

COMISIONES DE MUJERES: LABORATORIOS DE EMANCIPACIÓN



Ilustración: Anahí Rivera

CELESTE MURILLO

Comité de redacción.

Las comisiones de mujeres atraviesan la historia de la clase trabajadora. Relacionadas con tareas vitales de “retaguardia” en las huelgas, e identificadas con áreas tradicionalmente femeninas (cocina, cuidado de niños, heridos y enfermos), las comisiones agrupan mujeres que tienen vínculos familiares con los trabajadores de una fábrica o taller. Ganaron peso en un momento en que la clase obrera era preminentemente masculina y la relación de la mayoría de las mujeres con la fuerza de trabajo era indirecta, “desde afuera” y mediada por los varones. Con el ingreso masivo de las mujeres en la fuerza laboral, las comisiones adquirieron características y objetivos diferentes. Si las primeras funcionaban como un “polo de atracción” hacia las mujeres que estaban mayoritariamente fuera de la fábrica, actualmente juegan un rol unificador alrededor de temas que se vuelven estratégicos en una clase obrera feminizada. En ambos casos

la organización brinda a las mujeres la posibilidad de ingresar rápidamente a la vida política y, a la vez, abre reflexiones sobre la lucha particular pero también sobre su lugar en la sociedad.

El sentido común indicaría que la organización de las mujeres en espacios propios solo es de interés para organizaciones feministas. Sin embargo, ya a fines del siglo XIX en Estados Unidos corrientes obreras combativas como los Caballeros del Trabajo o la Industrial Workers of the World (IWW) las organizaron sindicalmente. Por otra parte, el aliento de la organización de mujeres, aun cuando no eran parte del lugar de trabajo, es parte de la práctica política de las organizaciones en las que la emancipación femenina está presente en su programa¹.

¿Qué resulta de la combinación de la ruptura del aislamiento doméstico y la política de las organizaciones obreras combativas? Mucho antes de que la crítica feminista

impactara entre las trabajadoras, algunas organizaciones de izquierda (especialmente de orientación trotskista) impulsaron esta política. La mayoría de los estudios que se enmarcan en el feminismo no consiguen abarcar la complejidad de la relación entre género y clase, y en los estudios sobre mujeres trabajadoras suelen tener mayor peso los aspectos económicos e históricos. Solo una visión que incluya ambas categorías y su cruce podrá indagar en la experiencia transformadora que tiene en las trabajadoras este tipo de organismos, cuando el feminismo no llegaba siquiera a la idea de “interseccionalidad”.

Rastros históricos: cuando las mujeres no estaban en la fábrica

Nos referimos a las comisiones de mujeres en particular, y no a la organización en general, ya que las mujeres no necesitaron impulso para participar en los grandes acontecimientos »

históricos. Pero las trabas para la participación política, incluso en ramas femeninas como la textil, fueron identificadas por organizaciones como la IWW en Estados Unidos en la huelga de Lawrence (conocida como la huelga del pan y las rosas)², la que se destacó por su política de establecer guarderías, comedores, incluso reuniones políticas infantiles, todas iniciativas que buscaban remover del hogar –es decir, las tareas asignadas a la mujer– los problemas que obstaculizaban esa participación:

La vieja actitud de los hombres de “amo y señor” era fuerte y al final del día de trabajo... o ahora de las tareas de la huelga... el hombre llegaba a la casa y se sentaba, mientras su esposa hacía todo el trabajo, preparar la comida, limpiar la casa. Hubo una oposición masculina considerable a que las mujeres vayan a las reuniones y marchen en los piquetes. Combatimos resueltamente estas nociones. Las mujeres querían luchar³.

Esta “ofrenda” a la socialización de las tareas domésticas presentó a las mujeres otra imagen de las huelgas, que hasta entonces se reducían para ellas a la soledad y la miseria del hogar, blanco de la presión y la desmoralización. Dos comisiones ligadas a huelgas industriales de la década 1930 en EE. UU. ofrecen ejemplos significativos de la participación femenina “desde afuera”: la huelga de Minneapolis en 1934 y la de Flint en 1936-1937. En ambas, las comisiones fueron impulsadas por corrientes de izquierda⁴.

