

**El feminismo
en las políticas
de las centrales
sindicales
en España**

132

El feminismo en las políticas de las centrales sindicales en España



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>

Edita:

Instituto de las Mujeres
Subdirección General de Estudios y Cooperación
Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género
Ministerio de Igualdad

Autoras

Mayka Muñoz Ruiz
Fundación 1º de Mayo
Eva Antón Fernández y Diana García Bujarrabal
*Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo
de CC.OO.*

Depósito Legal: M-31659-2023

NIPO: 050-23-044-3

eNIPO: 050-23-045-9

Imprime: Blanca Impresores, S.L.



Índice



Introducción.....	9
BLOQUE 1. La división sexual del trabajo y los sindicatos: del siglo XIX a la Guerra Civil	17
1. La división sexual del trabajo en el siglo XIX	19
2. La ideología de la domesticidad.....	20
3. La política laboral de los gobiernos de la Restauración	22
4. La legislación “protectora” en el siglo XX	23
5. Los cambios de la II República.....	27
6. El salario familiar	27
7. Sindicalismo católico	28
8. Sindicatos de clase.....	29
9. Sindicalismo anarquista	31
10.Sindicalismo socialista.....	33
BLOQUE 2. De la participación en el nuevo movimiento obrero a la lucha contra las discriminaciones directas: 1962-1993	39
1. La situación de la mano de obra femenina en el Franquismo y la Transición.....	41
2. La legislación franquista contra la autonomía de las mujeres	47
3. La nueva legislación democrática	57
4. El feminismo en las Comisiones Obreras: de lo informal a lo formal.....	59
5. Las reivindicaciones de las mujeres en los congresos confederales de CCOO.....	95
6. Las reivindicaciones de las mujeres en los congresos de UGT	114
7. UGT y el Departamento de la Mujer	124
8. Línea de tiempo. Bloques 1 y 2	131
9. Bibliografía	132
BLOQUE 3. Tres décadas de feminismo institucional, feminismo sindical y movimiento feminista: influencias y confluencias (1993-2023).....	139
1. Organismos, estrategias y legislación en igualdad (1993-2023). Avances institucionales y empuje del feminismo sindical	141
1.1. Avances normativos (organismos, estrategias, legislación).Aportaciones desde el sindicalismo de clase	143
1.2. La legislación (1993-2023).....	169
1.3. Las políticas de igualdad estatales: los Planes de Igualdad y los Planes Estratégicos en los últimos 30 años.....	172

2. El sindicalismo feminista, motor de avances hacia la igualdad efectiva	173
2.1. Feminismo sindical. Trabajadoras en lucha sindical y feminista.....	180
2.1.1. Precariedad laboral y conflictividad sindical. Algunas luchas emblemáticas	182
2.1.2. Las sindicalistas en las huelgas generales	189
2.2. Diálogo Social, Negociación Colectiva y la herramienta sindical más feminista: los Planes de igualdad.....	204
2.2.1. El Diálogo Social y el avance en igualdad de género en el ámbito laboral.....	206
2.2.2. Negociación colectiva con perspectiva de género.....	209
2.2.3. La herramienta sindical más feminista: los planes de igualdad.....	213
2.3. El feminismo sindical, en clave interna: más mujeres sindicalistas, más igualdad, más agenda feminista en la agenda sindical.....	215
2.3.1. La participación de las mujeres en los sindicatos, de la invisibilidad a la paridad. El mapa de género sindical.....	219
2.3.2. El avance de la igualdad en los sindicatos: cambios estatutarios y políticas feministas	225
2.4. Bibliografía	233
3. Sindicalismo sociopolítico y movimiento feminista frente a emergencias y transiciones	237
3.1. La contribución sindical a la lucha por la erradicación de las violencias machistas en España: 30 años de avances	237
3.2. Sindicalistas contra el acoso sexual: el 'yo sí te creo' en el trabajo.....	257
3.3. Derechos sexuales y reproductivos y movimiento sindical	271
3.4. Hacia una política integral por los cuidados...	286
3.5. Línea de tiempo. Bloque 3.....	303
3.6. Bibliografía	304
Conclusiones	309
Anexos.....	321

Introducción



Introducción

En el año 2023 se asiste a un escenario en el que se están negociando miles de planes de igualdad en las empresas, se está luchando contra la brecha salarial y las discriminaciones indirectas, no se acepta el acoso sexual en el trabajo, las mujeres casadas y con hijos se mantienen en su empleo asalariado. Recientemente se ha firmado el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) entre las organizaciones empresariales y sindicales, que incluye un capítulo sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, aunque ya desde el año 2002 se viene trabajando en esta línea. La asunción de este principio ya es significativa, pero además se implementan una serie de herramientas en la negociación colectiva:

Para conseguir este objetivo, es preciso seguir avanzando en medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades que se producen en el ámbito de las empresas, así como profundizar en medidas de conciliación responsable de la vida personal, laboral y familiar, que se deben compatibilizar con las necesidades organizativas y productivas de las empresas. La negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas y centros de trabajo y a las de las personas trabajadoras¹.

Todo esto puede parecer normal a las personas que viven en la actualidad, pero no lo era hace menos de 50 años, y no fue hasta el año 1975 que se anuló la exigencia de que las trabajadoras casadas estuvieran autorizadas por sus esposos para ejercer ese trabajo.

Los derechos que se han ganado en este periodo son importantes, pero aún no se ha conseguido la igualdad real y siempre puede haber retrocesos, tal y como se ha visto históricamente. Los derechos de las mujeres son derechos ganados y su mantenimiento y ampliación implica que se siga manteniendo la tensión. Ahora bien, ¿cómo se ha llegado a este momento? Esta es la pregunta que se ha tratado de responder con esta investigación. En las páginas siguientes se ha analizado el trayecto que se inicia con la ausencia de derechos democráticos durante el franquismo hasta el momento actual, donde por lo menos en el ámbito legal, se puede decir que se ha alcanzado la igualdad. Dentro de este largo proceso ha sido fundamental el papel ejercido por las centrales sindicales, cuyo protagonismo se recoge ya en la Constitución de 1978, y en especial sus áreas de la mujer. En este sentido, se ha analizado el feminismo como parte integrante de la ideología de muchas de las mujeres de las centrales sindicales

¹ <https://www.ccoo.es/d44899d601a725e92eca4a892f7094ce000001.pdf>

y cómo éste ha avanzado desde los márgenes hasta el centro del debate y la práctica de la acción sindical.

En el contexto actual de conflicto de relatos en torno a aspectos que tienen que ver con la consecución de la igualdad entre varones y mujeres, consideramos que es fundamental contar con herramientas conceptuales claras y definidas para defender las políticas de igualdad, especialmente en el ámbito laboral puesto que en momentos de crisis tradicionalmente se ha puesto en cuestión el trabajo extradoméstico de las mujeres.

Este estudio ha analizado el papel del feminismo en las políticas de las centrales sindicales mayoritarias en España, CCOO y UGT. Se ha partido de los inicios del sindicalismo femenino durante el primer tercio del siglo XX, articulado fundamentalmente en torno a la UGT. Es relevante remontarnos al siglo XIX porque es cuando se ponen las bases de la división sexual del trabajo, que aún hoy tiene gran influencia en el mercado laboral. Por otro lado, se pretende destacar los inicios de la actividad sindical femenina y su desarrollo en el primer tercio del siglo XX, para destacar las líneas de continuidad con el sindicalismo de los años setenta y cómo el franquismo significó una ruptura y una época nefasta para la igualdad en todos los sentidos. A las mujeres nacidas en esta época se les hurtó el conocimiento de la genealogía feminista que las precedió, y en muchos casos tuvieron que iniciar un camino que ya había sido abierto por otras mujeres, pero fue cerrado a cal y canto durante la dictadura franquista.

No obstante, durante este largo periodo se creó y desarrolló un movimiento obrero que se articuló en torno a las Comisiones Obreras (CCOO), del que las trabajadoras también formaron parte. Tenemos que tener en cuenta que durante la dictadura franquista los derechos de las mujeres estuvieron muy mermaados (así como los de toda la población, pero las mujeres tuvieron una represión específica). En el ámbito civil estaban supeditadas a la autoridad marital, y en el laboral también, además de sufrir una legislación específica que las expulsaba del empleo cuando se casaban, les impedía acceder a muchas profesiones y cargos de responsabilidad y les pagaban menos que a los varones.

El final del franquismo y el inicio a la transición democrática arrastró obviamente muchos comportamientos aprendidos en los años de la dictadura respecto al papel de las mujeres en el espacio público y también, en el espacio laboral. Además, en esos años se inicia una crisis económica que debilita la posición de las trabajadoras, pues en épocas de contracción del mercado

laboral, históricamente se echa mano de la flexibilización de la mano de obra femenina y se da prioridad al trabajo del varón sustentador del hogar familiar, debido a la ideología patriarcal dominante.

Este es el contexto en el que las mujeres de los sindicatos tuvieron que empezar a organizarse y luchar por los derechos de las trabajadoras, en cuestiones como las siguientes: la exigencia de salario igual para trabajo igual, una formación profesional no segregada, creación de guarderías, planificación familiar, jubilación a la misma edad que los hombres, regulación de las categorías laborales, supresión de los “trabajos femeninos”, penalización a las empresas que no permitieran la promoción de las mujeres a categorías superiores, etcétera.

Conforme se avanza en el tiempo y los derechos básicos se van consiguiendo, la lucha laboral feminista va abarcando más cuestiones como la elaboración de plataformas reivindicativas, la denuncia de discriminaciones y el desarrollo de planes de igualdad.

Mientras que en CCOO desde el principio se organiza una estructura específica para articular las demandas de las trabajadoras, integrándose la Secretaría de la Mujer en la organización confederal desde el primer Congreso celebrado en 1978; en UGT no se desarrolla el Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora hasta 1984. Asimismo, desde el 1º Congreso Confederal, en CCOO se asume el reconocimiento de la discriminación de las mujeres en la sociedad y en el trabajo, así como el compromiso de trabajar a favor de la igualdad entre hombres y mujeres. La integración de la igualdad de género en los Congresos confederales va avanzando hasta la celebración de la 1ª Conferencia Confederal “CCOO, un espacio sindical para hombres y mujeres”, celebrada en Madrid, en junio de 1993, que concluyó con compromiso para la adopción de estrategias para alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres, en el sindicato y en la sociedad.

Ahora bien, las sindicalistas también formaron parte del movimiento feminista que se desarrolla en el tardofranquismo y la transición, y que logró grandes avances en materia de derechos políticos y civiles para las mujeres, como el divorcio o el aborto.

Paralelamente, desde los gobiernos socialistas, se va definiendo un proyecto político que vaya eliminando la discriminación de las mujeres. De tal manera que en 1983 se crearía el Instituto de la Mujer. Seguidamente se desarrollaría el primer Plan de Oportunidades PIOM (1988-90) que sentará las bases

para analizar la discriminación y sus consecuencias. En este proceso fue determinante la política europea en el ámbito de la igualdad de género, especialmente en el ámbito legislativo. De tal manera que, por ejemplo, la ley 42/1994 de 30 de diciembre aplicó a la regulación española la directiva europea 92/85/EEC sobre la protección a las trabajadoras embarazadas y el derecho a la lactancia. En 1999 se aprobaba la Ley para la conciliación entre la vida familiar y la laboral, que trasponía en parte la directiva europea 96/34/CE sobre permisos parentales.

No obstante, el gran avance en igualdad se dará a partir del año 2000. En 2004, dentro del Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales se crea una Secretaría General de Políticas de Igualdad, y en 2008 por primera vez hay un Ministerio de Igualdad en España. En 2004 se aprueba la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género y en 2007 la Ley para la Promoción efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo), conocida como Ley de Igualdad.

La crisis económica que sacude Europa a partir de 2008 y que deja sus rastros más evidentes en España a partir de 2010 es un momento de ‘coyuntura crítica’ para las políticas de igualdad en España, con claros retrocesos durante los gobiernos encabezados por el PP. Finalmente, en los últimos años se ha producido una reactivación legislativa en temas de género. Podemos destacar dos reales decretos (901 y 902), de 13 de octubre de 2020, el de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el que regula los planes de igualdad y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Para obtener todos estos logros se ha ido desarrollando un trabajo con distintos actores, destacando entre ellos tanto las centrales sindicales como el movimiento feminista, que canalizaban las demandas de la ciudadanía. En todo este largo proceso se han producido avances, paralizaciones, luchas, negociaciones y retroalimentaciones entre las políticas públicas y las políticas sindicales.

Con esta investigación se han alcanzado unos objetivos principales:

- La realización de un análisis del papel de las reivindicaciones de las sindicalistas sobre temas referentes a las especificidades del trabajo de las mujeres.
- La visibilización de las relaciones de las sindicalistas con el movimiento feminista, y con el feminismo institucional a partir de los años 80, lo que ha posibilitado que las reivindicaciones de las mujeres trascendieran ámbitos restringidos y se trasladaran al conjunto de la sociedad.
- El análisis del papel que las Secretarías y comisiones de la Mujer de las centrales sindicales, han realizado en su lucha por mejorar los derechos laborales y civiles de las trabajadoras.
- La puesta en valor de una genealogía colectiva feminista que reivindica el trabajo sindical de las feministas sindicalistas.

Esta investigación se ha desarrollado desde diferentes enfoques y disciplinas académicas por lo que las metodologías empleadas no son iguales. Ahora bien, esta diversidad está puesta a favor de la propia investigación, puesto que los dos primeros bloques, que se refieren a acontecimientos más alejados en el pasado, han sido elaborados desde una perspectiva historiográfica, mientras que el último bloque, que trata de la época más actual, cuenta con un enfoque más sociológico. En relación con la metodología se encuentra también la elección de fuentes documentales. En los dos primeros bloques se han utilizado en mayor medida monografías, artículos de investigación y documentos de archivo. Mientras que en el último bloque abundan los informes y las fuentes hemerográficas.

De esta manera se ha podido abordar un estudio que prácticamente abarca dos siglos de reivindicaciones feministas en el ámbito laboral, con muchos temas que se entretajan y que aluden tanto al espacio privado, como al público, que nos ofrece un panorama de conjunto de la implementación de las reivindicaciones feministas en las políticas de las centrales sindicales en España.

*La división sexual
del trabajo y
los sindicatos:
del siglo XIX
a la Guerra Civil*

1

BLOQUE 1. La división sexual del trabajo y los sindicatos: del siglo XIX a la Guerra Civil

1. La división sexual del trabajo en el siglo XIX

Las mujeres han trabajado constantemente a lo largo de la historia, sin embargo, la percepción de un salario por la realización de este trabajo ha sido menos habitual. Esta disyuntiva se genera especialmente a partir del siglo XIX en el proceso de industrialización de los países de Occidente, puesto que es el inicio de la separación entre hogar y lugar de trabajo para el conjunto de las unidades familiares. Hasta entonces, gran parte del trabajo realizado por hombres y mujeres no era asalariado, y durante muchos años, en la actualidad incluso, se ha seguido realizando muchas tareas a domicilio en distintas manufacturas. Esta labor era fundamentalmente femenina, porque de esta manera las mujeres podían continuar realizando en sus casas las labores de producción económica y reproducción doméstica, tal y como sucedía en las etapas preindustriales.

En este contexto la trabajadora se hace visible fuera de la unidad de producción doméstica, y es entonces cuando en la sociedad se plantea la pertinencia del trabajo asalariado femenino en términos morales, políticos, sociales y productivos. Anteriormente abundaban las jóvenes sirvientas, nodrizas, empleadas de comercio y de pequeñas manufacturas, costureras, lavanderas, hosteleras, etcétera. Durante el siglo XIX se produce en muchos casos un traspaso de mano de obra femenina a las nuevas industrias textiles, de calzado o de tabaco, que visibilizaban grupos de mujeres trabajando. Ocurre también en los nuevos empleos de “cuello blanco” en las oficinas gubernamentales, empresas de seguros, bancos, teléfonos y telégrafos, enfermeras y maestras. No obstante, la mayoría de las mujeres continuaron trabajando en los empleos tradicionales, como la agricultura, la costura o el servicio doméstico. Y lo seguirán haciendo durante gran parte del siglo XX.



Sastrería. Arroyo de la Luz, Cáceres, 1955 (col.par.) AHTF1M.

Los empleos a los que podían acceder las mujeres eran empleos “femeninos”, es decir, relacionados de alguna manera con lo que se consideraba que era adecuado física y socialmente para las mujeres. No obstante, había excepciones, como las mujeres que trabajaban en el exterior de las minas, las sirgueras del puerto de Bilbao y otros oficios considerados masculinos. Ahora bien, lo más importante es ver cómo los discursos sobre la diferencia sexual se trasladaron al mundo del trabajo y permearon la mentalidad de la sociedad española desde el siglo XIX hasta el XXI. Toda la división social se basará en una exacerbación de las diferencias funcionales y biológicas entre varones y mujeres, y se legitimará a través de discursos religiosos, médicos y políticos. De esta manera, se “naturalizará” una construcción social que define estrictamente los ámbitos de actuación de ambos sexos, que se unirá a la estratificación por clases que también se define en esta época.

