



MUJER TRABAJADORA



L.C.R.



mujer trabajadora :

Este es un momento importante. La crisis económica nos está perjudicando sobre todo a nosotras, las mujeres. Porque las más jóvenes no encuentran trabajo. Porque los pequeños talleres y comercios, en los que trabajamos tantas mujeres, son los que más están sufriendo la crisis, los primeros en cerrar. Porque cuando una empresa solicita un expediente de regulación de empleo, las mujeres somos las primeras despedidas. Desde hace unos años, muchas mujeres hemos conquistado un puesto de trabajo, un salario, una independencia económica, una experiencia profesional. Ahora nos pueden quitar todo eso.

Pero nosotras podemos impedirlo. Estamos ante unas elecciones sindicales, ante unas negociaciones de convenios. Este es el momento de defender nuestro puesto de trabajo y de luchar por la igualdad. ¿Cómo hacerlo?

En primer lugar, *organizándonos*. En todas las empresas, en todos los sindicatos, tenemos que formar Comisiones de Mujeres para defender nuestros intereses, para llamar la atención de nuestros compañeros hombres sobre ellos, y que nos apoyen. Y después...

CONSEGUIR LA IGUALDAD ANTE LAS LEYES LABORALES

Tenemos que conseguir que los sindicatos y los consejos de delegados lleven adelante una campaña contra las leyes laborales que discrimina a la mujer. Hay que reformar las siguientes disposiciones legales:

1) LEY DE RELACIONES LABORALES

Artículo 10.- Las mujeres podrán ser excluidas de los trabajos especialmente peligrosos, insalubres y penosos para su naturaleza o maternidad. Es el Ministerio de Trabajo quien decide si un trabajo es peligroso, pero de forma arbitraria, quitando posibilidades de puestos de trabajo a las mujeres. Todas sabemos que las mujeres ocupadas en trabajos tan "femeninos" como la confección o la limpieza sufren con frecuencia abortos no deseados y trastornos ginecológicos. Pero el Ministerio no va a declarar nunca que esos trabajos son "peligrosos" para la mujer. Todos lo son, y no lo es ninguno si se hace en condiciones adecuadas de seguridad e higiene. Por eso, las mujeres debemos exigir que no se nos discrimine, impidiéndonos trabajar en determinados puestos, sino que se exijan a las empresas condiciones de trabajo adecuadas, para que todos los puestos puedan ser desempeñados sin peligro.

Artículo 10, 4.- Se continúa reqlamentando el cumplimiento del Servicio Social obligatorio. Tras la desaparición de la Sección Femenina, las trabajadoras exigimos la desaparición del Servicio Social.

Artículo 21.- "La resolución voluntaria del contrato de trabajo por motivo del matrimonio no dará derecho a indemnización, salvo lo que establezcan al respecto las ordenanzas laborales y los convenios". Por regla general, los convenios siguen manteniendo el derecho a la DOTE, porque los empresarios prefieren dar trabajo a mujeres jóvenes y solteras, y la dote es una especie de cebo que hace que casi todas dejemos el trabajo al casarnos. Y la mayor parte se arrepiente después de haberlo hecho. La dote debe desaparecer, porque representa una discriminación entre hombres y mujeres y porque es, de hecho, el principal obstáculo para que las mujeres se mantengan en sus puestos de trabajo tras el matrimonio.

¡Atención!. Los contratos de trabajo que hacen firmar algunas empresas contienen una cláusula que obliga a la mujer a abandonar el trabajo, previa indemnización, en caso de matrimonio. Denunciad estos contratos. La casada también tiene derecho a un puesto de trabajo.

