

La organización de las mujeres en el Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura y Recursos Hidráulicos (SNTARH)

Norma Leticia Castillo Lara y Ma. Elisa Villaescusa Valencia. *

I Condiciones laborales de las mujeres en la SARH

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la SARH contaba, antes de la descentralización, con alrededor de 130 mil afiliados a nivel nacional. En el área metropolitana se encuentran concentrados 30 mil de ellos, de los cuales la mitad son mujeres. El SNTARH está constituido por 75 secciones a nivel nacional y siete conforman el área metropolitana de las cuales cuatro se reclaman democráticas: las secciones número 20, 65, 70 y 71.

El Sindicato, por su ideología y práctica es considerado "charro", en los estatutos se reclama priísta y sigue los lineamientos de la Revolución Mexicana. El secretario general en turno, se convierte en diputado priísta antes de finalizar el cargo sindical. Uno de los artículos de los Estatutos dice que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres, lo cual es cierto en algunos aspectos como el de tener salarios bajos, ser despedidas o descentralizadas y ser reprimidas cuando participan activamente en defensa de sus derechos.

Partiendo de que las mujeres padecemos una opresión específica por el simple hecho de serlo, las trabajadoras asalariadas en general tienen una problemática laboral específica que no atañe al conjunto de los trabajadores. En las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) de la SARH existen seis artículos específicos para las trabajadoras: horarios especiales para madres que tienen hijos en los Centros de Desarrollo Infantil; la cantidad de tres mil pesos mensuales para ayuda de guardería; tres meses de licencia por maternidad, horario de lactancia; tolerancia discrecional cuando se enferma el cónyuge o hijos menores de edad (cuidados maternos) y, por supuesto, la celebración del 10 de mayo.

Como se observa, todos los artículos están relacionados con la maternidad y a pesar de que están contemplados como derechos de las trabajadoras, siempre están sujetos a negociación por parte de la Sección Sindical correspondiente con las autoridades. Los horarios especiales son un derecho únicamente para las que tienen a sus hijos en los Centros de Desarrollo Infantil, aquellas que los tienen en jardines de niños (kinders) o escuelas primarias no se les otorga el horario, constituyendo un problema para las madres trabajadoras. En la revisión de las CGT que se realiza cada tres años, las secciones democráticas llevan la propuesta argumentada de ampliar los horarios especiales; regularizar los cuidados maternos ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE); construir más guarderías por parte de la Secretaría y aumentar la cuota por pago de guardería acorde a la inflación, pero nunca han sido contempladas por el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del Sindicato.

Considerando que alrededor del 80% de las trabajadoras tienen hijos y recae sobre ellas su cuidado, existe una alta incidencia de ausentismo por concepto de cuidados maternos o

acumulación de retardos que repercute en su salario y en la obtención de otros derechos, por ejemplo: las madres trabajadoras no están contempladas en los premios por puntualidad por tener horarios especiales y se les niega la capacitación por lo mismo. Podemos decir, que son consideradas fuerza de trabajo desvalorizada por el hecho de ser madres y las solteras porque algún día lo serán.

II Principales problemas de género a que se enfrentan las trabajadoras

La mayoría de las trabajadoras se concentran en actividades secretariales, de apoyo administrativo y sólo un grupo reducido en actividades técnicas. Los principales problemas a los que se enfrentan son resultado de la ideología patriarcal de la sociedad en su conjunto que se manifiesta, también, en las relaciones laborales.

La fuerza de trabajo femenina es desvalorizada por varias razones: la maternidad de las trabajadoras representa para las autoridades fuerza de trabajo inestable y poco reutilizable; los puestos que ocupan las trabajadoras y sus funciones extras, como servir el café, ir al banco a pagar o cambiar cheques de los jefes, etc., son la extensión de las tareas domésticas, dándose una división sexual del trabajo. Existe una relación directa entre los puestos que desempeñan y su salario: al no reconocer el trabajo doméstico como productivo, en el momento en que éste se traduce en el mercado de trabajo como asalariado, es mal pagado, independientemente que los hombres, también, lo realicen, para ejemplificar lo anterior retomamos parte del Tabulador General para el Personal de la SARH vigente al 1° de marzo del año en curso. El tabulador contempla 27 niveles, se extrajeron únicamente los puestos donde la mayoría son mujeres.