2. La ideología de la domesticidad

Este discurso que se implanta en el siglo XIX es el de la ideología de la domesticidad o la separación de esferas: la pública para los varones y la privada para las mujeres. Surgido en el ámbito de la burguesía y las clases medias, este discurso se traslada a las clases trabajadoras y se retroalimenta con la división sexual del trabajo hasta conformar ésta como la estratificación “natural” de

la sociedad. La traslación del ideal familiar y social burgués a las clases trabajadoras fue más complejo en la práctica, puesto que las familias necesitaban los recursos que pudieran obtener cuantos más de sus miembros, mejor. No obstante, el discurso caló entre las clases más desfavorecidas y se vio apoyado por los propios trabajadores que veían en mujeres, y también en menores, una competencia desleal, puesto que percibían salarios inferiores. En este contexto se van perfilando dos modelos de comportamiento de género en función de su actuación en el marco laboral que permeará las mentalidades hasta la actualidad: por un lado tenemos al obrero cualificado masculino como trabajador arquetípico, con una dedicación de por vida a una misma ocupación laboral. Por el otro, el modelo de trabajadora será una joven que tiene un empleo informal, poco cualificado, mal pagado y temporal, puesto que dejará el empleo remunerado al casarse o ser madre, volviendo a su papel central en la sociedad: ama de casa. La mujer entra y sale del mercado de trabajo en función de sus deberes domésticos, por lo que no tiene una ocupación continua. Eso sí, siempre y cuando el esposo no pueda sustentar a la familia. Si se necesitan ingresos extras la esposa puede asumir trabajos a domicilio que compagina con sus deberes domésticos. Aunque esto es más complejo en la realidad que en el ideal. En el caso de la producción de ropa a domicilio, que era algo habitual, el ritmo de trabajo era intenso, porque se pagaba por pieza y los salarios eran muy bajos. Por lo tanto, las trabajadoras tenían que emplear muchas horas en esta labor a cambio de poco dinero y no tenían tiempo para dedicar a las responsabilidades domésticas. Mientras que idealmente se propugnaba este tipo de trabajo como el ideal para las trabajadoras casadas, en realidad era mucho más penoso que el empleo en un taller. Pero en este, como en otros casos, la apariencia de moralidad era más importante a ojos de los gobernantes que la realidad social de las clases trabajadoras.

Tanto en el trabajo a domicilio como en los empleos remunerados en manufacturas como la confección, el calzado, el tabaco, los alimentos o el cuero, el trabajo de las mujeres se asociaba a mano de obra barata. En algunos casos llegaban a cobrar un 40 o 50 por ciento del salario de los varones, lo cual tenía dos consecuencias principales: que las trabajadoras no pudieran subsistir con sus salarios y que los trabajadores las vieran como una amenaza a sus empleos. El tema central no es que las mujeres se emplearan en trabajos de baja cualificación y salarios precarios, sino al revés. El trabajo en el que se empleaba a mujeres se

definía como “trabajo de mujeres” y se pagaba peor. Se suponía que eran más aptos para las mujeres, pero había otros sectores con características similares en los que podrían haber trabajado, y no lo hicieron. Una de las razones que explican esta situación es que se asociaron empleos a “cualidades” femeninas, es decir, productos como las ropas o los alimentos, que se habían elaborados en los hogares en siglos anteriores, fueron considerados sectores adecuados para el empleo de mujeres, aunque las condiciones de trabajo fueran tan malas como en la madera o la industrial del metal. Se produjo así una división sexual del mercado de trabajo que concentraba a las mujeres en ciertos empleos, siempre peor remunerados, y en las escalas más bajas de cualquier jerarquía ocupacional (Veiga, 1995).

Algunos elementos del mercado de trabajo de los albores de la industrialización han perdurado hasta la actualidad, pese al gran avance tecnológico que se ha producido en este lapso de tiempo. Por lo tanto, es obvio que se han reproducido los estereotipos de género en el mercado laboral y que, frente a las nuevas tecnologías se han perpetuado las viejas mentalidades. En todo este escenario la maternidad sigue siendo el eje alrededor del que giran las estructuras sociales y familiares que articulan la inserción discriminada en función del género en el mundo laboral.

3. La política laboral de los gobiernos de la Restauración

Esta política laboral se vio reforzada por parte de los gobiernos liberales al legitimar a través de leyes y normas la dependencia de las mujeres respecto de los varones. Mientras que la ciudadanía masculina irá afianzándose a lo largo del siglo XIX, ampliándose a la misma a los varones trabajadores, esto no será así con las mujeres. El Código Civil de 1889 trata de reafirmar la dependencia de la familia, mujer e hijos e hijas, del varón sustentador, de tal manera que él es el que administra los bienes, el que ejerce la patria potestad y el que tiene que autorizar a su esposa para trabajar fuera del hogar. Esto, que parece muy anticuado a nuestra sensibilidad actual, estuvo también en vigor durante todo el periodo franquista, algo que nunca debemos olvidar por sus repercusiones hasta la actualidad.

Estas limitaciones a la capacidad de obrar de las mujeres, especialmente de las casadas, tendrá una correlación en el terreno de la educación, punto clave para el acceso a empleos cualificados y profesiones liberales, económica y socialmente mejor valorados. En la España decimonónica la instrucción de las niñas será

distinta a la de los niños. Estará orientada a la formación moral y a dotar a la mujer de unas mínimas nociones para su mejor desempeño como madre y educadora de los futuros ciudadanos. Se primará la educación en el ámbito doméstico para las niñas y, fuera del mismo, tendrá un currículum diferenciado para niños y niñas. Por supuesto, no se fomentará la educación femenina en niveles superiores, puesto que tampoco se verá necesaria para acceder a empleos o profesiones. Una de las pocas excepciones será el Magisterio, con la creación de la Escuela Normal Central de Maestras en 1858. Respecto a los estudios universitarios, hasta 1910 las mujeres no tendrán permiso para matricularse libremente en la enseñanza universitaria oficial. Otras profesiones que se irán abriendo a las mujeres conforme avanza el siglo a través de escuelas específicas serían: Institutrices, Comercio, Correos y Telégrafos, Bibliotecarias y Archiveras y Segunda enseñanza. Como vemos, las profesiones de “cuello blanco” que se abrían para las mujeres también estaban marcadas por la división sexual.

4. La legislación “protectora” en el siglo XX

Conforme avanza el tiempo y ya en el siglo XX, se irá generando un mayor debate sobre la acción de las mujeres en el ámbito público y, especialmente, en el mercado laboral. Ahora bien, el modelo de ama de casa frente al de trabajador varón serán el arquetipo de lo masculino y lo femenino a lo largo de los siglos XIX y XX. Tanto en el ámbito simbólico como en el de la propia identidad personal, estos modelos permearán toda la sociedad, desde las clases acomodadas a las populares y se defenderán ideológicamente atendiendo a su “complementariedad”. De esta manera, aunque las mujeres trabajasen, la identidad de muchas de ellas no era de trabajadoras, sino de amas de casa que completaban el salario familiar, o de jóvenes que ganaban un dinero para su ajuar. Una consecuencia de esta situación es la absoluta infrarrepresentación de las mujeres trabajadoras en los censos de población en España en los siglos XIX y XX. En las categorías de análisis estadístico se redujo el concepto de trabajo al de empleo asalariado, lo que era algo novedoso históricamente. Esto, unido a que era más “decente” poner que las mujeres se dedicaban a “sus labores”, da como resultado una invisibilización del trabajo de las mujeres en las fuentes estadísticas de esos años. Ahora bien, los estudios actuales han puesto de manifiesto que era imposible que las mujeres de las clases obreras y sobre todo, en el ámbito rural, no trabajasen, teniendo en cuenta los niveles salariales de subsistencia así como las características de la economía española.

Otra de las herramientas a través de las cuales se articuló la segregación del mercado de trabajo en función del género fue la legislación “protectora” para el trabajo de mujeres y menores. En los albores de la sociedad industrial, la clase obrera demandaba la libertad de asociación, la limitación de jornada y el establecimiento de jurados mixtos. Pero estas reivindicaciones no fueron respondidas, sino que se inició un debate sobre la pertinencia del trabajo extradoméstico femenino. Ahora bien, la legislación “protectora” de las mujeres trabajadoras, debatida en el siglo XIX y puesta en práctica especialmente en el primer tercio del siglo XX, no tuvo como principal objetivo mejorar las condiciones laborales de las mujeres, sino que sirvió para determinar los roles laborales en función del género y sacar a las mujeres de los empleos mejor pagados, como por ejemplo los turnos de noche. Era una legislación que no tuvo en cuenta los temas estrictamente laborales, sino de moralidad y por eso se centraron en las mujeres y los y las menores. De esta manera, en el reglamento de Policía Minera, de 1897/98, se prohibía el trabajo de las mujeres en el interior de las minas, lo que en España no se cambiará hasta un siglo después del caso Hunosa (Nielfa, 1996). Este es un claro ejemplo de cómo la legislación surgida en un contexto de clara segregación sexual del trabajo tendrá consecuencias mucho tiempo después, por lo que debemos ser conscientes de ello para nuestros análisis de la actualidad. Hablaremos de este caso en el capítulo siguiente, por lo que en estos momentos solo queremos dejar constancia que hasta 1992 no hay una sentencia favorable del Tribunal Constitucional a que las mujeres trabajasen en el interior de las minas y hasta 1996 no entran las cuatro primeras.

Frente al fracaso de normas precedentes, porque había mucha pobreza, la Ley Dato de 13 de marzo de 1900 fijó las condiciones de trabajo de mujeres y niños y niñas. Los menores de 10 años no podían trabajar por un salario; hasta los 14 no podían trabajar más de seis horas en la industria y ocho en el comercio; se prohibía el trabajo nocturno a los menores de 14 años y el subterráneo a los menores de 18. Respecto a las trabajadoras, no se permitía el trabajo a las mujeres durante un plazo de cuatro a seis semanas posteriores al alumbramiento y el patrono tenía que reservar a la obrera su puesto durante ese tiempo. Las mujeres que tuvieran hijos en el período de lactancia tendrían una hora al día, dentro de las del trabajo, para dar el pecho a sus hijos.

Como vemos, comienza la preocupación por las trabajadoras embarazadas, aunque con una gran limitación, pues los permisos no eran retribuidos, por lo que la norma no fue muy respetada. Hubo que esperar a 1923 para que se aprobara un subsidio por maternidad. Esto fue gracias al convenio de protección a la maternidad impulsado por la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1919. No obstante, hasta 1931, ya en el periodo de la II República, no hubo un seguro de maternidad cubierto por el Estado, la patronal y las trabajadoras.

La Ley Dato fue completada por el Real Decreto de 25 de enero de 1908 que establecía un listado sistemático de actividades prohibidas para niños y mujeres menores en virtud de su peligrosidad. Ahora bien, esta legislación lo que hizo fue directamente apartar a las mujeres de ciertos empleos para proteger, no su salud, ni la de los trabajadores en general, sino estrictamente la función de las mujeres como madres, debido sobre todo al altísimo índice de mortalidad infantil y de abortos espontáneos existente en esos momentos.

En la enumeración detallada de las industrias y los trabajos prohibidos a menores de 16 años y a mujeres menores de edad, es decir, menores de 23 años, destacan las industrias con riesgos de intoxicación o en las que se producían vapores o polvos nocivos para la salud, industrias con riesgos de explosión e incendio, e industrias prohibidas por exposición a enfermedades o estados patológicos especiales. El artículo séptimo del Real Decreto prohibía a las niñas menores de 16 años trabajar en máquinas de coser movidas por pedal, y en general, en cuantas emplearan esta clase de sistema de marcha. Se justificaba esta prohibición en beneficio de la mujer “en edad crítica de desarrollo”, siguiendo los estudios médicos de la época, que insistían en la debilidad intrínseca de las mujeres. Ahora bien, de lo que se trataba era de sustituir a las mujeres menores de edad por obreros adultos, excluyéndolas de este modo de dichos sectores. Desde los propios sindicatos, dirigidos entonces por varones, se exigía en muchas ocasiones el cumplimiento del Real Decreto de 1908 con el fin de generar nuevas oportunidades laborales para los obreros varones no cualificados en sectores como el metal o la industria conservera. Aunque el argumento para defender las medidas que sacaban a las trabajadoras de estos empleos era el beneficio de su salud, por lo que se veía como positivo que los sindicatos las apoyasen, lo cierto es que esta protección era muy ambigua y el resultado práctico fue la segregación aún mayor del mercado de trabajo.

Esta legislación “protectora” se completó en 1912 con la prohibición del trabajo industrial nocturno de las mujeres. También se promulgó lo que se llamó la “Ley de la silla”, que obligaba a los empresarios a facilitar en todos los establecimientos fabriles un asiento exclusivo destinado a cada empleada. Como vemos, estas primeras normas, más que intentar mejorar las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras, estuvieron encaminadas a proteger y afianzar la función materna de las mujeres. Se podría haber legislado para mejorar las condiciones del conjunto de la clase trabajadora, así como para que los salarios de varones y mujeres fueran iguales y las mujeres no ejercieran una competencia a la baja. Sin embargo, los políticos, imbuidos de la ideología de la domesticidad y de la división sexual del trabajo, optaron por sacar a mujeres y menores de determinados sectores e industrias sin entender que, si eran peligrosos para las mujeres, lo serían también para los varones. Esta ideología será importante, no ya sólo para la definición de la mujer como un ser débil, sino para la construcción de una masculinidad en la que la dureza y peligrosidad del trabajo era consustancial a la propia identidad del varón obrero.

HITOS LEGISLATIVOS PARA EL FEMINISMO SINDICAL EN EL ESTADO ESPAÑOL (1993-2023) BLOQUE 1	
1889	Real Decreto de 24 de julio de 1889, Código Civil español. Consagraba la dependencia personal, social y económica de las mujeres a los varones, especialmente de las casadas.
1900-1908	Ley de 13 de marzo fijando las condiciones del trabajo de las mujeres y de los niños. Conocida como Ley Dato. Completada por el Real Decreto de 25 de enero de 1908, que establecía un listado sistemático de actividades prohibidas para niños y mujeres menores en virtud de su peligrosidad.
1912	Ley de 11 de julio de 1912. Prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en talleres y fábricas. No se modificó hasta el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio , sobre regulación de jornadas de trabajo, jornadas especiales y descansos.
1931	Constitución de la II República. Aprobada el 9 de diciembre. Otorgó el derecho de voto femenino, la igualdad ante la ley y la igualdad de derechos para hombre y mujer en el matrimonio.
1931	Decreto de 9 de diciembre de 1931 , por el que se abolían las reglamentaciones de trabajo que prohibían contraer matrimonio a la mujer contratada o que bajo esta circunstancia se acabara su relación laboral.
1932	Ley de Divorcio , firmada en febrero de 1932, y la Ley de Matrimonio Civil del 28 de junio de 1932.

5. Los cambios de la II República

Con el advenimiento de la II República las mujeres ganaron en derechos civiles y políticos, aunque en el ámbito laboral no se desarrolló una legislación igualitaria. No obstante, ya que el propio Código civil determinaba la capacidad de obrar de las mujeres casadas, la II República supuso una evolución enorme en las posibilidades profesionales de las mujeres, que se vieron truncadas posteriormente con la dictadura franquista.

La Constitución de 1931 fue la primera en plantear el principio de igualdad entre los sexos. El artículo 36 supuso por primera vez el derecho de voto femenino, ratificado el 1 de octubre de 1931, y el artículo 53 otorgaba el derecho a varones y mujeres a ser elegidos como diputados. El artículo 2º afirmaba la igualdad ante la ley. El artículo 43 daba la igualdad de derechos para hombre y mujer en el matrimonio y anulaba el concepto de ilegitimidad en los hijos naturales. Por último, los artículos 33 y 40 abordaban cuestiones de relaciones laborales: el 33 afirmaba la libertad de elección laboral y el 40 que todos los nacionales eran admisibles en los empleos sin distinción de sexo. Esto, unido a la posibilidad de acceder a todos los estudios superiores, implicó un gran impulso a las mujeres que emprendieron una carrera universitaria con el objetivo de ejercer posteriormente una profesión liberal, lo que fue truncado de raíz por el franquismo.

En el ámbito de los derechos civiles fueron fundamentales la Ley de Divorcio, firmada en febrero de 1932, y la Ley de Matrimonio Civil del 28 de junio de 1932. En cuanto a legislación laboral concretamente, la labor republicana fue intensa, con la Ley de Contrato de Trabajo de noviembre de 1931 y todo un compendio legislativo sobre seguridad social, así como colocación obrera y el Seguro de Maternidad. Ahora bien, según el artículo 51, el marido podía cobrar el salario de la esposa, norma que mantendrá el legislador franquista. Por el decreto de 9 de diciembre de 1931 se abolían las reglamentaciones de trabajo que prohibían contraer matrimonio a la mujer contratada o que bajo esta circunstancia se acabara su relación laboral.

6. El salario familiar

Como estamos viendo, desde el comienzo del desarrollo de la industrialización se fue articulando una segregación sexual de los espacios y las actuaciones en ellos. En este proceso fue fundamental el concepto del salario familiar, que propugnaban instituciones sociales, religiosas, políticas y sindicales... formadas

por obreros varones. En síntesis el salario familiar sería el jornal que ganaría un cabeza de familia, varón, que fuera suficiente para mantener económicamente a su unidad familiar sin que ningún otro miembro de la misma, en especial la esposa, tuviera que trabajar fuera de su hogar y se dedicase a las labores domésticas y de cuidado de la descendencia. Ahora bien, que en la realidad fuera imposible que las clases trabajadoras sobrevivieran con el salario del varón cabeza de familia, no significa que no fuera el modelo social que se impone a principios de siglo y se retoma durante la dictadura franquista con más fuerza. El modelo de familia obrera ideal significaba la ocultación del trabajo asalariado (y no asalariado) de las mujeres, tanto fuera como, sobre todo, dentro del hogar y el reforzamiento de los roles adscritos: varones obreros y mujeres amas de casa.

En este contexto, la publicación el 15 de mayo de 1891 de la Encíclica *Rerum Novarum*, por el papa León XIII, significó el inicio de la doctrina social de la Iglesia católica y fue un empujón para la constitución de asociaciones obreras católicas frente al movimiento obrero de corte socialista. Respecto al trabajo fuera del hogar de las mujeres, se hacían pocas referencias, pero es importante destacar su demanda de un salario familiar para el obrero varón. La asunción del salario familiar implicaba una valoración distinta del trabajo que realizaban las mujeres, puesto que los salarios no se valoraban en función del trabajo realizado, sino de quien lo realizaba, una mujer o un varón. De esta manera las mujeres llegaban a cobrar un tercio del salario de un hombre por el mismo trabajo.

