

**8 DE  
MARZO**

# **DÍA DE LA MUJER TRABAJADORA**

Especial Eje Violeta - Marzo 2016

Secretaría de la Mujer-CGT



## **MANIFIESTO**

# **Juntas trabajando por nuestra revolución**

**E**l Día Internacional de la Mujer Trabajadora nace de la situación de explotación laboral, del abuso, de la situación de precariedad de unas mujeres valientes que, allá por el año 1911, se plantaron para decir ¡¡BASTA!! y sufrieron la respuesta del empresario que las encerró en una fábrica de Nueva York, para que no crearan “desórdenes”. Prendiendo fuego a la fábrica, asesinando a 146 jóvenes trabajadoras.

Cada 8 de Marzo conmemoramos el Día Internacional de la Mujer Trabajadora y todas las reivindicaciones legítimas, históricas y actuales, contra el patriarcado y el sistema capitalista.

Desde la CGT, denunciamos las situaciones de doble discriminación que sufrimos las mujeres, una como clase traba-

jadora (ya sea remunerada o no, a través de los trabajos reproductivos y de cuidados) y otra como mujeres. Las sucesivas “crisis” económicas, en las que nos sitúa periódicamente la clase dominante políticofinanciera, siguen manteniendo un sistema social, político y económico de progresiva desprotección y precarización hacia las personas que desarrollan la mayor parte de las tareas productivas y reproductivas del país y hacia las personas que no pueden trabajar, mientras que incrementan los arcos salariales a favor de los equipos directivos, juntas de accionistas y demás atracadores y corruptos que, desde la política, la patronal y las instituciones públicas y privadas, saquean el país.

Y así, año tras año, nos encontramos nuevamente resis-

tiendo a las agresiones brutales de la misma política neoliberal contra la clase trabajadora en general, pero que pega más fuerte en nosotras, las mujeres, marginándonos en trabajos precarios, con peores sueldos que los hombres, mayor temporalidad en los contratos, en los que se nos reclama completa disponibilidad para jornadas parciales, contratos por horas, exigiéndonos una sobrecualificación, cuestionando nuestra profesionalidad si queremos compatibilizarla con un proyecto de maternidad, engrosando las listas del paro o trabajando en condiciones de esclavas en la agricultura, en fábricas, hostelería, falsas autónomas, servicios públicos, profesoras interinas, sanitarias y un largo etc.

No nos acomodemos aunque nos auguren tiempos de cambio. En el movimiento libertario hemos aprendido que las transformaciones sociales que queremos no vendrán de la mano del mundo político, sino de la conciencia y movilización social. Si las mujeres no luchamos por nuestros derechos, nadie lo va a hacer por nosotras.

Utilizando viejos discursos recurrentes, se afirma que nuestro bienestar depende del “clima político”, de la “estabilidad institucional”. Estructuras del capitalismo que sólo persiguen la perpetuación del estatus de sus privilegios a costa del sometimiento y la explotación de las demás. Sin embargo, nosotras tenemos otros intereses opuestos a estos actores que quieren imponer las condiciones de nuestras vidas.

Compañeras, lo poco que se está avanzando está siendo fruto exclusivamente de la lucha sindical y social alternativa que tenemos abierta contra este patriarcado que, a través del machismo, perpetúa la desigualdad en todos los órdenes de la vida.

Puesto que nuestra vida y dignidad es lo único que poseemos, vamos a defenderlas, luchando. Organizadas construiremos nuestro destino a través de nuestra propia acción frente a los gestores del Estado capitalista.

Si nadie trabaja por ti, que nadie decida por ti.

**JUNTAS TRABAJANDO  
POR NUESTRA  
REVOLUCIÓN**

**VIVA EL 8 DE MARZO:  
DÍA DE LA MUJER  
TRABAJADORA**

# DÍA DE LA MUJER



## Mujer e igualdad en el sector de telemarketing: el caso de Konecta

Tras casi diez años de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad en la que se obligaba a negociar el Plan de Igualdad en aquellas empresas que cumplieran ciertos requisitos como por ejemplo, tener más de 250 personas trabajadoras, analizamos en el presente artículo, en el marco de la negociación del primer plan de igualdad con la empresa, la realidad de la posición de la mujer en dos empresas del grupo Konecta del sector del telemarketing.

