

2. ACTUACIÓN DE CNT PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

2.1 Problemática de la mujer trabajadora

2.1.1 Las discriminaciones directas e indirectas

En la actualidad, las discriminaciones directas por razón de género, pese a que existen, no suelen ser palpables ni mucho menos demostrables. Este es el mayor problema a la hora de detectar este tipo de discriminación, ya que normalmente no consta por escrito, no existe una norma o criterio regulado que contemple este tipo de discriminación. Se suele ocultar en prácticas empresariales o criterios de selección no reglados (entrevistas de trabajo, ascensos, etc.).

Hablamos de discriminación directa por razón de género cuando se trata a la mujer y por el hecho de serlo de forma más desfavorable que al hombre. La discriminación directa es patente y manifiesta.

Hablamos de discriminación indirecta por razón de género, cuando existe una norma, criterio o práctica formulada de forma neutral, pero que afecta de forma adversa a las mujeres como colectivo, siempre y cuando dicha norma, criterio o práctica no venga justificada por razones objetivas. El efecto adverso se mide a través de estadísticas.

El concepto de discriminación indirecta, hoy aplicado en Europa especialmente por razón de género (principalmente), edad, nacionalidad o etnia, nace en EEUU vinculado a la raza y a la clase social. Se trata del conocido “caso Griggs vs. DUKE POWER CO.” y resulta sumamente ilustrativo. El señor Griggs era un hombre negro, que pretendía trabajar en la empresa DUKE POWER CO. como carbonero. Pero esta empresa no lo contrata porque exige el graduado escolar para poder trabajar. Griggs demanda porque entiende que este título no es necesario para realizar el trabajo para el que pretendía ser contratado y este criterio arbitrario excluía de la contratación a las personas negras, ya que la mayoría de ellas no tenían graduado escolar. Así, los elementos de la discriminación indirecta son:

- La existencia de una norma, criterio o práctica aparentemente neutral: la exigencia de titulación es un criterio de selección neutral, no diferencia por raza, clase social, género ni ninguna otra circunstancia.

- Pero, en la práctica, provoca un efecto adverso en un determinado colectivo: en este caso, se excluye del acceso al empleo a las personas negras, ya que estadísticamente y a causa de una situación socio-económica preexistente, las personas negras no tenían este título.

- Y que no venga justificado objetivamente: así, sería objetivo exigir el graduado escolar para labores administrativas. En este caso, no existiría discriminación, ya que se necesitan determinados conocimientos para desarrollar el trabajo que pueden ser acreditados con el graduado escolar (contabilidad básica, leer y escribir). En cambio, resulta absurdo para realizar funciones de carbonero.

En la actualidad, las discriminaciones indirectas son habituales, especialmente en los convenios colectivos.

La detección de la discriminación indirecta no es fácil. En primer lugar, porque si, por ejemplo, quien negocia un convenio (mayoritariamente hombres), no se encuentra en determinada situación, no va a apreciar que una determinada cláusula puede causar un efecto adverso a las personas que si viven esa situación. En segundo lugar, porque se necesita formación específica para poder anticiparse al impacto o efecto adverso que una determinada medida puede causar en un determinado colectivo. Esta formación puede ser académica y/o de conocimiento de un determinado sector de actividad, geográfico, etc.

Ejemplos de discriminaciones directas

Pese a que no es frecuente encontrarlas en normas, a veces aparecen ocultas bajo la apariencia de acciones positivas. Así ocurría, por ejemplo, en el derogado “contrato de fomento de la contratación indefinida”, por el cual se permitía a las empresas despedir más barato (33 días de salario por año de servicio frente a los 45 previstos con carácter general) a colectivos -entre ellos las mujeres- con dificultades de acceso al mercado de trabajo. No se sancionaba a la empresa que no contrataba mujeres, sino que se la premiaba por contratarlas, reduciendo los derechos de estas. Este contrato se deroga cuando se iguala a la baja la indemnización por despido en la última reforma laboral.

En el plan de igualdad de la empresa Bimbo SAU, la promoción de contratación de mujeres se basó

en el aumento de contratos a tiempo parcial, además de expresarse que se fomentaría esta contratación para puestos que puedan ser desarrollados por mujeres.