7. Sindicalismo católico

Debido a la industrialización tardía, entre otras variables, muchos sindicatos femeninos en España se organizan en el entorno del catolicismo social, especialmente en el ámbito de las trabajadoras a domicilio, el servicio doméstico y los oficios varios. Antes de 1909 encontramos el Sindicato Católico Benéfico de Obreras de Burgos (1904) y la Unión Profesional del Gremio de Obreras de Bilbao (1905). Posteriormente, podemos destacar el Sindicato católico obrero femenino de la Inmaculada, fundado en 1909 en Madrid, por María de Echarri, Inspectora de Trabajo ella misma; y la Federación Sindical de Obreras creada en 1912 en Barcelona por María Domènech de Cañellas. En el año 1918, en el nuevo contexto social y político, se realizaron cambios en los estatutos de la Federación de Sindicatos Obreros Femeninos de la Inmaculada. Esta era una asociación mixta de patronas y obreras, con un claro predominio de las primeras y un carácter asistencial y

poco reivindicativo. No obstante, la modificación de 1918 otorgó un mayor protagonismo a las obreras. Poco después, en 1919, se crea la Acción Católica de la Mujer, que también empieza a interesarse por la propagación de sus idearios entre las obreras.

En Valencia, algunas obreras lograron asociarse en defensa de sus intereses, apareciendo así el Sindicato de la Aguja el 16 de mayo de 1912. El Sindicato de Obreras de la Aguja de la Virgen de los Desamparados se fundó a partir de la iniciativa propuesta por el presbítero D. Manuel Pérez Arnal. La principal acción emprendida por esta asociación fue la creación del Taller del Paro que auxiliaba a las mujeres de clase obrera dándoles trabajo en la estación estival cuando los demás talleres cerraban.

En la década de los años veinte habría unas 10.000 afiliadas a los sindicatos socialistas, lo que no significaba ni el 5 por ciento de las trabajadoras. Por otra parte, existían 151 sindicatos católicos que agrupaban a unas 15.000 empleadas. En esos años la Acción Católica creó organizaciones laborales en toda España, aunque sobre todo en Valencia. La mayoría de estos sindicatos estaban relacionados con el trabajo a domicilio de la confección, el bordado, la pasamanería, etcétera.

8. Sindicatos de clase

Por su parte, el papel de los primeros sindicatos de clase masculinos fue el de tratar de proteger los salarios y los empleos de los varones, manteniendo a las mujeres al margen de sus organizaciones y, a ser posible, del mercado de trabajo. Ante la desigualdad en el monto de los salarios, en vez de luchar por su equilibrio, optaron por tratar a las trabajadoras como una amenaza y justificaron su exclusión con los mismos argumentos sobre la debilidad física y la misión maternal de las mujeres que empleaba la burguesía. Por supuesto, hubo sindicatos que aceptaron a las trabajadoras como afiliadas, así como sindicatos formados por ellas, principalmente en la industria textil, confección, calzado y tabaco.

Por otro lado, la defensa del salario familiar por parte del incipiente movimiento obrero significó un fortalecimiento de la construcción de la masculinidad en torno al modelo de varón obrero “ganador del pan” y responsable de una familia obrera respetable. De esta manera, las asociaciones catalanas de obreros textiles solicitaban, en 1869, un incremento salarial para evitar en su familia *el penoso trabajo de su débil esposa y de sus tiernos hijos, expuestos a que la máquina les arrebatare uno de sus principales miembros o la vida.*

Este pensamiento era mayoritario entre los obreros, como se puede comprobar en los informes publicados por la Comisión de Reformas Sociales a lo largo de los años 1889 a 1893. De sus textos se deduce que el buen esposo era el que ingresaba un salario suficiente para que la esposa no tuviese que salir a trabajar fuera del hogar. Era una prueba de la prosperidad familiar y una medida del “valor” del varón en su contexto social. Por el contrario, a las mujeres que trabajaban fuera del hogar no se las tenía en buena consideración. Se las veía como competencia salarial, pero sobre todo, se consideraba que desatendían a la familia y se ponía en cuestión su moralidad y respetabilidad. Por todo ello, los trabajadores apoyaron las legislaciones “protectoras” del trabajo asalariado de mujeres y menores. En otras ocasiones se utilizó la huelga para excluir a las mujeres de las fábricas, como sucedió en 1915 en Barcelona, con los trabajadores de las fábricas de pastas Magín Quer y Centro Cooperativo Industrial.

En contraposición, la línea igualitaria en la normativa laboral fue firmemente defendida por activistas como Carmen de Burgos, periodista y sufragista, con unas palabras que se pueden seguir reivindicando en la actualidad:

La obrera de la ciudad es la que sufre el abandono y la miseria en una despótica desigualdad familiar. Para ella es más ventajoso el trabajo en la fábrica y el taller que el trabajo a domicilio [...] Mientras permanece en el taller la obrera no tiene ninguna otra preocupación, gana un jornal superior al que rendiría ese mismo tiempo en su casa [...] Lo necesario era impedir que el trabajo de la mujer resultase perjudicial, para lo cual es indispensable el triunfo del principio: A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL. Lo indispensable es la igualdad; la llamada protección perjudica a la mujer más que sus mismos enemigos [...] El verdadero feminismo no desea privilegios [...] el Estado debe cuidar de que ciertas labores no las desempeñen hombres ni mujeres que no sean capaces de soportarlas y con los cuidados y precauciones necesarias. Las prohibiciones han de hacerse teniendo en cuenta la capacidad individual. No haciéndola genérica [...] la salud del padre interesa a la especie tanto como la de la madre [...] La protección debe acompañar desde la cuna al sepulcro a los dos sexos por igual [...] Cuando la mujer necesita elegir entre el trabajo, el hambre y la indignidad, la elección no es dudosa [...] Sobre todo, que no continúe la hipocresía de proteger a la mujer en los trabajos que pueden hacer competencia al hombre y darles libertad en todos los demás, por peligrosos que sean².

Hasta 1909 se organizan algunos sindicatos de clase de trabajadoras con el objetivo de mejorar sus condiciones de trabajo, pero serán pocos y sólo en oficios reconocidos. Entre las mujeres destacadas, podemos citar a Elena Just Castillo, de la Sociedad Bien de Obreras (Valencia) y a Otilia Solera García, de la Sociedad

² DE BURGOS, CARMEN: *La mujer moderna y sus derechos*. Valencia, 1927, p.112.

de Obreras Modistas (Madrid). Como se ha señalado, el catolicismo social había desarrollado organizaciones de trabajadoras más de carácter benéfico que sindical, pero a partir de 1909, debido al protagonismo de las trabajadoras en la Semana Trágica de Barcelona, se incentivará la aparición de sindicatos para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y asegurar la paz social (Del Moral, 2023, 341-364).

9. Sindicalismo anarquista

El movimiento obrero organizado también intentó abrirse a las trabajadoras, como fue el caso de la Federación de Trabajadores de la Región Española (FTRE), de mayoría anarquista, que en 1881 adoptaba una resolución de igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres.

El 1º de Mayo de 1891 Teresa Claramunt hace pública la primera reivindicación de los derechos de la mujer, defendiendo que eran ellas las que debían asumir su propia emancipación (Cabrera, 2005).

Donde más trabajadoras se sindicaron fue en el campo andaluz y en la industria textil catalana, donde se reorganizó la Unión Manufacturera. Desde esta corriente se crea, en marzo de 1891, la Sociedad Autónoma de Trabajadoras de Barcelona y su Plano (citado en otros momentos como Agrupación de Trabajadoras de Barcelona), entre cuyas organizadoras se encontraba Teresa Claramunt. Era un canal para que las obreras se asociaran en organizaciones dirigidas por ellas mismas, aunque no consiguió consolidarse debido a la represión contra el movimiento obrero de signo anarquista.

Los grupos anarquistas tuvieron más en cuenta las necesidades de las mujeres, quizá porque donde estos fueron más fuertes, había más mujeres asalariadas. En los congresos se hicieron llamamientos a la sindicación de las obreras y a la igualdad de salario por un trabajo igual. Sin embargo, también había muchos anarquistas que veían a las mujeres más como “compañeras” revolucionarias que como sujetos activos. Aunque las mujeres se afiliaron y fueron abundantes en el textil, no ocuparon cargos directivos, con excepciones como Teresa Claramunt. Como veremos en el siguiente capítulo, esta situación volverá a reproducirse durante la Transición, cuando se legaliza el movimiento obrero desarrollado en el franquismo como Comisiones Obreras, lo que pone de manifiesto que las relaciones entre clase y género nunca han sido fáciles.

Dentro del sindicalismo de corte anarquista se crea en 1910, en Barcelona, la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) cuyas reivindicaciones serían las siguientes: salario mínimo, disminución de las horas de trabajo (jornada de 8 horas), sindicación y eliminación del trabajo a destajo. También incluyeron metas más revolucionarias tales como: abolición del trabajo de los menores de 14 años, alquileres más baratos y eliminación de los depósitos de renta, implantación de escuelas racionalistas para los trabajadores, superación de la subordinación de las mujeres, creación de una base de obreros revolucionarios, desarrollo de estrategias para la huelga general. También denunciaban que luego, en casa, el obrero era un burgués con su esposa, pero el programa de acción del congreso no trabajó este aspecto.

Entre 1910 y 1920 en Cataluña se extiende la afiliación de las obreras textiles y su participación en distintas huelgas, como de La Constancia en 1913. No obstante, las reuniones seguían siendo presididas por los hombres. Estos querían terminar la huelga, pero las trabajadoras no, así que continuaron gracias a la red de mujeres que habían logrado articular fuera del centro de trabajo. Sin embargo, la participación activa en las huelgas no condujo a un reconocimiento formal de las trabajadoras. En los años 20 había sindicatos textiles grandes que contaban entre sus filas con muchas mujeres, pero su representación seguía siendo masculina. Una cosa era que una mujer representara a un grupo de mujeres, pero otra era que una mujer representara a un sindicato de hombres y mujeres.

Por otro lado, la gran mayoría de las trabajadoras no estaba sindicada porque no trabajaba en fábricas, sino a domicilio y en el servicio doméstico, en condiciones penosas. Sin embargo, ni socialistas, ni anarquistas se preocuparon por organizarlos y fueron los sindicatos católicos los que ocuparon ese espacio de proselitismo (Ackelsberg, 2017, 149-153).

La I Guerra Mundial y la revolución rusa tuvieron su impacto en la situación socioeconómica del país y en el incremento de la actividad militante de las mujeres, como dan cuenta las movilizaciones en Barcelona, en 1918, por el aumento del coste de la vida provocado por el conflicto. Es en ese contexto también cuando surge en España la primera organización feminista independiente: la Asociación Nacional de Mujeres Españolas. Sin embargo, esta organización no tuvo impacto entre las obreras. Los anarquistas criticaban el feminismo por considerarlo burgués. Para ellos, la lucha de los sexos no podía ir separada de la

lucha de clases o del proyecto anarquista en su conjunto y estaban en contra de los grupos específicos de mujeres (Ackelsberg, 2017, 239-241) Ahora bien, algunos sectores discutieron acerca de la subordinación específica femenina. En 1928, en Terrassa, un grupo de obreras del textil de la CNT clandestina organizaron reuniones en el Centro Cultural y Cooperativista de la FAI. Encabezadas por Teresina Torrelles, en 1931 consiguieron que su sindicato incorporara la reivindicación del derecho de la mujer a un salario igual al del hombre por un trabajo igual y 8 semanas de baja maternal remunerada.

Poco después, en 1934, en Barcelona, se organizará el Grupo Cultural Femenino de la CNT, formado por las mujeres de los distintos sindicatos de la CNT con el objetivo de fomentar la solidaridad y potenciar un papel más activo en la organización. Un grupo similar se organizó en Madrid. Ambos fueron el germen del grupo y la revista “Mujeres Libres”, encabezado por Lucía Sánchez Saornil, Mercedes Comaposada y Amparo Poch y Gascón.

Era necesaria una organización dirigida por mujeres y para las mujeres, una organización consagrada a superar la subordinación de las mujeres en todas sus facetas, en el hogar, en el centro de trabajo o en el movimiento anarcosindicalista mismo (Ackelsberg, 2017, 276)

No obstante, como pasaría en las guerras mundiales, sería el inicio del conflicto tras el golpe de estado de 1936, lo que potenciaría la incorporación de las trabajadoras a la producción. Desde “Mujeres Libres” se apostó por incentivar la capacitación profesional de las mujeres, así como la extensión de servicios de cuidado comunitario, pero no se llegó al paso siguiente, la llamada a los varones a involucrarse en los cuidados. Hay que tener en cuenta la fuerza de los estereotipos de género en esa época. No obstante, lo que hicieron fue insistir en la defensa de la igualdad salarial entre trabajadores y trabajadoras (Nash, 1981).

10. Sindicalismo socialista

Respecto a la corriente socialista, el PSOE dio su apoyo a las políticas proteccionistas hacia el trabajo de mujeres y menores, así como a la enseñanza integral de ambos sexos. En su congreso de 1888 aparece ya la reivindicación de un salario igual para todos los trabajadores de uno y otro sexo, y en el VIII congreso de UGT, de 1905, se insistía en el apoyo a la protección de las trabajadoras embarazadas, aunque hasta 1931 no se establece un descanso retribuido.

Entre las pensadoras socialistas destacan Margarita Nelken y María Cambrils. Para Nelken en su libro de 1919: La condición social de la mujer en España, los sindicatos católicos entorpecían la toma de conciencia de las trabajadoras. Por su parte, María Cambrils consideraba que el PSOE y UGT adolecían de falta de interés, en la práctica, respecto a las mujeres.



Imagen izquierda:
María Cambrils, años veinte. Fundación Francisco Largo Caballero.

Imagen derecha:
Virginia González, Vida Nueva, n° 69, Madrid, 23 de abril de 1911.
Fundación F. Largo Caballero.

Dentro de esta corriente, en 1894 se fundaba la Sociedad de Profesiones y Oficios Varios, conocida como “la Varia”, como agrupación socialista con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros, trabajadores y trabajadoras. Esta sociedad tenía beneficios para las trabajadoras, dado que podía incluir diversas profesiones con poca fuerza afiliativa. Por otra parte, daba derecho a ingresar en la Mutualidad Obrera Médico-Farmacéutica y de enterramiento de la Casa del Pueblo, sobre todo cuando, a partir de 1910, todos los miembros de una familia mayores de edad debían estar afiliados a una sociedad de oficio o a “la Varia” para poder ser beneficiario de la Mutualidad. Las trabajadoras se inscribieron en menor medida que sus compañeros, sin embargo, respecto al conjunto de mujeres afiliadas a sindicatos tenían una representación considerable, solo superada por el Sindicato de la

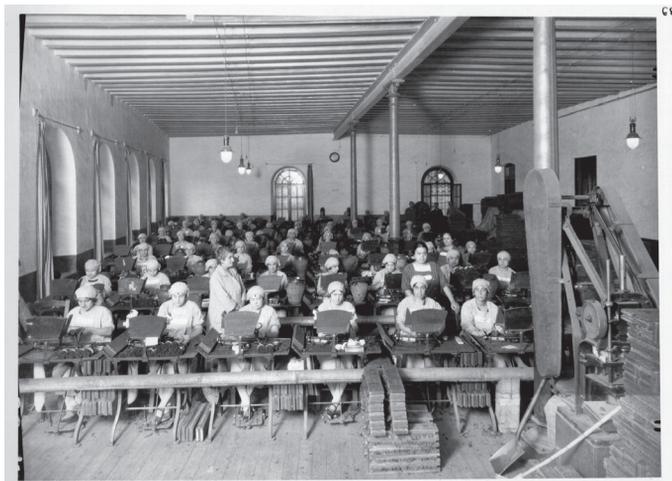
Inmaculada. Dentro de la sociedad se encontraban destacadas militantes de la Agrupación Femenina Socialista Madrileña (AFSM) como Virginia González Polo (en 1921 será una de las fundadoras del Partido Comunista de España), guarnecedora de calzado, Francisca Vega Montes, bordadora y Josefa Pérez Vicente, planchadora. Desde la AFSM y “la Varia” se fomentó la organización de sociedades femeninas de clase en sus respectivos oficios, como la Sociedad de Planchadoras, Lavanderas y Similares, Obreras constructoras de sobres y trabajadoras de la aguja.

La AFSM en su reglamento de 1910 impulsaba la acción en las sociedades de oficios y eligió la de Planchadoras y Lavanderas como prueba para su primer acto de propaganda. Además, varias de sus afiliadas fueron dirigentes de sociedades obreras de carácter socialista como Josefa Hurtado de Mendoza Vega, presidenta de Planchadoras y Lavanderas y Otilia Solera García, presidenta de la Sociedad de Modistas. Entre los fines de esta última estaban la previsión y socorro a paradas y por cambio de estado, así como la mejora de las condiciones de trabajo de las mismas. Sin embargo, entre la AFSM y “la Varia” surgió un conflicto de intereses sobre su preeminencia en el colectivo de trabajadoras que se decantó a favor de la Sociedad de Profesiones y Oficios Varios, pese a su escaso interés en organizar a las trabajadoras de la agujas (Del Moral , 2013).

Tras el final de la I Guerra Mundial y la inclusión de republicanas radicales con un perfil más feminista, la AFSM acentuó sus reivindicaciones de igualdad de derechos civiles y políticos. Este viraje no será bien visto por la dirección del PSOE que decidió su disolución como agrupación en mayo de 1927 (Del Moral, 2023, 358-359).

Una industria que se feminizó en esta época fue la de fabricación de tabacos, lo que significó la expansión del arquetipo de la cigarrera. La primera forma de organización obrera en la Fábrica de Tabacos fue la constitución, el 21 de octubre de 1910, de la sociedad obrera “La Feminista”, que agrupaba a trabajadoras alicantinas, en su mayoría cigarreras. Estas trabajadoras protagonizaron importantes movilizaciones y articularon procesos de solidaridad, aunque fueron reticentes a participar en el movimiento obrero que se estaba organizando. En 1918 se organiza finalmente la Federación Tabaquera Española, afiliada a la UGT. Al año siguiente se declara la huelga de operarias gaditanas y el resto de secciones las apoya con ayuda económica y la convocatoria de un paro general para protestar por la pérdida

salarial debida a la reducción de la jornada a 8 horas. En 1921 la Federación de Cigarreras y Tabaqueros se separa de UGT y se une a la III Internacional (Cuesta, I, 304-312).



Operarias trabajando en mesas de succión en el taller de liado mecánico de cigarrros. Fábrica de Cádiz, aproximadamente en 1930. (Tabacalera, S. A. Museo del Tabaco).