NIVEL	PUESTO	SALARIO MENSUAL
1	Auxiliar de Cocina Auxiliar de Intendencia	\$ 274,413.00
2	Auxiliar Administrativo Mecanógrafa	\$ 281,538.00
3	Archivista Intendente Taquimecanógrafa	\$ 288,550.00
4	Cocinero Recepcionista	\$ 295,564.00
5	Auxiliar Educadora Edecán Secretaria de Jefe de Unidad	\$ 307,791.00

* Trabajadoras de la SARH.

6	Educadora Enfermera	\$ 314,997.00
7	Jefe de Cocina Secretaria de jefe de departamento	\$ 320,889.00
8	Secretaria auxiliar de Subdirector de Area	\$ 337,525.00
9	Secretaria de Subdirector de Area	\$ 345,847.00
10	Secretaria Auxiliar de Director de Area	\$ 354,102.00
11	Secretaria de Director de Area	\$ 360,003.00

El salario de la mujer es considerado complementario al del marido. A las trabajadoras que ocupan puestos de dirección se les exige más que a un hombre y están sujetas constantemente a presiones por parte de sus subalternos y jefes superiores, quienes hacen todo lo posible por demostrar que son incapaces como jefes y que no toleran ser dirigidos por una mujer. Cabe aclarar que las mujeres que desempeñan puestos directivos, ejercen el poder de la misma manera que lo hace un hombre. Las relaciones interpersonales que se dan en los centros de trabajo entre hombres y mujeres es bastante sexista y paternal. Las secretarias de los jefes adquieren un poder informal sobre el resto de los subalternos, convirtiéndose en tiranas y guardianas de los intereses de las autoridades. La competencia entre las trabajadoras es encarnizada y va desde el físico, trabajo laboral, hasta por ganarse el afecto de los jefes y compañeros de trabajo.

Todas las trabajadoras están sujetas al hostigamiento sexual por parte de autoridades, líderes sindicales y compañeros de

trabajo. Pocas son las que se atreven a denunciarlo ya que está en juego su empleo y su reputación, incluso, su misma relación de pareja ya que la mayoría tienen a sus esposos o novios en el mismo centro de trabajo. El hostigamiento sexual es considerado como un problema de carácter personal y la trabajadora se siente culpable de ello, ya que la respuesta de compañeras/os es que ella lo provocó.

La doble jornada de trabajo que desempeñan las trabajadoras es otro problema de género que les impide participar activamente en la vida sindical e, incluso, en la capacitación ya que la mayoría de los cursos son en las tardes o en provincia. Las presiones a las que están sujetas las trabajadoras en sus centros de trabajo, repercute en su salud, principalmente en enfermedades de tipo nervioso que no son consideradas enfermedades de trabajo.

III Autoridades y "charros" frente a la lucha de las trabajadoras

La estructura patriarcal, también, se presenta en el Sindicato, el cual surge en 1977 con la fusión de las Secretarías de Recursos Hidráulicos y la de Agricultura. En los once años de vida del Sindicato Nacional, las mujeres han ocupado carteras irrelevantes y le han imprimido a la Dirección Nacional Femenil un carácter de repartidoras de regalos para los y las trabajadoras. Las direcciones locales y nacionales femeniles se dedican, exclusivamente, a realizar los trámites necesarios para la entrega de regalos los días 10 de mayo y 6 de enero. Los obsequios para las "mamacitas" son, por lo general, enseres para la casa, como recordándoles el lugar donde deberían estar. Para los "charros" las trabajadoras son un problema, pues han sido incapaces de resolver la principal demanda de las trabajadoras: las guarderías, y en sus discursos les insinúan que ese problema no existiría si ellas se dedicaran al hogar y dejaran que el marido las mantuviera. En todas las luchas que han emprendido las madres por guarderías, autoridades y "charros" han hecho mancuerna para mediatizar los movimientos.

Las luchas que han emprendido las trabajadoras de la SARH han sido, principalmente, de las madres y en momentos coyunturales, con excepción de un movimiento fuerte que hubo en 1984 en Jalapa, Veracruz; donde las mujeres de esa sección se destacaron por su participación en todos los niveles para democratizar su sindicato. El CEN, conjuntamente con las autoridades estatales, reprimieron el movimiento y varias compañeras fueron despedidas y otras reubicadas.

