

# El teletrabajo: otra forma más de explotación

Se define por dos componentes: la deslocalización del puesto y el uso de tecnologías de la comunicación

Según un estudio de la Unión Europea, 25 millones de personas en Europa trabajarán en el 2008 en su vivienda y no en el centro de trabajo, frente a los 5,1 millones de 1998. Para los empleados que trabajan

NOELIA PÉREZ

por lo menos un día a la semana, se estima que los números crezcan de los 1,63 millones en 1998 a los 10,17 millones en el 2008. El teletrabajo se presenta como una nueva modalidad de trabajo, un nuevo modo de organización de la producción. A simple

vista, se define por dos componentes; el primero es la deslocalización del puesto de trabajo de las oficinas centrales o la fábrica; el segundo, el uso de tecnologías de la información y comunicación (internet y correo electrónico). Obedece a la estrate-

gia general del capitalismo por recortar costes explotando de esta manera más a los trabajadorxs. Las empresas utilizan una serie de mentiras para que esta medida sea "simpática" y hasta "guay" entre los trabajadorxs.

¿Con qué argumentos nos venden las multinacionales esta organización del trabajo? Las "ventajas" que las empresas esgrimen para implantar el teletrabajo se basan, en primer lugar, en la "flexibilidad de horarios", que mejoraría, según la empresa, la calidad de vida del trabajador y la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar. Se apoyaría con esto la pareja y la familia, según la empresa, a través de la flexibilidad y sin reducir la productividad del negocio. Se ahorrarían los recursos económicos que el trabajador emplea en el cuidado de los hijos y ganaría tiempo y calidad para la familia. Se ahorraría en ropa (se puede trabajar en batín y pijama); y, en definitiva, se podría disfrutar del "entorno" de la vivienda, ya que, después de todo, para eso se paga la hipoteca. Otras de las "ventajas" que las empresas aportan es que al gastar menos tiempo y dinero en ir y venir del trabajo, se dispone de más tiempo productivo y mayor capacidad de ocio. Además se reducirían los niveles de estrés evitando la hora punta de los atascos de tráfico.

Todos estos argumentos y supuestas ventajas que nos venden como nuevos y que simulan un equilibrio entre intereses (trabajadorxs/empresa) no son más que una regresión a los inicios del capitalismo y a una de las formas de explotación más descarada. El *putting out system* era una organización del trabajo del siglo XIX donde las familias eran subcontratadas por la manufactura. Tenían un telar o un pequeño taller en su vivienda y trabajaba toda la unidad familiar para conseguir los objetivos marcados por el patrón. Esta manera de retribución llamada "a destajo" fue reemplazada por la jornada de trabajo a horas que el movimiento obrero en el sistema fabril consiguió por medio de muchas luchas. Si se puede decir que la jornada laboral significó uno de los mayores logros del movimiento obrero a lo largo del siglo XIX y principios del XX, no podemos obviar que diferentes tipos de *putting out systems* han convivido residualmente en las economías domésticas. Muchas recordamos como nuestras abuelas o nuestras madres trabajaban con la máquina de coser o haciendo



25 millones de personas en Europa trabajarán en el 2008 en su vivienda y no en el centro de trabajo.

N.P.

piezas a destajo. Nuestros PC's o portátiles no dejan de ser también las máquinas de coser de nuestras madres o nuestras abuelas.

El teletrabajo, lejos de ofrecer ninguna ventaja, supone muchos inconvenientes y sobre todo supone una descapitalización de la empresa, más fácil de deslocalizar en el mercado global en el que nos movemos. El capital pasivo de la empresa queda reducido a cero. No hay ningún tipo de inversión por parte de la empresa reduciéndose todo a gastos. El ordenador probablemente sea un *leasing*, la conexión adsl, en el caso de que la pague la empresa, también es un gasto, no una inversión. En estos tiempos de globalización, donde las alambreadas sólo existen para las personas y no para el dinero ni las mercancías, es más fácil llevarse un grano de arena que una roca. El teletrabajo incrementa el poder de amenaza de las empresas bajo el argumento de que se pueden llevar el curro a otro sitio con el simple hecho de abrir una nueva cuenta de correo.