Otra experiencia de sindicalismo autónomo femenino de signo socialista fue La Unión, Sociedad feminista de Resistencia y de Socorros Mutuos, formada por obreras de la industria alparagatera de Elche, en el año 1900. Gracias a una movilización importante en 1919 conseguirían la unificación salarial en el sector. Estas experiencias femeninas se vincularon a los sindicatos de ramo de UGT siguiendo las directrices de la sección europea de la Federación Internacional de Mujeres Trabajadoras. Ahora bien, a la hora de negociar salarios, en muchas ocasiones los comités sacrificaban el salario de las trabajadoras para lograr incrementos en las retribuciones masculinas. Por otra parte, los y las socialistas se mostraban favorables a la legislación laboral protectora de las mujeres.

Finalmente, ya durante la II República se organiza la Asociación de Obreros y Obreras del Hogar dentro de UGT, con el objetivo de lograr una mejora laboral de la profesión, que contaba con las jornadas laborales más amplias a cambio de la menor remuneración. Esta iniciativa estuvo encaminada a ejercer un contrapoder frente a las organizaciones católicas, que eran las que más afiliadas tenían de esta rama (Cabrera, 2005).

En torno a 1930 la afiliación de las trabajadoras estaba centrada en los sindicatos católicos, por lo que el Congreso de UGT, celebrado en 1932 aprobó bajar la cuota a las mujeres para facilitar su afiliación e incrementar su propaganda entre las trabajadoras. De esta manera, UGT pasó de tener unas 18.000 afiliadas en 1929, a las 100.000 en 1936. Por su parte, la CNT llegó a las 142.000 en 1936. Dentro de los sectores de “cuello blanco”, la afiliación a la UGT había sido muy baja, pese a la presencia de Ángeles Vázquez Isabel, vocal jurado por la Unión de Empleados de Oficinas y Despachos. En este ámbito también había habido más interés por parte del catolicismo social femenino y en 1920 se había creado la Federación Madrileña del Sindicato de Empleadas. En la misma línea surgieron organizaciones en Barcelona y San Sebastián (Nielfa, 2023, 118-121). Iniciada la II República tuvo lugar la primera huelga de las empleadas telefonistas, que formaban parte del Gremio de empleados de comercio, telefonistas y oficinistas. Por su parte, el gremio de Dependientas de Comercio incluyó entre sus reivindicaciones en esos años las vacaciones pagadas (Cabrera, 2005).

A partir de 1936 la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado corre paralela a la movilización militar de los varones. La realidad de la guerra será la que lleve a la práctica esta sustitución de mano de obra femenina por masculina, pero los partidos de izquierda no harán bandera de esta situación como base de la independencia de las mujeres, sino que lo argumentarán como esfuerzo de guerra para evitar el rechazo de los obreros. Ahora bien, se reivindicará la equiparación salarial a igual trabajo (Nash, 1981).

Finalmente, se va a citar a algunas de las mujeres que destacaron en esta época en el sindicato UGT, con el objetivo de aportar en la articulación de una genealogía de mujeres sindicalistas. Algunas ya han aparecido en estas páginas, como Virginia González, única delegada en el VIII Congreso de la UGT, celebrado en 1905, quien presentó una propuesta sobre la regulación del trabajo de mujeres y menores, así como la prohibición del trabajo a las embarazadas antes y después del parto. Además, en este congreso se reclamó el reconocimiento y libre ejercicio del derecho de asociación y reunión de las obreras. En el Congreso de 1918, junto a la delegada citada anteriormente, participaron Josefa Hurtado de Mendoza y Francisca Vega, también pertenecientes a la AFSM, y en el de 1920 fueron ponentes Francisca Vega y Victoria Zárata. En las resoluciones de este XIV Congreso de UGT se aprobaron propuestas

sobre la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras, como una regulación del trabajo a domicilio y una norma sobre asistencia pública que incluyese el Seguro de Maternidad. En 1928 ya asisten cuatro delegadas al XVI Congreso: Victoria Escribano, Carmen González, Josefa Hurtado y Encarnación Nova. Se aprobó una resolución sobre “Salario mínimo, trabajo a destajo, jornadas de ocho horas y trabajo de la mujer y el niño” en la que, por un lado, se exigía el cumplimiento de la legislación protectora sobre mujeres y menores, mientras que, por otro, se solicitaba igual retribución para mujeres y varones por igual trabajo.

La corriente sindical socialista basculó entre la proclamación de la igualdad teórica y la desigualdad desarrollada en la práctica, una contradicción que también se producirá en los sindicatos durante la Transición en el contexto de la crisis económica. El punto central de la lucha sindical fue siempre el trabajo de los varones y, aunque teóricamente, las corrientes políticas de signo progresista siempre defendieron la igualdad de todas las personas y la liberación de la clase trabajadora, en la práctica chocaban los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras, y sindicatos y partidos políticos solían priorizar a los primeros.

*De la participación
en el nuevo
movimiento obrero
a la lucha contra
las discriminaciones
directas: 1962-1993*

2

BLOQUE 2. De la participación en el nuevo movimiento obrero a la lucha contra las discriminaciones directas: 1962-1993

1. La situación de la mano de obra femenina en el Franquismo y la Transición

El final de la guerra y el inicio de la dictadura franquista marcaron el comienzo de un largo periodo de falta de libertades, represión y miedo para gran parte de los españoles y las españolas, especialmente las clases trabajadoras, las mujeres y otros colectivos demonizados por los franquistas como los miembros de sindicatos, partidos políticos de izquierda y LGTBI. Por otra parte, el final de la guerra civil española coincidió con el inicio de la II Guerra Mundial, por lo que la década de los años 40 se va a caracterizar por el hambre y la supervivencia.

A partir de la década de los años 50 con el inicio del reconocimiento internacional del régimen franquista en el contexto de la Guerra Fría, y especialmente ya en los años 60, se va a desarrollar la economía española al hilo de las inversiones extranjeras, el turismo, la emigración a Europa y una cierta apertura en las relaciones laborales a partir de 1958. No obstante, este desarrollo económico se asentó sobre el control represivo de una mano de obra caracterizada por tener unos salarios bajos y unas amplias jornadas laborales, que muchas veces incluían el pluriempleo. El Sindicato Vertical, que agrupaba a empresarios y trabajadores y trabajadoras, se encargaba, como así tenía encomendado, de controlar las demandas de la clase obrera y de garantizar una “paz social” que nunca hubo en realidad³. Pues detrás de esa imagen estaba la represión, el despido y la cárcel, como se pudo comprobar cuando, a partir de los años 50 y 60, se empezaron a organizar las Comisiones Obreras y a reivindicar derechos laborales y democráticos dentro y fuera de las propias organizaciones franquistas.

En este sucinto contexto, las mujeres sufrieron una doble discriminación, como mujeres y como trabajadoras. En el apartado siguiente se va a tratar con detenimiento el desarrollo legislativo que la dictadura franquista desarrolló para limitar el trabajo extradoméstico de las mujeres, el trabajo asalariado, porque del no pagado tuvieron en grandes cantidades.

³ El porcentaje de trabajadoras enlaces y jurados de empresa del Sindicato Vertical fue bajo. Por ejemplo, en Barcelona había 4000 enlaces sindicales de 360.000 trabajadoras según *Gaceta de Derecho Social*, 17 (1972), p.23.

No obstante, no solo la legislación determinó las posibilidades laborales de las mujeres, sino también el propio mercado de trabajo segregado en función del género, el acceso a la educación y a la formación, y la necesidad de obtener ingresos que marcaba los itinerarios laborales más óptimos para mujeres y varones en un sistema de relaciones de género muy rígido. Por otra parte, la mentalidad dominante sancionaba esta situación. Según los modelos sociales difundidos por la ideología franquista y por la Iglesia católica, uno de los pilares del régimen, los varones tenían como misión en la vida trabajar para mantener a sus familias y las mujeres, ser esposas, madres y amas de casa. La familia católica tradicional era la base de la sociedad franquista, y dentro de ella la mujer tenía un papel muy bien definido en la reproducción literal y simbólica de esta sociedad.

Gracias a unos datos podemos tener una imagen más concreta de esta situación. Según fuentes oficiales, el porcentaje de trabajadoras de la población activa era del 18,2 por ciento en 1960, del 19,6 en 1970 y del 28,3 en 1976. En los años 70 se incrementó notablemente el trabajo asalariado femenino. Sin embargo, esta progresión se vio fuertemente marcada por la crisis económica y en 1982 solo se llegaba al 30 por ciento. Paralelamente, lo que sí aumentó de manera exponencial fue el desempleo femenino.

Por otro lado, las trabajadoras se concentraban en unos sectores, categorías y empleos muy concretos y relacionados con las actividades que se asociaban a la maternidad social y al trabajo doméstico. Según la EPA de 1969, el 73 por ciento de las mujeres que trabajaban en la agricultura lo hacían en régimen de ayuda familiar, por lo que dependían en el orden económico y de protección social del titular de la propiedad. Por otra parte, ese mismo año las mujeres representaban el 20 por ciento del total de asalariados del sector público. Lo que significa que, las mujeres que podían acceder a cierta educación, intentaban emplearse en este sector, aunque siempre en las categorías más bajas. El tercer sector, el industrial, agrupaba en 1971 al 14,8 por ciento de las trabajadoras. Las mujeres ocuparon las naves industriales mayoritariamente como mano de obra no cualificada en el textil, la industria química, el metal, el calzado o la cerámica. Por otra parte, estos sectores, especialmente el textil-confección, pero también el metal, empezarán a partir de la Transición un proceso de destrucción de empleo, desaparición de empresas y reconversión industrial, que significará un descenso significativo del número de trabajadoras en la industria y un aumento del desempleo femenino.



Empleada doméstica.

Colección fotográfica de la Secretaría Confederal de CCOO. AHTF1M.

Para finalizar con los datos de este periodo, en 1975, el 53 por ciento de las mujeres activas sobre el total de población trabajadora femenina, lo era en el sector servicios (servicio doméstico, comercio, sanidad, enseñanza, administración), el 26,9 por ciento en la industria, sobre todo textil, el 19,9 % en la agricultura. Por otra parte, trabajaban las jóvenes solteras, tal y como demuestran los datos: el 42,5 por ciento de las chicas entre 15 y 19 años, el 56,4 por ciento de las de 20 a 24 años, justo la edad antes de casarse o tener el primer hijo y solo el 28,8 por ciento de las mujeres entre 25 y 55 años. Si en este grupo se desagregara entre casadas, por un lado, y solteras y viudas, por el otro, comprobaríamos que las mujeres casadas y, si además eran madres, eran un porcentaje muy bajo del conjunto de las asalariadas. Al contrario que los varones, que siempre tienen las cotas más altas de actividad los casados, lo que reproduce el estereotipo de varón proveedor y mujer ama de casa.

Ahora bien, aunque las mujeres fueran un porcentaje menor en el mundo del trabajo, y aún menos dentro del sindicalismo vertical, no quiere decir que se mantuvieran ajenas a los conflictos y los movimientos reivindicativos desarrollados en esa etapa. En los primeros momentos del desarrollo de las Comisiones Obreras, las mujeres fueron protagonistas en mayor medida en las labores de apoyo a los trabajadores de las minas y las fábricas del sector del metal, que fueron las primeras en organizar

comisiones de obreros al margen del Sindicato Vertical, pero en la mayoría de las veces con enlaces y jurados de empresa elegidos en las elecciones sindicales oficiales. Se puede decir que estos enlaces y jurados, también mujeres, reivindicaban en sus empresas y ante las autoridades los temas laborales que se decidían en las asambleas, y los derechos y libertades que se debatían en las reuniones clandestinas de las Comisiones Obreras. Estas estaban formadas principalmente por personas vinculadas al catolicismo social, la JOC y la HOAC, las Vanguardias Obreras, y los partidos de izquierda antifranquista, especialmente el PCE, pero también el MC, el PTE o la LCR.

Cuando empieza la movilización obrera en las cuencas mineras de Asturias en 1962, ahí están las mujeres para apoyar las protestas y para evitar que entren los esquirols. Lo mismo pasará en los principales conflictos de esos años, como el de Laminación de Bandas de Echevarri (Vizcaya) en 1966-1967, la FASA-Renault de Sevilla en 1968 o la huelga general de Vigo en 1972. Estas mujeres, además del apoyo a los huelguistas, tenían que mantener económicamente a sus familias, llevar comida a los detenidos a las cárceles, interceder por ellos ante las autoridades franquistas, y un largo etcétera de soporte físico y emocional sin el que no se hubieran podido mantener estas luchas obreras (Muñoz, 2007).

Las luchas de las mujeres tienen otra cronología, siendo más tarde cuando explota la movilización en los sectores donde ellas tenían una representación mayor. Se trata de sectores y empresas que se movilizaron por sus reivindicaciones laborales ya en los años 70. Entre 1970 y 1974 se sucedieron importantes conflictos colectivos en las fábricas textiles de Madrid, como Induyco, Pipers, HD-Lee Santa Clara y Rock, de Tarragona (Valmeline) y Guadalajara (Lovable). También en empresas del metal con mayoría de mujeres en Vizcaya y Madrid (Standard Villaverde). También participan trabajadoras en las movilizaciones de la banca, de la conserva de aceituna en Sevilla, las camareras de hoteles en Benidorm, la enseñanza primaria y los laboratorios Roche. En 1975, las trabajadoras iniciaron un conflicto en la fábrica de caramelos Fiesta, reclamando subidas salariales que solo habían afectado a los varones. Ese año hacen huelga también los MIR y las enfermeras y, por supuesto, el textil-confeción de Madrid y de Alcoy (Babiano, 2007).



Manifestación de enfermeras contra despidos [1978-79]. AHTF1M.

Muchas miembros de Comisiones Obreras fueron detenidas en las fábricas, en manifestaciones y saltos, así como en reuniones. Este fue el caso de las detenciones en 1968 de las personas que acudían a la reunión de la Inter de CCOO en Zarzalejo, entre las que estuvo Nati Camacho. En las huelgas convocadas en enero de 1976 en el metal de Madrid fueron detenidas una trabajadora de Standard y otra de CASA. Muchas pasaron por las celdas y los interrogatorios de la Brigada Político Social, en la Dirección General de Seguridad, y algunas pasaron por las cárceles de mujeres por multas gubernativas o sentencias en firme, por asociación ilícita y propaganda ilegal generalmente. Las movilizaciones se extendieron tanto en 1976 que hasta alcanzó al sector del comercio, con conflictos en Simago y El Corte Inglés. Algunos de ellos fueron motivados por discriminaciones a las trabajadoras en las negociaciones del convenio colectivo, como ocurrió en la empresa Mar, S.A⁴.

⁴ *Gaceta de Derecho Social*, octubre 1976.



Manifestación de trabajadoras de Galerías Preciados, 1977. AHTFIM.

En 1977 se producen grandes conflictos en el textil, como en Confecciones Puente y el más destacado, el de Induyco. En estos momentos es cuando las trabajadoras comenzaron a introducir reivindicaciones estrictamente femeninas o de denuncia de las discriminaciones de género. A partir de entonces ya no habría vuelta atrás.

A principio de febrero se anunciaba en Barcelona la convocatoria a oposiciones al Banco Central y de Vizcaya. En ambas se exigía como condición ser de sexo masculino. En Madrid, la patronal de Standard ha prometido a numerosas mujeres el pago de los salarios de un año si abandonan el trabajo. Reyfra y Chrysler han ido más lejos, despidiendo a 200 trabajadoras y a dos compañeras de la escuela de aprendices respectivamente. En Indo, de Barcelona, cuarenta trabajadoras han presentado una denuncia contra la empresa porque desde hace años se les paga menos que a los hombres. La empresa se niega a la equiparación de los salarios diciendo que esto supondría el cierre de la empresa por crisis y el despido de todas las trabajadoras⁵.

⁵ *Combate*, Órgano de difusión de la LCR, 66, 23/2/1977.



Trabajadoras de la fábrica de Standard. AHTFIM.

2. La legislación franquista contra la autonomía de las mujeres

El contexto expuesto más arriba estuvo siempre condicionado por las limitaciones concretas que las leyes impusieron a la vida de las españolas. La dictadura franquista desde sus inicios puso en marcha una legislación específica para restringir la capacidad de obrar de las mujeres frente a los varones, especialmente de las casadas y sobre todo en el ámbito laboral, porque es el que posibilita la independencia económica.

Ya antes de finalizar la guerra, se publica la ley de 12 de marzo de 1938, que volvía a poner en funcionamiento el Código Civil de 1889, que la legislación republicana había suspendido, al menos en sus artículos más lesivos para las mujeres. Este será el código que regule las relaciones entre los sexos dentro de la familia, lo que es fundamental porque ésta es la célula básica de la sociedad, lo que tiene gran importancia para definir lo que se considera lícito o no en el comportamiento femenino dentro de una sociedad dada, en este caso la franquista.

En este código se parte del aserto de que el marido debe proteger a la mujer y ésta obedecer al marido (art.57), por lo que la esposa debe seguir la condición y nacionalidad de su marido, perdiendo la suya de nacimiento (art.22). Por lo que se refiere a su responsabilidad civil, las mujeres en general eran consideradas inhábiles para ser tutoras (art.294), la patria potestad era ejercida en primer lugar por el padre y sólo en su defecto por la madre (además podía perderla si, siendo viuda, contraía segundas

nupcias) (art.154). En cuanto a su capacidad de administración de los bienes, propios o conjuntos, ésta era mínima. El marido es el administrador de los bienes de la sociedad conyugal (art.59), además como el marido es el representante legal de su esposa, ésta no puede, sin licencia marital, adquirir por título oneroso ni lucrativo, enajenar sus bienes, ni obligarse (art.61), a excepción de las compras destinadas al consumo ordinario de la familia (art.62); y ni siquiera puede contratar su trabajo sin la licencia de su marido, ni ser testigo en juicios.