Pero lo más habitual es encontrar este tipo de discriminación en prácticas empresariales ocultas, ya que, pese a la prohibición general de discriminación, nos encontramos ante la dificultad de probarla. Estas prácticas empresariales se observan especialmente en el acceso al empleo, promoción profesional y despidos (no contratar a mujeres como práctica habitual, ascender sólo a hombres, despedir con carácter preferente a mujeres). La práctica es manifiesta cuando observamos sectores o empresas feminizados en los que los cargos de mando o intermedios son hombres, sectores o empresas en las que ninguna mujer accede a la contratación, etc. A veces el resultado se produce tras entrevistas de trabajo o promoción en las que se pregunta a la mujer y no al hombre si tiene o va a tener hijos/as, si está casada o tiene pareja, etc. Otras veces simplemente no se contrata o asciende a mujeres.

Ejemplos de discriminaciones indirectas

Como decíamos, son las más habituales y difíciles de detectar. Se trata de normas, criterios o prácticas formuladas neutralmente, sin que se diferencie condición de género alguna, pero que, en la práctica, afectan de forma negativa a las mujeres como colectivo, debido a la existencia de una estructura social previa que nos coloca en una situación de desigualdad de inicio. Al no existir igualdad de base, la neutralidad perjudica al colectivo desfavorecido.

Las discriminaciones indirectas derivan de la existencia de una desigualdad preexistente. Si no existe una desigualdad estructural previa a la norma, criterio o práctica, su formulación neutral impediría la existencia de discriminación. Pero al existir una estructura socio-económica y cultural previa, provoca que una pretendida neutralidad genere un efecto adverso en las mujeres.

Así, los ejemplos típicos de discriminación indirecta son:

1) Diferencias salariales:

- diferentes salarios en categorías equivalentes: el ejemplo típico es el de limpiador/a y cristalero/a. Se formula de forma neutral, pero en la primera categoría existe una sobre-representación femenina y en la segunda masculina. Y en la mayoría de los convenios (limpieza de edificios) la primera categoría cobra menos, lo mismo en la diferencia de limpiador/a y “mozo” o “peón”. Limpiador/a (en el supuesto de que se formule neutralmente, que no siempre es así) cobra menos; convenios de personal laboral en el que existe diferentes complementos de destino entre limpiadora y peón; etc.

- especial infravaloración salarial de determinadas categorías con sobrerrepresentación femenina o de sectores/funciones tradicionalmente femeninos: peluquerías, limpieza, etc. De forma más clara en supuestos de sectores equivalentes (comercio del metal, comercio de construcción etc. tienen mejores salarios que comercio vario. En los primeros hay sobrerrepresentación masculina; en comercio vario, femenina. Y, el salario es inferior en este.

-establecimientos de pluses tradicionales para compensar determinadas tareas (nocturnidad, tóxicos y peligrosos, turnicidad, etc.) e invisibilización de otras tareas que suponen un plus de esfuerzo pero que no se remunera (por ejemplo, inexistencia de pluses por tareas que suponen una fuerte carga emocional, especialmente de cuidados relacionados con personas dependientes).

2) Acceso al empleo, promoción y formación:

- establecimiento de criterios de selección (para la contratación o para la promoción) falsamente objetivos, como establecer como requisito una titulación que nada tiene que ver con las funciones a desempeñar (por ejemplo, exigir un título de automoción para trabajar en una cadena de montaje); criterios basados en la disponibilidad horaria; o, lo que es peor y más habitual, ausencia de criterios de selección, que permite a la empresa contratar de forma arbitraria.

- eliminación de determinados beneficios (pluses, preferencia en la cobertura de vacantes y transformación de temporales en personal indefinido) para determinadas categorías con sobre-representación femenina.

- establecer cursos de formación fuera de la jornada laboral. Etc.

2.1.2 Brecha salarial, segregación horizontal y vertical

En relación directa con la discriminación indirecta está la brecha salarial. En el estado español, las mujeres cobran el 23,9% menos que los hombres y la tendencia de esta brecha va en aumento en los últimos años. Las causas de la brecha salarial se atribuyen a la menor retribución de las mujeres por trabajos equivalentes (menor retribución de las categorías feminizadas pese a realizar un trabajo de igual valor al de categorías masculinizadas, como ocurre, por ejemplo, en la diferencia entre limpiador/a y peón), infravaloración de categorías tradicionalmente femeninas (camareras de piso, planchadoras, cuidadoras, etc.), diferencias por sectores feminizados y masculinizados (los sectores masculinizados están mejor retribuidos), diferencias en la estructura salarial (pluses), etc.

