

### ¿qué sociedad, qué educación, qué sindicato?

**Amaia Otaegui.** Es socióloga de CCOO. En la actualidad está integrada en la Fundación 1º de Mayo donde coordina el Centro 8 de Marzo. Es especialista en relaciones laborales, y su ámbito su actividad se orienta al estudio y análisis de la negociación colectiva y el sindicalismo; al mercado de trabajo desde la perspectiva de género y los temas vinculados a la igualdad y no discriminación en el entorno sindical. Ha trabajado en proyectos a nivel nacional e internacional y ha coordinado varias investigaciones sobre las relaciones laborales y la actividad sindical.

#### Mesa redonda I

### Sindicalismo en igualdad Aportaciones para la reflexión y el debate

A lo largo de su historia, el sindicalismo no se ha conformado con desarrollar un papel regulador o mediador del conflicto entre capital y trabajo. De hecho, precisamente denominamos progreso al resultado de la lucha que ha protagonizado, en convergencia con otras expresiones de movimientos y organizaciones sociales, para que la transformación social tenga un carácter político. De esta forma, al tiempo que procura la mejora y transformación de las condiciones de trabajo, la intervención sindical trata de introducir derechos universales en las relaciones laborales concretas, asociando democracia y derechos sociales, ligando derechos fundamentales con la condición de empleo, y poniendo en primer plano la idea de justicia social y dignidad humana.

Pero pensar en justicia 'real' y 'social' hoy no es posible sin reconocer que uno de sus parámetros básicos es la igualdad de género. El pensamiento feminista ha conseguido evidenciar los mecanismos por los que se mantiene la asimetría entre géneros, advirtiendo que en la sociedad patriarcal, es la división sexual de los trabajos la que consigue que, en paralelo al mercado de trabajo regulado, exista otro mercado de trabajo, donde mayoritariamente se encuentran las mujeres, sin salario ni derechos, o demasiado cerca de la esclavitud.

La entrada en vigor de la Ley de Igualdad de 2007 (en consonancia con las directivas y legislación comunitarias) abrió la puerta a una más directa intervención sindical en la adopción de diversas medidas y mecanismos para eliminar la discriminación laboral, y conseguir dicha igualdad 'real' en las empresas y los lugares de trabajo. Al menos en el plano de un amplio discurso sindical se ha consolidado una posición que asegura defender que las prácticas laborales estén basadas en procurar la igualdad 'real' entre hombres y mujeres y en la protección contra cualquier tipo de discriminación.

Lo que se plantea es si hay dificultades para su implementación en el mundo sindical (o incluso si la desigualdad de género es un problema a resolver por el sindicalismo) o si, al contrario, sólo los colectivos feministas otorgan verdadera importancia a los temas de género. Si bien los discursos a favor de la igualdad de género han alcanzado un grado de corrección política, no han calado, de manera efectiva, ni en las prácticas ni en las demandas sindicales. Muestra de ello es la pobre atención y los escasos avances que la negociación colectiva aporta en términos de buenas prácticas.

El argumento de la crisis económica ha servido para facilitar un conjunto de reformas en el ámbito

laboral y de recortes de las prestaciones y los servicios del estado del bienestar que profundizan la fragmentación de las relaciones de trabajo. En concreto, el debilitamiento de los marcos sectoriales de negociación hace necesario revisar la estrategia sindical, pues el desmembramiento de la negociación colectiva, dificulta el ejercicio de la tutela y defensa sindical de los derechos laborales. Y esto es una realidad sobre todo para las trabajadoras, porque con sindicatos debilitados va a ser más difícil luchar para que la negociación colectiva recupere su papel de reequilibrio en términos de justicia social, que no es posible sin equilibrio de género. La crisis muestra también la absoluta consolidación del trabajo precario para las mujeres, donde el deterioro de la calidad del trabajo y de su valor (ultratemoralidad, trabajo a tiempo parcial no voluntario, falsos autónomos, aumento de trabajadores pobres, trabajo informal, bajos salarios, etc.) abre una brecha de género preocupante y particularmente dañina para ellas, y muestra descarnadamente que para muchas personas, el empleo no es suficiente para garantizar una vida digna. Finalmente, los recortes en las políticas públicas sobrecargan a muchas mujeres con las tareas de cuidados.

Por otro lado, las dificultades que mejor explican la menor presencia femenina en las organizaciones sindicales proceden de la propia cultura sindical, debido a la persistencia de un imaginario colectivo que favorece el discurso y las prácticas del sujeto masculino, donde las mujeres, y en especial las más jóvenes, no se sienten identificadas. En demasiadas ocasiones esa cultura sindical asocia la figura del sindicalista con la del obrero industrial, a pesar de que los últimos análisis sobre afiliación indican que es un perfil típico en claro declive, dados los cambios antes señalados.

### **Las dificultades que mejor explican la menor presencia femenina en las organizaciones sindicales proceden de la propia cultura sindical, debido a la persistencia de un imaginario colectivo que favorece el discurso y las prácticas del sujeto masculino**

En contextos tan confusos como éste, los sindicatos deben insistir en que a día de hoy, no solamente los ingresos económicos, sino el propio acceso a una pluralidad de derechos económicos y sociales, presentes y futuros, también para las mujeres, y el mismo concepto de ‘ciudadanía’, siguen vinculados de forma muy importante al ingreso y permanencia en el mercado laboral regulado, y en ese espacio, las organizaciones sindicales siguen siendo interlocutores protagonistas, tanto frente a los empresarios como frente a los responsables de las políticas públicas.

La novedad de los últimos años reside en que se están abriendo con fuerza diversas propuestas –no solamente en los discursos sociales, sino también en el ámbito de la acción política–, en torno a la idea de que la organización social de (todas) las actividades debe orientarse a dar respuesta satisfactoria a las necesidades humanas, y no solamente atendiendo a la necesidades de la producción. Esto puede abrir un camino para combinar las demandas estrictamente laborales y de mejora de la calidad del empleo, con la reivindicación de condiciones de vida dignas, y donde el reconocimiento de las necesidades sociales de cuidados (no desde la óptica individual o familiar, sino como necesidad universal y colectiva) puedan conseguir una unión más estrecha entre la lucha propiamente sindical con las movilizaciones para el mantenimiento de los servicios públicos de calidad, a la atención a la dependencia, la sanidad o la educación.

El reto para la acción sindical se concreta en reconocer y asumir la diversidad, y desde ese reconocimiento de que las clases trabajadoras están formadas por una pluralidad de individuos, más allá del estereotipo del trabajador hombre, blanco y del sector industrial, asumir que, junto a la interven-

ción en la defensa de la mejora de las condiciones de empleo y de trabajo, hay que actuar sobre las condiciones de la vida cotidiana, recordando que la condición para la existencia del mercado de trabajo regulado y que la distribución de la riqueza sea posible, alguien debe realizar cotidianamente el trabajo doméstico y de cuidado. Una situación que habría que reconocer y abordar ya que, de otro modo, se alientan las expectativas de quienes califican a las organizaciones sindicales como obsoletas y patriarcales, y cuestionan su papel de protagonistas de los procesos de cambio social.

Los instrumentos legislativos y negociales, así como los argumentos y las estrategias para que la igualdad en la vida laboral y personal sea posible para los trabajadores y trabajadoras están todas sobre la mesa: la igualdad en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, la lucha contra la discriminación salarial, la racionalización de todos los horarios, la corresponsabilidad real, las políticas de responsabilidad social corporativa, etc. Pero hace falta un mayor y más decidido impulso para que se pongan en práctica.