

Las mujeres, ante las elecciones sindicales

Cuatro años han transcurrido desde la celebración de las últimas elecciones sindicales. Durante este tiempo han ocurrido algunos acontecimientos de especial importancia.

La huelga general del 14-D de 1988, donde millones de hombres y mujeres reclamaron un cambio en la política económica y social del Gobierno, y como culminación de la unidad de los dos sindicatos mayoritarios: la PSP (Propuesta Sindical Prioritaria), conjunto de 20 medidas lanzadas para la negociación.

Una consecuencia derivada de estos acontecimientos ha sido el aumento de la afiliación a los sindicatos, en general, y a CC.OO., en particular, reflejando el acierto en la acción sindical seguida hacia miles de trabajadores y trabajadoras.

Otro hecho de máxima importancia, tanto en España como a nivel europeo, ha sido el gran aumento experimentado en la incorporación de mujeres al mundo laboral.

En España, en los últimos años, la participación femenina en la población activa se ha incrementado en un 25 por 100, alcanzando, actualmente, el 32 por 100.

Sin embargo, en esta importante incorporación de mujeres a la actividad laboral, la cantidad no se ha correspondido con la calidad: la mujer es mayoritaria en la contratación eventual y en el trabajo precario; tampoco ha sido suficientemente reflejada en la composición de los órganos de representación sindical (delegados y comités de empresa).

Diversas son las causas que generan esta escasa representación sindical, entre otras, la tendencia de las mujeres a delegar en los hombres, unas veces por inseguridad, otras por el excesivo trabajo que supone la doble jornada que realizan la mayoría de las mujeres trabajadoras.

Pero delegar supone no asumir, o defender escasamente las responsabilidades y derechos que tenemos como trabajadoras y nuestros problemas específicos.

La discriminación salarial encubierta se produce constantemente: Jaeger, Avon, Nogalda, son algunos ejemplos donde se demuestra cómo los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres por el solo hecho de ser mujeres. Igualmente, continúan existiendo categorías «femeninas» que ocupan siempre los últimos lugares de las tablas. Los casos por acoso sexual en los centros de trabajo son habituales y las presiones para el abandono del empleo, cuando las mujeres están embarazadas, se convierten en moneda de uso corriente.

En esta situación, la importancia de los problemas específicos derivados de nuestra condición de trabajadoras no puede ser artificialmente separada de nuestros problemas como mujeres, ya que a nuestra mayor presencia como asalariadas no se han correspondido unas condiciones económicas y sociales que hagan desaparecer la doble jornada, que es la razón objetiva, sistemáticamente ignorada, que condiciona nuestra participación sindical y, por ende, la presencia en las mesas de negociación de nuestras reivindicaciones específicas.

Las elecciones sindicales nos ofrecen la oportunidad de reforzar la presencia de las mujeres en los Comités de Empresa. La experiencia nos demuestra que la actividad dentro

de los órganos de representación de las empresas es decisiva a la hora de denunciar situaciones de discriminación y hacer efectiva la lucha contra ellas.

La presencia femenina es el primer paso que tiene que estar respaldado por la participación activa de las trabajadoras. Para ello, debemos discutir en cada empresa el programa de las elecciones, añadiendo, desde el primer momento, el punto de vista de las mujeres sobre los problemas generales y las reivindicaciones propias.

En la medida que seamos capaces de alentar este debate, los problemas de las mujeres serán mejor comprendidos y posteriormente asumidos por el conjunto de los compañeros.

Las Secretarías de la Mujer hemos superado muchos obstáculos y continuamos avanzando, por ello, ofrecemos nuestro apoyo y experiencia a las nuevas delegadas.