Y la brecha salarial está por lo tanto directamente vinculada a la segregación horizontal (segmentación de la participación de las mujeres en determinados ámbitos de la actividad económica, por ejemplo, metal) y vertical (concentración de mujeres en categorías más bajas o peor remuneradas y dificultades de promoción).

También debemos tener en cuenta que el trabajo a tiempo parcial sigue siendo principalmente femenino (11,5% de las trabajadoras frente al 4,3% de los trabajadores).

2.1.3 Los derechos de conciliación personal y laboral

A) El efecto boomerang

Los derechos de conciliación de la vida personal y familiar se encuentran en la ley formulados de forma neutral. No es un derecho (¿deber?) de las mujeres, sino de hombres y mujeres. No obstante, siempre que se habla de igualdad en el acceso al empleo, formación y promoción profesional de la mujer, se habla de derechos de conciliación. Y ello es así porque la realidad es terca y cruel: siguen siendo las mujeres las que se encargan del cuidado de personas dependientes y del cuidado del hogar. Ello se debe a:

- La cultura y valores machistas que persisten en la sociedad.
- La desigualdad de la mujer en el trabajo: la brecha salarial, la segregación horizontal y vertical, la mayor precariedad de las mujeres (contratos a tiempo parcial, temporales, etc.).

Si las mujeres cobran menos por trabajos de igual valor (peón no cualificado/limpiadora), si los sectores feminizados o tradicionalmente feminizados están peor remunerados (comercio vario frente a comercio del metal), si las mujeres ocupan las categorías más bajas y tienen dificultades de acceso a la promoción (criterios de selección arbitrarios y machistas, criterios de selección sexistas, etc.), a la hora de decidir quien va a reducir su jornada o pedir una excedencia, incluso en el eventual supuesto de situaciones personales -no frecuentes- de igualdad entre la pareja, la remuneración supone un peso determinante en la balanza: si cuesta llegar a final de mes, la reducción de la jornada y la excedencia la solicitará, en condiciones de igualdad en la pareja, quien cobre menos. A ello debe añadirse que en la mayoría de los supuestos estas condiciones personales de igualdad, ajenas a los valores sociales y culturales, no son frecuentes.

Por todo ello, la formulación neutral de los derechos de conciliación provoca un efecto boomerang, esto es, teniendo la finalidad de facilitar la permanencia de la mujer en el empleo, no promueven la corresponsabilidad, sino que, debido a la estructura social preexistente a la norma, colocan con carácter general a las mujeres como colectivo en una situación “más favorable” para usar dichos permisos.

Si se pone el acento en el derecho al trabajo, resulta discriminada la mujer; pero, si se otorga el valor que merece el cuidado de las personas, la discriminación recae sobre el varón. La Ley y la jurisprudencia ha optado por resaltar el valor del trabajo remunerado, entendiendo los cuidados como una carga. Paradójicamente, no resulta extraña esta visión, ya que en una sociedad capitalista se invisibilizan, ignoran y relegan las tareas de cuidado. De esta manera se impone a la mujer la labor de “cuidar de la vida” en un mundo en que este cuidado no tiene reconocimiento alguno. Señala Pérez Orozco que existe un profundo e irresoluble conflicto entre el capital y la vida.

Cabe, entonces, preguntarse: ¿cómo se maneja socialmente? Históricamente, el conflicto se ha “resuelto” mediante, en primer lugar, la concesión de primacía a una de las lógicas, la del mercado; y, en segundo lugar, escindiendo las esferas en las que cada una de ellas opera e invisibilizando aquella en la que, en última instancia, se garantizan las necesidades de la vida y se absorben las tensiones. Es decir, la “resolución” del conflicto implica la concesión de prioridad social a la lógica de acumulación y, consecuentemente –para que esto sea posible y, aún con todo, la vida continúe–, la imposición de la responsabilidad sobre la sostenibilidad de la vida a las esferas invisibilizadas de la economía de las que venimos hablando: las no-monetizadas, las de lo doméstico, las feminizadas.