En el campo laboral, antes incluso de ganar la guerra, el franquismo tenía claro el modelo de relaciones de género que quería imponer. En el Fuero del Trabajo de 1938 se estipulaba que el Estado prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica (título II, artículo I). Por la Ley de Bases de 18 de julio de 1938, se establecía un subsidio familiar, pagado al padre, para que las mujeres no tuvieran necesidad de trabajar fuera del hogar para completar los bajos salarios masculinos. Desde 1942 la mayoría de las regulaciones laborales estipulaban la excedencia forzosa por matrimonio de las mujeres y por la Ley de Ayuda Familiar de 1946, se privaba del plus familiar a las familias en las que la esposa tuviera un empleo. Por otra parte, en el Fuero de los Españoles, otorgado el 17 de julio de 1945, se confirmaba el papel fundamental de la familia dentro del Estado español: el Estado reconoce y ampara la familia como institución natural y fundamento de la sociedad, con derechos y deberes anteriores superiores a toda ley humana positiva. El matrimonio será uno e indisoluble. El Estado protegerá especialmente a las familias numerosas (capítulo segundo, artículo 22.).

Siguiendo con la legislación favorable a la salida de la mujer del mercado de trabajo, y a impedir su entrada, el 27 de septiembre de 1939 una orden del Ministerio de Trabajo prohibía a los «funcionarios femeninos», obtener la categoría de Jefe de Administración así como acceder a los cargos de Delegados e Inspectores Provinciales de Trabajo. Como vemos, era simplemente una norma para impedir el ascenso profesional de las mujeres y que llegaran a cargos donde tuvieran autoridad sobre los varones. Los empleos cualificados y las carreras profesionales también estaban férreamente restringidos a las mujeres. Por Orden de 17 de noviembre de 1939 se prohibía a las mujeres inscribirse en las oficinas de colocación salvo en los siguientes casos: mujer cabeza de familia sin ingresos ni varón, la soltera que no tenga otro modo de subsistencia o que tenga un título académico u oficio cualificado que le permita ejercer una profesión.

Una Ley de 13 de julio de 1940 prohibió a las mujeres opositar al Cuerpo Técnico-Administrativo y Auxiliar del Ministerio de la Gobernación, si no era cabeza de familia y no contaba con medios económicos para sostenerse ella y sus hijos, o soltera, o viuda sin ningún medio familiar. El 2 de junio de 1944, el Reglamento notarial prohibió el acceso de la mujer al notariado y seguidamente se hizo al Cuerpo de Registradores de la Propiedad y al Diplomático. Y en 1953 se aclaró que la mujer no tenía derecho a entrar en el Secretariado de la Administración de Justicia. Finalmente, para que no hubiera dudas al respecto, el artículo 11 de la Ley de Contrato de Trabajo exigía a la mujer casada autorización del marido para contratar su trabajo.

Algunos de los aspectos más escandalosos de estas normativas se modifican en 1961 con la Ley de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, pero hasta 1975, casi con el dictador muerto, no se elimina la licencia marital para muchas actividades. Esta es la Ley 14/1975 de 2 de mayo la que finalmente modificaría el Código Civil y el Código de Comercio y que significó el fin de la licencia marital. En esta reforma tuvo un papel fundamental la jurista feminista María Telo.

Como se ha señalado, desde 1942 la mayoría de las reglamentaciones laborales estableció que las mujeres debían abandonar el puesto de trabajo al contraer matrimonio y que a cambio recibirían una indemnización denominada “dote”. Además, estas reglamentaciones estipulaban salarios inferiores respecto a los hombres por el mismo trabajo.

Ahora bien, la implementación de la legislación laboral a menudo dependía de factores económicos. Por ejemplo, las reglamentaciones laborales de sectores muy feminizados como el textil o el conservero no incluían la excedencia obligatoria por matrimonio. Sin embargo, cuando se casaban, la mayoría de las jóvenes trabajadoras se acogían a “la dote”, aunque en el textil no se aplicaba obligatoriamente. En estas reglamentaciones laborales donde no se incluía la excedencia obligatoria o no había especificación de las cuantías la razón era que los empresarios no quisieron, para poder manejar el mercado laboral con más facilidad.

Es fundamental destacar la importancia de estos antecedentes decimonónicos para la normalización de ciertas ideas respecto del trabajo asalariado de las mujeres. Un ejemplo de este argumento es la permanencia en la legislación española de la prohibición a las mujeres de la realización de ciertos trabajos. El franquismo retomó esta norma con el Decreto de 26 de julio de

1957, sobre industrias y trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres. Ahora bien, con la llegada de la democracia esta supuesta legislación protectora no se elimina, sino que, pese a que se impone la erradicación de cualquier discriminación por razón de sexo en el trabajo, se siguieron prohibiendo determinados empleos a las mujeres. Esta normativa se mantuvo hasta la sentencia del Tribunal Constitucional 229/1992, de 14 de diciembre, que dictaminó la inconstitucionalidad de cualquier tipo de prohibición o distinción en relación con la mujer en el trabajo, salvo que estuviera fundada en situaciones de embarazo o maternidad. Acogiendo esta teoría, la Ley 31/1995 derogó finalmente las prohibiciones establecidas para la mujer en el Decreto de 26 de julio de 1957, dando por finalizado casi un siglo de prohibición, que adscribía unos determinados empleos en función del género a partir de unos discursos naturalizadores de las diferencias biológicas.

Durante la larga dictadura se realizaron algunas reformas jurídicas en relación con los derechos de las mujeres, más en virtud de la acomodación a las sociedades más avanzadas que por convencimiento propio de las jerarquías franquistas. Aunque en ocasiones, también fue determinante el papel jugado por algunas personas, como fue el caso de Mercedes Formica en la reforma de la Ley de 24 de abril de 1958, que supuso la ampliación de la capacidad jurídica de la mujer casada y la modificación del régimen económico matrimonial de gananciales. El origen de la reforma fue un artículo de denuncia publicado en el periódico ABC, el 7 de noviembre de 1953, titulado “El domicilio conyugal”. Se partía del asesinato de una mujer a manos de su marido para denunciar que muchas mujeres no podían separarse porque lo perdían todo, incluso los hijos e hijas, y solo les quedaba aguantar en relaciones de maltrato hasta a veces, como en este caso, la muerte. Formica propuso el cambio de la denominada casa del marido por un más apropiado hogar conyugal, y promovió la eliminación del depósito de la mujer del art. 68.2º Cc. Esta impropia figura jurídica consistía en trasladar o depositar a la mujer que solicitaba separación o divorcio fuera de la casa del marido, así como la pérdida de la potestad sobre sus hijos e hijas.

Gracias a la repercusión que tuvo la publicación de ese artículo y en un clima de debate en ámbitos jurídicos, se reformaron los siguientes artículos: el art. 237, sustituyendo en el apartado 7º la prohibición a toda mujer para ser tutora o protutora, por la prohibición a la mujer casada sin licencia; los art. 294 y 295, por los que se permite a la mujer ser parte del Consejo de familia; y

el art. 681.1º, eliminando la prohibición a la mujer de ser testigo en los testamentos. Dentro del matrimonio, son destacables las siguientes modificaciones: el controvertido art. 105.1º, estableciendo como causa de separación (antes de la Ley, causa de divorcio) el adulterio de alguno de los cónyuges; y el art. 168, conforme al cual, la madre que contrae segundas nupcias sigue teniendo la patria potestad de los hijos e hijas. Especial mención requieren los art. 67 y 68.2º. El primero de ellos “introduce la posibilidad de que la mujer que pretendiera separarse (...) pudiera pedir provisionalmente que se le separara del marido, se le confiriera los hijos menores de 7 años, un domicilio y un auxilio económico a cargo de aquél” todo un logro no sólo jurídico sino también social. La reforma no abordó el tema de la licencia marital debido a (según señalaba la propia Exposición de Motivos) la posición peculiar de la mujer casada en la sociedad conyugal en la que, por exigencias de la unidad matrimonial, existe una potestad de dirección que la naturaleza, la Religión y la Historia atribuyen al marido.

Para finalizar, la Ley articula un régimen de gananciales que pueda salvaguardar, en cierta medida, los intereses patrimoniales de la mujer. A partir de este momento, se exige en la sociedad de gananciales el consentimiento de la mujer casada para los actos dispositivos sobre bienes inmuebles o establecimientos mercantiles.

Hasta tal punto se privaba de la patria potestad a las mujeres, que el padre podía llegar a dar a sus hijos e hijas en adopción sin consentimiento de la madre. Eso se mantiene hasta la Ley de 4 de julio de 1970. Finalmente, la Ley de 22 de julio de 1972 fijó la mayoría de edad en los veintiún años para ambos sexos; y además permitió a las hijas mayores de edad, pero menores de veinticinco años, abandonar la casa paterna sin su permiso y sin necesidad de contraer matrimonio o ingresar en un convento.

En el ámbito del trabajo de las mujeres también se articuló una reforma que trataba de ajustar la ley a las nuevas realidades económicas y, sobre todo, de la opinión pública internacional. El 22 de julio de 1961 se aprobaba la Ley sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer. La ley reconocía los mismos derechos políticos, profesionales y de trabajo para mujeres y varones. Se establecía la posibilidad de que las mujeres pudieran acceder a cualquier cargo público de la Administración, y a cualquier oposición para acceder a estos puestos, si bien seguían excluidas de: las Armas y Cuerpos de los Ejércitos de Tierra, los

Institutos armados y demás Cuerpos que utilicen armas, la Administración de Justicia en los cargos de Magistrados, Jueces y Fiscales, salvo en las jurisdicciones tutelar de menores y laboral (aunque las mujeres continuaban excluidas de las carreras judicial y fiscal, de las que se nutría el personal de la Magistratura de Trabajo), y la Marina Mercante.

Las mujeres podían contratar su trabajo y se establecía la desaparición de cualquier discriminación laboral o salarial por razón de sexo o estado civil. Sin embargo, no desapareció la figura de la autorización marital para el desempeño de un trabajo retribuido. Según el artículo 5: *Cuando por ley se exija la autorización marital para el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente, deberá constar en forma expresa y, si fuere denegada, la oposición o negativa del marido no será eficaz cuando se declare judicialmente que ha sido hecha de mala fe o con abuso de derecho.*

Es necesario señalar que las prohibiciones de cargos administrativos, la exclusión para ciertos puestos de trabajo, las trabas a una educación superior o profesional, no son sino muestras de que a las mujeres ya se les habían abierto esos ámbitos de conocimiento y de actividad antes de la Guerra Civil, y que lo que se intentaba a través de la legislación y de la repetición hasta la saciedad de que el único ámbito de actuación para la mujer debía ser el hogar, era transformar una situación previa e impedir que las mujeres salieran de ese ámbito para entrar en el terreno público, especialmente las mujeres de clase media. De esta manera el trabajo femenino se entiende siempre como trabajo «por necesidad» y, por otra parte tiene que ser algo transitorio, sólo ejercido cuando la mujer no tenga obligaciones familiares.

En la práctica, la Ley de Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer de 1961 no provocará un cambio sustancial en la situación laboral de las mujeres. Sí es cierto que se les abría la posibilidad de empleo en ámbitos vedados, pero se mantiene la dependencia jurídica y, aunque teóricamente no se aceptan las diferencias salariales, se remite a la reglamentación de las propias empresas que, como veremos, establecieron salarios menores para las mujeres en todas las categorías aunque ejercieran exactamente la misma labor que los varones.

La ley se desarrollaba en un decreto de 1962. La principal novedad de este decreto es la posibilidad de que el matrimonio no significara automáticamente la salida de la mujer del empleo. A partir de entonces se ofrecía a las trabajadoras la oportunidad

de continuar en el trabajo, poner fin al contrato y cobrar la “dote”, o solicitar una excedencia voluntaria por período de 1 a 5 años. Por otra parte, se igualaban las ayudas familiares a las del varón, reguladas en la Seguridad Social. Ahora bien, continuó vedado para las mujeres el acceso a la carrera judicial, hasta la Ley de 28 de diciembre de 1966. También fue importante el Decreto de 21 de abril de 1966 que, ignorando el Código Civil, declaraba que la mujer casada tenía capacidad para comparecer en juicio ante la Magistratura sin la autorización de su marido.

Años más tarde se aprobó el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, de Derechos Laborales de la Mujer, que proclamaba en su artículo primero: “la mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica remuneración”. Se ofrecieron más facilidades a la maternidad de la mujer trabajadora, con la posibilidad de poder solicitar una excedencia voluntaria, pudiendo reincorporarse a la empresa, y a las mujeres en período de gestación se les concedía un derecho a subsidio y descanso.

Según la Ley de 1961, la mujer disfrutará del mismo salario que el hombre a trabajo de rendimiento igual. El problema se trasladará a lo que se entiende por trabajo de rendimiento igual puesto que, “las Reglamentaciones de Trabajo, convenios colectivos y Reglamentos Interiores de Empresa señalarán normas específicas que adecuen la retribución al diferente valor o calidad del trabajo femenino”. “Las diferencias deberán quedar justificadas debidamente en la disposición que las establezca”. También, en el artículo 4, se afirmaba que “los salarios señalados para trabajos específicos femeninos continuarán al régimen establecido hasta la fecha de la presente disposición”. Como señalarán distintas dirigentes de CCOO en el futuro, el mantenimiento de las diferencias salariales entre varones y mujeres se articularía de distinta manera, pero no desaparecerá (ni aún en la actualidad).

En las Reglamentaciones de Trabajo se observa cómo se diseñó minuciosamente la segregación laboral en función de género, así como la condena de las mujeres a los empleos con salarios más bajos y sin posibilidad de ascender a puestos de mando. Dicha normativa, adecuada a cada sector y rama laboral, es fundamental a la hora de entender porqué las trabajadoras, aún hoy, están concentradas en algunos sectores y labores que se consideran femeninos porque los realizan mujeres, pero que en otras circunstancias culturales no tendría por qué ser así. Aunque la

maternidad no implica necesariamente capacidades especiales para la limpieza, en la práctica totalidad de las reglamentaciones de trabajo existía la categoría de mujer de la limpieza, aunque todas las demás estuvieran redactadas en género masculino.

Por otra parte, muchos de los trabajos de los que se excluía a las mujeres por ley no implican fuerza física, ni gravosos esfuerzos que afecten a su fertilidad ni a su moralidad (aunque se suponga que es diferente de la masculina). Muchos empleos o categorías simplemente eran profesiones o cargos cualificados que implican mayores salarios. De la norma se pasa a lo socialmente aceptado, a la interiorización de que las mujeres no pueden ser jefas, que no pueden tener a varones bajo su autoridad, a que las mujeres prefieren trabajos acordes con su "feminidad". Quizá simplemente muchas familias y trabajadoras prefirieron incorporarse a empleos en los que tenían opciones de poder trabajar antes que darse contra muros legales y sociales para destacar en sectores tradicionalmente masculinos. Ahora bien, esta realidad ha trascendido la época franquista y aún marca las posibilidades de las mujeres en el empleo a día de hoy.

A continuación se analizarán las reglamentaciones laborales en relación con los aspectos más relevantes en cuanto a la limitación del trabajo femenino que consignan en sus articulados.

Lo primero a destacar es la existencia de excedencias obligatorias para el personal femenino al contraer matrimonio. Era la norma hasta 1962, pero existían diferencias en función de los sectores, en concreto si estos contaban con la utilización de mano de obra intensiva, como las industrias relacionadas con el textil, no existía la obligación de la excedencia, o no se especificaba en la ordenanza el montante de la dote. Obviamente, esta era una herramienta para que los empresarios organizaran la mano de obra en función de las contracciones del mercado sin tener que indemnizar a las trabajadoras. A partir del citado 1962, ya no es obligatoria la excedencia. Ahora bien, se les ofrece, a las antiguas, tanto casadas o que se casan después, la posibilidad de acogerse a la excedencia por matrimonio en igualdad de condiciones.

En segundo lugar se da la existencia de categorías dobles en función del género para una misma tarea, como portero y portera. En estos casos los salarios de las trabajadoras son siempre inferiores. También se especificaban categorías masculinas y femeninas, para un mismo trabajo, como encargado (varón) y encargada (mujer). Siempre la retribución de las categorías femeninas era menor. También se daba el caso de que estas categorías

fueran distintas y con salarios desiguales pero, en realidad, la cualificación requerida para las femeninas fuera mayor que para las masculinas. Esta fue una manera de mantener los salarios de los varones superiores a los de las mujeres bajo la aparente premisa de salario igual por trabajo igual.

A la hora de redactar los reglamentos, el masculino es el género de las relaciones laborales. Todas las categorías superiores están enunciadas en masculino. Ahora bien, cuando el legislador quiere dejar claro que una categoría es femenina, lo hace, como con las mujeres de la limpieza. No hay personal de limpieza, son mujeres o empleadas femeninas. De la misma manera, en algunos trabajos pone empleados de uno u otro sexo. Eso pone en duda si en los otros puestos pueden o no trabajar las mujeres. ¿Se utiliza el masculino o el masculino genérico? Porque algunas profesiones y categorías sí estaban prohibidas para las mujeres. Por esta razón es tan importante el lenguaje empleado y es necesario hablar de trabajadores y trabajadoras. Lo más probable es que hubiera puestos técnicos a los que sí se habrían podido presentar mujeres que tuvieran los estudios y cualificaciones requeridas, serían pocas, pero podrían. Sin embargo, la forma de expresarse produce que consciente o inconscientemente no se piense en esa posibilidad. Este argumento se reafirma con el hecho de que en ocasiones, había plazas de jefatura en las que uno de los requisitos para optar a ellas era ser varón, con lo que quedaba claro.

Finalmente, las categorías que implicaban tener personal al cargo, en el caso de las mujeres, solo contemplaban autoridad sobre mujeres. De esta manera, las encargadas lo eran de categorías femeninas, y los encargados ejercían su autoridad sobre ambos grupos. Los salarios siempre son inferiores para las trabajadoras.

Durante la dictadura franquista, cuya larga existencia ha marcado a generaciones de españoles y españolas, se intensificó el modelo dual de ama de casa y ganador del pan. A lo largo de estos años, ni la mentalidad dominante ni la realidad concreta propiciaron precisamente que las mujeres acudieran al mercado laboral con perspectivas de futuro, pensando en desarrollar carreras profesionales, sino todo lo contrario. Esto influyó en la poca conciencia que la mayoría de las mujeres trabajadoras tenían de su identidad como trabajadoras. La norma general en el comportamiento de las mujeres respecto del trabajo asalariado era la temporalidad, la baja cualificación, la edad temprana en

el inicio de la actividad y el abandono del puesto de trabajo cuando se contraía matrimonio o se tenía el primer hijo. Una vez organizada la familia, si se necesitaban aumentar los ingresos lo más probable es que estas mujeres entraran en el mercado de trabajo irregular, en el servicio doméstico o realizaran trabajos a domicilio, como coser o fabricar juguetes.