¿Podemos inferir la situación de las mujeres en el sector del telemarketing en España a partir de los datos de dos empresas? No es fácil hacer una aseveración como esta sin quemarse los dedos.

Para ver la situación en todo un sector, tendríamos que tener datos generales, porque es posible errar, confundir lo concreto con lo general.

un sector que están fuertemente feminizados.

¿Están las mujeres beneficiadas por ser la mayoría en estas empresas? Antes de entrar en los datos ya sabemos que no. El telemarketing se asocia con el género femenino, y por tanto es por definición un trabajo precario. Precarización que va a más año a año, y convenio a convenio.

Un 75% de mujeres en la empresa, dato que se altera cuando revisamos las distribuciones por edades. Y es que se puede ver que las mujeres se ven perjudicadas, en cierta manera, por su edad. Cuanto más jóvenes son las mujeres menos porcentaje de ellas hay en las empresas. Vemos detrás de esta divergencia el factor edad reproductiva que tanto espanta a las y los empresarios.

Las mujeres de estas empresas tienen mucha más formación, en cuanto a nivel

taje de jornadas a tiempo completo, y más jornada reducida. Lo que implica de manera obvia menos salario.

El telemarketing es un sector que en sus categorías más bajas suele tener los sueldos fijados por convenio, por lo que se tiende a pensar que no hay desigualdad salarial.

Sin embargo, con lo que ya hemos comprobado ya sabemos -antes de mirar los datos- que esto no será así.

Así que ver los datos sobre sueldo no hace más que confirmarnos nuestras sospechas. Cuanto más alto es un grupo salarial, menos porcentaje de mujeres hay en él.

Y los datos de cobro de incentivos no arreglan la situación, más bien abundan en ella.

¿Y la formación? El grupo Konecta indica en sus datos que, a través de la formación, "se intenta que las personas puedan adquirir conocimientos (...) para su puesto de trabajo actual o futuro". Y los datos de formación, por tanto, nos indican que esta situación de desigualdad no tiene visos de finalizar en un futuro cercano. La formación más especializada, que se dirige a conseguir mejores puestos, tiene menos porcentaje de mujeres.

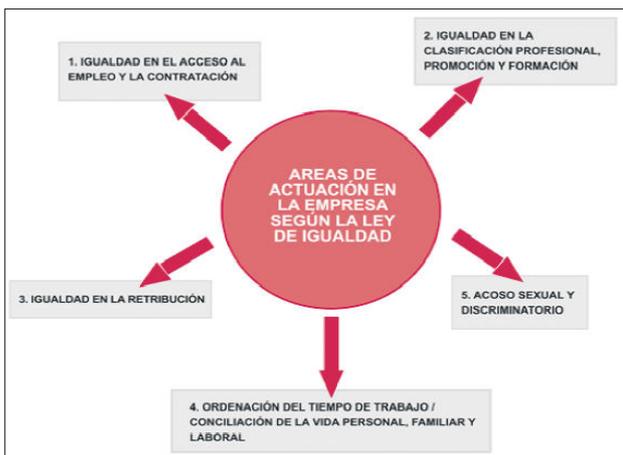
La mayoría de la formación es fuera de la jornada laboral, lo que implica que aquellos trabajadores y trabajadoras con más dificultad para conciliar van a ser también quienes vayan a tener más dificultades para acceder a la formación.

¿Esto implica a las mujeres? Sí, por supuesto. De forma obvia, con los datos de conciliación que nos proporcionan. Hay muchas más madres que padres. Los permisos no retribuidos y reducciones de jornada son copados absolutamente por las mujeres.

Finalmente, unas pequeñas consideraciones: en una empresa, dentro de un sector en el que hay tal porcentaje de mujeres trabajadoras, es vergonzoso y carente de toda lógica (salvo la lógica machista, si se la puede denominar así), que el protocolo de acoso que haya vigente sea, no sólo tibio, sino que esté orientado fundamentalmente al mobbing, de tal modo que ni siquiera se nombra el acoso por razón de sexo ni acoso sexual, ni mucho menos tiene medidas para detectar y tratar esta lacra específica. No es sorprendente entonces que no haya ningún tipo de protocolo concreto para atacar los casos de trabajadoras que han sido objeto de violencia de género.