Por eso, resulta urgente articular reivindicaciones y una acción sindical orientada a promover acciones positivas que favorezcan a los hombres en el uso de estos derechos. Es necesario articular las medidas necesarias para lograr la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Todas y todos tenemos derecho a que nuestra vida privada no se robotice, a poder cuidar de nuestros/as hijos e hijas y de nuestros padres y madres. Pero debe ser un derecho y no una carga ni un deber. Si este cuidado acaba derivando en la pérdida del empleo o, sin la pérdida de este, en una doble jornada laboral, el cuidado se convierte en una carga. Y, hombre y mujeres, deben atender por igual sus responsabilidades familiares – por igual significa co-responsabilidad, no ayuda ni colaboración–.

B) La ausencia de negociación de medidas de conciliación

Pese al peligro del llamado efecto boomerang, lo cierto es que las medidas de conciliación son necesarias para que las personas y, sobre todo, en la actualidad, las mujeres –por razones socioeconómicas y culturales que se deben combatir pero que no por ello dejan de existir–, no se vean expulsadas del mercado de trabajo cuando tienen cargas familiares, o, sin dejar el mercado de trabajo, se les haga harto difícil sacar todo adelante.

Por ello se hace necesario articular medidas en la negociación colectiva que:

- Favorezcan la conciliación de la vida personal y familiar
- Impidan que derechos reconocidos estatutariamente queden en papel mojado por falta de regulación convencional.
- Se dirijan con carácter principal y preferente a los hombres (compensaciones económicas, etc.) como medida de acción positiva dirigida a conseguir la corresponsabilidad.

2.1.4. Situación de las/os trabajadoras/es del hogar

Se trata quizás del sector de actividad más feminizado. La presencia masculina en este sector es anecdótica. Así mismo, la infravaloración de esta actividad es manifiesta, hasta el punto de que ni siquiera se rigen por el ET. La situación de estas trabajadoras (como decíamos, la presencia de trabajadores es anecdótica) ha mejorado con la entrada en vigor del RD1620/2011, pero sus derechos siguen estando a años luz de los derechos fundamentales de las/os trabajadoras/es:

- Pueden estar internas, esto es, pueden tener el deber de pernoctar en la casa en la que trabajan.
- Además de las 40 horas semanales de trabajo, pueden tener la obligación de encontrarse a disposición 20 horas semanales más, además de las horas extra.

- No tienen derecho a prestaciones por desempleo.
- Su despido es más barato y cabe el mero desistimiento.
- No tienen derecho a la jubilación anticipada ni parcial.
- La posibilidad de inspección se encuentra limitada.
- La nulidad del despido nunca conlleva la readmisión y la jurisprudencia tasa la indemnización en caso de despido nulo al equivalente a un despido improcedente en el ET.

Además de esta normativa absolutamente discriminatoria, las propias circunstancias de este tipo de trabajo hacen que sea prácticamente imposible probar los abusos cometidos.

La normativa española vulnera de forma manifiesta la normativa internacional. El convenio 182 de la OIT sobre trabajo doméstico (año 2011, vigente desde 2013), garantiza la igualdad de derechos de estas (os) trabajadoras (os) respecto al resto. No obstante, dicho Convenio no ha sido ratificado por España y, pese a las reivindicaciones de las asociaciones de empleadas de hogar y de los sindicatos.

2.2. Medidas para evitar la discriminación de la mujer a través de la Acción sindical

La acción sindical de la CNT debe tener siempre presente la perspectiva de género, tanto en su tabla reivindicativa, como en las mesas de negociación. En las mesas de negociación no siempre se consigue todo lo que se reclama, pero se hace necesario tener unas directrices mínimas y obligatorias en materia de género a la hora de negociar.

Como medidas en la acción sindical de CNT se proponen las siguientes:

1) Ficha de trabajo de las secciones sindicales

-Se incluirá dentro de la ficha de trabajo de las secciones sindicales en empresas que ocupen a menos de 250 trabajadoras/es:

1ª.- Solicitud por escrito a la empresa de las medidas de igualdad de la misma conforme a lo establecido en el artículo 45 de la LOI.