Desde una perspectiva de género, nos venden el teletrabajo como una forma de "conciliar la vida familiar y laboral". Es evidente que esto es una estrategia empresarial (avalada por las leyes) para justificar la "flexibilidad" laboral que acaba es-

condiendo la doble jornada de trabajo de la mujer y acaba por justificar políticas neoliberales de recortes de servicios públicos (guarderías, etcétera). En este sentido, con la nueva Ley de Dependencia, buscando cumplir las exigencias en recortes públicos, se recomienda impulsar el teletrabajo entre los "discapacitadxs", evitando así hacerse cargo de la movilidad de estos trabajadorxs, diseñándoles una vida bajo arresto domiciliario.

Lejos de ser una organización "guay" del trabajo, el teletrabajo precariza y explota más a los trabajadorxs en tres aspectos:

1) Aspectos cuantificables: estamos poniendo nuestros propios medios de producción, esto es, nuestras herramientas de trabajo. Los equipos y herramientas deben ser aportados por la empresa así como el mantenimiento de los mismos. La empresa se desentiende de asumir todo el costo de convertir una habitación (en el caso de que la haya) en oficina con todo lo que eso implica de mobiliario: silla adecuada, mesa, impresora o material fungible. La empresa con el teletrabajo se olvida de toda responsabilidad en salud laboral. Además se ahorra todos los gastos de luz, agua, electricidad, gas, limpieza, etc., durante las horas de trabajo. Asimismo, en

**“Todos estos argumentos y supuestas ventajas que simulan un equilibrio entre intereses no son más que una regresión a los inicios del capitalismo”**

tanto que estamos ocupando un espacio de nuestra vivienda para uso laboral, la empresa no paga una parte proporcional por el uso de ese espacio en concepto de hipoteca o alquiler. Al estar el puesto de trabajo deslocalizado de las oficinas centrales o la fábrica, el control de la producción adquiere características diferentes al control directo y presencial que se ejerce en la modalidad "tradicional" de trabajo. Al no haber un control presencial no hay horarios y la única forma de controlar es por objetivos. Esto se materializa en jornadas laborales intensas y, en la mayoría de los casos, no hay diferenciación entre días de semana y fines de semana.

2) Aspectos no cuantificables: hay que constatar además la dificultad de organización laboral al no haber separación entre el espacio público/privado, haber mayor control por parte de la empresa, perder intimidad, perder elementos de socialización y sedentarismo.

Las consecuencias para la organización de los trabajadorxs de esta forma de dominación empresarial y la técnica de disciplinamiento que se desprende de ella es brutal: ¿cómo haces una asamblea? ¿Cómo conoces a tus propios compañerxs? El cobro por objetivos además crea competencia entre los

trabajadorxs y lastra la posible solidaridad entre ellos, así como su fuerza y su capacidad de lucha.

3) Aspectos legales: existe un vacío legal para este colectivo de trabajadorxs. La falta de legislación pone de relieve la desprotección de éstos. Hay diferentes sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo respecto al teletrabajo y existe un Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Todo esto es papel mojado. Supuestamente se asegura el carácter voluntario para el trabajador de la aceptación del trabajo en casa. Pero: primero, es muy discutible el hecho de que no te puedan obligar (hay muchas maneras de presionar, todxs las conocemos). Segundo, los nuevos contratos pueden venir ya bajo esta fórmula: o lo coges o te quedas sin curro.

Los trabajadorxs tenemos que denunciar en las asambleas y discutir con los compañerxs que el teletrabajo es una forma de incrementar la explotación y la precariedad. Es necesario analizar experiencias concretas de teletrabajo, colectivizarlas y organizarse dentro del sindicato. El teletrabajo no es una propuesta ni inofensiva ni "guay" que sólo nos afecta individualmente: sus consecuencias son claramente negativas para el conjunto de trabajadorxs.