En el área metropolitana las madres en su conjunto se han movilizadas por los horarios especiales y las guarderías. Antes del sismo se organizaron espontáneamente con el personal de una de las guarderías para pedir la destitución de la directora por "despota y prepotente". Se reunían, hicieron movilizaciones con sus hijos; en las secciones "charros" presionaron a sus dirigentes para que firmaran un desplegado conjunto con las secciones democráticas. Se hicieron intentos por conformar una Asociación de Madres de Familia que tuviera injerencia en los programas de estudio y decisiones de las guarderías. Nuevamente se alían "charros" y autoridades y el resultado fue que la directora continúa en su puesto y las trabajadoras de las guarderías son constantemente vigiladas por agentes de gobernación en sus propios centros de trabajo.

Después del sismo, una de las guarderías quedó afectada y alrededor de 150 madres quedaron sin el servicio, nuevamente



se organizan para tratar de presionar a las autoridades pero sin resultado. El último movimiento de las madres fue en 1986 cuando se opusieron a que las guarderías de la SARH pasaran al régimen del ISSSTE.

Todas las movilizaciones han surgido por iniciativa propia de las trabajadoras, sobre todo, las que pertenecen a secciones sindicales democráticas, quienes han convencido a las de las secciones "charras" de que les permitan participar en sus movimientos a nivel de observadoras. El método que han utilizado autoridades y "charros" para mediatizar los movimientos ha sido el de dividir a las trabajadoras que sobresalen, de inmediato les otorgan un lugar en la guardería y, por supuesto, al ver resuelto su problema, la trabajadora ya no quiere saber más. Ha existido incapacidad o falta de interés de las secciones democráticas para poder dar continuidad a los brotes de organización de las mujeres.

IV Participación de las mujeres en las secciones democráticas

A pesar de que los grupos político-sindicales opuestos al "charrismo" sindical siempre impugnan la antidemocracia, nos encontramos que al arribar a las dirigencias seccionales, reproducen la estructura patriarcal y la ideología machista de los "charros".

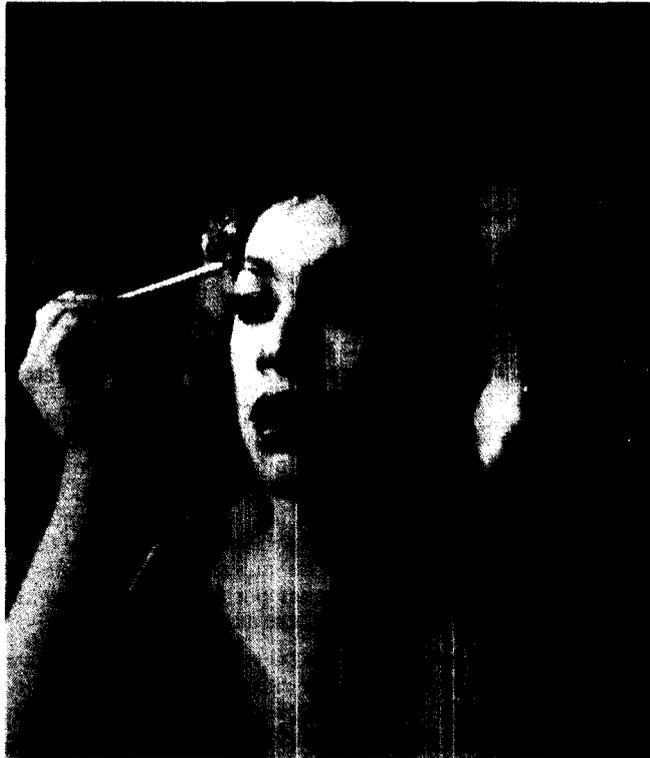
En las cuatro secciones democráticas del área metropolitana, en la sección 70 sólo dos mujeres tienen un cargo en el Comité que, inclusive, no son puestos importantes; en la sección 71 hay tres compañeras que tampoco ocupan puestos claves; en la sección 20, por el contrario, dos compañeras, ocupan carteras muy importantes, una de ellas es la Secretaria General; en la sección 65 hay cuatro compañeras de las cuales sólo una ocupa una cartera importante. Pero, cabe mencionar, que en ésta última sección es el tercer trienio que ocupan ese espacio las fuerzas de oposición al charrismo, y esto se refleja, en el hecho de que cuatro de las nueve carteras del Comité las ocupan mujeres; incluso la Secretaría General de la sección 20 proviene de la sección 65.

Como se observa, en las otras secciones es muy reducida la participación de las mujeres en los comités, en cuanto a la cantidad y la calidad de las carteras que ocupan. Esto también tiene que ver con la concepción que se tiene de la democracia sindical, y por ello se refleja en el tipo de trabajo que se implementa hacia la organización de las mujeres.