No es que no hayan existido experiencias previas, incluso lazos solidarios como los de las sufragistas con las trabajadoras textiles en 1909 o su apoyo a la consigna de jornada de ocho horas. Lo distintivo de la política de organizaciones como la Liga Comunista de James P. Cannon en los años ‘30 fue el objetivo consciente de sumar a las mujeres, en principio, para “paliar” los efectos negativos en un panorama complejo política y económicamente⁵:

Si las mujeres son tan efectivas para quebrar la huelga, podrían serlo también para ganarla. Entonces organizamos la brigada auxiliar de mujeres, que fue muy efectiva para comprometerlas en la lucha⁶.

Serán una vía para convencer a las mujeres de que allí se encontraban los aliados para golpear al sistema que generaba penurias y sufrimientos a las masas, de los que las mujeres eran testigos privilegiados. En esa idea se basa la propuesta de un militante varón en una asamblea 100 % masculina:

El objetivo era involucrar a las esposas, novias, hermanas y madres de los miembros del sindicato. En lugar de dejar que las dificultades económicas que enfrentarían en la huelga les corroyera la moral, señaló Skoglund, debían ser integradas a la batalla, donde podrían aprender sindicalismo por su propia participación directa⁷.

Así se crea la Ladies’ Auxiliary Brigade de Minneapolis. La propuesta no fue aprobada automáticamente, exigió discusión y finalmente fue votada; la primera discusión que tendrían esos obreros influenciados por una pequeña organización de izquierda sobre el lugar de las mujeres la escucharon de un militante trotskista. El desarrollo mostrará que el objetivo “paliativo” terminaría dando lugar a una experiencia más amplia, aunque no sin contradicciones. El principal límite fue la falta de autonomía de la comisión, que funcionaba bajo la tutela del sindicato. Aunque solo un sector de mujeres mantuvo su militancia, la experiencia significará conclusiones y una práctica política que se extenderá a otras huelgas.

Fue el caso de la Women’s Auxiliary de la huelga contra General Motors a fines de 1936 y comienzos de 1937. En el marco de la ocupación de las plantas, las mujeres formaron una comisión como parte del sindicato. Aprovechando la inexistencia de un marco estatutario del joven sindicato automotriz UAW, la comisión se declaró autónoma. Su primera votación independiente fue no llamarse a sí mismas “damas” (*ladies* en inglés) sino “mujeres”. Esta decisión, alentada por su dirigente Genora Johnson, fortaleció el carácter independiente y permitió ampliar el rango de actividades, incluida la autodefensa, que se convirtió en una característica distintiva de la comisión, que organizó la Brigada de Emergencia. A partir de esto, varias huelgas con mayoría de mujeres, como la de la cadena J.C. Penney, acudían directamente a la Brigada y a la comisión de mujeres, antes que al sindicato, para pedir apoyo⁸.

Sin una crítica feminista, existía una “transformación” del lugar de las mujeres como producto de su participación en la acción obrera. Como la propia Genora reconocería más tarde, el movimiento de mujeres estaba inmaduro⁹, por lo tanto no existían discusiones sobre los roles de género, pero sí existía, en la acción, una ruptura con el rol doméstico, especialmente para las mujeres trabajadoras que estaban lejos todavía de las primeras reflexiones feministas. ¿Cómo? Como parte de la acción que desata la huelga, especialmente cuando se enfrenta no solo a la empresa sino al conjunto de las fuerzas estatales.

Las mujeres aprendieron a hablar en público, a reclutar otras mujeres, a discutir, incluso a enfrentar la represión físicamente. La potencia emancipadora de la militancia en la huelga fue considerable, más aún después de la victoria, que consolidaba al sindicalismo combativo y clasista:

Las mujeres que ayer se horrorizaban con la actividad sindical, que se sentían inferiores para la tarea de organizar, hablar en público, liderar, se habían transformado, aparentemente de la noche a la mañana, eran la punta de lanza de la lucha por la sindicalización¹⁰.

Esto no eliminó la desigualdad pero les confirmó a las mujeres que su incorporación a la lucha obrera no solo fortalecía la lucha misma y a la clase de conjunto, además cambiaba sus vidas:

Darles a las mujeres el derecho a participar en discusiones con sus maridos, otros miembros del sindicato, con otras mujeres, expresar sus puntos de vista... eso fue un cambio radical para las mujeres de esa época¹¹.

El feminismo, la izquierda y las trabajadoras

Durante los años 1970 y en plena segunda ola del feminismo, la presencia de las mujeres trabajadoras era un hecho. No faltaron experiencias interesantes, sin embargo la tendencia mayoritaria del feminismo no desarrolló sus conclusiones en el sentido de confluir con la lucha de la clase obrera.

