

Marzo, Organización de la trabajadora



Las trabajadoras de General Eléctrica Española, contra la regulación de empleo
Por un puesto de trabajo sin discriminación de sexo

General Eléctrica Española ha presentado un expediente de regulación de empleo que afectaría a 791 trabajadores durante el año 1980.

Frente a esta postura, los trabajadores y trabajadoras insisten en negociar el convenio colectivo que fundamentalmente se centra en el mantenimiento de la plantilla y del poder adquisitivo así como la mejora de las condiciones de trabajo.

Esta medida tomada por la dirección es la aplicación en GEE de las directrices de la CEOE y UCD: reducción de plantillas, aumento de la productividad, congelación salarial, incremento del paro... todo ello unido a las leyes antiobreras -Estatuto del Trabajador- dictadas por un Gobierno al servicio del capital y sumado a los claros intentos de división de los trabajadores y sus sindicatos de clase sitúa en un momento particularmente difícil a la clase trabajadora.

En GEE la dirección ha preparado cuidadosamente un Plan de Regulación que tiende a golpear a los sectores más débiles de los trabajadores. Para ello, ha realizado una selección en base a los siguientes criterios: absentistas, disminuidos físicos, presentistas -que a su juicio son aquellos que vienen a la fábrica a cubrir el trámite, pero que en realidad son los que les molestan- y, como no, mujeres casadas, solteras o viudas con familiares a su cargo.

Está claro que intentan desprenderse de un número importante de trabajadoras. Siendo el 11,6 por 100 de la plantilla, las mujeres constituyen el 18,7 por ciento de los afectados por el Expediente de Regulación.

Es significativo que el trabajo psicológico realizado por la dirección destinado a presionar sobre los trabajadores, ha ido dirigido principalmente y fundamentalmente a las mujeres, confiando en su mayor vulnerabilidad. Por desgracia, conocemos sobradamente la lógica del capitalismo. En épocas de expansión económica recurre a la mano de obra de jóvenes y mujeres para ocupar los puestos más bajos y cuando llega la crisis se produce su expulsión del mercado de trabajo, constituyendo una válvula de escape en las crisis de empleo.

Y es en época de crisis cuando se agudiza, alentada por una ideología conservadora, la concepción de que la mujer quita puestos de trabajo. Este falso argumento es peligroso y únicamente sirve para dividir y enfrentar a los hombres y mujeres de la clase trabajadora.

Pero también somos conscientes de que muchas mujeres, igualmente condicionadas por el peso de esa ideología reaccionaria que consagra la reclusión de la mujer en su hogar dedicada únicamente al cuidado de su familia, se encuentran con serias dificultades para plantearse y asumir la necesidad de conseguir y mantener un puesto de trabajo que les proporcione la necesaria independencia económica, condición indispensable para alcanzar una autonomía real.

Claro que para el acceso de la mujer al proceso productivo se produzca en condiciones favorables, es preciso que las tareas del hogar sean compartidas entre los miembros de la familia, que no recaigan únicamente sobre la mujer, ya que esta doble tarea representa un importante elemento de disuasión para las trabajadoras, que no encuentran servicios colectivos -guarderías, lavanderías, comedores- que faciliten su incorporación plena al mundo del trabajo.

Las mujeres deben ser conscientes de que su papel en la sociedad no puede limitarse a ser madres y esposas; deben aspirar a ser personas con un desarrollo pleno y libre, a participar activamente en el proceso productivo y en las actividades culturales y sociales, a participar en fin en la transformación de la actual sociedad, por una sociedad de mujeres y hombres libres.

Las trabajadoras de GEE tienen un reto planteado: la lucha contra la Regulación de Empleo, la defensa del puesto de trabajo para todos y el conseguir la solidaridad del resto de compañeros para rechazar las maniobras de la empresa contra las mujeres.

- Contra la regulación de empleo.
- Por un puesto de trabajo para todos, trabajadores y trabajadoras.
- Por un convenio justo.

Grupo unitario de trabajadoras de GEE

ha internacional

será publicado en su integridad en INPRECOR, n.º 13.

tema: el de los criterios de despido establecidos en todos los países donde prevalece el "seniority system" o cualquier otro sistema basado en la antigüedad.

Tanto en los EE.UU. como en Suecia, las mujeres y una parte del movimiento obrero exigen ahora que se adopten criterios compensadores, teniendo en cuenta el hecho de que la mayoría de las mujeres han tenido que interrumpir el trabajo para ocuparse de los niños (sin hablar de las que nunca han trabajado), y que su antigüedad es forzosamente menor.

