

“Agromán” empieza por Cantabria:

La empresa constructora Agromán, SA, siguiendo los criterios de la gran patronal del sector, de la que forma parte, ha decidido llevar a la práctica lo que, según ellos, es preciso para sanear el sector: su “reestructuración”.

Según los cálculos patronales, sobran unos 40.000 puestos de trabajo en la construcción que, inevitablemente, han de desaparecer. Por otra parte, y para poder competir con las empresas de la CEE, les es necesario, siempre siguiendo los criterios empresariales, el achatarramiento de la mayor parte de maquinaria existente, y su modernización, para lo cual piden, en concepto de subvenciones, 15.000 millones de pesetas al Estado. Igualmente, reclaman, un 99% de bonificación de los impuestos sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos, Tráfico de empresas, recargos municipales, etc. ¡Vaya morro! Todo esto cuando los beneficios en el último ejercicio han sido importantes para los gigantes del sector (Agromán, Dragados y Construcciones, Cubiertas, Huarte, etc.).

En la actualidad, no llegan a 800.000 los trabajadores ocupados y activos en el sector. El número de parados alcanza el medio millón. Los trabajadores hijos de plantilla apenas suman cien mil. De estos últimos, la mitad, aproximadamente, son oficiales, peones, maquinistas, mecánicos... La otra mitad, administrativos y personal técnico.

Los “tirios” patronales van dirigidos a deshacerse de estos trabajadores hijos de plantilla, con lo cual el beneficio empresarial será mayor y las condiciones de trabajo para el personal, sobre todo obrero, empeorarán (eventualidad, paro, contrataciones arbitrarias, etc.).

Despidos en “Agromán-Cantabria”

Es en este contexto en el que Agromán inscribe su política laboral de despidos y traslados arbitrarios. En Cantabria cuenta con una plantilla de 77 trabajadores fijos (60 personal de obra y 27 entre técnicos y administrativos), unos 60 eventuales y aproximadamente 80 trabajadores de empresas subcontratadas, es decir, unos 200 obreros.

El pasado día 25 de septiembre, la dirección presenta dos cartas de despido a personal fijo, argumentando en ellas que “no se dispone dentro de su categoría y especialidad de un puesto de trabajo estable y permanente, ni tampoco perspectiva futura razonable de tenerlo”, poniendo a su disposición la indemnización correspondiente.

Estos trabajadores llevaban en la empresa cerca

de 20 años y tienen una edad de 45 años.

Anteriormente a la presentación de las cartas de despido, la empresa les “invitó” a aceptar el despido, y al ser rechazada tal “invitación” la amenaza siguiente fue el traslado, ante lo cual estos operarios no pusieron objeción, siempre y cuando se observaran los trámites legales. A los quince minutos, quince, la empresa les notifica el despido.

A partir de este momento comienza una sucesión de asambleas de trabajadores, apoyados por los sindicatos regionales de construcción de CCOO y UGT. Acompañando a estos despidos se producen traslados de otros trabajadores a diferentes zonas del país.

En estas reuniones se acuerda la convocatoria de huelga dos días a la semana (martes y jueves), indefinidamente, centrándose las reivindicaciones en los siguientes aspectos: Readmisión despididos; no a los traslados arbitrarios; no a las horas extras; contratación eventual mínima de 184 días (Convenio Regional); no a la subcontratación.

Así hemos llegado al primer día de huelga el jueves, día 10 de octubre. El paro ha sido total: hijos, eventuales, subcontratados, han dejado sus tachos y han comenzado la lucha por la defensa del puesto de trabajo y en contra de las condiciones laborales en que se trabaja. El grado de solidaridad, en esta primera jornada, ha sido la nota más destacada.

Trabajo que queda pendiente: extender a otras empresas grandes y con características iguales, este primer paso dado por los obreros de Agromán en la región.

El papel de las Federaciones Estatales

“Agromán”, al igual que “Dragados”, “Huarte” y otras, son empresas con delegaciones en las zonas más importantes del país. El papel de las Federaciones, sobre todo de CCOO, no debe de ser el de una simple coordinadora. Ha de organizar y planificar un trabajo a nivel estatal para hacer frente a las agresiones de la gran patronal de la construcción. Únicamente de esta forma seremos capaces de “defender nuestro puesto de trabajo y mantener nuestra dignidad de obreros”, como muy bien decía un compañero en una asamblea de Agromán-Cantabria. □

MUJER TRABAJADORA:

Antes “chachas”, ahora “empleadas al servicio del hogar familiar”

Sin duda, el cambio de denominación ha sido, cuando menos, grandilocuente. Pero de esto a que la Regulación Laboral en la que se adjudica ese nombre a un sector conocido hasta ahora como “empleadas de hogar”, “criadas”, “chachas”... sea satisfactoria para este colectivo, hay un buen trecho.