En conclusión, la ley de igualdad, tras casi diez años de su entrada en vigor, ha devenido absolutamente ineficaz para garantizar o aproximarse al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En el sector de telemarketing, muchas de las empresas aún no cuentan con planes de igualdad y en las que existen, son documentos más pensados para cumplir con la normativa y evitar sanciones que para corregir una situación de desigualdad en materia de acceso, promoción, retribución, etc. Frente a esto, queda seguir defendiendo y avanzando en la lucha del principio de igualdad y la no discriminación de la mujer en el trabajo.

Sara Alonso



Sin embargo, podemos deducir muchas características de la generalidad, a través de lo concreto: los problemas que hay en las diferentes empresas del sector en general tienden a la uniformidad.

Además, en este caso, KonectaNet Comercialización y Konecta BTO son dos empresas diferentes, pero pertenecen al mismo grupo.

No podrían ser más iguales -comparten espacio, equipo directivo y según ellos mismos en su web "misión, visión y valores"- y son constantes los trasposos de trabajadores y trabajadoras (¡incluso de campañas enteras!), entre una empresa y la otra.

Pero no podrían ser tampoco más diferentes. Cada una está orientada a distintos tipos de campañas: Mientras Konecta BTO tiene 8.327 personas trabajadoras, lo que la convierte en una de las más grandes, KonectaNet Comercialización tiene 770 personas trabajando, lo que puede dar lugar a diferentes problemáticas o formas de funcionar.

Desde luego que hay muchos puntos en común en la situación de sus trabajadores, y más concretamente en la de sus trabajadoras.

El primero y fundamental -que sí es generalizable al sector- es la cantidad de ellas con respecto a ellos: en torno al 75% de las personas que trabajan en Konecta son mujeres. Unas empresas y

de estudios. Este es un sector el que hay un alto porcentaje de sobrecualificación, aún más por parte de las mujeres. Casi un 80% de las y los trabajadores con estudios universitarios son mujeres. Sin embargo, sólo un 40% de las y los trabajadores con estudios primarios lo son.

Además, también vemos que las mujeres tienen más antigüedad en la empresa.

Son unas empresas formadas masivamente por mujeres, donde éstas son además estadísticamente más maduras, están más formadas, y tienen más antigüedad, por lo que podríamos entender que se las habría premiado con una mayor categoría profesional.

Sin embargo, al contrario, los datos nos vuelven a señalar que la presencia de mujeres es masiva en las categorías más bajas y va disminuyendo según se va ascendiendo en la escala de las categorías, y se va haciendo más exclusiva.

En las categorías más bajas, como teleoperador, o teleoperador especialista, el porcentaje femenino está en el 80%, mientras que en algunas categorías directivas está en torno al 20%.

Los datos de promoción no hacen más que confirmar estos datos. Las mujeres promocionan más en los saltos de departamento más bajos.

Sumemos este hecho a que las mujeres tienen estadísticamente menos porcen-

## POESÍA



### Hermanas de la calle

Ahí van las hermanas de la calle, sobre un camino de lluvias y ruidos, con la mirada de metal frondoso, y la conciencia de ser parte de un olvido.

Arrastran años de fuerza, paridos entre tierra y asfalto; apenas son uno, presentes, somos tantos...

Y siguen porque nada suponen, siguen, porque todo esperan, porque nunca para esta tormenta, que a los hijos al hambre condenan.

Juntas son un ramaje de voces, no importan los cuchillos del destino, ni la carnaza que disfrazan los actores, cuando entregan lápidas vestidas de flores.

Se escucha su grito en los zapatos y en las manos, gritan siendo iguales por la vida, porque los muros ya han tapado muchos campos, y aquí en las plazas y las calles, distintamente extraños, nunca, nunca, serán esclavos!!