Por el contrario, esta época vive la consolidación del modelo de varón obrero responsable económico de su familia. La definición de clase obrera está connotada genéricamente, al igual que sucede con la noción de ciudadano que parte de la Ilustración y la Revolución francesa, aunque ambos aparentemente son conceptos universales. Por esa razón, aunque los movimientos políticos y sociales de corte universalista proclamaran la igualdad de varones y mujeres, en la práctica era complicado incluir en los sindicatos a las trabajadoras puesto que eran organizaciones que nombraban en masculino y actuaban defendiendo la noción de varón proveedor. De esta manera, a lo largo de todo el periodo, las nociones de clase obrera y masculinidad irían de la mano.

Ahora bien, esta autoridad masculina dentro de la familia y la sociedad necesitaba de una base material, y esta se encuentra en la aseveración de que el varón es el encargado del mantenimiento económico de la unidad familiar. Es decir, la reafirmación de la identidad masculina se realiza en función de su rol en el espacio público, de su trabajo productivo, según el mandato divino: “ganarás el pan con el sudor de tu frente”. El modelo de varón sería aquel que con su trabajo honrado saca adelante económicamente a su familia, el modelo que otros/as autores/as han estudiado como *breadwinner*.

Otro de los elementos que refuerzan la identidad masculina en relación con la clase obrera es la realización de trabajos especialmente duros, que requieren esfuerzo físico, sacrificio, o que implican un peligro sobre la salud superior al normal. Este elemento puede aportar un plus de autoridad en el hogar, sin embargo también implica costes importantes en la salud de los trabajadores, tanto en relación con cuestiones físicas, como respecto a la vinculación con otros problemas de la clase obrera como son la adicción al tabaco y al alcohol.

Investigaciones recientes desde postulados feministas han concluido que el modelo de varón obrero único sustentador de la economía familiar no fue generalizado en la realidad debido a los bajos salarios en las primeras décadas de la dictadura, y al acceso a la sociedad de consumo ya en el tardofranquismo.

Eso no significa que en los censos o en las encuestas quedara reflejado el trabajo asalariado de las esposas, bien por ser trabajo sumergido, bien por ser irregular y sin derechos. En el primer caso se encuentran ejemplos de la confección o el bordado a domicilio y en el segundo el de las asistentes por horas. En muchas ocasiones, las trabajadoras que habían estado de internas en una casa, cuando la hija de la señora se casaba, acudían a este nuevo domicilio como asistentes por horas, sobre todo cuando los hijos e hijas propios estaban en la escuela.

Ahora bien, el modelo aspiracional seguía siendo el del ama de casa que se dedicaba a sus labores, mientras el esposo trabajaba en la fábrica o el taller. Y ese modelo fue sobre el que se articuló también el movimiento obrero que se desarrolló durante el franquismo, las Comisiones Obreras. No obstante, los partidos políticos de izquierda que sustentaban el movimiento obrero participaban del discurso universalista sobre la igualdad de varones y mujeres y, gracias a la acción de las militantes, el discurso y la práctica del mismo se irá transformando.

3. La nueva legislación democrática

A partir de la muerte de Franco se inicia el periodo que se ha denominado Transición, puesto que no se pasa de una dictadura a una democracia de la noche a la mañana, sino que fue un proceso que duró unos años, que fueron convulsos, en los que se alcanzó un modelo político, social y económico de país resultado de la correlación de fuerzas del momento. Se puede decir que el desmantelamiento del régimen franquista tuvo distintas velocidades en función del ámbito al que nos refiramos. En el aspecto estrictamente político, las elecciones generales de 1977 pueden ser el punto de partida a un nuevo sistema político, puesto que contó con la participación de partidos de izquierda hasta el momento ilegales, como el PCE, aunque otros partidos que mantuvieron su republicanismo no fueron legalizados antes de la convocatoria electoral.

En lo que respecta al marco laboral, que es el que más nos interesa ahora, la primera norma sería la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales, que establecía la equiparación global de varones y mujeres. Poco después, con el Real Decreto Ley 17/1977 se inicia el proceso de desaparición paulatina de las reglamentaciones laborales franquistas, que se verían sustituidas por los convenios colectivos o, en caso de no existir, de la aprobación de nuevas normas reglamentarias que, en la práctica, permitió la

posibilidad de continuar con la discriminación en las categorías profesionales por género. De esta manera, como ejemplo, en el convenio colectivo de la industria de Conservas y Salazones de Pescado, publicado en el BOE de 28 de abril de 1981, la asignación salarial diaria de una Oficiala de 2ª era de 935 pesetas, mientras que la de un Oficial de 2ª masculino era de 1.032 pesetas. Es decir, los convenios transpusieron las ordenanzas laborales sin poner en cuestión la segregación sexual de las categorías y las discriminaciones salariales que acarreaban, lo que va a poner a la negociación colectiva en el centro de las medidas para acabar con la discriminación laboral femenina.

En teoría, la Constitución de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores aprobado por la Ley 8/1980 de 10 de marzo, consagraban la igualdad retributiva y la prohibición de discriminación salarial por razón de sexo. Ahora bien, como se ha visto en el ejemplo anterior, el principio teórico de igualdad salarial contrastaba con la realidad de unas diferencias salariales muy significativas, que muchas veces provenían de discriminaciones indirectas y más difíciles de subsanar... o siquiera de reconocer, de las que hablaremos en los apartados siguientes:

HITOS LEGISLATIVOS PARA EL FEMINISMO SINDICAL EN EL ESTADO ESPAÑOL (1962-1993) BLOQUE 2	
1938	Ley de 12 de marzo que derogaba la legislación civil republicana y volvía a poner en funcionamiento el Código Civil de 1889.
1938 - 1944	Fuero del Trabajo de 9 de marzo , que establecía entre sus principios liberar a la mujer casada del taller y de la fábrica. Desde 1942 la mayoría de las regulaciones laborales estipulaban la excedencia forzosa por matrimonio de las mujeres. El artículo 11 de la Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944 , exigía a la mujer casada autorización del marido para contratar su trabajo.
1957	Decreto de 26 de julio de 1957, sobre industrias y trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres . Vigente hasta la sentencia del Tribunal Constitucional 229/1992, de 14 de diciembre, sobre discriminación laboral en HUNOSA y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales .
1961 - 1962	Ley 56, de 22 de julio, Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer y Decreto 258/1962, de 1 de febrero, por el que se aplica a la esfera laboral la Ley 56/1961, de 22 de julio , que equipara a los trabajadores de uno y otro sexo en sus derechos de orden laboral.
1970	Decreto 2310, de 20 de agosto, de Derechos Laborales de la Mujer , que proclamaba en su artículo primero: "la mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica remuneración".

1975	Ley 14, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges , que significó el fin de la licencia marital.
1976	Ley 16, de 8 de abril, de Relaciones Laborales , que establecía la equiparación global de varones y mujeres en el ámbito laboral.
1978	Constitución española , que proclama la igualdad entre mujeres y varones.
1980	Estatuto de los Trabajadores aprobado por la Ley 8, de 10 de marzo , consagraba la igualdad retributiva y la prohibición de discriminación salarial por razón de sexo.
1981	Ley 30, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio . Ley del divorcio. Desde 1932 hasta esta fecha este estuvo prohibido.
1985	Ley Orgánica 9/1985, de 5 de julio, de reforma del artículo 417 bis del Código Penal , que despenalizó el aborto inducido en tres supuestos Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar .
1989	Ley 3, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo .

4. El feminismo en las Comisiones Obreras: de lo informal a lo formal

En la oposición clandestina de izquierdas fue donde se desarrolló fundamentalmente el compromiso feminista durante el franquismo. Esta afirmación se hace sin intentar desmerecer la actividad de algunas figuras y grupos minoritarios que, perteneciendo a las clases altas o vinculadas al Movimiento, pudieron ejercer la crítica puntual a algunos aspectos concretos de la discriminación general del franquismo hacia las mujeres. En este grupo entrarían personalidades como Mercedes Formica o María Laffitte, condesa de Campo Alange, fundadora del Seminario de estudios Sociológicos de la Mujer. No obstante, consideramos que el canal a través del cual muchas mujeres trabajadoras accedieron al ideario feminista fue el Movimiento Democrático de Mujeres (MDM), vinculado desde sus orígenes al PCE, a partir de 1965. Las militantes de partidos de la izquierda radical, como el Movimiento Comunista realizaron el aprendizaje feminista dentro de sus propias organizaciones.

El MDM fue importante para el apoyo a las personas objeto de represión y cárcel por la dictadura franquista, para la difusión entre las amas de casa de las luchas contra la carestía de la vida y, en un grupo más reducido, para difundir la lucha por los derechos de las mujeres. Muchas militantes de las Comisiones Obreras en la clandestinidad pertenecieron al MDM y entre ellas aprendieron a articular unas primeras reivindicaciones que se abrieron paso con dificultad entre las demandas de los movimientos antifranquistas.

No obstante, tal y como se ha señalado, los grupos político o sociopolíticos de ideología de izquierda asumían entre sus principios el de la igualdad universal. En este sentido, las Comisiones Obreras también compartían este principio y en el comunicado final de la Asamblea Nacional de Comisiones Obreras, celebrada en junio 1967. Dentro del orden del día, el punto sexto trataba del papel específico de las mujeres en Comisiones Obreras. Dentro de las reivindicaciones mínimas se exigía salario igual a trabajo igual sin distinción de sexo ni edad.

Por otra parte, en la Gaceta de Derecho Social, órgano no oficial de CCOO, se van incluyendo paulatinamente informaciones específicas sobre trabajadoras, sectores feminizados y sus representantes, así como conflictos destacados en sectores o fábricas feminizados. Además, el hecho de que se proclamara internacionalmente 1975 como Año Internacional de la Mujer, también sirvió para visibilizar algunos temas.

Gracias a ese impulso, se celebraron las Primeras Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer, en Madrid, en diciembre de 1975. En esta reunión, aún clandestina, participaron asociaciones de mujeres de distinto tipo, desde universitarias a amas de casa (la mayoría integradas por miembros del MDM), la HOAC, así como enlaces sindicales femeninos, fundamentalmente de Madrid, pero también de Alicante, Cataluña, Santander, Valencia y Valladolid. En el apartado sobre Mujer y Trabajo, quedaban reflejados los problemas que el movimiento feminista consideraba que tenían las mujeres con y en el empleo remunerado.

1. *La existencia de trabajos que discriminan en razón de sexo, y el hecho de que las mujeres sean las que desempeñen mayoritariamente los trabajos peor remunerados, de menor responsabilidad y especialización y de menor prestigio.*

2. *La utilización de la mujer como mano de obra de reserva, necesaria a todo sistema capitalista, incorporándola al trabajo o relegándola al hogar, siguiendo las necesidades económicas del momento.*
3. *Los superiores ritmos de producción, la falta de seguridad e higiene en el trabajo, que se implantan en las ramas en que predomina la mano de obra femenina.*
4. *La discriminación de que es objeto la mujer en la Seguridad Social al no causar pensión de viudedad ni orfandad a pesar de que cotiza exactamente igual que el hombre.*
5. *La existencia de Convenios Colectivos en los que figuran discriminaciones contra la mujer, salariales y de categorías.*
6. *La imposición ideológica que mentaliza a la mujer para que acepte su trabajo como transitorio.*
7. *Las humillaciones a las que con frecuencia se somete a la mujer, en razón de sus sexo, por parte de sus superiores laborales⁶.*

Como se puede observar, los puntos en común con las denuncias de las mujeres de CCOO son evidentes, puesto que estas llevaron a cabo un trabajo conjunto con el movimiento de mujeres con el objetivo de reivindicar las libertades democráticas y la igualdad. Las sindicalistas apoyaban las manifestaciones vecinales contra la subida del coste de la vida, mientras que las asociaciones de vecinos, amas de casa y el MDM se solidarizaban con los detenidos y detenidas del movimiento obrero y las familias de los presos políticos. En este contexto de lucha por la democracia, que unió a todos los grupos antifranquistas, CCOO participó en las reivindicaciones por los derechos civiles y reproductivos de las mujeres, tales como la concentración contra el delito de adulterio celebrada en 1976, así como la manifestación por el derecho a la anticoncepción y el aborto de mayo de 1978. Durante los días 12 y 13 de febrero de 1977, distintas dirigentes de CCOO y trabajadoras de distintos sectores participaron en las I Jornadas de la Mujer Trabajadora, organizadas por el MDM-MLM⁷.

⁶ *Primeras Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer. Conclusiones.* Madrid, diciembre 1975, DLM.11320-1976.

⁷ *Primeras Jornadas de la Mujer Trabajadora*, Akal, 1977

Las mujeres feministas de CCOO participaron en el movimiento de mujeres, pero también se propusieron trasladar a su sindicato, antes de la legalización un movimiento sociopolítico, las reivindicaciones que consideraban imprescindibles para alcanzar la igualdad de género en el mundo laboral. En esta línea podemos citar la “Ponencia sobre la problemática de la Mujer trabajadora”, presentada por Raquel Soto, del Secretariado del Metal, en el pleno de la Interramas de Madrid celebrado el 14 de noviembre de 1976. En esta ponencia se asumieron plenamente los planteamientos feministas acerca de la opresión de las mujeres, explicitando la doble explotación ejercida por el capitalismo y el patriarcado, que se había articulado a través de la legislación civil y laboral. Por otra parte, se conminaba a CCOO a que asumiera las reivindicaciones de las trabajadoras como propias. Por otra parte, exigía a la propia organización el impulso de la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad. Ahora bien, también exhortaba a las mujeres de CCOO a asumir su propia responsabilidad en su liberación y compartía la existencia de un grupo de trabajo organizado en la Comisión Provincial del Metal. Me gustaría hacer mención aquí a Teresa Claramunt, que como vimos en el primer bloque, también había conminado a sus compañeras a asumir su propia responsabilidad en la lucha por su liberación. Finalmente, Raquel Soto demandaba la constitución de una estructura específica de mujeres dentro de la Confederación⁸.

Pasado un año, la Comisión de la Mujer de Madrid hacía un balance de su actividad en el que destacaba el trabajo sobre las “bases de discusión para el Programa de CCOO respecto a la mujer trabajadora”. En el mismo se centraban en dos aspectos fundamentales: la defensa del derecho al trabajo de las mujeres como individuos y la lucha ideológica contra las causas de discriminación de las mujeres en general. También daban cuenta de distintas reuniones y análisis sobre la situación de las trabajadoras en los convenios colectivos. Como vemos, en los inicios de estas comisiones el estudio y la divulgación fueron los primeros aspectos que se abordaron, puesto que lo primero era recopilar información sobre el trabajo femenino y sus problemas específicos, para trasladarlos después al resto del sindicato. En este caso también es importante destacar que, en septiembre de 1977, se había constituido la Agrupación del Servicio Doméstico dentro del Sindicato de Actividades Diversas, lo que significaba

⁸ AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederada de la Mujer de CCOO*, SM 2/1.

un compromiso con las reivindicaciones de un sector feminizado sin derechos laborales⁹.

Un sector que fue pionero en las reivindicaciones feministas dentro del movimiento obrero fue el textil-confección debido a dos razones principalmente. El primero es que era un sector industrial que suponía la agrupación de muchas mujeres, jóvenes en su mayoría, en un mismo centro de trabajo, lo que era bastante excepcional en el trabajo asalariado femenino. Era, por lo tanto, un sector donde las mujeres más comprometidas, política y sindicalmente, podían hacer un trabajo de proselitismo entre sus compañeras para reivindicar una mejora de sus condiciones, lo que también era bastante sencillo, porque eran penosas (Muñoz, 2023) En una fecha tan temprana como 1976, cuando apenas el año anterior se había abolido totalmente la autorización marital para el contrato laboral de las mujeres casadas, destaca la plataforma para la negociación del convenio difundida por los/as trabajadores/as de La Seda de Barcelona, S.A.:

Cuestiones económicas y sociales.

1. *Supresión en el Convenio del artículo sobre la dote, puesto que es una indemnización voluntaria para la trabajadora por su auto-despido, ya recogido por la Ley.*
2. *Permiso por maternidad retribuido como mínimo con el salario base y antigüedad.*
3. *Que no existan trabajos prohibidos para la mujer, teniendo las mismas posibilidades de ascenso que el resto de trabajadores [...].*
4. *Supresión de la Ayuda Familiar y Escolar.*
5. *Jornada laboral de 40 horas semanales de presencia, con horario flexible en aquellas secciones que sea posible su implantación.*
6. *Guarderías y escuelas gratuitas para todos los hijos menores de 18 años que estudien.*
7. *Aumento de 6.000 ptas. en salario base igual para todos, con revisiones semestrales iguales para todos.*
8. *[...].*
9. *Planing familiar (control natalidad, aborto gratuito legal y médicamente seguro).¹⁰*

⁹ “Balance de un año de actividad de la Comisión de la Mujer, US de CCOO-Madrid, 27 septiembre 1977”, AHTF1M, *Subfondo de la Comisión Ejecutiva Regional de la USMR*, 24/22.

¹⁰ *Boletín informativo de La Seda*, octubre 1976.



*Manifestación por los derechos sexuales y reproductivos.
Colección fotográfica de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.
AHTF1M.*

Este tipo de reivindicaciones se mantuvieron en las distintas renovaciones del convenio del sector. En el Convenio Colectivo de 1977 se demandaba la *igualdad de promoción para la mujer*¹¹. En la Plataforma unitaria de CCOO, UGT y USO para el III Convenio del Textil se incluía el punto IV con reivindicaciones de la mujer: revisión ginecológica periódica, hora de lactancia indistintamente para el padre o la madre, cambio del puesto de trabajo en caso de embarazo y baja por maternidad acumulable después del parto¹².

