

## Por un sindicalismo feminista

**Por: ELSA COLLONGES. 11/01/2023**

Las mujeres representan el 50% del proletariado. Sin embargo, como en la mayoría de los demás ámbitos, el sindicalismo rara vez se concibe por y para ellas. El objetivo aquí es, en primer lugar, volver a las características específicas del empleo femenino para integrarlas en nuestro trabajo, tanto en lo que respecta a las reivindicaciones como a los métodos de acción. De ese modo, podremos debatir sobre la intervención sindical concreta, pero también sobre cómo las y los marxistas revolucionarios pueden y deben apoyarse en estas prácticas y reivindicaciones para desafiar al capitalismo patriarcal de forma más global. Este artículo se basa esencialmente en experiencias sindicales y militantes en Francia.

### **Las mujeres siempre han trabajado, siempre mal pagadas y desvalorizadas**

El trabajo de las mujeres estuvo invisible durante mucho tiempo porque se realizaba en el seno de la familia (granjas, talleres domésticos, etc.). Además, el propio movimiento obrero consideró en general que el lugar de las mujeres estaba en el hogar. Con la llegada de la manufactura y luego de la industria, y con la transformación del trabajo voluntario de las mujeres en empleos (enfermeras, administración, etc.) en torno a la Primera Guerra Mundial, este trabajo se hizo más visible. También lo hizo visible el desarrollo del movimiento feminista (1ª y 2ª ola).

El ejemplo de las comadronas es uno de los más caricaturescos de la devaluación del trabajo de las mujeres. Es una profesión muy feminizada, para la que las habilidades se consideran *naturales*, que requiere una formación larga y que no está reconocida en absoluto. En cierto modo, la extensión de su campo de competencias y sus responsabilidades es inversamente proporcional a su salario y a su lugar en la institución hospitalaria. En Francia, aunque se han producido varias movilizaciones de matronas, estas han mostrado debilidades estrechamente relacionadas con su situación laboral: el corporativismo de sus reivindicaciones debe verse a la luz de su especialización; la escasez de personal impide la realización de verdaderas huelgas en las unidades de maternidad públicas; la fragmentación de su situación (hospitales públicos, clínicas privadas, consultas privadas) dificulta la unificación de sus reivindicaciones; los horarios de trabajo atípicos y fragmentados tampoco ayudan.

Otro ejemplo muy ilustrativo es el de las mujeres de la limpieza. Se trata de un sector en el que la subcontratación es la norma, las horas se dividen, los salarios son muy bajos y los derechos de las trabajadoras se violan estructuralmente. Estas trabajadoras son principalmente mujeres racializadas, y tanto las empresas como las contratas se aprovechan de su precaria situación para sobreexplotarlas. Tras casi dos años de lucha y huelga, las mujeres del hotel Ibis Batignolles de París obtuvieron aumentos salariales y mejores condiciones de trabajo.

Los salarios, las horas de trabajo, las condiciones laborales..., son cuestiones sindicales clásicas, pero es importante examinarlas aquí desde una perspectiva feminista. A estas cuestiones hay que añadir las de la violencia y el acoso sexista y sexual.

### **¿Igual salario por igual trabajo? Sí, pero...**

En Francia, por término medio, el salario de las mujeres es un 27% inferior al de los hombres, del cual un 9% no se explica, es decir, no está relacionado con el trabajo a tiempo parcial, las horas extraordinarias, las primas, etc. Y a pesar de que la ley prohíbe formalmente la discriminación, las desigualdades salariales persisten tanto en las empresas privadas como en el sector público. Por tanto, es una batalla que va más allá de la cuestión legislativa; que debe atacar el corazón del funcionamiento del sistema capitalista, integrando el patriarcado como un elemento necesario para su mantenimiento, tanto desde el punto de vista económico como ideológico.