Contra las agresiones sexistas

Por supuesto que ello no resuelve el problema de las agresiones sexuales y las humillaciones de que son víctimas constantemente las mujeres, particularmente en los sectores de mayoría masculina. Sin llegar tan lejos como la situación denunciada en el congreso de las trabajadoras brasileñas de la metalurgia, que se celebró el otoño pasado en Sao Paulo, donde las mujeres contaban cómo los encargados les obligaban a demostrar cada mes que tenían la regla con el fin de cerciorarse de



que no estaban embarazadas, sabemos hasta qué punto utilizan los patronos las situaciones humillantes que crean deliberadamente (ausencia de vestuarios, de lavabos propios para las obreras), para tenerlas bien agarradas y crear un clima de miedo.

Pero la lucha de las trabajadoras contra las agresiones sexistas verbales o físicas aparece cada vez más como una palanca para combatir no sólo la política antifeminista, sino también, más generalmente, la política antiobrera de la patronal.

Este género de luchas no sólo tiende a plantear el conjunto de problemas ligados a la opresión específica de las trabajadoras, sino que permite, además, dar un paso adelante muy concreto en la batalla contra la política de división impulsada por la clase dominante.

La batalla de las mujeres por el derecho al puesto de trabajo no se limita, evidentemente, a las luchas que protagonizan las trabajadoras en los sectores no tradicionales. Esta batalla es también, al mismo nivel, la lucha de las obreras del textil contra los despidos y por un salario decente. Es la lucha de las mujeres de todos los sectores contra la introducción de la media jornada y de cualquier otra forma de distribución del tiempo de trabajo para las mujeres, concebida como una forma de relegarlas a una categoría aparte y de encerrarlas en su función tradicional de madres y esposas.

En este sentido, las trabajadoras de la Mondadori, en Italia, que estuvieron a la cabeza de la lucha contra la jornada parcial en este país, tienen razón cuando subrayan en los documentos que han escrito, que esta batalla plantea todos los aspectos de la opresión específica de las mujeres, la lucha global que hay que impulsar contra la división del trabajo y de las tareas, por la formación profesional de las mujeres, por la creación de equipamientos colectivos que les permitan liberarse de las tareas domésticas y no tener que asegurar sólo ellas la educación de los niños.

Pero ello no quita que la lucha emprendida por trabajadoras de América del Norte y Europa septentrional para entrar en los sectores clave de la industria, pone de relieve una serie de problemas a los que el movimiento de mujeres debe prestar atención. Confirma que la batalla por el derecho al puesto de trabajo no puede ser victoriosa si no se inscribe en una batalla general contra la división del trabajo, por la disminución radical del tiempo de trabajo y por el reparto del trabajo, entre todos y todas. Porque para que las mujeres puedan ocupar el lugar que les corresponde, primeramente hay que crear las condiciones de unidad de los trabajadores.

Pero revela también que las organizaciones feministas y sindicales no pueden contentarse con avanzar la reivindicación "a trabajo igual, salario igual", y que, desde ya, hay que aplicarse a la elaboración de un programa reivindicativo que tenga en cuenta las experiencias concretas realizadas por las trabajadoras de numerosos países, que han decidido no dejarse relegar más a las "eternas tareas femeninas".

Organización sindical de las mujeres El largo camino

En 1860, dentro de la I Internacional, existía ya un debate en el movimiento obrero entre quienes se oponían al trabajo de la mujer en las fábricas, argumentando que eran la causa del paro y de la reducción del salario de los hombres, y quienes argumentaban que esto no era por culpa de las mujeres, sino de las leyes capitalistas, que en todas partes buscan una reserva de mano de obra menos organizada en la que apoyarse para atacar al conjunto de la clase obrera. En aquella época la mayoría de los sindicatos se oponían a que las mujeres entrasen a formar parte de sus filas.

Largas y costosas luchas, superando innumerables obstáculos, durante más de cien años, son las que han tenido que desarrollar las mujeres trabajadoras para lograr no sólo su reconocimiento como parte de la clase obrera, sino también el derecho de organizarse como mujeres trabajadoras. Demostrar una y otra vez que, unidos hombres y mujeres de la clase obrera, era el arma fundamental para vencer en la lucha a la patronal. Demostrar una y otra vez que organizándose como mujeres trabajadoras impedían maniobras de la patronal en contra de sí mismas, pero también en contra del conjunto de los trabajadores.

Estos cien años de continuas demostraciones fueron las razones que el Congreso de CC.OO. recogía en junio de 1978 resolviendo:

"Sobre las Secretarías de la Mujer y de la Juventud".

