

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

BÉLGICA

MUJERES Y SINDICATOS: EL COMBATE INACABADO¹⁰

El mundo sindical belga ha tenido durante mucho tiempo un problema con las mujeres. Primero, durante el siglo XIX, defendiéndolas poco, o mal,. Después, tolerándolas como militantes, sin saber bien donde ubicarlas dentro de las estructuras sindicales. Esta historia rica y compleja, contada la mayoría de las veces por hombres, ha sido retomada por la escritora Marie-Thèrese Coenen, historiadora y presidenta de la Universidad de las Mujeres, bajo el título “Syndicalisme au féminin” (sindicalismo en femenino). En el primer volumen, sumamente documentado, retraza el periodo 1830-1940.

El combate sindical ha ignorado durante mucho tiempo a las mujeres, a pesar de ser muy numerosas en el mercado de trabajo del siglo XIX. ¿A qué se debe esta exclusión?

Las raíces del sindicalismo y, y anteriormente, del corporativismo de los siglos XV y XVI, se han apoyado durante mucho tiempo en la defensa del oficio, lo que, en su origen, concierne poco a las mujeres. Al final del siglo XIX, el presindicalismo, se centra, sobre todo, en la empresa. Las mujeres que trabajan molestan. Jules Michelet dirá, sin sorprender a nadie, “Obrera, esta palabra impía, esta palabra sórdida” Pero las obreras de la industria son percibidas también por los obreros masculinos como competidoras ya que sus salarios son netamente inferiores, algo con lo que, evidentemente, los empresarios juegan, mientras tanto las profesiones siguen bajo el monopolio machista. Un ejemplo: los tipógrafos, muy cualificados, rechazan abrir las puertas de esta profesión a las mujeres para preservar su empleo y su remuneración. Tal es el espíritu de la época: las mujeres son aceptadas como mano de obra pero sin pensar para nada en otros puestos más relevantes en términos de salarios o de formación. En este punto, y por divergentes razones, patronal y sindicatos estaban en la misma onda.

En un contexto semejante, el discurso moralista sobre la protección de las mujeres suena falso...

En todo caso, es ambiguo. Las cabezas pensantes estiman que la mezcla de sexos en el lugar de trabajo no es buena para las mujeres y que el trabajo nocturno, demasiado penoso, debe prohibírseles también. Sin embargo desestiman la explotación de las mismas, durante jornadas de 14 horas, en empleos domésticos miserables. En realidad, la prohibición del trabajo nocturno traduce, sobre todo, una preocupación demográfica: la mujer debe poder asumir su maternidad. Nadie se

¹⁰ Fte.: L'ÉCHO, 30/04/08

extraña de ver trabajar duramente a chicas de la clase obrera, pero, cuando se casan, todo está programado para que se retiren del mercado de trabajo. También aquí se da una alianza objetiva entre el pensamiento burgués moralista y la preocupación de mejorar la condición de las familias obreras excluyendo a la mujer del trabajo.

Al mismo tiempo –siempre esta ambigüedad-, los patrones son perfectamente conscientes del interés que supone para ellos mantener una mano de obra femenina. En la industria del guante, los hombres se encargan de las tareas nobles, pero las mujeres son las que cosen y, si es posible, a domicilio, sobre todo en Flandes, ya que sale menos caro que coser en el taller o la fábrica.

Después de la Primera Guerra Mundial, los sindicatos parecen tomar conciencia de la realidad de la mano de obra femenina. ¿Por qué?

Porque es el momento en el que los sindicatos negocian el seguro de desempleo y necesitan aumentar su número de afiliados. Los 200.000 sindicatos de 1914 pasarían, en 1920, a 1.000.000. Esto plantea rápidamente una cuestión de estrategia: ¿Las mujeres sindicadas deben crear sindicatos o secciones femeninas, como hacían las obreras en el sindicato cristiano antes de la guerra? O, al contrario, deben afiliarse a las centrales profesionales? Esta segunda pista es la que elige el sindicato socialista. Dicho esto, entre las filas cristianas, la época de “entre guerras” será también la del alegato para el retorno de las mujeres al hogar...

¿En qué aspecto el año 1936 es un año bisagra?

Tras la gran crisis, una serie de disposiciones legales fueron adoptadas en 1934 y 1935 para excluir a las mujeres del mercado de trabajo: supresión de la prestación de paro, aplicación de cuotas, prohibición de postular en la función pública... salvo para la limpieza. Todas estas excesivas medidas provocan una protesta general. Tras la huelga de 1936 las negociaciones con el gobierno dan como resultado el establecimiento de un salario mínimo garantizado de 32 francos al día ¿Victoria? Si. Salvo que se olvidaron del salario de las mujeres que, siendo tan bajo, era imposible de alinear a este importe, por lo que quedó limitado a 28 francos, dando paso así, oficialmente, a la discriminación salarial.

En el decreto-ley de 1944, que “crea” la seguridad social belga, parecen, sin embargo, estar mejor contempladas.

Esta ley ha tenido como primer efecto confortar a los sindicatos en su papel de interlocutores sociales, cogestionarios del seguro obligatorio. Por tanto, tenían todo el interés en conquistar nuevos afiliados, a saber: mujeres y jóvenes. Las mentalidades, sin embargo, van a cambiar durante la post-guerra. Los sindicatos confían a las mujeres la gestión de las primas otorgadas para el restablecimiento doméstico. Por parte del sindicato cristiano, la voluntad de acordar a las mujeres un

papel activo dentro de sus estructuras se marca claramente. No ocurre lo mismo en las filas socialistas donde se digiere mal la ruptura con los comunistas y la exclusión de algunos militantes feministas. Hará falta esperar a la huelga de las trabajadoras de la FN, en 1966, para que las cosas cambien. Algunas obreras ganaban menos que los chicos de 18 años, encargados de barrer las calles. Estas 12 semanas de huelga van verdaderamente a asentar la reivindicación “a trabajo igual, salario igual”.

Una reivindicación que sigue de actualidad

Al comienzo de su carrera las mujeres ganan más o menos lo mismo que los hombres, pero a lo largo de la misma el discurso igualitario se disuelve. El mundo del trabajo continúa habitado por estereotipos. Cuando se trata de términos de familia, y de la igualdad entre un hombre y una mujer, las cosas cambian. En términos de empleo, la vida de pareja fragiliza a la mujer, en quien recae la responsabilidad de ocuparse de sus hijos, aparte de su trabajo fuera del hogar. Mientras que el matrimonio va a estabilizar al hombre, que podrá consagrarse a fondo a su carrera. En la práctica, y aún actualmente, los empresarios reproducen frecuentemente este esquema, confirmado por innumerables estudios.