Las cifras globales de sobreexplotación de las mujeres son interesantes para la demostración política, pero en realidad son inoperantes en las luchas codo con codo que se libran dentro de las empresas. En el periodo actual, las huelgas de mujeres para pedir aumentos salariales son bastante raras, porque poner de manifiesto la discriminación salarial no es fácil. Las cifras facilitadas por las empresas en el marco de sus obligaciones legales están sesgadas y deben ser analizadas. Por ejemplo, cualquier comparación con coeficientes iguales enmascara las desigualdades salariales debidas a los retrasos en la carrera profesional: como las mujeres progresan más lentamente en la carrera profesional que sus colegas masculinos, se estancan en sus niveles de trabajo y, con cada pequeño aumento que reciben, acaban cobrando más que los hombres [en ese mismo nivel]... ¡gracias a la antigüedad acumulada! Por ello, el análisis debe hacerse combinando tanto las cuestiones salariales como el desarrollo de la carrera profesional.

Otro ejemplo: en una empresa de ascensores, la dirección afirma que no puede trabajar sobre la brecha salarial porque, por un lado, solo hay una mujer reparadora de ascensores y, por otro, muy poco personal administrativo masculino. La pregunta es: ¿por qué no podemos comparar los salarios de las administrativas con los de los reparadores de ascensores masculinos? ¿Son estos trabajos de valores diferentes y por qué? Obviamente, esto se remonta a los estereotipos de género. Y ni siquiera la reivindicación de *igual salario por trabajo de igual valor* resuelve todos los problemas. De hecho, cuando las mujeres ocupan exactamente los mismos puestos que los hombres, su trabajo está peor evaluado, entre otras cosas porque los sistemas de clasificación valoran las cualidades y el comportamiento *masculino*. A esto se añade el hecho de que los sistemas de cualificación se han construido históricamente sobre la base de puestos de trabajo y cualificaciones en profesiones muy masculinas. Son poco adecuados para describir los trabajos de las mujeres y las habilidades asociadas a ellos. Esto contribuye al no reconocimiento y a la devaluación de los trabajos de las mujeres.

En Francia, desde hace años, la legislación obliga a las empresas a incluir un componente de igualdad de género en la negociación colectiva anual, sobre todo en lo que respecta a los aumentos salariales. En un contexto de aumentos salariales bajos e incluso de congelación salarial, las medidas adoptadas para compensar las diferencias salariales o de promoción entre mujeres y hombres se consideran, en particular por los hombres, como que van en detrimento de los aumentos de todo el personal afectado, en particular de los hombres, de forma injusta e independientemente del trabajo realizado por ambos. Esto mantiene el clima de competencia entre las y los trabajadores, especialmente hacia las mujeres. Esto no es nada nuevo, pero es un ejemplo de la utilización de la *igualdad* para dividir a la clase trabajadora.

Como la discriminación salarial está prohibida, es tentador utilizar la vía jurídica para condenar a las empresas y utilizar esto como ejemplo para movilizarse en torno a estas cuestiones. Es cierto que se condena a las empresas por casos individuales (la carga de la prueba se traslada a la empresa, pero sigue siendo difícil) o por no respetar los acuerdos negociados con los sindicatos para reducir las desigualdades. En la mayoría de los casos, aunque las sumas pueden ser importantes para las trabajadoras que las reciben, siguen siendo ínfimas en comparación con los beneficios obtenidos por el trabajo de las mujeres, ya sea asalariado o doméstico. Los principales obstáculos para recurrir a la justicia siguen siendo el coste y la

duración de estos procedimientos.

Además, yendo un poco más allá de esta exigencia de *igual salario por trabajo de igual valor*, debemos preguntarnos si el trabajo desigual justifica realmente la desigualdad salarial... Podemos ver cómo, partiendo de una exigencia de igualdad de género, podemos desarrollar elementos sobre el sistema salarial de forma más general.