Ahora bien, también se plantearon plataformas reivindicativas más avanzadas, como la que presentó la Comisión de la Mujer al I Congreso Federal del Textil Madrid:

1. *Formación profesional para incorporar a la mujer al trabajo a cualquier edad.*
2. *Eliminación de la división arbitraria entre tareas masculinas y femeninas.*
3. *Eliminación de cualquier discriminación basada en el sexo o en el estado civil en que se encuentre, en lo que se refiere a promoción y seguridad en el empleo y en la remuneración, a igual trabajo igual salario.*
4. *Contra el paro reparto de las horas de trabajo existentes sin distinción de sexo y sin discriminación de salarios.*

¹¹ *Textil*, CCOO Madrid, 2, enero 1977.

¹² AHTF1M, *Subfondo de la Federación del Textil-Piel de Madrid-Región*, 21/01, 1980.

5. *Que la maternidad sea considerada como una función social y no que sea motivo de discriminación en ningún aspecto, que durante el período de baja natural de maternidad se cobre el cien por cien del salario.*
6. *Creación de una prestación dentro de la Seguridad Social que cubra la ausencia al trabajo indistintamente del padre o la madre cuando los hijos están enfermos.*
7. *Es necesario terminar con las malas condiciones de seguridad e higiene que obliga a la mujer a trabajar en tales condiciones. La mujer durante el embarazo deberá efectuar un trabajo que no atente contra su salud.*
8. *Por la igualdad en la educación y en la formación profesional, enseñanza obligatoria, pública, única, laica y no discriminatoria dentro de una educación permanente.*
9. *Supresión del Servicio Social.*
10. *Ninguna discriminación política, social y jurídica. Igualdad de beneficios derivados de todo tipo de prestaciones de la Seguridad Social. Inclusión del marido en la cartilla de la S.S. de la mujer siempre que sea necesario, que la mujer pueda dejar pensión de orfandad y viudedad en caso de muerte.*
11. *Derecho de la mujer a la libre disposición de su propio cuerpo. Información sexual en escuelas, barrios, ambulatorios, legalización de anticonceptivos (y aborto a petición única de la mujer y sin discriminación de edad y estado civil a cargo de la S.S.)*
12. *Poner fin a las actuales leyes que rigen a la familia burguesa, derecho al divorcio a petición de cualquiera de los cónyuges, abolición de la patria potestad, reconocimiento de los derechos de la madre soltera. Igualdad de los hijos legítimos e ilegítimos. No a la represión sobre la homosexualidad y abolición de la ley de peligrosidad.*
13. *Socialización de las tareas domésticas mediante la creación de servicios colectivos, comedores, lavanderías. Guarderías gratuitas atendidas por personal especializado que funcionen las veinticuatro horas del día en los barrios, financiadas por el Estado y controladas por la comunidad.*
14. *Contra la represión por las libertades. Amnistía total, por actos considerados delitos de la mujer. Libertad de reunión, expresión, huelga y manifestación, por las libertades plenas políticas y sociales¹³.*

Como se puede apreciar, se trata de un compendio de las reivindicaciones políticas, sociales, civiles, laborales y de derechos reproductivos que serían imprescindibles para acabar con la discriminación de las mujeres en el nuevo país democrático. Sin embargo, ha sido necesario luchar estas reivindicaciones una a una, y no todas han sido alcanzadas en la actualidad. En relación con el divorcio, la primera de las reivindicación en el

¹³ “Informe de la Comisión de la Mujer al I Congreso de la Federación Textil de Madrid-Región”, AHTF1M, *Subfondo de la Federación del Textil-Piel de Madrid-Región*, 4/6, 1978.

ámbito de los derechos civiles, el 30 de enero de 1981, en el contexto del debate de la Ley del Divorcio en el Pleno del Congreso, se convocaba una manifestación en Madrid *por un divorcio justo, favorable a los intereses populares y que defienda los derechos de las mujeres*. Esta manifestación estaba convocada por el movimiento feminista, los sindicatos, los partidos políticos de izquierda, la coordinadora de comunidades cristianas y la federación de asociaciones de vecinos, es decir, los “sospechosos habituales” del antifranquismo.



*Manifestación por el derecho al divorcio.
Colección fotográfica de la Secretaría Confederal de CCOO. AHTFIM.*

El trabajo de las mujeres feministas dentro de las Comisiones Obreras, como se ha visto, está presente antes de la legalización del sindicato y de su proceso de estructuración en distintos territorios y ramas. En cuanto al ámbito confederal, en la Asamblea de Barcelona, reunión aún clandestina de CCOO, celebrada el 11 de julio de 1976, participaron Nuria Casals, por el Metal de Cataluña y Carmen Fraile, por el Textil de Madrid, y ambas defendieron la necesidad de un trabajo específico de cara a las trabajadoras.

En esos momentos se barajaron distintas posibilidades para articular este trabajo dentro del CCOO. Por un lado estaban los y las que defendían que no hubiera un órgano específico para articular la igualdad dentro del sindicato; por el otro estaba las mujeres que consideraban necesaria la creación de órganos específicos, las secretarías y las comisiones de la Mujer, donde se elaborarían las propuestas que luego se extenderían al resto de la organización. Este fue el sistema finalmente

elegido, la creación de comisiones de la Mujer que sostendrían a la figura que organizativamente se integraría en la estructura sindical, las secretarías de la Mujer. A lo largo del año 1976 fueron surgiendo estas en los territorios con un movimiento obrero y feminista más implantado, como Madrid, Cataluña, País Valenciano o País Vasco. A nivel confederal, se creó la Secretaría de la Mujer en la reunión del Consejo Confederal celebrado el 18 de septiembre de 1977 siendo Begoña San José la primera titular de la misma, y miembro desde ese momento del Secretariado Permanente¹⁴. Previamente, en la reunión de la Coordinadora Confederal celebrada en mayo, se había dejado constancia de la necesidad de que el sindicato se implicara en la corrección de las insuficiencias sobre el trabajo de la mujer¹⁵.

La primera reunión de la Comisión Confederal de la Mujer de CCOO se celebró en la que todavía era la sede de la AISS, sustituta del Sindicato Vertical, el 10 de enero de 1978. Allí se reunieron, entre otras, Nuria Casals y Aurora Gómez por Cataluña, Amparo Llop y Nuria Espí por Valencia, Salce Elvira y Alicia De Diego por Madrid y Nieves Argote por Euskadi. Uno de los resultados de la misma fue la elaboración de un programa para las mujeres ante las elecciones sindicales de 1978. En Madrid, por ejemplo, se publicó un folleto titulado *La mujer trabajadora* en Madrid, en el que se entrevistaba a distintas dirigentes de sectores y empresas de cara a las elecciones sindicales. Desde las secretarías de la Mujer se elaboraron plataformas tipo que incluían los puntos del programa de CCOO referente a la mujer para incluirlas en la negociación colectiva. A la altura de 1979 se ponía de manifiesto que se había conseguido la supresión de algunas discriminaciones gracias a este trabajo, lo que significaba que se empezaba a avanzar en la línea de la igualdad aunque, como veremos, muy lentamente.

El papel de estas secretarías específicas en el origen del sindicato radica en la constatación de una realidad, que las mujeres ya tenían una presencia destacada en el mundo laboral y en el propio sindicato, y que este no las podía obviar.

No obstante, en el contexto de la Transición se produjeron algunas contradicciones derivadas de la doble militancia de algunas de estas dirigentes, especialmente de las que estaban al frente de las secretarías de la Mujer de CCOO. Por un lado, desde

¹⁴ AHTF1M, *Subfondo del Consejo Confederal de CCOO*, 1/4.

¹⁵ AHTF1M, *Subfondo del Consejo Confederal de CCOO*, 1/1.

algunos sectores del feminismo, se consideraba que no estaban totalmente comprometidas al pertenecer a una organización mixta. Por otra parte, desde sectores del sindicato más masculinizados, no entendían algunas de sus reivindicaciones o, especialmente, algunas acciones en las que la presencia de los varones no era bienvenida.

En cuanto a las reivindicaciones clave en estos momentos cabe destacar:

1. Defensa del derecho de la mujer al trabajo.
2. No discriminación salarial por razones de sexo.
3. Participación de las mujeres en todas las instancias de la vida sindical.
4. Superación de trabas al libre ejercicio de su sexualidad y reproducción.
5. Participación en todos los ámbitos de la vida política, social o cultural.

Desde los inicios de las secretarías de la Mujer, éstas participarán en las actividades que las distintas administraciones del Estado articulan para responder a las demandas políticas y sociales de las mujeres en estos momentos. Este sería el caso de la Subdirección de la Condición Femenina del Ministerio de Cultura, creado por el gobierno de UCD, que en septiembre de 1978 organizaba las Primeras Jornadas de la Condición Femenina. La Secretaría Confederal de la Mujer (en adelante SCM) fue invitada a participar como ponente en la mesa de Mujer y Trabajo. Asistieron como ponentes las miembros de la Comisión Permanente: Nuria Casals (Cataluña), Alicia de Diego (Madrid), Maribel Vázquez Romero (Andalucía), Amparo Llop (Valencia), Nieves Díaz de Argote (Euskadi). Pero la delegación de CCOO fue más amplia, contando con la presencia de Begoña San José, Angelines Ortiz (asesor jurídico), Natividad Camacho (Textil), Rosa Iranzo (Aragón) y Nuria Espí (Valencia). Juana Doña, de la Comisión de la Mujer de Madrid, participó en la mesa “Mujer y participación social y política”.

Las representantes de CCOO consideraron que participar en estas Jornadas era una oportunidad para expresar sus opiniones y exigir acciones a la Administración. También intentaron organizar la coordinación con otras organizaciones, pero UGT había declinado su participación y las organizaciones feministas no habían sido convocadas, por lo que tenían dudas sobre las verdaderas intenciones de la Administración. Su objetivo era

que esta se comprometiera a desarrollar una planificación familiar democrática, una formación profesional y de empleo no discriminatoria y a la supresión de las categorías femeninas¹⁶.

En un informe elaborado para dar cuenta de su participación en las Jornadas, hacían una valoración muy crítica de la actitud de las autoridades políticas, considerando que su objetivo había sido meramente propagandístico¹⁷. Si bien las conclusiones recogían la mayor parte de sus reivindicaciones, la Administración no se comprometía a implementarlas. Por otra parte, se debatió sobre la existencia de una Comisión de Trabajo Femenino, que se había organizado previamente en 1971 con el Sindicato Vertical y la Sección Femenina del Movimiento. Su relanzamiento podría abordarse pero solo desde el principio de democratización de este organismo y esa era una de las tareas que la SCM consideraba que podía realizar dentro de esa Comisión, con el objetivo de incorporar la problemática específica de las trabajadoras en la política de empleo.

Respecto a las Conclusiones de la Mesa Mujer y Trabajo, que contó con la participación de: CCOO, SU, Asociación de Mujeres Empresarias, Mujeres separadas, Movimiento Unitario del Parado, Federación de Organizaciones Feministas, UCD y el Seminario sociológico de estudios sobre la Mujer, se destacaron algunas ideas que ya se han visto en estas páginas. Existía unanimidad contra la existencia de toda discriminación legal de la mujer. Específicamente se denunciaba que seguían siendo discriminatorias las leyes sobre: contrato de aprendizaje, trabajo a domicilio, empleadas de hogar, escalas de categorías en las ordenanzas laborales, trabajos nocivos y nocturnos. También subsistían convenios donde se aceptaban estas discriminaciones de manera encubierta, incumpléndose los artículos 10 y 11 de la Ley de Relaciones Laborales. Las entidades participantes exigían además la modificación del artículo 59 del Código Civil sobre administración de bienes gananciales y el tratamiento fiscal a familias en las que ambos esposos trabajaran, que las facilidades de conciliación no fueran solo para las mujeres y que la Seguridad Social no dependiera de la situación laboral o familiar sino de la condición de ciudadanía. En esa línea, terminar con la discriminación en la pensión de viudedad y orfandad.

¹⁶ AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*, SM 20/2.

¹⁷ "Comunicado del Secretariado de CCOO", 15/9/78, AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*, SM 20/2.

Un tema importante era el del empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, circunstancia sobre la que la OIT ya había emitido la recomendación 123 (1965) con el objetivo de que estas pudieran cumplir armoniosamente (sic) sus varias responsabilidades familiares y profesiones. En las conclusiones de las Jornadas se demandaba su aplicación por parte del Gobierno español y que se trasladara a la política de empleo el derecho al empleo remunerado de mujeres y varones en igualdad de condiciones. Esto era fundamental en unos momentos en los que las trabajadoras eran las más perjudicadas por el paro y muchas recibían presiones para abandonar sus empleos debido a la crisis. Además, como las mujeres no podían incorporarse plenamente al mercado laboral debido a la división de papeles, era importante que la Administración se comprometiera a impulsar la dotación en servicios colectivos, así como comenzar con erradicar la discriminación en educación: coeducación, preescolar, formación profesional, desaparición de la enseñanza doméstica. Finalmente, se acordaba impulsar la sindicalización de las trabajadoras.

Como vemos, los problemas del empleo de las mujeres estaban muy bien detectados en los inicios de la democracia, y para muestra una definición: No debe haber ocupaciones especialmente femeninas. *La feminización de un sector es un indicador de sus malas condiciones de trabajo comparativo*¹⁸.

No obstante, en la comunicación sobre el tema de la mujer trabajadora, que se presentó al I Congreso de CCOO, constataba un gran avance en la sensibilización del sindicato respecto a la problemática de la mujer e insistía en la necesidad de que el movimiento feminista y el movimiento obrero trabajaran siguiendo siendo aliados. Por otra parte, se constataba que las reivindicaciones específicas tenían cabida en el sindicato y como primeros resultados se destacaban los avances en igualdad en los convenios de hostelería de Madrid y los convenios estatales de artes gráficas, textil y químicas.

Ahora bien, ante este primer congreso también se señalaron los obstáculos que se habían detectado en estos primeros intentos de incluir las especificidades del trabajo de las mujeres en la acción concreta del sindicato. Uno de los más importantes era no tomar en serio las secretarías de la Mujer y nombrar a una con el único objetivo de cubrir el expediente o, adjudicar este

¹⁸ AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*, SM 20/2.

cargo a mujeres que despuntaban, sacándolas así de la competencia por puestos en los órganos generales, lo que también significaba una forma de marginar a las mujeres relevantes. Se destacaba la dificultad de las mujeres de las secretarías de la Mujer para poder compaginar su trabajo general del sindicato con el específico de la secretaría. Respecto a la situación de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se señalaba el problema de la crisis económica, que había vuelto a difundir la idea de que “una mujer que trabaja está quitando el puesto a un padre de familia”. Se denunciaba esta idea y se insistía en la necesidad de trabajar por un sindicalismo “de todos para todos” (en masculino genérico en el original)¹⁹.

Tras la celebración del I Congreso confederal, la SCM empieza también su trabajo organizando jornadas para debatir los temas que más afectaban a las trabajadoras en esos momentos, debatir propuestas y articular soluciones para ir transformando estas situaciones. De tal manera que las primeras jornadas celebradas tratarán sobre la legislación proteccionista que llevaba desde el siglo XIX apartando a las mujeres de sectores, tareas y turnos de trabajo, curiosamente los mejor retribuidos.

Es importante destacar que las feministas de CCOO, pertenecientes principalmente a la Comisión de la Mujer y a las SM, tenían como objetivo cambiar la sociedad a través de la acción sindical. Para lograrlo tuvieron que trabajar en diferentes ámbitos, el primero de los cuales fue el propio sindicato, donde se encargaron de lograr que sus reivindicaciones calaran al interno para luego poder incluirlas en la negociación colectiva que se llevaba a cabo en otras estructuras sindicales, desde los comités de empresa al diálogo social encabezado por la dirección confederal. Otros ámbitos serían el movimiento feminista, las relaciones con los departamentos de la mujer de otros sindicatos y la Administración en todos sus niveles, desde el legislativo al ejecutivo.

¹⁹ AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*, 20/2.



*CCOO por los derechos de la mujer trabajadora.
Colección fotográfica de la Secretaría Confederal de CCOO. AHTF1M.*

Las I Jornadas de la SCM trataron sobre los aspectos legislativos básicos que restringían el acceso al empleo femenino, concretamente el “proteccionismo y discriminación de la mujer en la legislación laboral”, del que ya se ha hablado desde el primer bloque. Las Jornadas se celebraron los días 17 y 18 de marzo de 1979. Se partía de la idea que el supuesto proteccionismo de la mujer y de la maternidad encubría frecuentemente una discriminación laboral concreta, por lo que las leyes debían cambiarse. Precisamente nos encontrábamos en los momentos en los que esto se estaba haciendo mediante el cambio de la legislación franquista a una legislación democrática. Por esa razón, las Jornadas no solo tenían como objetivo realizar un estudio sobre la situación que les daba nombre, sino articular una respuesta ante las negociaciones del Estatuto de los Trabajadores, las leyes de empleo y de Seguridad Social. Las ponentes consideraban que estas tenían que orientarse a proteger la salud de los trabajadores en general, y de las mujeres sólo en el contexto del embarazo, sin oponerse al derecho al trabajo de estas. Para defender estos principios se elaboró el programa reivindicativo por el Día de la Mujer Trabajadora de 1979. En el mismo destacaba la exigencia al Gobierno de la articulación de una política de empleo no discriminatoria, la equiparación de salarios, en la promoción profesional y las prestaciones de la Seguridad Social. Se demandaba también la incorporación de las mujeres a la actividad laboral y a la dirección de los sindicatos. Y terminaba con un alegato a favor de la unidad del movimiento obrero y el movimiento feminista.