Amparo Climent

## CINE

### El viaje de las reinas

Año: 2015  
País: España  
Directora: Patricia Roda  
Guión: Patricia Roda y Germán Roda  
Fotografía: Álvaro Amador



Doce reinas europeas, doce mujeres que las representan, una directora y un proyecto difícil de comercializar. Así comienza este documental sobre la vida y trabajo de las actrices españolas, que nos permite conocer en primera persona, a través del relato de sus protagonistas, las dificultades y sacrificios que nos suponen a las mujeres trabajar en lo que creemos. Historias personales, laborales y sindicales que no dejan impasible a la persona que comparte este viaje con ellas.

Sandra Iriarte

# TRABAJADORA



## La sempiterna explotación empresarial sobre las mujeres

Que la situación de indefensión de las personas empleadas ha quedado totalmente legalizada con las últimas reformas laborales, es sabido; la economía más crítica, y la menos, coinciden en señalar el acelerón que la precariedad ha sufrido en todo el Estado, fruto del abaratamiento del despido<sup>1</sup> y además ha dificultado el acceso al empleo a millones de personas. Es obvio que no fueron diseñadas tanto la de 2010 como la de 2012<sup>2</sup> para atender las demandas de las personas empleadas, en torno a la facilidad con las que eran (y son) despedidas, acosadas, represaliadas; es obvio -repetimos- que dichas reformas sólo han servido para atender las demandas del "mercado", en base a estadísticas sobre la recesión económica, en las que las personas y sus circunstancias no tienen cabida. Esta introducción es simplemente para contextualizar la situación laboral más actual, pero por supuesto que es continuación de las situaciones laborales que han venido sucediéndose a lo largo de años aún a pesar de los logros sindicales y sociales. Estas pésimas condiciones son comunes a todas las personas abocadas a emplearse, sin embargo, las mujeres sabemos mucho de condiciones laborales indignas y enajenantes. La incorporación de las mujeres al mundo laboral todas conocemos en qué condiciones y qué momentos se

produjo, por qué el sistema lo aceptó y sobre todo marcó los límites de dicha incorporación. Son precisamente las condiciones lo que nos inspira este breve escrito, la facilidad del despido no hace falta constatarla con cifras (que están al alcance de todos a un simple golpe de google), el embarazo de las mujeres es uno de los grandes obstáculos con los que nos encontramos a la hora de mantener nuestros puestos de trabajo, a la hora de intentar ascender laboralmente y sobre todo a la hora de conseguir un empleo. Pero más allá de las dificultades que nuestra capacidad de ser madres nos procura, vemos a nuestro alrededor toda una serie de atropellos capital-patriarcales que son difíciles de ocultar. El dedo acusador sobre las empresas que manifiestan su misoginia en forma de degradación laboral de las mujeres, puede caer sobre todas o casi todas en maneras más o menos retorcidas, más o menos dañinas, pero en cualquier caso reveladoras del precio que "el sistema" pretende hacernos pagar por querer jugar en su campo. A lo largo de este año pasado 2015, en la comarca de Alcázar de San Juan (Ciudad Real), donde las gentes del SOV nos movemos, vivimos y sentimos, hemos constatado realidades varias (aparte de la explotación habitual ejercida sobre todos los empleados), no voy a posar el dedo exactamente dónde y a quién



(no olvidemos el miedo que la represión laboral ejerce) pero sí en cómo, porque resulta altamente violento vivir en un ambiente en el que se te humilla por tu género. Violento es que un compañero peor cualificado, con una categoría laboral inferior, se permita gritar a una mujer, exigirle hacer un trabajo (que él ni sabe cómo hacer), le levante la mano amenazadora... ante el silencio cómplice del resto de trabajadores, que se desanime a esa mujer a que denuncie, que no se comprenda su depresión y que se niegue la existencia de acoso. Es violento que supongan tu inocencia, tu estupidez, dándote un finiquito en un sobre cerrado, que al llegar a tu casa pensando que has cerrado un capítulo de explotación y humillación, abras el sobre y veas que no contiene la cantidad correspondiente sino un burdo timo más