En Argentina, donde los círculos feministas eran pequeños, la participación de las mujeres en la huelga de Acindar en Villa Constitución ofreció una experiencia valiosa. Aunque la comisión concentraba roles femeninos tradicionales (domésticos), su participación permitió la relación directa entre las esposas de los obreros, trabajadoras de otras ramas y un trabajo político común con organizaciones de izquierda como el PST:

Sí hubo organización dentro de las mujeres, ese es mi recuerdo (...) Sí en algún momento se puso el acento en las tareas que parecen más específicas de la mujer, yo no lo niego pero para mí era en el marco de la lucha. Te digo porque había distintas opiniones¹².

En este recuerdo de una de sus participantes, Adela Manzana, se ve el impacto de la crítica feminista y la izquierda. Pero esas contradicciones no negaron el rol que jugaron en momentos clave:

Cuando la directiva del sindicato cae presa y muchos de los mejores activistas, son las

mujeres –sus esposas, hermanas, suegras, madres– las que se ponen a la cabeza de sostener la huelga¹⁵.

Cuando la clase obrera es femenina

Hoy casi la mitad de los trabajadores son mujeres y la clase obrera, como sujeto de transformación social, no puede darse el lujo de ignorarlas. En este contexto, las comisiones de mujeres, lejos de ser obsoletas, mantienen un potencial “emancipatorio”. Si en la primera mitad del siglo XX se trataba de convencer a las mujeres de que la lucha contra sus padecimientos y que sus ansias de emancipación solo tenían un aliado en la clase obrera, hoy esa disputa se ha transformado. Por un lado, la clase obrera y su organización política deben responder al fenómeno de feminización del proletariado, en la que el “problema de la mujer” deja de ser una preocupación sectorial y pasa a ser clave de cualquier sector que aspire a aliarse con y conducir a los sectores oprimidos hacia su emancipación. Y por otro, debe disputar hoy (más que nunca) en el terreno de las ideas, especialmente con aquella idea de que la ampliación de derechos conduce a la liberación. Junto con esa transformación, surgen nuevos problemas y nuevas organizaciones.

En el marco del sindicalismo combativo, que surgió en Argentina en 2003 en medio de un relativo crecimiento económico, la experiencia de Kraft Foods en 2009 muestra un ejemplo de ese potencial. Como resultado del conflicto de 2009 alrededor de la gripe A¹⁴, surgió una comisión de mujeres no corporativa; agrupaba a las trabajadoras de la fábrica y las mujeres de las familias de los trabajadores. La comisión, impulsada por sectores de la comisión interna y la agrupación Pan y Rosas, dejó sentado un precedente: no es obligación estar afiliada al sindicato (sorteando la división efectivas/contratadas) o ser parte de la comisión interna para organizarse por sus derechos, y pueden participar mujeres relacionadas con los obreros como las madres, las hijas y sus parejas. La comisión fue clave en el conflicto y, a la vez, unificó, contra el prejuicio de que la organización independiente de las mujeres divide a los trabajadores.

Las mujeres que en 2009 formaron la comisión no se limitaron a una “agenda” sectorial, y eso se vio en su participación masiva en la huelga de 38 días¹⁵. El legado volvió a verse en 2011, cuando una trabajadora fue acosada por un supervisor. Ante la denuncia de la trabajadora, el turno noche paralizó la producción:

Los compañeros varones mostraron una enorme sensibilidad, siendo los impulsores,

junto con la Comisión Interna, de esta medida de fuerza, con las compañeras que expresaban indignación y bronca, pero también la decisión de dejar sentado que esto acá no pasa más¹⁶.

La acción no solo mostró rasgos clasistas (defender a los de nuestra clase), sino que mostró la potencia de la movilización unificada de varones y mujeres por la defensa de las mujeres.

En 2011 surgió también la comisión de mujeres de la gráfica Donnelley (hoy gestionada por sus trabajadores y trabajadoras bajo el nombre Madygraf), con el apoyo de militantes de Pan y Rosas. Esta comisión, parecida en su forma a las comisiones donde las mujeres son “externas” a la fábrica por ser una empresa que solo empleaba varones, conjugó en su interior demandas y problemas propios de las clase obrera del siglo XXI.