### **Algunas cuestiones que plantea el trabajo a tiempo parcial**

El movimiento feminista suele plantear la demanda de *no al trabajo a tiempo parcial impuesto*. Esta exigencia está totalmente justificada a la vista de las estadísticas: mayoritariamente mujeres, unidas a horarios de trabajo atípicos (cajeras, ayudantes de hogar, señoras de la limpieza, etc.), trabajo a tiempo completo impensable por lo arduo, etc. El trabajo a tiempo parcial es una de las principales causas de la falta de remuneración de las mujeres. Además, algunas mujeres piden un trabajo a tiempo parcial para hacer frente a sus obligaciones familiares, especialmente cuando tienen hijos pequeños.

La reducción global de la jornada laboral es a la vez unificadora y

A veces se les niega, lo que les dificulta la organización de su vida cotidiana, especialmente cuando se trata de familias monoparentales. Por lo tanto, nuestras reivindicaciones no pueden limitarse al rechazo del trabajo a tiempo parcial impuesto: deben abarcar también los horarios de trabajo, los plazos de organización del trabajo y la reducción global de la jornada laboral. Esta última reivindicación es a la vez unificadora, ya que concierne a todas las trabajadoras, y feminista, ya que es una condición necesaria para un reparto igualitario de las tareas domésticas en el seno de las familias y para que estas sean asumidas de forma más colectiva. También tiene la ventaja de ser una reivindicación ecológica y democrática, de atacar frontalmente la distribución de la riqueza producida. Es urgente volver a incluirla en nuestra agenda.

### **Condiciones de trabajo, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo: la pesada carga de las mujeres**

Se han realizado pocos estudios específicos sobre las condiciones de trabajo de las mujeres. Y durante mucho tiempo, sus dificultades han permanecido invisibles, no reconocidas y subestimadas (incluso en el ámbito sindical). Sin embargo, un reciente estudio realizado en Francia en los últimos veinte años muestra que, si bien

se ha producido un descenso global de los accidentes laborales (-11%), ha aumentado considerablemente el número de mujeres afectadas (+42%). La entrada de las mujeres en sectores dominados por los hombres y especialmente peligrosos, como la construcción y las obras públicas, solo explica parcialmente este aumento. La mayoría de los trabajos, equipos y herramientas fueron diseñados para los hombres y, por tanto, no están adaptados a las mujeres y son la causa de los accidentes. También permanecen más tiempo en los trabajos más arduos de la parte inferior de la escala. Y, por último, los riesgos de los trabajos en los que están sobrerrepresentadas se siguen subestimando en gran medida, ya sean los riesgos relacionados con los productos químicos utilizados para la limpieza, los relacionados con el transporte de cargas pesadas (niños, ancianos, cajas), los horarios de trabajo, sobre todo de noche, y, por último, los riesgos psicosociales relacionados con los trabajos que implican contacto humano. El deterioro de los servicios públicos relacionado con la flagrante falta de personal, el aumento del ritmo de trabajo en las profesiones de servicios, etc., probablemente agravará la situación.

También en este caso, la reducción de la jornada laboral parece ser una necesidad. Pero, mientras tanto, es urgente la formación de las delegadas de personal y del servicio médico en el análisis y la prevención de los problemas específicos de las trabajadoras. La adaptación de las herramientas, los equipos de protección y la evaluación del riesgo de género deben convertirse en una obligación. Como parece poco probable que la patronal tome la iniciativa de forma espontánea, solo las directamente afectadas pueden ser las que organicen e impulsen estas reivindicaciones como prioridades tanto en las estructuras sindicales como en las batallas concretas en los centros de trabajo.