En el marco de la explotación de la clase obrera se dan discriminaciones específicas sobre los jóvenes y mujeres.

En la medida que existen una serie de problemas específicos de la mujer trabajadora es importante que se profundice en ellos y en las reivindicaciones que ello genera como objetivos del sindicalismo de clase.

Por ello, desde los diferentes órganos territoriales y de las federaciones se remarca la necesidad de crear estas secretarías para la mujer y para los jóvenes..., eligiendo las Comisiones Ejecutivas a los responsables de las distintas secretarías.

En el Congreso de UGT se presentaba una moción similar a la anterior, pero ésta fue rechazada, lo cual en ningún caso significará que cada día y ante cada problema, así como en futuros congresos, dejemos de dar la batalla por esta necesidad.

La resolución del Congreso de CC.OO. significó un impulso muy importante en la organización de las mujeres trabajadoras. La creación de Secretarías para la Mujer alcanzó en pocos meses prácticamente casi toda la estructura de dirección sindical: por ramo, por unión local, por dirección nacional y regional a nivel estatal. Las responsables de estas secretarías se incorporaron a las nuevas tareas de dirección sindical. Cientos de trabajadoras encontraban un medio para estudiar sus problemas, para intentar resolverlos...

Y los resultados no tardaron en manifestarse en forma de logros en reivindicaciones específicas de algunos convenios, en equiparaciones salariales, en subvenciones a guarderías... En avances en el análisis de la legislación laboral sobre proteccionismo y discriminación de la mujer sobre el empleo...

En la participación en la lucha contra los juicios por aborto, celebrados en Bilbao, a favor de la libre difusión de anticonceptivos a cargo de la Seguridad Social... En el fortalecimiento del mismo sindicato, en la presencia activa de mujeres dentro él.

Pero frente a estos avances tampoco han faltado los problemas, cuya causa fundamental ha sido la falta de importancia y también la falta de consideración que todavía tienen las Secretarías de la Mujer en el ámbito de la central sindical. Problemas que demuestra el escaso número de mujeres presentadas como candidatas a los comités de empresa, incluso en las ramas donde era mayoría abrumadora de trabajadoras... como la falta de asunción de numerosos órganos del sindicato de la plataforma redactada por la Secretaría de la Mujer... como la eliminación de la Dirección Nacional de Euskadi de la presencia de la responsable de la Secretaría de la Mujer. Estas no son más que botones de muestra de concepciones que todavía hoy subyacen en sectores del movimiento obrero y también en la dirección sindical.

"La insuficiencia y la superficialidad en la comprensión del conjunto del sindicato y especialmente de su dirección, del significado y la aportación específica del feminismo al movimiento obrero, manifestada tanto en las grandes decisiones como en las costumbres cotidianas dificultan a veces hasta sofocar en la impotencia y la amargura el trabajo de las Secretarías para la Mujer que, empezando a trabajar en este frente, al cabo de poco tiempo están completamente quemadas. No podemos sustituir por más tiempo la falta de comprensión política de los órganos dirigentes del sindicato por el aguante y el voluntarismo de un reducido núcleo de mujeres". Así se expresa la Secretaría para la Mujer estatal en su informe a la Comisión Ejecutiva Confederada.

En consecuencia, la dirección sindical tiene que clarificar su posición. No bastan las declaraciones de principio redactadas en las resoluciones de su Congreso o incluso el apoyo a tal o cual movilización. No se puede mantener una posición favorable en las resoluciones sin que esto se manifieste organizativamente. Tanto en la aportación de su apoyo a las reivindicaciones de mujeres como al fortalecimiento y extensión de las Secretarías Sindicales para la Mujer. Un apoyo que se concreta en dos vertientes:

Una, la del apoyo organizativo para que las Secretarías para la Mujer no queden sólo en los órganos de dirección, sino fundamentalmente para que adquieran presencia en cada empresa. En el que la difusión de las reivindicaciones de la mujer sean el medio para incorporar a mayor número de trabajadoras a estas secretarías.

Y la otra vertiente es la del apoyo a la importancia de estas secretarías como elementos imprescindibles para una política sindical correcta. Lo que exige cambiar el actual paternalismo u omisión por un debate franco que, en ocasiones, no estará exento de divergencias, pero que permita a las Secretarías para la Mujer y a sus responsables ocupar el lugar que le corresponde en la dirección sindical.

Así, y sobre estas bases, podremos afirmar que continuamos avanzando en este lento camino de la organización de las mujeres trabajadoras y en el reforzamiento de la unidad del movimiento obrero y del movimiento feminista.

Esther MONDRAGON