Juana López

De entrada hay que decir que ninguno de los pocos datos y estudios realizados sobre el sector, se ponen de acuerdo en cuanto al número de trabajadores y trabajadoras que agrupa. Ya sean los datos del Régimen Especial de Empleados de Hogar (400.000), abultados por un lado por una cotización fraudulenta, y menguados por otro ya que no todos los empleadores dan de alta a sus trabajadoras/es; tampoco la Encuesta de Población Activa (EPA) recoge datos demasiado fiables, ya que nos habla de medio millón, mientras el último estudio realizado por Comisiones Obreras cifras aproximadas a los dos millones.

En lo que sí coinciden todos los estudios, es en afirmar que es un sector constituido en su mayor parte por mujeres, llegando a ser más de un cuarto de la población activa femenina.

También hay coincidencias en que es un sector que tiene unas características muy específicas, determinadas tanto por la extracción social de las mujeres que en él se integran, como por el tipo de trabajo que realizan, inmerso en una parcela tan “intocable” como “la intimidad del hogar familiar”, con lo que implica de aislamiento con el resto de compañeras de su sector, con unas relaciones con el empleador/a que van del “paternalismo” a la subordinación total, pasando por el desclasamiento y el

sentido de provisionalidad que provoca un trabajo no agradable para la mayoría de las mujeres que lo realizan.

¿Regulación o desaparición?

El dato más preocupante para nosotras, para las mujeres, sigue siendo el hecho mismo de que exista este tipo de trabajo. De que siga existiendo una concepción social en la que, por sistema, se adjudica el trabajo del hogar a las mujeres.

Si en algún momento el hecho de contar con empleadas en la casa familiar era sinónimo de una determinada posición social, en estos momentos no es precisamente esa la situación.

En la actualidad, el trabajo que realiza la empleada de hogar, sustituye, en la mayoría de los casos, al que “tendría” que realizar el ama de casa. Y si bien esto indica que un mayor número de mujeres han accedido al sector productivo fuera del hogar, también pone sobre el tapete la pequeña o nula participación de los hombres en las tareas del hogar y, en todo caso, deja de poner en evidencia la necesidad de una lucha más amplia por la creación de servicios sociales, que permitan colectivizar estas tareas domésticas y sacarnos del reducido marco familiar.

Es evidente que cuando hablamos de la primera regulación laboral de un sector que, prácticamente hasta ahora, no

ha tenido ni la consideración de trabajadora, puede parecer el momento menos apropiado para hablar de su desaparición como tal, pero es cierto también que no es posible eludir el tema, y nos corresponde precisamente a las mujeres afrontar el hecho de este conflicto de intereses.

Un largo camino, para una ley medio muerta

Es cierto, ya se ha dicho antes, desde el siglo pasado (cuando se hablaba de amos y criados) es la primera regulación, pero ha nacido demasiado tarde y demasiado mal. Han sido muchos los proyectos, anteproyectos, propuestas, que se han presentado, retirado, estudiado... para acabar aquí. No es esto por lo que se ha venido luchando, en los últimos años, desde la Coordinadora, los Sindicatos o las organizaciones políticas. No es esta la Ley que precisa este sector.

No es posible que en el año 1985 se siga planteando que los contratos pueden ser verbales o escritos, con una duración de un año (salvo pacto escrito que lo fije inferior); que estos contratos sigan sin pasar por el INEM; que cuando se termina este contrato la “indemnización” sea de 7 días; que el descuento en concepto de alojamiento o manutención pueda ser hasta el 45% del salario (por 40 horas semanales, el Salario mínimo interprofesional SMI, es decir 37.170 pts.); que las pagas sean de 15 días y con el salario en metálico (637.170 menos el 45%); que el tiempo de presencia, de las trabajadoras internas, pueda ser indefinido, a criterio del empleador, y sin garantía de cobro de las horas extraordinarias; que...

No es posible que al final del siglo XX se siga negando, a un colectivo de aproximadamente 2.000.000 de personas: el derecho a cobrar la baja por ILT (enfermedad o accidente) hasta el 29º día; el derecho al desempleo; unas pensiones dignas; el derecho al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA); la representación sindical del Sector; o su capacidad a la hora de la negociación de convenios...

Y para acabar de rematarla, una Ley que aparece publicada en el BOE del día 13 de agosto, no se aplicará hasta enero del 86, dejando a merced de “los que consideren que es mucho pagar el Salario Mínimo o el resto de “maravillas” de la Ley”, al conjunto de trabajadoras/es del Sector y propiciando, una vez más, su indefinición durante estos meses.

Ante esto, no queda otra salida que la organización y movilización contra los aspectos más negativos y, paradigmáticamente, la defensa de la aplicación de los puntos que puedan ser útiles para el sector y que de alguna manera impida las arbitrariedades y agresiones que sufre todos los días. □