Artículo 25.- "La mujer tiene derecho a un descanso de seis semanas antes del parto y ocho después; este último es obligatorio, y si no se ha disfrutado el primero puede sumarse a este último". A causa de este descanso obligatorio, los empresarios se resisten a dar trabajo a mujeres casadas, porque piensan que, en caso de tener hijos van a abandonar el puesto por más de tres meses. El nacimiento de un niño debe dar lugar, en nuestra opinión, a dos clases de permisos; uno que se refiere exclusivamente al tiempo de dar a luz, tiempo que debe ser determinado por la mujer bajo orientación médica y que oscilará según su estado de sa

lud. Y otro, que se refiere al tiempo necesario para cuidar al recién nacido hasta que pueda ir a una guardería (cuarenta días) y que podría ser disfrutado tanto por el padre como por la madre, porque no hay ninguna ley que diga que a los niños recién nacidos sólo los puede cuidar la madre. Por lo tanto, el permiso de ocho semanas posteriores al parto debe poder pedirlo tanto el padre como la madre, y la LRL debe ser modificada en ese sentido.

Artículo 45 del Decreto 17/77.- En caso de despido por Expediente de Regulación de Empleo o Crisis habrá que atenerse a lo que diga el convenio u Ordenanza Laboral y, en su defecto, a la reglamentación general, es decir, habrá que respetar el orden de antigüedad en la empresa, salvo "circunstancias especiales". El Ministerio de Trabajo y sus Delegaciones provinciales vienen considerando que ser mujer es una "circunstancia especial", por lo que en todas las empresas afectadas por estos expedientes están siendo despedidas muchas más mujeres de las que corresponderían. En algunos casos -como la fábrica Roche de Madrid- se establece que el total de las despedidas sean mujeres, sin tener en cuenta para nada el orden de antigüedad. En cualquier caso la defensa del puesto de trabajo tanto de mujeres como de hombres es una tarea prioritaria del movimiento obrero y más hoy en momentos de crisis económica.

2.- LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL.

Ante la Seguridad Social, la discriminación es escandalosa, pues, aunque cotizamos lo mismo, las mujeres tenemos menos derechos. No podemos causar pensión de viudedad para nuestro marido, ni indemnización en caso de accidente de trabajo. No percibimos puntos por nuestros hijos. No podemos incluirlos -salvo en circunstancias muy especiales y después de muchos trámites- en la cartilla de asistencia sanitaria. Y, mientras que el hombre percibe un plus si su mujer no trabaja fuera de casa, nosotras no percibimos nada por nuestro marido -excepto en caso de incapacidad total y permanente-, si él, por las circunstancias que sean, no está incluido en la Seguridad Social, y tampoco podemos incluirle en la cartilla de asistencia sanitaria.

Por tanto, tenemos que exigir:

1.- Que se modifiquen los artículos 157, 158, 159, 160, 161, 167 y 168 del vigente texto refundido de la Ley de Seguridad Social.

2.- Que se investigue adonde han ido a parar los miles de millones que las trabajadoras venimos cotizando desde 1956, y que no han podido pasar a constituir el fondo de pensiones, viudedad, puesto que no tenemos derecho a ellas.

Además:

3.- Que se modifique el artículo 126 de dicho texto, para que la maternidad deje de ser considerada como una enfermedad, como una "incapacidad transitoria", con derecho a un subsidio del 75% del salario, y pase a ser considerada como un servicio que se presta a la comunidad, con una compensación mínima del 100%.

3) DECRETO SOBRE GUARDERIAS LABORALES

Según el Decreto 353/74, el Ministerio de Trabajo concederá subvenciones, con cargo al Fondo de Protección al Trabajo, a las empresas que monten guarderías para "los hijos de las trabajadoras y de los trabajadores que demuestren no disponer de una persona que cuide de ellos". Este decreto debe reformarse, pues tanto derecho tienen a guardería los hijos de los trabajadores como los de las trabajadoras, y, tal como está, sigue considerándose necesario hacer gastos especiales para que las mujeres trabajen.

CONSEGUIR QUE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEFIENDAN LOS INTERESES DE LAS TRABAJADORAS



Al negociar los convenios, debemos hacer que nuestros compañeros reconozcan y defiendan nuestros intereses como mujeres. Algunas de las cláusulas que se pueden incluir en los convenios son:

1) La empresa se compromete como mínimo a mantener la proporción de mujeres entre sus productores. La mayor parte de las empresas, en estos momentos, están despidiendo mujeres para colocar hombres, aprovechando el alto índice de paro. Tenemos que defender nuestros puestos de trabajo, tanto en caso de expediente como en situación normal, impidiendo que las empresas sustituyan mujeres por hombres.