# Casi el 100 % de las plantillas del sector de la limpieza son mujeres, el 80 % extranjeras

Dos compañeras nos dibujan la situación de un sector caracterizado por la precariedad y la represión

BONNIE RODRÍGUEZ  
El miércoles 6 de febrero, en Madrid, se han reunido en la sede de la Confederación

General del Trabajo (CGT) los y las trabajadoras del sector Limpieza de Edificios y Locales, los miembros del Comité de Huel-

ga de limpiezas del Metro de Madrid y personal de otros sectores laborales para valorar los resultados de la huelga del pa-

sado 17 de diciembre y que se prolongó durante 22 días, así como también trataron otras problemáticas del sector.

Las empresas concesionarias de las subcontratas de Metro encargadas de la limpieza son Clece, Valoriza, Euroлимп y Ferroser, cuya plantilla laboral es conformada en su gran mayoría por inmigrantes, que trabajan con contratos temporales, pues la temporalidad en este sector es muy común. Muchas veces las y los trabajadores son despedidos por políticas de empresa o por reclamar algunos derechos adquiridos en el Convenio del Sector y los sueldos no llegan a los mil euros, por lo que los trabajadores y trabajadoras tienen que hacer horas extra. Otro problema es el nivel de peligrosidad de trabajar en las instalaciones del Metro, y eso incluye también las vías de los trenes y la constante inhalación de productos de limpieza, que producen problemas de salud.

Más de 1.500 trabajadores y trabajadoras de las subcontratas encargadas de la limpieza de Metro de Madrid se sumaron a la huelga convocada por CGT, UGT, USO y CNT, hartos de la situación de precariedad y para reivindicar derechos como la equiparación de sueldos de todos los trabajadores del sector, la estabilidad laboral, el fin de los contratos temporales y el cumplimiento del Convenio de Servicios de Limpieza de Edificios y Locales.

Sandra Alcalde: “no aceptamos que existan trabajadores de primera, segunda y tercera clase, luchamos por la igualdad de los derechos laborales”. En la reunión estuvo presente esta mujer de origen peruano, miembro del Comité de Huelga y trabajadora de la Empresa Ferroser, una de las subcontratas del Metro. Sandra señaló que “hace más de dos años en Ferroser no había Comité de Empresa. Somos como 210 trabajadores, de los cuales un ochenta por ciento son inmigrantes y casi el 100 por ciento son mujeres, pero por las últimas dos huelgas que realizamos han despedido de forma arbitraria a una parte importante de la plantilla laboral”.

“También se están contratando mujeres de etnia gitana, que muchas veces se identifican más con las extranjeras, que tienen que aceptar el cobro de sólo cuatro horas, cuando en realidad están trabajando más horas, cobrando en negro, porque tienen familia y no quieren ser despedidas”, apuntaba Sandra, que señalaba también que la tem-



Rosa Bote.

B.R.



Sandra Alcalde.

B.R.

poralidad en este sector es alarmante: cada tres o seis meses echan aproximadamente a cincuenta personas y contratan luego a otro personal para hacer el mismo trabajo. “Nosotros reivindicamos los derechos de nuestros compañeros y compañeras. Si no hay trabajo, no hay trabajo para nadie; no podemos aceptar que despidan a personas que realmente necesitan trabajar sólo por políticas de empresa”, manifestó.

Las y los trabajadores han estado padeciendo diferentes problemas, como no tener el

equipo de trabajo adecuado o no tener el uniforme en condiciones, ya que un gran porcentaje de la plantilla de trabajadores labora de noche y de madrugada, “hemos estado en un vestidor muy pequeño como ochenta mujeres sufriendo hacinamiento”, ha señalado Sandra. Asimismo ha comentado que se han dialogado con la empresa todos los problemas que se fueron presentando a lo largo de todos estos años, pero sin embargo han hecho caso omiso de las peticiones. “Sentimos que se han burlado de nosotros. Fi-

nalmente se convocó la huelga y seguiremos luchando por un trabajo digno”.

Como ya se esperaba, la delegada sindical ha sufrido represión y acoso laboral por parte de la empresa, incluso utilizando a los propios trabajadores. Fue traicionada por su sindicato, que era entonces Comisiones Obreras, al cual tuvo que renunciar porque no la apoyaron. “Según ellos me han echado por ser conflictiva, por no seguir sus objetivos y decisiones, pero eso ya me da igual. Ante esto mejor sin comentarios”, ha comentado Sandra dando a entender que sobran las palabras.