propio de número circense. Igualmente, violento es que te griten a la cara que eres estúpida por "embarrarte" porque vas a perder tu puesto de trabajo por ello... y suma y sigue, porque lograr la denuncia de estas trabajadoras es difícil, como difícil es demostrar estas situaciones que conocemos por relato oral principalmente. Pero que sea difícil constatar los hechos porque no quedan escritos o grabados, no significa que no sucedan. Que estos hechos sean de hace unos meses no es achacable a las actuales reformas laborales o al empeoramiento del mercado laboral reciente; estos hechos son los más cercanos en el tiempo que podemos narrar, pero han venido sucediendo a lo largo de la historia, porque nunca se han resuelto, porque se diluyen siempre en la generalidad de las condiciones de la

"clase trabajadora". No son achacables únicamente a las grandes empresas, sino que suceden entre las paredes de las medianas empresas y de las pequeñas... que, tanto en las grandes superficies comerciales como en los comercios familiares, las empleadas son denigradas, engañadas y amenazadas por el despido, que las represalias las persiguen porque parece una práctica lícita amenazar a mujeres que apenas se sostienen económicamente, que precisan de recursos para vivir o escapar. Las reformas laborales de este último lustro dan legalidad a prácticas abusivas, pero también justifican el trato denigrante que muchas mujeres sufren en sus puestos de trabajo.

Como mujeres sindicalistas es preciso que en nuestra labor sindical de denuncia prestemos una atención especial a estas situaciones y sobre todo que logremos la implicación de nuestros compañeros, que destaquemos las acciones en las que vamos todas y todos a una sabiendo que nos mueve la misma sensibilidad, esa que revela que no sólo nos plantamos frente a una empresa para denunciar el engaño, la explotación... sino que además lo hacemos porque sabemos que la empresa lo hace porque son mujeres.

### NOTAS:

<sup>1</sup> "¿Para qué ha servido la reforma laboral?", *El Mundo*. Economía 1/11/2015  
<sup>2</sup> <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

Rosa Zafra Lizcano  
Secretaria de Organización  
SOV CGT Alcázar



## Del feminismo al transfeminismo, la necesaria coincidencia

Qué difícil resulta ponerle palabras a nuestros sentimientos. Las palabras limitan los significados, los acercan, y a nosotras no nos gustan ni los límites ni las cercas. Somos libertarias y sobre todo amamos nuestra libertad.

Quizás por eso, cada vez que nos sentamos a escribir pueden surgir las dudas, ¿cómo lograr plasmar toda la riqueza de los matices de la libertad que perseguimos? Labor de titanes, de mucho tiempo, empatía y asertividad. Tenemos cariño, ganas y muchas palabras, así que vamos a intentarlo.

¿Qué es para nosotras el feminismo?

Desde luego no es lo que dice la Machisto-Paleonto-RAE: feminismo. (Del lat. femina, mujer, hembra, e -ismo). 1. m. Doctrina social favorable a la mujer, a quien concede capacidad y derechos reservados antes a los hombres. 2. m. Movimiento que exige para las mu-

eres iguales derechos que para los hombres.

Para nosotras el feminismo, en singular, no existe. Existen distintos tipos de feminismos. Pero desde



luego, no es una doctrina, sino más bien un movimiento en el que confluyen otros movimientos, y quizás lo que nos una sea la denuncia del patriarcado y la exigencia de reconocernos como personas.

Y tampoco queremos únicamente la igualdad de derechos que los hombres, queremos acabar con este sistema capitalista opresor que utiliza el patriarcado como mecanismo

de control perverso para enriquecerse. Decimos que el feminismo con mayúsculas no existe, porque el movimiento feminista se reconstruye permanentemente, con las aporta-

ciones que hacemos entre todas, con las reflexiones comunes y sobre todo, con las acciones que llevamos a cabo.

Para nosotras, el feminismo que perseguimos es un feminismo de clase, lo llamamos anarkofeminismo. Y en esta etiqueta, cabemos muchas personas obreras, proletarias, trabajadoras y desempleadas, convencidas de que otro mundo es posible, donde la riqueza no nos define ni cosifique. Donde lo que nos defina sea nuestra libertad de ser como queramos ser, sin dios, ni amo, ni marido.