Sumado a esto, la comisión interna de la gráfica tiene en su “ADN” político la experiencia del apoyo y apropiación de la lucha por la identidad de género de una trabajadora trans¹⁷ en una fábrica 100 % masculina. Aceptar como suya esta lucha contra la opresión, de parte de delegados sindicales (varios de ellos militantes o influenciados por organizaciones de izquierda como el Partido de Trabajadores Socialistas), no solo fue motivo de enfrentamiento con la empresa, sino que comprendió un debate sobre los prejuicios propios:

Quienes más sufren este problema [de encontrar empleo, NR] son las trans. ¿Cuántas veces hemos visto a travestis trabajando en fábricas u oficinas? ¿O en tiendas de ropa, donde mayormente trabajan mujeres? (...) Seguramente muy pocas veces. Ante la falta de oportunidades se ven forzadas a ejercer la prostitución (...) Irónicamente, hasta el que es discriminado por ser pobre, extranjero o por tener alguna discapacidad, muchas veces discrimina a otro por su sexualidad.

Esta afirmación, que bien podría escucharse en círculos feministas, es de un trabajador de Donnelley¹⁸ que, producto de su actividad político-sindical, es influenciado por la izquierda y se convierte en militante. Su conclusión no es solo la evidencia de la opresión sino también la crítica de su propio colectivo (obreros varones) e incorpora en la práctica la “agenda” de la diversidad sexual. Esta y otras luchas acumulan conclusiones y van dando forma a la práctica de la organización, que aportan un factor decisivo para soldar la unidad que sostiene la gestión obrera, a pesar de múltiples dificultades y discusiones.

Las comisiones alientan la organización de las mujeres cuando éstas se encuentran fuera del conflicto (en ramas mayoritariamente masculinas) y la inclusión de la “agenda de las mujeres” cuando se trata de lugares de trabajo compartidos con varones. Esto redundo, sobre todo, en el fortalecimiento de la “ubicación hegemónica” de la clase obrera. A escala de fábricas o talleres, la respuesta colectiva con métodos de clase como es la huelga o la paralización de la producción a problemas sociales como la salud, el acoso sexual o la discriminación, que sufren mayoritariamente las mujeres y la comunidad LGBT, es muestra de esa política. Lejos de la idea de que los derechos de las mujeres son un tema sectorial, la organización democrática y el impulso de la participación de las mujeres favorece esa “intención hegemónica”. ●

1. Ver por ejemplo el apartado “¡Paso a la mujer trabajadora!” de *El programa de transición*.
2. “A 103 años de la huelga de Pan y Rosas”, *La Izquierda Diario*, 13/01/2015.
3. “Elizabeth Gurley Flynn: rebelde con causa”, *La Izquierda Diario*, 13/01/2015.
4. Ver C. Murillo, “Marvel Scholl y Clara Dunne” y “Genora Johnson Dollinger”, *Luchadoras. Historias de mujeres que hicieron historia*, Buenos Aires, Ediciones IPS, 2005.
5. Ver sobre estos procesos *Rebelión Teamster*, de Farrell Dobbs, y *Not Automatic. Women and the Left in the Forging of the Auto Workers' Union*, de Genora Johnson Dollinger y Sol Dollinger.
6. Ver “Marvel Scholl y Clara Dunne”, ob. cit.
7. Farrell Dobbs, *Rebelión Teamster*, Chicago, Pathfinder, 2004.
8. *Not Automatic...*, ob. cit.
9. Entrevista con G. Johnson, citada en J. Hassett, “Never Again Just A Woman”, disponible en marxist.org.
10. Citado en S. Fine, *Sit-down: the General Motors Strike of 1936-1937*, Ann Arbor, University of Michigan Press, 1969.
11. J. Hassett, ob. cit.
12. A. Sánchez y L. Feijoo, “Feminismo y socialismo en los ‘70: La experiencia de la izquierda socialista en el movimiento de mujeres”, XI Jornadas Interescuelas de Historia, 2007, disponible en cdsa.academica.org.
13. Ídem.
14. Ver más en D. Lotito y J. Ros, “La lucha de Kraft Foods”, *Estrategia Internacional* 26, marzo 2010.
15. Ídem.
16. “Paro histórico en Kraft”, www.pts.org.ar, 29/09/2011.
17. “Entré disfrazada de hombre para poder conseguir este trabajo”, www.payrosas.org.ar.
18. J. Medina, “No es solo por el orgullo, es por la igualdad real”, *La Izquierda Diario*, 15/11/2014.