En la actualidad Sandra Alcalde forma parte de CGT porque se ha sentido apoyada por los compañeros y compañeras de este sindicato durante los conflictos laborales con la empresa. “Despidieron a mi padre porque soy presidenta del Comité de Empresa; también despidieron a mi prima y le quitaron la categoría de conductora a mi madre, porque en este sector tenemos categorías que están estipuladas en el Convenio, pero de mi parte no hay marcha atrás. Continuaré luchando, creo que si dimito es peor, sentiría que por todo lo que he sufrido y luchado durante todo un año no ha valido la pena”, termina diciendo de forma contundente nuestra compañera Sandra.

Rosa Bote: “casi el 100 % de trabajadores en este sector son mujeres y extranjeras. Muchas de ellas tienen que aceptar el pago de horas en

negro, las horas extra muchas veces no se pagan... Es decir: una completa precariedad y represión. Muchas veces las trabajadoras más antiguas somos las que aconsejamos que lo denuncien o que luchen por sus derechos recogidos en el Convenio, pero lamentablemente, por razones personales, las mujeres inmigrantes aceptan estas injusticias”.

Rosa Bote, de nacionalidad española y trabajadora en el sector de limpieza durante casi veinte años, nos cuenta su experiencia en el sector, así como los problemas que se están presentando. Actualmente trabaja para la subcontrata Pilsa, empresa que tiene como cliente al Grupo Prisa. “La plantilla laboral tiene casi los mismos problemas que Metro de Madrid, pero en una situación mucho más precaria, desde el punto de vista de la inestabilidad laboral”, ha señalado la compañera Rosa.

Asimismo ha indicado que “no se cumple el Convenio, al no existir muchas veces Comité de Empresa, porque al trabajar para diferentes empresas privadas, en distintos edificios y locales, no existe una verdadera unidad de trabajadores, como puede existir en el Servicio de Limpieza de Metro de Madrid o en el aeropuerto de Barajas, que son siempre los que han luchado más por el sector”.

“Estamos disgregados en este servicio. Yo he intentado formar un Comité de Empresa, pero no lo logré porque faltó unidad entre las propias trabajadoras. He sufrido *mobbing* y todo tipo de acoso laboral, estuve de baja por depresión, pero aún continúo luchando dentro de mis posibilidades por reivindicar mis derechos laborales y claro que apoyo a mis compañeras de Metro, pero en mi área no hay una verdadera lucha, porque somos muchas, y la mayoría de trabajadores ni siquiera se enteran de que hay huelga”.

“Las trabajadoras, tanto nacionales como extranjeras, sufrimos represión en cuanto queremos hacer valer nuestros derechos, pero también a muchas mujeres inmigrantes a veces se les dice que no reclamen. A cambio se les promete traer a sus familiares con un contrato, entonces retroceden en su intención de hacer cumplir el Convenio. Opino que este sector está en crisis y que tenemos que unirnos nacionales y extranjeros para lograr un trabajo digno”, señalaba finalmente Rosa.

**“Las trabajadoras, tanto nacionales como extranjeras, sufrimos represión en cuanto queremos hacer valer nuestros derechos”**

# Trabajadoras domésticas: la gran esclavitud del iniciado siglo veintiuno

El trabajo doméstico en domicilios particulares debe ser reconocido como un trabajo propiamente dicho

HELENA HERRERA

En las sociedades occidentales, los mercados capitalistas han conseguido convertirse en el centro de la organización social y han elevado a la economía como único principio

de la realidad. En estos momentos nos encontramos ante una visión dicotómica de la realidad social desde donde se mantiene la idea de que existen espacios sociales diferenciados y que lo "público" tiene poco o

nada que ver con lo "privado". Esto es una falacia que nos impide ver los mecanismos que hacen funcionar el sistema capitalista actual, donde los mercados son el epicentro y casi el único escenario de intervención.