Para algunos compañeros la democracia se reduce a la realización de un trabajo honesto, y por ello se privilegia la actividad de gestoría sindical sobre el trabajo político. En esta concepción, el trabajo adquiere un matiz populista, ya que no se involucra a los trabajadores en la lucha sindical, sino por el contrario, se transforman los comités en verdaderos esclavos de los trabajadores, que lo único que buscan como dirigentes es ganar "adeptos" con su abnegada entrega.

Dicha concepción cae, también, en el paternalismo, se busca proteger a los trabajadores, y se transforman en abogados de oficio, en consolarlos cuando se cometen arbitrariedades en su contra, sino se pueden resolver sus conflictos, y en insultar a los funcionarios autoritarios.

Paradójicamente, los sindicalistas con discurso radical pero con una inconsecuencia en su acción sindical, asumen una actitud similar a los populistas. Hacen llamados a la conciencia y a la organización, como si fueran llamados a misa, si



acuden los trabajadores bien y si no, son inconcientes incluso, critican al sector de la burocracia, como sector de la pequeña burguesía, y no se cansan de hacer incapie en las ingratitudes de los trabajadores. Pero son incapaces de autocriticarse en su trabajo sindical, como parte de los factores por los cuales no avanzan en su proceso de concientización de los trabajadores; menosprecian la actividad sindical de gestoría y son incapaces de llevar una verdadera vida sindical democrática.

Para los populistas, la forma de enfrentar la problemática de las mujeres trabajadoras no es a través de la organización de las compañeras, sino a través de atacar cada problema en lo particular, sin que intervenga siquiera la interesada. La defensa de la causa de las mujeres se lleva desde un enfoque machista, ya que se asume una actitud paternalista al desagrar a las compañeras, concibiéndolas como seres inferiores que no tienen capacidad de enfrentar sus propios problemas. Curiosamente, en las secciones donde predomina la concepción populista son los hombres los que quieren siempre resolver los problemas de las mujeres, y muchas veces los manejan con la más absoluta discreción, por considerar "bochornoso" para la afectada el que se divulgue su problema.

Por ejemplo, en un caso de acoso sexual, al hacer la denuncia la afectada, no se le da difusión al problema, ni se organiza a las demás mujeres para apoyar a su compañera; por el contrario, se busca hacer la denuncia de manera administrativa para evitar que la afectada esté en boca de todos. Con ellos se priva a todas las trabajadoras de conocer la experiencia concreta de su compañera de, inclusive, darse valor para llevar adelante denuncias similares y de transformar una denuncia individual en una campaña en contra del acoso sexual.

Para los planfentarios con discurso radical, los problemas de género son inexistentes, porque sólo existe la lucha de clases y

las reivindicaciones de las mujeres son "pequeño-burguesas". De manera mecánica se concibe que la solución a todos los problemas de los explotados se dará automáticamente con la aparición del socialismo; olvidan los compañeros que ellos han arribado a una dirigencia sindical y no desaparecen los problemas de las mujeres, por el simple hecho de ser una "sección democrática".

En la cultura política de los dirigentes que se autodenominan democráticos existe una gran laguna: cómo lograr que la democracia sindical sea una realidad y no una simple consigna. De ahí que una vez que corroboran que las masas no los seguirán a cada grito de guerra que emitan, no dejarán de lamentarse por el atraso político de sus representados. Esto también sucede con las compañeras que pretenden realizar un trabajo feminista sin tener una base social en la cual sustentarlo.

De ahí que en muchas de las secciones democráticas del SN-TARH, al igual que lo que pasa en muchos de los denominados sindicatos democráticos, la participación de las trabajadoras no se ve alentada, estimulada, ni se atienden sus problemas de género con la importancia que ellos merecen; tampoco se busca integrar la auto-organización de las mujeres ni se busca integrar la experiencia empírica de quienes por necesidad propia han dado algunos intentos de realizar esa auto-organización.

