos cometidos por la misma persona.

El documento también afirma que en el ámbito religioso, al contrario que en otros ámbitos, son los hombres quienes han sufrido más abusos -con un porcentaje del 53,8-, siendo el 64,6% de quienes han sido agredidos por un sacerdote o religioso.

El informe critica tanto el silencio y la falta de acción por parte de la Iglesia como por parte de las instituciones que no hicieron lo suficiente para proteger a los menores y considera también que el Estado también tiene responsabilidad en todo esto. Por ello, Ángel Gabilondo propone, entre otras cosas, la creación de un órgano especial destinado a la reparación de las víctimas, así como un fondo estatal, en colaboración con la Iglesia, que se haga cargo del pago de indemnizaciones.



Trabajo sin armarios

Persiste la LGTBIfobia en el acceso al empleo y en el mercado laboral, en especial para las personas trans. Un término que expresa las discriminaciones, intolerancia y rechazo que sufren las lesbianas, gays, bisexuales y personas trans y no binarias por razones de orientación sexual e identidad o expresión de género.

Enma, es una mujer trans de 22 años. Cuenta a In Itínere su experiencia para acceder al mundo laboral: "Me he presentado a algunas ofertas de empleo, sin éxito. En la última que era para comercial, la cara del señor que me entrevistó era todo un poema. Al instante supe que no me iban a seleccionar. Solo me dedicó cinco minutos, me dijo que si me cogían ya se pondrían en contacto conmigo, y hasta ahora". Actualmente compagina sus estudios con un trabajo por horas en el bar de los padres de una amiga.

Marta, mujer trans, de 28 años, afirma que ella sí pasó un proceso de selección. "Buscaba empleo y dos amigas que trabajaban en una tienda de ropa me dijeron que dejara mi currículum, que su encargada buscaba dependienta. Pasé dos entrevistas: la primera con la jefa de sección y la segunda

con la gerente de la tienda. La primera dijo a mis amigas que era la única chica que había superado la entrevista y que me iban a coger sí o sí.

Me llamaron una semana después para que entregara mi DNI y rellenara los datos para el contrato. Cuando vieron que en mi DNI mi nombre era masculino, me dijeron que se habían decidido por otra persona que encajaba más en el perfil", lamenta.

Ser mujer trans está muy penalizado, sobre todo en los sectores más masculinizados

"No he tenido nunca que ocultar mi identidad de género porque mi passing es total. La única dificultad que encuentro es al tener que explicar que mi DNI no está cambiado y ahí es donde se dan cuenta de que soy una mujer trans", explica a esta revista.

Luis, homosexual de 26 años, reconoce que se ha autoexcluido de muchas ofertas de empleo porque es consciente de que no va a encajar por su forma de ser y expresarse. "Soy un culo inquieto, muy activo. Me interesa el mundo de la moda, de la música...soy un poco freelance. Organizo eventos de música tecno, preparo videoclips de moda, lo que surja", comenta.

"Jamás me he cortado a la hora de vestir como me apetece. No tengo por qué, ¿acaso yo me meto en cómo visten o son otras personas?", se pregunta.



Piensa que las discriminaciones en el acceso al empleo van un poco también por el tipo de sector o empresa en el que se quiere trabajar, aunque en su ámbito nunca se ha sentido discriminado. En la misma línea, Marta opina que "ser mujer y trans está muy penalizado en determinados sectores, sobre todo en los más masculinizados".

Puedes ser, pero no parecer

Efectivamente, el aspecto físico, la forma de expresarse y de vestir y el tipo de empresa de la que se trate pueden ser factores determinantes en cuanto a las discriminaciones que sufren las personas LGTBI en el acceso al empleo.

Siete de cada diez personas LGTBI consideran un inconveniente ser LGTBI para buscar un empleo, un porcentaje que se eleva al 75%, en

el caso de las personas trans. El 55% de ellas han sido rechazadas directa o indirectamente en entrevistas de trabajo y más de la mitad están en desempleo.

Estos datos se recogen en la II Edición del Estudio de UGT: *Hacia centros de trabajo inclusivos. Discriminación de las personas Trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones*, en base a 2.480 personas entrevistadas de diferentes orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género, y que trabajan en distintos sectores de producción.