2ª.- Para el supuesto de que existan medidas de igualdad, análisis de las mismas y elaboración de propuestas para alcanzar un acuerdo de empresa

3ª.- En el probable supuesto de que no existan, elaboración -a efectos de alcanzar un acuerdo de empresa- de propuestas y medidas de igualdad adecuadas al sector de actividad, teniendo en cuenta su feminización o masculinización, que deberán comprender, cuando menos:

-Medidas de igualdad en el acceso al empleo: establecimiento de criterios de selección objetivos y coherentes con el trabajo a desarrollar, eliminación de todo criterio de selección no relacionado con el trabajo a desarrollar, establecimiento de desempate en función del género infra-representado en la categoría de que se trate.

-Promoción profesional: establecimiento de criterios de selección objetivos y coherentes con el trabajo a desarrollar, eliminación de todo criterio de selección no

relacionado con el trabajo a desarrollar, establecimiento de desempate en función del género infra-representado en la categoría de que se trate.

-Formación profesional: siempre en horas de trabajo.

-Establecimiento de medidas frente al acoso

-Establecimiento de acuerdos en todos los derechos en materia de conciliación de la vida personal y laboral en los que el ET se remita a la negociación colectiva para su ejercicio (acumulación del permiso de lactancia, elección horaria en supuestos de reducción de jornada, adaptación de la jornada de trabajo, etc.).

-Soluciones a posibles discriminaciones indirectas: equiparación de salarios en categorías equivalentes, supuestos de eliminación de determinadas categorías feminizadas de acceso a determinados derechos.

4ª.- Introducción de permisos retribuidos por emergencia familiar.

5ª.- Mejoras en materia de derechos laborales de las víctimas de violencia de género: posibilidad de acreditar las faltas de asistencia con posterioridad, introducción específica de permisos retribuidos para gestiones administrativas y judiciales, reintegro preferente en supuestos de extinción del contrato, etc.

6ª.- Establecer mejoras, retribuciones a tanto alzado, u otras medidas de acción positiva de forma exclusiva para los hombres que se acojan a derechos de conciliación.

7ª.-En el supuesto de negativa de la empresa a negociar demanda en materia de conflicto colectivo o de vulneración de derechos fundamentales. Igualmente ante la negativa a adoptar medidas en materia de género que resultan obligadas por remisión legal.

-En empresas de más de 250 trabajadoras/es:

1ª.-Comprobación de existencia de plan de igualdad. Si existe, analizarlo, comprobando el cumplimiento de todos los requisitos del mismo, especialmente exigiendo la adopción de cláusulas normativas y no meramente obligacionales. Si no exista realizar una propuesta de plan de igualdad.

2ª.- Creación de guarderías y centros de día para mayores a cargo de la empresa o con precios inferiores al del mercado.

- En ambos tipos de empresas: realizar un especial estudio en orden a adoptar medidas, especialmente en materia de acceso al empleo, formación y promoción profesional en. En sectores masculinizados, intentar favorecer al máximo las facilidades de conciliación. En convenios sectoriales, además de lo señalado a nivel de empresa, facilitar la movilidad de las trabajadoras víctimas de violencia de género entre las empresas de su ámbito con el objeto de suplir las dificultades de cambios de centro de trabajo en un mercado mayoritariamente formado por PYMES.

2) Negociaciones de convenios y acuerdos de empresas

1ª.- Nunca utilizar lenguaje sexista (masculino genérico, géneros por categorías, etc.)

2ª.- Analizar las tareas de cada categoría y en ningún caso establecer diferentes salarios ni pluses en categorías equivalentes. Evitar la multiplicidad de categorías que sólo sirven para rebajar salarios, del tipo ayudante de, etc. Evitar los grandes saltos salariales entre categorías cualificadas y no cualificadas. Igualmente a la inversa (es frecuente que en sectores industriales las categorías no cualificadas tengan una mayor retribución que algunas de la cualificadas, como el personal administrativo, normalmente mujeres. Es un dato curioso, ya que esta categoría, que proviene de las antiguas “secretarías”, pese a exigir formación, suele estar peor retribuida que las categorías de producción que no exigen cualificación).

3ª.- Introducir pluses con la finalidad de compensar penosidades propias de categorías feminizadas (implicación emocional, reiteración de movimientos, etc.).

4ª.- Realizar análisis ergonómicos en relación al tipo de jornada, turnicidad horarios, etc. y la afectación a la salud de personas con responsabilidades familiares y establecer las medidas oportunas para evitar riesgos psicosociales o de salud.