Y entonces, te puedes preguntar, ¿qué especificidad aportamos al movimiento libertario? ¿Es necesario hablar de feminismos? Sí, con rotundidad. Porque si no nosotras las diferentes posiciones de partida en las que nos sitúa la sociedad, etiquetándonos como hombres y mujeres y dejando al margen de su binomio a las personas que nacen en estados intersexuales, pansexuales o que directamente no se quieran

identificar con ningún sexo predefinido; no podremos denunciar los privilegios que la sociedad otorga a los unos, ni la desvalorización de las tareas y funciones que asigna a las otras, ni la marginación donde sitúa al resto de personas.

El patriarcado es machista, LGTBfóbico y transfóbico. Y por eso, el movimiento feminista nos pone sobre la mesa que la definición de feminismo se nos está quedando corta, necesitamos desvertebrar los binomios: hombre-mujer, heterosexual-homosexual, masculino-femenino... Nuestra vista va cada vez más allá y vemos y reconocemos a todas las personas que están en nuestras mismas luchas y queremos que se sientan parte de ellas, con nosotras. Por eso, abramos nuestro feminismo dejando paso al Trans-Anarko-Feminismo que nos libere de las etiquetas dicotómicas, que nos transforme y transforme la sociedad.

Sandra Iriarte Massoulard



# DÍA DE LA MUJER TRABAJADORA

## Maltratos en cadena

Desde el feminismo nos cansamos de denunciar los múltiples maltratos a los que nos vemos sometidas las mujeres, así como a sus múltiples culpables. No es sólo culpable el agresor en los casos de violencia machista; señalamos a toda la sociedad, que consiente el maltrato y la desigualdad cotidiana, continúa educando en el machismo a través de la educación, la familia y los medios de comunicación, no asigna suficientes recursos a las víctimas, no las defiende adecuadamente, perpetúa la precarización de las mujeres en un mercado laboral desigual e injusto y un largo etcétera. Unas causas y condiciones llevan a otras y así nos vemos finalmente: asesinadas, agredidas, violadas, mayormente precarizadas...

Todos los maltratos son graves e injustos y a todos sus culpables debemos señalar, aunque lo hagamos más en unas direcciones que en otras. Por eso este artículo pretende corregir parte de ese desequilibrio en las denuncias de lxs culpables y señala en una de esas múltiples direcciones a las que no apuntamos tan a menudo, aunque su gravedad no sea menor por no acabar directamente en asesinato. Hablaremos de maltrato laboral, a los y las trabajadoras en general y a las mujeres en particular, señalando directamente a las entidades públicas que se suponen garantes de nuestros derechos y que incluso los defienden (o deberían hacerlo). Entidades que, en cambio, traicionando su propia razón de ser y sus discursos, no sólo no aplican políticas públicas justas y correctoras de las desigualdades, sino que acaban cayendo en el maltrato institucional y provocando a su vez una cadena de maltratos que acaban recayendo sobre los y las de abajo, como siempre. Y las responsabilidades se diluyen... a menos que las señalemos.

Todo tiene su origen en la escasez. La escasez de recursos, principalmente económicos, es lo que otorga la excusa para reducir costes y quitar de donde no se debería tocar. La escasez unida a la desconfianza conlleva al pensamiento de que otros deben hacer mucho más que nosotros con muchos menos recursos.

Las entidades públicas han visto reducir sus presupuestos de forma alarmante (salvo excepciones como el presupuesto militar y alguna otra perla). Lo que en muy pocas ocasiones ha ido parejo al nivel de trabajo y obligaciones, que en la mayoría de los casos lejos de descender o estancarse, sube. Ello requiere mayor eficacia en el uso de unos

recursos cada vez más escasos. Hacer más con menos; de eso se trata. Y una buena parte de ello se resuelve a través de las subcontrataciones, algunas en forma de subvenciones para delegar trabajo que deberían realizar ellas. Y no es que siempre esté mal hecho; en muchas ocasiones es muy adecuado que entidades especializadas en un tema en concreto trabajen en él. Se supone que son más profesionales en ese campo y por tanto lo harán mejor.