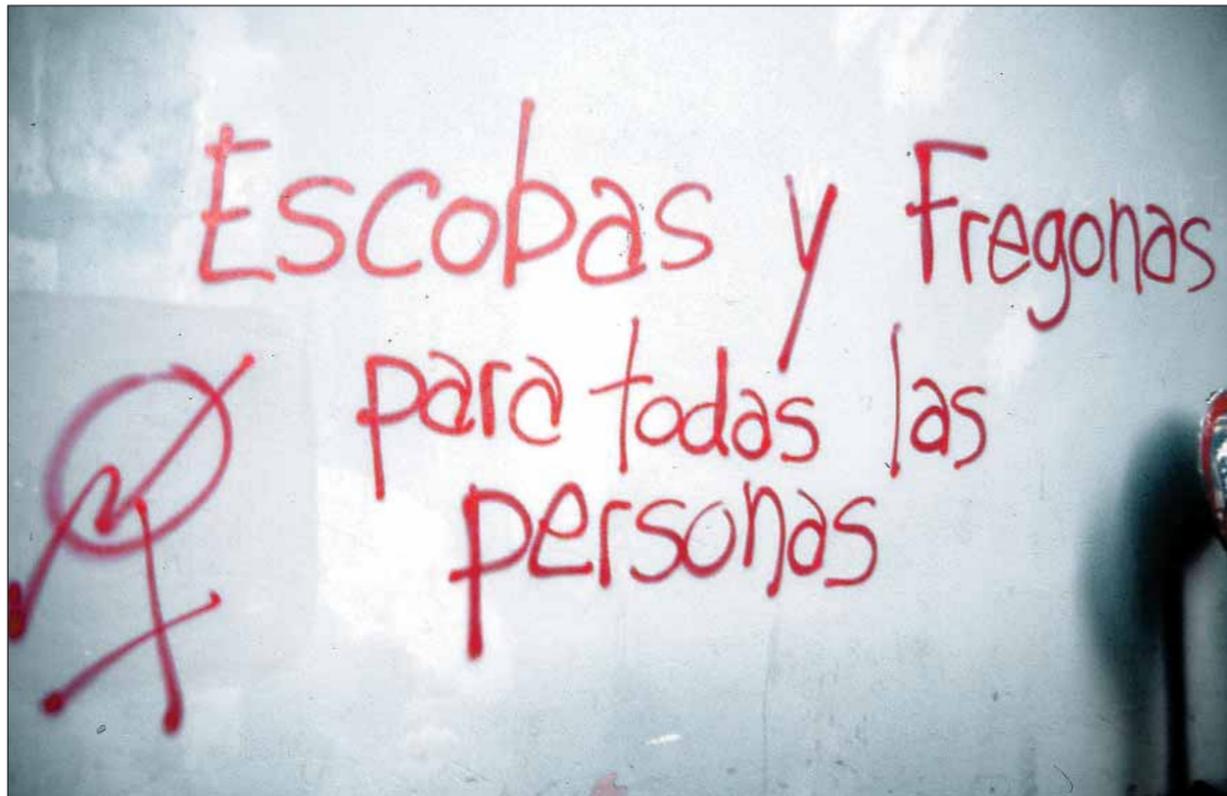
Hoy casi todo se rige por la oferta y la demanda, lo que genera mayor fragmentación social y mayor precariedad, sobre todo en el ámbito de lo privado, produciendo lo que denominamos "crisis de los cuidados".

La necesidad de cuidados requiere para su satisfacción de un trabajo: el de cuidados. Este trabajo es el que tradicionalmente se ha denominado "trabajo doméstico", materializado en tareas de limpiar la casa, hacer la compra y la comida, lavar la ropa... Frente a ello se sitúa la idea de trabajos de cuidados donde existe un componente relacionado con el cuidar de otras/os, atender sus necesidades, acompañando, ayudando...