Por ello, en la mayor parte de las experiencias, se priorizan las demandas de las madres, por encima de las demandas de género; tal vez por que las propias compañeras minimizan sus demandas de género, las que suponen son, prácticamente, inexistentes. Por ejemplo, se dice que con los tabuladores para los puestos, no existen diferencias salariales entre los hombres y las mujeres, ya que se asigna un salario para el puesto, independientemente de que lo ocupe un hombre o una mujer. Sin embargo, por lo menos en la SARH, aunque un trabajador y una trabajadora realicen las mismas funciones, se asigna al trabajador un mejor puesto, por el hecho de ser hombre o bien, se niega puestos de mando a las trabajadoras por el hecho de ser madres, o se les congela porque faltan mucho a causa de las enfermedades que padecen sus hijos. Luego entonces, a pesar de existir un tabulador general de salarios, subsiste la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

V Experiencia organizativa de las mujeres en las secciones disidentes de la SARH

Por lo que se refiere a la experiencia en la sección 65, el primer intento organizativo fue a partir de la lucha por horarios especiales para las madres trabajadoras. A partir de la implementación en la práctica del Servicio Civil de Carrera, se suprimen diversas prestaciones en la SARH, con el fin de homologar, hacia la baja, las CGT de todas las secretarías de estado.

Con ello, se eliminan los horarios especiales que ya se tenían como derecho, y que para las compañeras de la sección 65 eran mejores que para el resto de las trabajadoras de la Secretaría, ya que contaban con jornadas de seis horas.

Esta primera experiencia, además de no haber englobado a la totalidad de las mujeres, puesto que no todas son madres, tuvo la desventaja de haber sido encabezada y dirigida por compañeros manteniendo al colectivo de compañeras denominado Consejo General de Madres en un plano operativo, consultivo, pero no de auto-organización ni de dirección. Estas

circunstancias fueron determinantes para que el intento organizativo no tuviera continuidad, y el trabajo con las compañeras decayera totalmente.

Hemos retomado el trabajo a partir de nuestra participación en el Encuentro de Mujeres Asalariadas. Iniciamos con otra dinámica totalmente distinta, ya que organizamos colectivamente la respuesta de un cuestionario, para poder participar en el encuentro, con lo cual se abrió una polémica bastante rica. Con un grupo de compañeras de otro centro de trabajo se discutieron las propuestas femeniles para la revisión de los CGT, logrando en este intento puntuar algunas ideas.

Posteriormente, se organizó una primera convivencia femenil, de la cual se tuvo un saldo positivo. Esta idea surgió de un grupo promotor que observó que el primer problema para integrarnos como mujeres era sentirnos una masa, un grupo, desconocidos, reconocernos. De ahí el grupo promotor trabajó por la primera convivencia juvenil, a la cual asistieron la casi totalidad de las compañeras.

Con el otro centro de trabajo se organizó, también, una plática con compañeras que asistieron al Encuentro Feminista de América Latina y el Caribe, con una asistencia buena y una participación muy entusiasta.

De aquí, se estructura un plan de trabajo femenil, y se arranca su puesta en acción con la celebración de eventos por el día de la mujer, con la proyección del video del Encuentro de Mujeres Asalariadas en los dos centros de trabajo, con la adquisición de ciertos libros para ir formando una biblioteca femenil, además de que ya se venía distribuyendo el periódico NOSOTRAS, editado por el grupo de Mujeres en Acción Sindical.

En esta nueva experiencia organizativa somos las mujeres las que hemos llevado todo el trabajo adelante, sin asesoría de nuestros compañeros, y se ha logrado que un grupo de compañeras se haya consolidado como grupo promotor. Por otro lado, hemos recibido el apoyo total y sin cuestionamientos de los compañeros del Comité de la sección, lo cual refleja, sin lugar a dudas, que en siete años y medio que se ha trabajado por la construcción de la democracia en el sindicato, hay avances en nuestra cultura política y que, verdaderamente, se ha asumido la tarea de la democratización en los hechos, impulsando la auto-organización, ayudando con recursos de todo tipo a que se consolide este trabajo; el respeto que existe por parte de nuestros compañeros hacia el trabajo femenil ha sido verdaderamente admirable.

Creemos que tenemos más tareas por realizar que lo que hemos logrado. Sin embargo, poco a poco se ha ido abriendo la confianza de las compañeras, y sus problemas laborales los hemos asumido en el marco del trabajo sindical; hasta el momento logramos romper la oposición a que las secretarías cambien de puestos a ramas técnicas, se han logrado acuerdos parciales en cuanto a horarios especiales, se han casi institucionalizado los permisos por cuidados maternos, se han atendido casos de acoso sexual y de agresión de jefes hacia trabajadoras.

Nos falta mucho camino por recorrer, hoy tenemos claro que tampoco debemos perdernos en una organización con objetivos demasiados reivindicativos, sino que debemos transformar cada lucha particular en una lucha política.