### **Violencia de género y sexual en el trabajo**

La lucha contra la violencia de género y la violencia sexual es un punto clave de la renovación del movimiento feminista a nivel internacional. Aunque en la mayoría de los países europeos se ha conseguido la igualdad formal (derecho de voto, igualdad de salario, etc.), la discriminación sigue existiendo y la violencia es una de sus manifestaciones más claras. Abordar la violencia significa abordar uno de los pilares de la persistencia de la dominación patriarcal. Una parte no despreciable de la violencia tiene lugar en el centro de trabajo: en particular, en Francia, casi el 5% de las violaciones o intentos de violación cometidos se produce en el trabajo. Por tanto, es un fenómeno masivo que hay que tener en cuenta.

Los problemas de acoso o de violencia sexual y de género suelen remitirse a casos

individuales. Esta cuestión se aborda muy raramente como un problema de organización del trabajo. Los estudios han demostrado que el acoso se ve favorecido por situaciones concretas (despidos, reorganizaciones, etc.) y que están relacionadas con la organización del trabajo, los métodos de gestión, etc., a los que se añade una dimensión sexista. ¡Este es otro buen ejemplo del entrelazamiento del capitalismo y el patriarcado!

Las medidas que adoptan hoy las empresas son, en el mejor de los casos, ineficaces y, en realidad, a menudo contraproducentes o incluso discriminatorias para las mujeres. De hecho, generalmente son las víctimas las que se ven obligadas a marcharse, mientras su agresor se mantiene en su puesto de trabajo. La lógica de clase también está fuertemente presente: las sanciones para los directores, gerentes, etc., suelen ser mucho menos severas que las aplicadas a los trabajadores por actos similares. Y en los casos en los que se adoptan sanciones, las aplican las empresas, de forma que la responsabilidad recaiga sobre las víctimas. De este modo, la plantilla tiende a hacer piña con el agresor y no con la víctima, aislando a esta última y enviando una clara señal al resto para que se callen.

Por lo tanto, es necesario definir un marco de lucha contra este tipo de violencia en los centros de trabajo: medidas de precaución, estructuras específicas para su tratamiento por parte de las y los representantes del personal con independencia de la empresa, cobertura de los gastos jurídicos y médicos en caso necesario, reconocimiento automático de la situación como accidente de trabajo, obligación de formar a las y los trabajadores, etc.

El otro aspecto se refiere al tratamiento de las víctimas de la violencia doméstica desde el punto de vista del trabajo. Apenas existe y, en general, la violencia se ve agravada por las consecuencias en el lugar de trabajo: aislamiento, bajas repetidas y, a veces, incluso la pérdida del empleo. Por lo tanto, el apoyo a las reivindicaciones tradicionales del movimiento de mujeres por parte de los sindicatos debería ser algo natural: financiación de las asociaciones que ayudan a las víctimas, provisión de alojamiento de emergencia, atención desde todos los puntos de vista (jurídico, médico, psicológico, etc.). Pero también se debe avanzar en reivindicaciones concretas, en particular el establecimiento de un estatuto de víctima que prohíba el despido y que autorice las bajas como consecuencia de la violencia sufrida, sin pérdida de salario.

**¡Organizarse para resistir y conseguir nuevos derechos para las mujeres!**

Los cambios en la organización del trabajo y del mercado laboral, el acceso de las mujeres a sectores casi exclusivamente masculinos y viceversa, están provocando cambios en la relación entre mujeres y hombres en el trabajo, y de la relación de las mujeres y hombres con el trabajo. En un periodo de crisis como el que vivimos, y a pesar de la evolución del lugar de la mujer en la sociedad, la competencia entre las y los trabajadores se agudiza y la *vuelta de la mujer al hogar* no deja de ser una realidad, tanto en el discurso como en la práctica (trabajo a tiempo parcial, desempleo, precariedad, prestaciones específicas vinculadas a los hijos, etc.). Por tanto, la lucha debe llevarse a cabo en varios frentes, sobre todo para avanzar en derechos específicos y por la unidad de nuestra clase, que tiene todo que ganar colectivamente con la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres.