7 de cada 10 personas LGTBI consideran un inconveniente serlo para buscar empleo

El informe revela -en cuanto a las orientaciones sexuales- que "a pesar de que en el ámbito familiar y social se ha salido del armario, la mitad de las personas LGB+ evitan gestos, expresiones y actitudes que revelen su orientación en el trabajo".

"Siguen pesando los prejuicios y los clichés que se tienen en torno a la comunidad LGTBI", opina Enma. Algo que cree que se nota en muchos de los entrevistadores, generalmente los de más edad.

Admite que se siente rechazada socialmente. "Llevo más de un año yendo al psicólogo. Me está ayudando. Soy como soy y no hay nada de malo en ello. El problema es que a veces, las burlas, las bromas reiteradas o, incluso, la mirada de otros te hace daño. Aún me siento insegura. No es fácil", confiesa.

"Falla la sociedad y fallan las empresas, que no entienden la realidad trans", explica Marta. "El trabajo no tiene nada que ver con



quienes somos y lo habitual que me he encontrado es que si no accedes al cambio registral del nombre (aunque ahora es más fácil gracias a la ley trans), las empresas prefieren no complicarse y no te contratan”.

Iván, de 50 años, tras trabajar más de 17 años en un supermercado afirma que empezaron los problemas en su empresa cuando se enteraron de que era un hombre trans. “Me trasladaron a la panadería para que no se me viera y pasé de ser un trabajador con evaluaciones muy buenas o excelentes, a despedirme por bajo rendimiento. Mis compañeros me acosaban (comentarios, insultos e incluso hubo un intento de agresión sexual). A pesar de mis denuncias, la dirección del centro echó balones fuera”, cuenta a In Itinere.

El estudio de UGT constata que ‘más de la mitad de los encuestados consideran que las personas LGTBI no están socialmente aceptadas. Una opinión que se eleva al 70% en el caso de las personas trans’. Si se pregunta directamente al colectivo LGTBI la percepción de su aceptación social es más negativa: el 75% de las personas LGTBI creen que no tienen las mismas oportunidades en general, que las personas heterosexuales, porcentaje que se eleva al 83% si son trans.

Portazo a las discriminaciones

Mientras no haya igualdad en el empleo, no habrá igualdad en las calles, ni en la sociedad. Por eso hay que arrinconar a las discriminaciones, en lugar de que el mercado laboral cierre las puertas a muchas personas LGTBI por el mero hecho de serlo. Algo que no es ni democrático, ni constitucional y que no refleja la realidad de una sociedad que es diversa y tiene que comportarse como tal.

En este sentido, la pasada legislatura ha sido un soplo de aire fresco para garantizar el respeto

a los derechos de las personas LGTBI en el empleo y en el seno de las empresas.

Por ley, las empresas de más de 50 trabajadores deben tener planes LGTBI

Prueba de ello es la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI, más conocida como Ley Trans, que entró en vigor el 2 de marzo de este año; el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva y la Ley de Empleo.

La ley establece la obligación para las empresas de más de 50 personas trabajadoras de contar con un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Incluye el diseño de medidas de acción positiva para mejorar la empleabilidad de las personas trans así como planes específicos de fomento del empleo.

Se contemplan campañas de concienciación, seguimiento de la situación laboral e incluso subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en desempleo. Asimismo, se elaborarán planes de igualdad y no discriminación que incluyan a las personas trans.

Pero más allá de las leyes se contempla, por primera vez, a través del V AENC el compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales para fomentar la diversidad de las plantillas y crear, a través de los convenios colectivos, espacios de trabajo inclusivos y seguros, asegurando protocolos contra el acoso y la violencia en los centros de trabajo, para proteger a las personas LGTBI.

Es importante dar visibilidad a estas discriminaciones. El objetivo es que en algún momento sea

posible una sociedad sin armarios en los que esconderse. Las personas entrevistadas en este reportaje son conscientes de ello.



SACADUDAS

Convenios colectivos

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



¿Qué es un convenio colectivo?

Es un acuerdo suscrito entre los empresarios y los representantes de las personas trabajadoras donde se especifican las condiciones mínimas de trabajo en esa empresa. Se publica en los Boletines Oficiales de Estado y son de obligado cumplimiento por ambas partes.