De unos años a esta parte asistimos a una ruptura del modelo fordista de familia, basado en un cabeza de familia, trabajador asalariado con disponibilidad total para el mercado laboral y único proveedor de ingresos; acompañado por una persona dedicada en exclusividad al trabajo doméstico y al cuidado familiar y extrafamiliar, siendo las mujeres las que mayormente formaban redes de apoyo para el cuidado de las personas que lo necesitaran. Este modelo hoy está en crisis debido a una serie de factores:

- Incremento en las necesidades de cuidados más intensivos y especializados.
- Desconfiguración de la pirámide de población.
- Factores relacionados con la precariedad en el empleo, la vivienda...
- Las mujeres, que antes eran las que garantizaban ese cuidado, ahora ya no disponen de tanto tiempo porque se han ido incorporando al mercado laboral, siendo necesaria una redistribución social de los trabajos de cuidados
- La insuficiencia en cuanto a la responsabilidad pública de la creación de servicios y/o prestaciones.
- El desmantelamiento del "estado del bienestar".
- El papel de los mercados con la instauración de políticas de desreglamentación del mercado laboral.
- El papel de lo masculino: los hombres siguen resistiéndose a asumir responsabilidad en los cuidados.
- El papel de lo femenino: las mujeres se van visto abocadas a la reorganización de los tiempos, doble trabajo fuera y dentro del hogar
- Mercantilización del trabajo de cuidados, dando lugar a la contratación de personas, en su gran mayoría mujeres.

El trabajo doméstico es el responsable del 10,58 % de los cuidados realizados en el



Las mujeres se han visto abocadas a un doble trabajo: fuera y dentro del hogar.

CEDIDA

hogar. En estos momentos más de la mitad de las mujeres inmigrantes que residen en nuestro país se encuentran desarrollando labores como trabajadoras domésticas.

La precariedad en el sector abarca diversas dimensiones. En cuanto a la regulación jurídica encontramos que:

- Las normas por las que se ha regido el servicio doméstico reflejan su consideración como un trabajo a medias. Si bien se reconoció el carácter laboral a través del RD 1424/ 1985, en la práctica ha supuesto la ausencia de una verdadera regulación laboral que se pudiera equiparar al resto de trabajadoras/es y ha instaurado una especie de "apartheid ocupacional" donde no hay igualdad de derechos, además de dar prevalencia al empleador frente a los derechos de las trabajadoras y ha impedido que sea un ámbito productivo aceptado como tal, donde se pueda dar protagonismo a la negociación colectiva como sector.

- La protección jurídica de este Real Decreto convierte de forma arbitraria a la trabajadora en autónoma, condenando a la marginación del colectivo fundamentalmente por la individualización de la relación laboral existente, ya que tampoco obliga a la firma de un contrato por escrito, dejando la continuidad de la relación laboral al arbitrio del la persona empleadora, dando

lugar a una posición de total sumisión de la trabajadora.

- La característica más común en este sector es la precariedad más absoluta, ya que a efectos de Ley "son trabajadoras de segunda clase" con jornadas laborales indeterminadas, ligadas en la mayoría de las ocasiones a las necesidades de la familia del empleador, con salarios que, si bien el RD marca como base el SMI, en realidad nos encontramos que la mayoría de las veces no llega ni a los 450 euros mensuales en jornadas de 40 horas semanales, en ocasiones cobrando 1.300 euros/mes por jornadas de 16 a 20 horas, de lunes a sábado, sin vacaciones ni pagas extraordinarias, sin hablar del caso de las trabajadoras internas, donde su disponibilidad es de 24 horas. Es en este ámbito donde se están dando las situaciones más sangrantes.

- Vemos que la situación de precariedad absoluta es la característica común de este sector, ya que a la precariedad de protección normativa y la precariedad en las relaciones laborales se suma, en el caso de mujeres inmigrantes, una cadena de precarización que viene dada por la transnacionalización de la crisis de cuidados. A través del servicio doméstico se da una solución individual a un trabajo que no es asumido por los miembros de la unidad familiar ni tampoco por el sistema social en

su conjunto, situación ésta que hace que a través de la contratación de una trabajadora doméstica las mujeres puedan conciliar la vida familiar y el trabajo. Es decir, que para resolver la crisis de cuidados que se da en las familias de los países del Norte, la crisis se expande afectando de esta forma a los países emisores de inmigración. Las personas dependientes que quedan en los países de origen son cuidadas a su vez por otra mujer... Así asistimos al establecimiento de una cadena global de precariedad de cuidados donde en cada eslabón hay una mujer cuidadora.