Aunque la legislación no es muy coercitiva, proporciona algunos puntos de apoyo a la acción sindical: datos que deben facilitarse a las y los representantes del personal, igualdad salarial en la ley, etc. Pero para que las cosas cambien realmente, debe haber una conciencia de la necesidad de trabajar específicamente en la organización de las mujeres. Esto significa desarrollar reivindicaciones específicas, disponer de lugares para discutirlos (comités sindicales, grupos informales de mujeres activistas, asambleas generales de trabajadoras, etc.), llevar a cabo acciones específicas para organizarlas (defensa y apoyo, a menudo de forma individual, de los problemas relacionados con los horarios de trabajo, la promoción, etc.), e intentar movilizarlas sobre sus problemas específicos (salarios, acoso, etc.).

La competencia entre las y los trabajadores se agudiza y la vuelta d

También es necesario preocuparse por el lugar que ocupan las mujeres en los sindicatos, sobre todo en las elecciones sindicales, en el nombramiento de representantes, en el reparto de las tareas de militancia, etc. Esto no deja de generar conflictos dentro de las estructuras sindicales, donde nos pueden decir que estamos *dividiendo el sindicato con nuestras reivindicaciones feministas en lugar de luchar todas juntas*.

En el imaginario de militante, la clase obrera sigue estando representada a menudo por un hombre que trabaja en la cadena de una fábrica de automóviles. Las intervenciones sindicales y políticas siguen estando muy orientadas a los *grandes bastiones obreros* de la industria pesada, a menudo con una mano de obra muy masculina. Sin embargo, si queremos dirigirnos a la mano de obra femenina en particular e intentar reclutar mujeres, tenemos que intervenir en los lugares donde se

concentran las empleadas. Pueden ser centros administrativos, hospitales, etc., pero también hay industrias que emplean principalmente a mujeres. Es cierto que los sectores feminizados están especialmente fragmentados en cuanto a los lugares de trabajo, sobre todo en los sectores de asistencia personal, y que las limitaciones morales pesan mucho a la hora de *abandonar* a las y los pacientes, los niños y niñas, a las personas ancianas, etc., para ir a la huelga. Esto hace que la conexión con las y los usuarios y beneficiarios y la puesta en pie de marcos de apoyo sean aún más necesarios para la construcción de las luchas.

Por último, también es necesario reforzar la valoración de las cuestiones específicas de las mujeres en las luchas *tradicionales*: las pensiones, la reforma de la Seguridad Social, los empleos, los salarios, la defensa de los servicios públicos. Necesitamos tanto incluir sistemáticamente las consecuencias específicas de las reformas para las mujeres como disponer de materiales (folletos, pegatinas y carteles) centrados en estas especificidades que se utilicen para todos los trabajadores y trabajadoras.

Recientemente, en sectores altamente feminizados y precarizados se ha demostrado que es posible organizarse, luchar y ganar. Estas luchas también han puesto de manifiesto las especificidades de la discriminación de las mujeres racializadas, pero desgraciadamente siguen siendo muy marginales.

Las dificultades son muchas, pero las experiencias pasadas ya han demostrado ampliamente la fuerza y la determinación de las mujeres cuando entran en la lucha. Y sus movilizaciones no solo cuestionan la organización del trabajo, sino que tocan rápidamente los cimientos de la sociedad capitalista y patriarcal y, en este sentido, ¡son profundamente subversivas! Desde hace algunos años, el 8 de marzo es un punto de convergencia de todas las luchas feministas. La convocatoria de huelga de ese día, a la que respondieron masivamente las mujeres de América Latina y del Estado español, demuestra que es posible una huelga de mujeres por sus derechos. ¡Depende de nosotras construirlo!

*Elsa Collonges*, militante sindical en la CGT, forma parte de la comisión feminista del NPA

[LEER EL ARTÍCULO ORIGINAL PUSANDO AQUÍ](#)

Fotografía: Viento sur

**Fecha de creación**

2023/01/12