2) "La empresa se compromete a una revisión médico-ginecológica semestral para todas las trabajadoras que incluya recomendaciones sobre métodos y medios anticonceptivos". Mediante esta revisión se puede ver, en primer lugar, si las condiciones de trabajo están afectando de alguna manera nuestro sistema reproductor, nuestra maternidad. Y también tendremos a nuestra disposición información y recetas de anticonceptivos, en tanto no sea asumida esa tarea por la Seguridad Social.

3) "La empresa se compromete a construir y mantener una guardería para los hijos de los trabajadores o, en su defecto, a suministrar una subvención mensual para gastos de guardería a los trabajadores con hijos menores de seis años". Esta reivindicación, aunque es para todos, en estos momentos favorece sobre todo a las mujeres que somos las que, por lo general, nos encargamos del cuidado de los niños. Para que sea más fácil conseguir la guardería, se puede solicitar la subvención del Ministerio de Trabajo.

4) En todo convenio debe incluirse así mismo una cláusula que establezca la absoluta igualdad de categoría y salario entre hombres y mujeres que desempeñen el mismo tipo de trabajo. El Consejo de Empresa debe vigilar para que esto se cumpla estrictamente, pues prácticamente todas las trabajadoras percibimos actualmente sueldos inferiores a los de los hombres que desempeñan puestos similares a los nuestros. Esto es especialmente frecuente en el comercio y en las industrias químicas, textiles y de alimentación; al mismo trabajo se le asigna distinta categoría -y, por lo tanto, salario diferente- según lo desempeñe un hombre o una mujer.

QUE LOS SINDICATOS Y LOS CONSEJOS DEFIENDAN NUESTROS INTERESES

Esto es especialmente importante en estos casos:

- 1) En caso de que una mujer sufra cualquier agresión sexual por parte de los en cargados, jefes o compañeros de trabajo. El Consejo debe denunciar inmediatamen te el caso y pedir que se sancione al agresor.
- 2) En caso de que una mujer sufra trastornos (abortos, reglas dolorosas, hemo-
rragias) por las malas condiciones de trabajo. Por falso pudor, las mujeres so-
lemos ocultar este tipo de molestias. Pero debemos acostumbrarnos a denunciarlas,
y el Consejo o el Sindicato debe apoyarnos en nuestra justa reivindicación de me-
jores condiciones de trabajo, y que cualquiera de estas causas justifique la ba
ja, como cualquier otra causa.
- 3) Cuando se está negociando algún convenio y queremos introducir en él alguna
cláusula para mejorar nuestra situación.
- 4) En este sentido, los sindicatos y comités de empresa deben incorporar en las
plataformas reivindicativas lo referente a mejora e igualdad en el salario, con-
diciones de trabajo, promoción..., y aquello que esté relacionado con las rei-
vindicações específicas de las mujeres.

Para asegurar la lucha por estos objetivos debemos impulsar en todas las es-
tructuras de los sindicatos y comités de empresa:

Que exista representación de las mujeres en los órganos de dirección para ga-
rantizar que se organiza la defensa de nuestras reivindicaciones. Debemos inten-
tar que esa representación sea proporcional al número de mujeres que existen en
la empresa.

- 5) Cuando se está llevando alguna campaña por los intereses específicos de las
mujeres. Por ejemplo, por la legalización de los anticonceptivos y el aborto, por
la desaparición del delito de adulterio, por el divorcio, por la igualdad ante
la ley... Los sindicatos deben apoyar estas campañas, y debemos ser nosotras, mu-
jeres trabajadoras, quienes solicitemos este apoyo.



Trabajadora:

- por la igualdad en el trabajo
- por la igualdad ante la ley
- por una sexualidad más libre
- contra las agresiones sexuales
- participa en las comisiones de trabajo-mujer de tu fábrica y tu sindicato

EMC



10 PTA.