El número de inmigrantes en el mundo creció en 36 mi-

llones en el período 1990-2005, hasta situarse en 191 millones. Los ritmos de crecimiento no son mayores que en períodos anteriores, pero la diferencia la encontramos en el carácter de estas migraciones: el económico.

La otra característica de estas migraciones es que la mitad de las personas inmigrantes son mujeres. El Estado español, con 4,8 millones de inmigrantes, es quien más ha crecido en términos relativos, pues casi ha quintuplicado su población de inmigrantes en 15 años. Los sectores productivos que dan cabida a estos flujos migratorios son la construcción en el caso de hombres y el sector de empleadas domésticas para las mujeres. El servicio doméstico, que supone el 9 % del total del empleo femenino, resulta ser, para una parte muy importante de trabajadoras inmigrantes, la única vía de entrada en el mercado de trabajo.

Las sociedades "ricas y desarrolladas" generan una demanda de empleos basados en los servicios, en la misma medida que estas sociedades permiten el abandono por parte de los estados de bienestar de derechos considerados esenciales: cuidar, la atención a personas dependientes, la educación, la salud, etc. La pérdida de derechos sociales sigue una vía inversa y es el mercado quien devuelve a la sociedad estos derechos, con-

vertidos en servicios. Las necesidades siguen siendo las mismas, aumentando, debido a los modelos impuestos, pero ahora es el "juego de la oferta y la demanda": es el mercado quien regula y decide. Este mercado precariza laboral y socialmente al sector que se encarga de cubrir necesidades: el sector doméstico.

La conclusión es nítida:

- El trabajo de cuidados sigue siendo "responsabilidad" de las mujeres y, cuando este trabajo se pone en el mercado, vuelven a ser las mujeres quienes están empleadas y por lo tanto quienes mayoritariamente lo realizan.

- Es un sector donde las mujeres con edades altas y baja formación o descalificación profesional tienen una presencia muy alta.

- La alta presencia de mujeres inmigrantes permite a empresarios/as y al Estado una mayor precarización del sector doméstico.

- Siguen de forma contumaz permitiéndose discriminaciones en origen en este sector: alta frecuencia de situaciones de no cotización; única base de cotización; no protección por desempleo; períodos de carencia de 22 días en Incapacidad Temporal.

- Es una trampa perfecta, para sólo un cierto sector de familias con capacidad adquisitiva, para realizar eso que denominan "conciliación de la vida familiar y laboral".

- Relega a las mujeres a la doble tarea, hogar y mercado de trabajo, y es un mecanismo muy "útil" para que gobiernos como el español vendan una Ley de Dependencia.

Ante esta situación, ¿cuál la propuesta de CGT?

- Que se reconozca que el trabajo doméstico en domicilios particulares es un trabajo propiamente dicho.

- Las empleadas de hogar deben tener contratos que establezcan salarios mínimos, máximo de horas y delimiten las responsabilidades.

- Por su complejidad, debe establecerse un tribunal mediador que resuelva las disputas entre empleadas de hogar y patronos.

- Además, asumir las reivindicaciones de la Plataforma de Empleadas de Hogar de que las trabajadoras pasen a formar parte del Régimen General como forma de equiparación de derechos con el resto de trabajador@s.

**“La precariedad absoluta es la característica común de este sector”**

# Crónicas de un almacén de cítricos

VICEN CARIÑENA  
Soy mujer y trabajadora en una empresa llamada GreenMed, que se dedica al manipulado y envasado de cítricos en Sollana (Valencia). En esta empresa tengo cerca de 900 compañer@s, donde un 85 % son mujeres. Parecemos ganado industrial embutidos en un infierno de ruido y frío. Como en la empresa son muy buenecitos hay dos turnos, elija el mas agradable: levantarse a las cinco de la mañana para presentarse allí a las seis y salir a las 14:30 o bien llegar con la comida en la boca a las 14:45 y renunciar a tu vida familiar y social saliendo a las 23:15. Antes hacíamos 12 horas diarias y si no lo hacías la próxima campaña se olvidaban de llamarte. Esa admirable práctica se continúa haciendo en las cooperativas.

El imperio GreenMed se extiende por la geografía valenciana con dos macro almacenes más: en Almazora (Castellón) y otro en Xeraco.