5ª.- Introducir complemento de IT para cualquier baja.

6ª.- Introducir todas las medidas anteriormente señaladas en materia de conciliación, acoso, acceso al empleo, formación y promoción profesional.

3) Negociaciones de ERTes, MSCT Y MG de carácter colectivo

Prestar especial atención en los criterios de selección y su impacto por razón de género (afectación desproporcionada a mujeres o categorías feminizadas, etc.). Preferencia en los criterios de selección para las personas que ejerzan derechos en materia de conciliación.

4) Impugnaciones de despidos colectivos, ERTes, MSCT Y MG de carácter colectivo

Utilizar el criterio de género en la impugnación de medidas de carácter colectivo.

5) Tabla reivindicativa de CNT en materia de género:

Se deberán incluir las siguientes:

- Permiso de maternidad/paternidad idénticos en duración, intransferibles e indistintos

- Eliminación de toda diferencia en los permisos establecidos entre padre/madre fuera de lo estrictamente relacionado con la salud y el cuerpo de la mujer.

- Establecimiento de sanciones a las empresas más allá de las previstas para incumplimientos específicos de los planes de igualdad (empresas absolutamente masculinizadas o feminizadas, etc.)

- Denuncias por parte de CNT de ofertas de trabajo discriminatorias

- Establecimiento de acciones positivas respecto a los hombres en materia de conciliación y de acceso al empleo en sectores feminizados paralelas a las acciones positivas de acceso al empleo de mujeres en sectores masculinizados

- Establecimiento de una red de guarderías y centros de día gratuitos y geográficamente accesibles.

- Ratificación del convenio de la OIT sobre trabajo doméstico e inclusión de este sector en el ET.
- Acceso a las prestaciones de las personas inmigrantes en situación irregular en igualdad de condiciones que las personas nacionales, con cómputo de la carencia de los servicios prestados en situación irregular y regularización automática.
- Introducción de las medidas de igualdad en el contenido mínimo de los convenios colectivos, así como todas aquellas cuestiones en que el ET se remita a la negociación colectiva para su eficacia.
- Eliminación de la brecha salarial, mediante la equiparación retributiva de los sectores feminizados a los masculinizados y extensión del ámbito del conflicto colectivo a los supuestos de existencia de segregación horizontal

3. CAMPO

Revisión de los acuerdos Congressuales respecto al campo

La situación agropecuaria española, europea y mundial atraviesa un periodo de profundos cambios de tipo político, social y económico que han acentuado más si cabe la complejidad sindical de este sector productivo. De siempre ha habido polémica en el seno del movimiento obrero sobre el papel del campesinado en la revolución social y la sociedad sin clases. Mientras el marxismo consideraba al campesino (tanto propietario como trabajador) como un sujeto revolucionario inferior -si no directamente contrarrevolucionario- respecto al proletariado industrial; el anarquismo, y por extensión el anarconsindicalismo, ha defendido siempre el importante papel que jugarían los hombres y mujeres del campo en las transformaciones sociales, políticas y económicas en pos del comunismo libertario. No hay más que fijarse en la revolución mexicana (con insignes líderes de origen campesino), la Maknovichina ucraniana (aplastada a fuego y hierro por el Ejército Rojo dirigido por Trotsky) o la propia Revolución Española (con uno de los mayores experimentos autogestionarios en el campo).

La apuesta cenetista por el campo es bien temprana, dándose una pronta incorporación de jornaleros/as y pequeños/as labradores/as en número no desdeñable sobre todo en Andalucía (los primeros) y el Levante (los segundos). A lo largo de sus Congresos la CNT fue ampliando el marco en el que se habría de desenvolver la organización de las y los campesinos, culminando con el papel fundamental que les otorgaba para el sostenimiento de la revolución la ponencia sobre el Comunismo Libertario aprobada en el IV Congreso Confederal (Zaragoza, 1936). El V Congreso (Madrid, 1979) supuso una puesta al día tanto en el análisis del sector como en las reivindicaciones y modo de actuar de la CNT. Dando relevancia al papel de las y los consumidores organizados en cooperativas para evitar el yugo que supone para el campesino la cadena de intermediarios que le impiden llegar a una renta suficiente y el perjuicio para el propio consumidor en cuanto a encarecimiento del producto.