Pero la perversión se da cuando las entidades públicas tiranizan a las organizaciones que acceden a sus subvenciones/subcontrataciones con unas condiciones sangrantes que en ocasiones están provocando que algunos programas se estén quedando vacíos, pues ninguna organización se puede permitir el lujo de trabajar en unas condiciones ruinosas. El sistema de objetivos se impone y si no se cumplen no se cobra o hay que devolver dinero, aunque existan unos gastos ineludibles que ya nadie cubre. No sólo los objetivos cada vez tienden a ser más elevados, sino que la mayoría de las veces no tienen en cuenta diferencias de partida. Por ejemplo, no se podría pedir el mismo nivel de inserción laboral a una entidad que trabaje con jóvenes universitarios y con alto nivel formativo que a una entidad que trabaje con personas con discapacidad o con mujeres víctimas de violencia con niveles de cualificación bajísimos. Para la primera posiblemente ese programa sea una buena fuente de ingresos. Para las segundas muy posiblemente no y tengan que acabar abandonando esa línea de trabajo e incluso cerrando, dejando descubierta una necesidad de trabajo social y engrosando las listas del paro con su personal. Y en ese proceso, en un intento desesperado de supervivencia, seguramente habrán precarizado a su personal el máximo de sus posibilidades.

**Maltrato institucional  
Maltrato empresarial/organizacional  
Trabajadorxs**

Y no nos olvidemos de en qué sectores y subsectores productivos trabajamos principalmente las mujeres. Así que salvo en industria y construcción, salimos perdiendo. Sobre todo cuando se trata del tercer sector, el sector social.

Además podemos hablar del trato recibido en la relación entidad pública-organismo que accede a la subvención/subcontratación. En no pocas ocasiones las organizaciones que acceden a

una subvención son directamente sospechosas de engañar y timar y reciben un trato de "yo pago y tú acatas", que trasgrede el maltrato económico para caer en el maltrato. (Esta actitud deja fuera además toda la sapiencia que en el trabajo del día a día podría enriquecer los programas y las políticas, a través de un *feed-back* constructivo proveniente de abajo). El respeto se pierde muchas veces por el camino. Tratémonos de iguales. Que luego queremos que no haya jerarquías ni maltratos en las relaciones de pareja, pero en lo laboral bien que se aplican. Cuidado en el trato. Que unas cosas no están reñidas con las otras. Y para garantizar que no se roba ni se engaña lo que hay que hacer es poner los medios de supervisión y no cuestionar directamente la honradez de quien trabaja para ti.

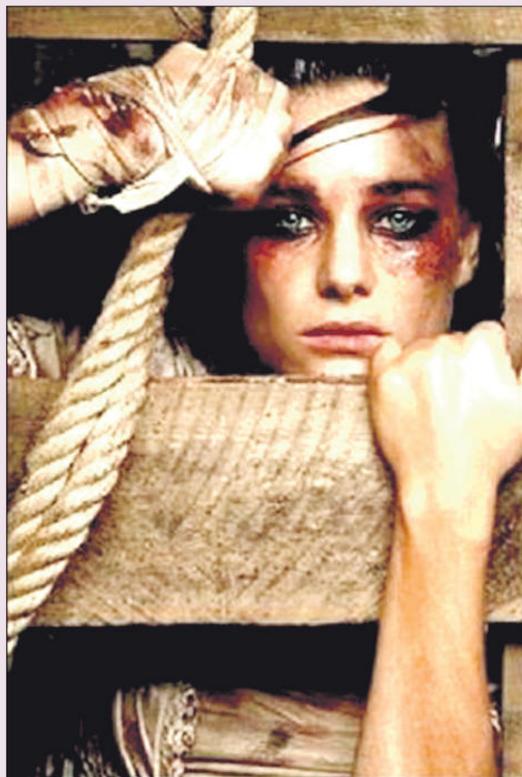
Otra variante es cuando las entidades públicas no pagan; directamente. De eso ya se habla más, aunque no lo suficiente. Muchas empresas han tenido que cerrar por falta de pago de las administraciones públicas y ahí siguen, tan campantes. ¿Pero de qué tipo de responsabilidades y razones de ser estamos hablando? ¿Cómo es posible que estas situaciones se den con total impunidad?