Trabajamos por campañas (de septiembre a mayo). Aunque en los últimos años importan naranjas de todo el planeta y podríamos tener trabajo todo el año, la empresa decide mantenernos en esta situación precaria cerrando uno de los almacenes dos meses, que es el plazo impres-

cindible para no hacer fijas/os a los trabajadores, y abriendo otro, así que siempre hay uno de los tres trabajando y los demás de vacaciones. En agosto, el almacén de Sollana empieza a trabajar con las trabajadoras de mas antigüedad. Confeccionamos naranjas de Uruguay, Egipto, Marruecos... Y mientras Almazora y Xeraco están de vacaciones, las mismas trabajadoras que durante la campaña trabajan manipulando y envasando se les da trabajo en verano limpiando rodillos, pero cambiando el contrato por uno de limpieza para no hacerlas fijas. Los únicos que tienen derecho a serlo son de administración, gerencia y toda la parafernalia empresarial.

Y las que se mataban a trabajar en invierno haciendo horas extra intentando cubrir las carencias de la inactividad del verano ya no lo pueden hacer, puesto que la empresa es tan enrollada que han contratado mediante las ETT's a cientos de trabajadoras, que nos van sustituyendo. Con esto la empresa se evita tener un comité de 21 delegad@s en vez de los 17 que somos ahora. Las trabajadoras de las ETT's tienen horarios extraños, oscuros, paranormales... Como son contratos de suplencia, entran a trabajar a las

seis de la mañana, interrumpen a las 9, esperan en el macroparking o el minicomedor hasta las 12 y luego se quedan a trabajar de 12 a 14. En resumen, trabajan sólo 5 horas y pierden todo el día. Con éstos contratos, la empresa se lava las manos y evita principalmente hacer fijas y responsabilidades cuando aparecen los problemas.

La empresa mantiene las ilusiones de "ascenso" a las trabajadoras con una oferta múltiple de categorías propia de una oferta del Corte Inglés, pero éstas ni se compran, sino que se regalan "digitalmente", o sea, que se adjudican a familiares concretos de amigos de "confianza" para compensar "favores"...

Mis encargados se miran y se sonríen. No saben los imbéciles que luego les tocará irse a vivir a Marruecos, porque allí no hay sindicatos como el mío que les dan por... Ya sabéis, para compensar.

Bueno, os he contado brevemente cómo funciona mi empresa. Siempre habrá excepciones, pero los derechos de las mujeres en mi empresa y en mi sector están muy por debajo de lo que todos esperamos. Quedan muchas cosas por arreglar y no parece que la empresa quiera dar más de sí, sobre todo pasteleando con



Trabajadoras de GreenMed.

IRENE GONZÁLEZ



La empresa evita hacer fijas a las trabajadoras.

I.G.

los dos sindicatos mayoritarios del sector. Dicen que mi sector acabará convirtiéndose en un minisector residual dedicado a los cítricos de altísima calidad, que acabaremos todas en la calle y nos dirán: "adiós, encantados de que hayas servido para nosotros. Hemos contribuido con los

derechos de las mujeres yendo a remolque, intentando frenar lo que hemos podido, explotando al máximo de lo legal, pero no podemos con la competencia exterior por culpa de las malas exportaciones y de los putos sindicatos como la CGT, que tienen la culpa de que cerremos". Eso di-

rán mientras despiden con indemnizaciones de risa y se montan un tinglado de otra cosa con más recursos todavía, los que nos han estado robando desde un principio.

Pero ese es "su sueño", porque no podrán hacerlo. Somos muchas mujeres ya (y somos muy listas).

www.humorenlarred.com

**el arma**  
humor made in euskadi

¿NIÑA? ¿NIÑO? QUÉ MÁS DA. NOSOTROS SÓLO VEMOS

# FUTUROS ESCLAVOS

(aunque ellos todavía sigan cobrando más)

ECOGRAFIA DL  
ID: ECOSADO LDA 29A AC OB/CYN 09:38:38  
C37-3.7 19Hz  
D 70.2MM 54.3MM

**CÍRCULO DE EMPRESARIOS POR UNA EXPLOTACIÓN IGUALITARIA**