¿Para qué sirve?

Para regular todos los aspectos relacionados con tus condiciones en la empresa: tu jornada laboral, tu salario, tus vacaciones, tus permisos médicos o laborales, tu derecho a formación y promoción, etc.

¿Qué ámbito abarca?

Los convenios pueden ser de empresa o de sector. Los de empresa se refieren únicamente a la empresa donde está suscrito, y se negocia entre la parte empresarial y los sindicatos, comité de empresa o delegados de personal elegidos en esa empresa.

Los de sector comprometen a todas las empresas de un determinado sector, teniendo que aplicarse por todos los centros de trabajo que se dediquen a esa actividad. Se negocia por los sindicatos más representativos a nivel estatal, de comunidad autónoma o provinciales.

¿Cuánto dura su aplicación?

No hay un máximo ni un mínimo de vigencia establecida por ley. Su duración será la que acuerden las partes firmantes. Suele ser habitual una vigencia de entre 1 y 3 años. Cuando finalice la fecha de vigencia, se podrá negociar un nuevo convenio que actualice las condiciones laborales, pero mientras se llega a un acuerdo, el convenio anterior mantendrá su vigencia.

¿Cuál es su validez?

Los convenios colectivos se tienen que formalizar por escrito y registrarlo ante la autoridad laboral competente. Si la administración pública no encuentra ningún defecto de forma, se publicará de forma oficial y el convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes negociadoras.

¿Cualquier empresa puede tener un convenio?

Sí, siempre y cuando haya representación legal de los trabajadores elegidos en la empresa. El convenio de empresa no puede empeorar las condiciones pactadas en el convenio sectorial de ámbito superior, ya sea estatal, provincial o de comunidad autónoma.



RATATOUILLE

Solo los audaces son buenos chefs



Dirección: Brad Bird, Jan Pinkava
Año: 2007
País: Estados Unidos

Remy sueña con ser un chef profesional en un mundo que no le comprende, principalmente porque es una rata. Esta minucia no le detiene para enfrentarse a todo: su familia, los raticidas y un mundo de peligros. Nada le pondrá fácil llegar a lo más alto de la cocina francesa, pero Remy, siguiendo las enseñanzas del libro "Cualquiera puede ser cocinero!", del chef Auguste Gusteau, es incapaz de escapar a su destino.

Los animadores de esta película crearon ratas que sienten, hablan y se mueven por una cocina como lo haría el mejor de los chefs franceses, rompiendo los prejuicios sobre el lugar de cada uno, con una rata que pone ojitos tiernos al espectador. En este proceso los creadores no se olvidaron de los sentidos, transmitiendo a través de vista y oído, la sinestesia de un olor y un gusto que nos hace sentir en el paladar platos succulentos.

"No cualquiera puede convertirse en un gran artista pero un gran artista puede provenir de cualquier lado."

La historia de Remy avanza gracias a su encuentro fortuito con Alfredo Linguini, un muchacho que también desea ser chef pero que carece de los conocimientos y habilidades necesarios. Juntos aprenderán recetas y varias lecciones importantes en la ascensión a la alta cocina desde sus orígenes humildes.



Las dificultades no faltarán en esta historia. Skinner, el chef que dirige la cocina pondrá en varios aprietos a nuestros protagonistas y Anton Ego, el crítico gastronómico, aterrorizará a todo el mundo con la posibilidad de una mala crítica. Ratatouille es una película para niños y mayores en la que todos podemos aprender algo y que desde luego nos dejará un delicioso sabor de boca.

EN 1 MIN

Lo de la bisexualidad en el entorno laboral es curioso. La gente me suele leer como hetero, así que vivo mi vida como una mujer bastante normativa: sufriendo machismo a diario, pero escasa homofobia. Mi problema tiene que ver con la autocensura. Especialmente en entornos formales, como en el trabajo, me encuentro fingiendo ser solo una parte de quien realmente soy. Por supervivencia, me escondo: elijo ser vista como mujer a secas, porque ser mujer a quien le gustan las mujeres implica una sexualización con la que es demasiado pesado lidiar.

LA VIÑETA