Y aquí voy a hacer otra llamada de atención. Muchas organizaciones acaban dependiendo casi en exclusiva de la financiación pública a través de la asunción de programas; o como mínimo su incidencia afectará en gran medida a la organización. ¿Podemos ver la relación con la violencia económica que tan bien detectamos en las relaciones de pareja? No hay que afinar mucho para comprobar que lo que en principio no es más que una relación contractual, si cae en este tipo de vicios acaba siendo también una violencia económica de la entidad pública hacia las organizaciones que trabajan para ella.

Violencia económica que, posiblemente, acabe recayendo de nuevo sobre el personal que trabaja en estas organizaciones. Personal que, no olvidemos, además está realizando un trabajo que es de responsabilidad pública.

Cuando la desesperación por la supervivencia se une a la falta de ética o de principios mínimos, la cadena de maltratos deja a lxs trabajadorxs de base más que lesionadxs, casi moribundxs se podría decir.

Para clarificarlo expondré el caso de la organización X. (Permítaseme por prudencia no mencionarla). Una organización feminista que trabaja a nivel na-



cional por y para las mujeres: su independencia económica, su igualdad en el mercado laboral y en la sociedad, su educación...

En estos últimos años ha realizado un ERTE-ERE, tras el cual cayeron no pocas trabajadoras y las que quedaron vieron menguadas sus jornadas, retribuciones y otros derechos laborales. Recurriendo a artimañas no siempre limpias ha ido consiguiendo que sus trabajadoras no reclamen aquello a lo que tienen derecho y que, aún está por ver, quizás para cuando quieran reaccionar ya no puedan hacerlo. En 2015, llevando al extremo esta situación, ha optado por compensar una deuda de 120.000 € que el gobierno de una Comunidad Autónoma mantiene con ella desde hace varios años, con los sueldos y cotizaciones de sus trabajadoras. (El por qué no ha apostado por el cobro de esa deuda plantea hipótesis que apuntan a razones externas, quizás políticas, pero que a fecha de hoy no son sabidas públicamente). Y así, ha forzado a éstas, bajo la amenaza del cierre de la organización, a bajarse los salarios, donar parte de éstos y de sus cotizaciones a través de una campaña de donaciones que ha abierto en su página web, a acogerse a excedencias de empleo y sueldo y a reducirse las jornadas por cuidado de descendientes y ascendientes. Las pocas que no han transigido con una o varias de estas opciones, se han visto expuestas a una reducción de jornada del 55%, con diferentes resultados (aceptación de esta reducción durante un periodo

de 4 meses o rescisión del contrato laboral). En estos momentos, para evitar la aplicación del nuevo Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, efectivo a partir del 3 de julio de 2015, pero a efectos económicos desde el 1 de enero de 2015, está en proceso de negociación con sus trabajadoras de un convenio de empresa. ¡Menudo panorama!

Esta organización posiblemente salga triunfante en su lucha por la supervivencia en estos tiempos. ¡Ojalá sea así! Pero la situación en la que ha ido y sigue dejando a su personal traiciona gravemente sus principios, sus discursos y aquello por lo que trabaja. Esperemos que cuando mejoren los tiempos y los recursos no vuelvan a ser tan escasos, restituya aquello que quitó a sus trabajadoras en aras de su supervivencia y recupere la coherencia entre lo que dice y lo que hace.

Esperemos, así mismo, que tanto el gobierno de esa Comunidad Autónoma como todas las restantes entidades públicas, modifiquen sus conductas respecto a sus sistemas de trabajo, trato y pago a los organismos que colaboran con ellas. Y así, con mayor ética y mejores métodos de trabajo y relaciones, lxs trabajadorxs mejoren sus condiciones y dejen de ser las víctimas últimas de esta cadena de maltratos.

Eva Irazu Pantiga  
Acción Social y Mujer  
CGT Oviedo y SP Asturias