En la legislación laboral el problema que más afectaba a las mujeres seguía siendo el tema de la maternidad. Sin embargo, la legislación proteccionista lo único que había conseguido era sacar a las mujeres de determinados empleos u horarios, excluyendo a madres y no madres de estos puestos de trabajo y reduciendo su posibilidad de acceso a otros muchos. El tema que se planteaba era que la maternidad en el ámbito laboral se tratara como algo aparte y específico. Es decir, que se separara lo que pudiera afectar a ambos sexos, como las excedencias compartidas e indistintas con reserva de puesto de trabajo o la abolición del trabajo nocturno para todos, o compartirlo por igual. Por otra parte, sí era importante legislar sobre los peligros laborales de las embarazadas, como el derecho al cambio de puesto de trabajo, que era un tema de salud laboral concreto. En el ámbito social, como la maternidad afectaba al empleo de las mujeres más allá del embarazo y el parto, sí se pedía incidir en el plan de guarderías. Ahora bien, se planteó un debate entre la mejor opción, si guarderías en las empresas o en los barrios, porque esta decisión afectaba también al progenitor que se iba a encargar de manera principal del cuidado de los hijos e hijas. También había generado disensiones entre trabajadores y trabajadoras por su inclusión en la negociación colectiva, pues no todo el personal estaba de acuerdo en este tema frente a otras posibles reivindicaciones. Otro punto importante era que la excedencia por hijo/a no garantizaba el puesto de trabajo, por lo que se convertía en un despido gratuito para las empresas. Con toda esta información, en las conclusiones de las Jornadas se demandaba una nueva regulación sobre salud laboral femenina, así como la introducción de estos temas en la negociación colectiva de 1979 y en la acción sindical cotidiana²⁰.

Un año después se organizaban unas nuevas Jornadas para tratar el segundo de los grandes problemas que estaba afectando al empleo femenino: “la repercusión de la crisis económica en la situación del empleo de la mujer”. Estas II Jornadas organizadas por la SCM se celebraron los días 28 y 29 de junio de 1980. Contaron con la asistencia de delegados y delegadas de CCOO, especialistas de las Administraciones, la Subdirección de la Mujer del MEC y representantes de otros sindicatos.

²⁰ Se incluía un artículo en *Gaceta de Derecho Social* y el informe enviado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*, SM 4/4.

Lo primero fue constatar el crecimiento espectacular del empleo femenino de 1970 a 1974, así como el frenazo a partir de esa fecha, el aumento del desempleo y la menor cobertura de las trabajadoras ante esta tesitura. También se había producido un desplazamiento de la mano de obra femenina desde los empleos fabriles a empleos precarios y marginales.

Sobre el servicio doméstico, el sector más feminizado y desregulado, se barajaban datos de unas 700.000 trabajadoras en negro. El 19 de diciembre de 1978, el Grupo Parlamentario Comunista había presentado una Proposición de Ley sobre el servicio doméstico que recogía las propuestas de CCOO en el sentido de equiparar en derechos laborales generales a las trabajadoras del sector con el resto. Esta ley no sería aprobada y la que finalmente se publicaría, en 1985, sería extremadamente limitada en derechos laborales.

En las Jornadas se insistía en que el trabajo doméstico era un obstáculo para la incorporación de las mujeres al empleo remunerado. En ese sentido, en la OIT se estaba trabajando para regular la no discriminación en el empleo por razón de responsabilidades familiares para hombres y mujeres, que se traduciría en el C156, convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, aprobado en 1981.

Las elecciones sindicales de 1978 sirvieron para cambiar la actitud de las trabajadoras ante los sindicatos, con el incremento del número de afiliadas, aunque se mantuvo la desproporción respecto a los varones. Los datos que se manejaban eran de un 10 a 12 por ciento de mujeres delegadas, sobre un 25 por ciento de trabajadoras.

A tenor de estas cifras, en las conclusiones de las Jornadas se afirmaba la necesidad de incrementar la presencia de las mujeres en la acción sindical cotidiana, en la negociación de convenios, más allá de la participación concreta de las secretarías de la Mujer. Se consideraba que, gracias a ello se aumentaría la vinculación de las trabajadoras en la vida sindical y se lograría que se incluyeran en los convenios reivindicaciones específicamente femeninas, como la igualdad salarial, la supresión de las categorías femeninas y el acceso de las trabajadoras a todas las categorías, el cambio de puesto de trabajo de la embarazada y la obligación de su reingreso tras la excedencia por maternidad.

Por otra parte, también era necesario potenciar la participación de las mujeres en los Comités de Empresa y en todos los

órganos sindicales, por lo que habría que hacer un llamamiento a las trabajadoras para que se presentasen en las candidaturas de CCOO, así como extender una pedagogía sobre los compañeros para que no dificultaran, sino que favorecieran la presentación de estas candidatas.

Las reivindicaciones que se plasman en estas Jornadas, y que se demanda que sean asumidas por todo el sindicato ante la negociación colectiva y la acción sindical, marcarían las líneas de trabajo que han sido centrales hasta la actualidad. En cuanto a los aspectos fundamentales de este pliego reivindicativo, se pueden señalar los siguientes.

- *Mantenimiento del porcentaje actual de mujeres en la plantilla*

Uno de los problemas a los que se estaban enfrentando las mujeres radicaba en que algunas empresas estaban haciendo frente a la crisis a través del despido de las trabajadoras. Por ejemplo, en General Electric se había presentado un expediente de regulación de empleo que seleccionaba: absentistas, disminuidos físicos, presentistas y mujeres casadas, solteras o viudas con familiares a su cargo. Además, se vinculaba la negociación del convenio colectivo de 1980 a la aceptación de esta regulación. Esto había producido la división sindical, el enfrentamiento entre mujeres y hombres por el derecho al empleo y la progresiva amortización de puestos de trabajo de mujeres²¹.

- *El derecho al reingreso tras la excedencia por maternidad*

Tal y como informaban en uno de los documentos, en Metal Mazda, entre 1977 y 1979, habían reducido 200 de 1.500 puestos de trabajo, siendo el 86 por ciento mujeres, pese a ser el 40 por ciento de la plantilla, y 37 de esos puestos eran de excedencias por maternidad que no se habían readmitido.

- *Control por el Comité de Empresa de las altas y bajas, despidos, incluso voluntarios, y amortizaciones de puestos de trabajo, así como de los sistemas de clasificación y ascensos.*

En las Jornadas también se denunciaba el poco control que los comités y secciones sindicales tenían de los despidos individuales y pactados. Aunque a veces también los sindicalistas

²¹ “GEE: No a la regulación de empleo preferente para las mujeres”, Secretaría de la Mujer de CCOO de GEE, AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*, SM 4/5.

daban menos importancia a los despidos femeninos, en otros casos empezaban a tener en cuenta a las mujeres. Este había sido el caso en Gallina Blanca, donde se luchó contra los despidos pactados con amortización de puestos y en la negociación del convenio del Textil, donde se incluyó el mantenimiento de la proporción entre hombres y mujeres en las plantillas.

- *Formación profesional y acceso a todas las categorías sin discriminación. Algo que sabemos que no se daba en la realidad y que se tuvo que luchar en el ámbito de la negociación colectiva.*
- *A igual cotización a la Seguridad Social, igualdad de derechos.*

Las trabajadoras no generaban derechos para las prestaciones de orfandad, viudedad y en la inclusión en la cartilla médica del marido.

- *Servicios Sociales, especialmente guarderías, en los barrios, adaptados a los horarios laborales. Del debate sobre las guarderías en empresas o en barrios, se había concluido que era más beneficioso para las trabajadoras que estas estuvieran en los barrios.*
- *Permiso retribuido, indistintamente para el padre o la madre, para la atención de hijos enfermos.*

Esta demanda surgía también de la necesidad de limitar la incidencia en las trabajadoras del endurecimiento del despido por absentismo, puesto que eran ellas mayoritariamente las que se ausentaban para cubrir las necesidades de dependientes, hijos/as, ancianos/as y enfermos/as. Además, este supuesto mayor absentismo femenino en función de las responsabilidades familiares era un elemento discriminatorio que había servido incluso para pagar menos a las mujeres, se ausentaran o no del puesto de trabajo. Tal y como se señalaba en un documento de las Jornadas, en los Planes de Desarrollo de los años 60 se había cuantificado esta supuesta menor productividad de las mujeres y se había concretado en un “coeficiente reductor” del salario femenino, que no se había suprimido hasta 1979 en el Metal de Barcelona, y se había combatido en el convenio de Artes Gráficas. Ya en el año 1976 las mujeres de este sector habían denunciado la existencia de oficios complementarios femeninos que tenían menos puntuaciones que los peones, aunque fueran encargadas²².

²² *Gráficas*, 5, 11/11/1976.

- *Creación de los centros de orientación sexual y anticoncepción de la Seguridad Social tal como fue aprobado por el Parlamento.*
- *Participación sindical en la orientación de los servicios médicos de empresa (prevención del cáncer, enfermedades profesionales, condiciones de trabajo...)*
- *Control de los agentes físicos (posturas, ruido, radiaciones...) y de los tóxicos que puedan producir trastornos en el embarazo, abortos blancos o malformaciones del feto.*
- *Regulación laboral del Servicio Doméstico. Siempre aparece porque no se consigue.*
- *Supresión de los trabajos a domicilio. Hasta su desaparición incorporación a la Seguridad Social, equiparación salarial y participación sindical²³.*

Respecto al Estatuto de los Trabajadores, la SCM ponía de manifiesto los temas que dejaba pendiente en relación al trabajo de las mujeres. Entre la propuesta unitaria que habían elaborado las centrales sindicales, destacaba la inclusión del Servicio Doméstico en la norma, la derogación de las prohibiciones proteccionistas, igual retribución por salario “al que es atribuible un valor igual”, derecho a reingreso automático tras la excedencia por paternidad o maternidad, permisos retribuidos para atención a menores enfermos y equiparación en la Seguridad Social. Sin embargo, estas reivindicaciones no fueron atendidas, y desde las SM continuarían con sus demandas (Moreno, 2012).

El movimiento feminista, del que las SM formaban parte, estaba en contra del Estatuto porque no abordaba los problemas de las trabajadoras. De hecho, la Coordinadora Estatal de Organizaciones Feministas aprobó una Resolución sobre el Estatuto del Trabajador con respecto a la Mujer, en el transcurso de una reunión, celebrada en Madrid, los días 17 y 18 de noviembre, en la que denunciaba *que la situación de discriminación laboral que sufre la mujer trabajadora, se mantiene y aún se agrava en el Estatuto del Trabajador que se discute en la Comisión de Trabajo del Congreso*²⁴.

²³ AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*, SM 4/5.

²⁴ AHTF1M, *Subfondo de la de la Secretaría General Confederal (Marcelino Camacho, 1976-1987)*, SG 27/02.

La SCM también analizaba la política de empleo del Gobierno en relación con las mujeres. El Gobierno de UCD había implementado un programa de empleo femenino, por un lado, presionado por el movimiento feminista y sindical, por otro, azuzado por la posición internacional sobre empleo femenino que se había planteado en la reunión de la OCDE, la 66ª Conferencia de la OIT o la Conferencia Mundial Sobre las Mujeres, impulsada por Naciones Unidas, celebrada en Copenhague. Estos dos elementos, presión feminista y contexto internacional, serán fundamentales a lo largo de todo el periodo estudiado para desarrollar la igualdad de oportunidades en nuestro país.

En este caso, las propuestas eran más de cara a la galería que con intención de transformación, pues se enfocaba a promocionar la formación de cooperativas así como el trabajo autónomo de las mujeres. Por su parte, la SCM incidía en la necesidad de articular otras medidas, tales como: control de los despidos selectivos, medidas para compatibilizar el trabajo y la maternidad, derecho al reingreso tras excedencia por matrimonio y maternidad, contrataciones innominadas, seguro de paro para los regímenes especiales agrícola y servicio doméstico, y defensa de las reivindicaciones femeninas por parte de los sindicatos. Como vemos, propuestas más realistas y efectivas, que han llevado mucho tiempo poner en marcha de manera eficaz²⁵.

No obstante, se creó, en diciembre de 1981, una Comisión para el seguimiento del Convenio de Copenhague en materia de empleo femenino, de la que formaron parte la Subdirección de la Mujer del Ministerio de Cultura, los partidos políticos UCD, PSOE y PCE, los sindicatos CCOO, UGT y USO y diversas asociaciones de mujeres y organizaciones sociales²⁶.

La SCM trabajaba por la igualdad laboral de las mujeres tanto hacia el externo, como hacia el interno del sindicato. En relación con esta última faceta, en el transcurso de las Jornadas de Acción Sindical celebradas en 1981 por CCOO, la SCM propuso una serie de enmiendas que destacaban la problemática de las mujeres trabajadoras y su manera de abordarlas. En el contexto de la campaña por la regulación del trabajo de las empleadas domésticas, se informaba de sus reclamaciones a la Administración, desoídas hasta el momento. Los problemas que destacaban

²⁵ AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*, SM 4/5.

²⁶ AHTF1M, *Subfondo de la de la Secretaría General Confederal (Marcelino Camacho, 1976-1987)*, SG 27/4.

en esas Jornadas eran el desempleo juvenil y el femenino, que además podían ser utilizados para armar un enfrentamiento entre distintos colectivos de trabajadores en un contexto de crisis económica y despidos. Ante la posibilidad, que estaban constatando, de que hubiera una presión social para que las mujeres dejaran sus empleos, la SCM demandaba precisamente la necesidad de una política de fomento del empleo femenino, así como del control sindical de las bajas voluntarias indemnizadas y de las readmisiones tras las excedencias por maternidad, que se estaban traduciendo en una salida de las mujeres del mercado de trabajo.

Las reivindicaciones eran las mismas en las que se venía insistiendo en diversos documentos y reuniones. Lo primero era necesario llevar a cabo cambios sobre la legislación heredada del Franquismo, como la legislación laboral proteccionista, que era un obstáculo para la equiparación de las mujeres en el mercado laboral. Por otro lado, se denunciaba que los cambios en el Código Civil no se habían trasladado a la Seguridad Social, y las mujeres obtenían menores prestaciones por las mismas cotizaciones. En concreto los pluses familiares, las pensiones o los beneficiarios dependientes del asegurado. En este contexto, la UDC había presentado una proposición de Ley sobre regulación de la Seguridad Social de las amas de casa.

En este contexto se había creado en 1979 el denominado Sindicato Autónomo de Amas de Casa, que se había dirigido a CCOO para demandar apoyo a sus propuestas sobre Seguridad Social de las amas de casa, en la que esta labor sería una actividad laboral de carácter especial. Desde la SCM se exigía una toma de postura de CCOO ante estas propuestas. Ellas no entraban a valorar las mismas, pues lo consideraban complejo, y el movimiento feminista tampoco estaba dando una respuesta unitaria²⁷.

²⁷ <https://www.laizquierdadiario.com/Cuando-el-trabajo-domestico-dejo-de-ser-invisible>



Manifestación reclamando formación profesional para las mujeres. Colección fotográfica de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. AHTF1M.

Sin embargo, lo que la SCM argumentaba era que estas iniciativas en España venían de los grupos conservadores, aunque la UGT también estaba a favor, que se aprovechaban de la crisis económica para incidir en el regreso de la mujer al hogar y para esconder el problema del desempleo femenino. Por ello, consideraban que el debate debía ir por otro lado, por defender una Seguridad Social que fuera un derecho para toda la ciudadanía y la elaboración sindical de un Plan de Empleo Femenino que cimentara el derecho individual de las mujeres a un empleo que garantizara su independencia económica²⁸.

Paralelamente, en el contexto del desarrollo concreto del Estatuto de los Trabajadores, desde la SCM se incluían unas apreciaciones acerca de su incidencia en el empleo femenino. Destacaban que en el Decreto sobre las prácticas de formación de trabajadores jóvenes no se exigía la contratación innominada, lo que podía acarrear discriminaciones. Por otro lado, las medidas de fomento del empleo no tenían en cuenta la situación de las mujeres mayores de 25 años que no habían trabajado nunca, o habían salido del mercado laboral para asumir cargas familiares, como se ponía en manifiesto en su no inclusión en los grupos que podían acogerse a los contratos a tiempo parcial. En la

²⁸ ANEXO 17: Sobre la Seguridad Social para las amas de casa. Enmiendas de la SM a las IV Jornadas de Acción Sindical 1981. AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*, SM 7/10

enmienda sugerían que se abriera esta posibilidad a través de la negociación colectiva²⁹.

Las jornadas que iba celebrando la SCM iban abordando paulatinamente los principales problemas de las mujeres asalariadas, así como las medidas para combatirlos. De esta manera, las III Jornadas, ya con Teresa Nevado en la SCM, se centraron en “un programa de fomento del empleo femenino”. Estas se organizaron los días 1 al 3 de octubre de 1982. Las propuestas que la SCM llevó a estas Jornadas tenían como objetivo hacer de contrapeso a las patentes discriminaciones que sufrían las trabajadoras en el mercado laboral. Entre las medidas planteadas destacaba la demanda política de medidas legislativas que potenciaran la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Unas leyes que garantizaran la plena igualdad salarial, el acceso y la promoción a todas las categorías, el no despido en función de género y el control de las ofertas de trabajo para que no fueran discriminatorias. En esta línea, se demandaba la revisión de la legislación proteccionista y su sustitución por una legislación general de salud laboral. También se reivindicaba la opción de que el trabajo a tiempo parcial se extendiera a las mujeres mayores de 25 años que quisieran entrar por primera vez o reingresar en el mercado de trabajo. La SCM era consciente del peligro que entrañaba el contrato de trabajo a tiempo parcial, como luego se ha comprobado, pero en esos años era imperativo favorecer la entrada en el mercado de trabajo de las mujeres. Se solicitaba también que el Estado favoreciera esta entrada mediante medidas de acción positiva. En relación con esto, consideraban que debería crearse un organismo dentro de la Administración que potenciara la igualdad de derechos entre mujeres y hombres³⁰.

²⁹ ANEXO 16: Sobre los decretos de desarrollo del Estatuto de los Trabajadores (su incidencia en el empleo femenino). *Ibidem*.

³⁰ AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*, SM 4/6.

Jornadas organizadas por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (1979-1993)		
I Jornadas	17 y 18 de marzo de 1979	Proteccionismo y discriminación de la mujer en la legislación laboral.
II Jornadas de	28 y 29 de junio de 1980	La repercusión de la crisis económica en la situación del empleo de la mujer.
III Jornadas	1 al 3 de octubre de 1982	Un programa de fomento del empleo femenino.
IV Jornadas	3 y 4 de diciembre de 1983	Mujer y participación sindical.
V Jornadas	26 y 27 de abril de 1986	La economía sumergida en el caso de las mujeres.
VI Jornadas	21 y 22 de octubre de 1989	Mujer y salud laboral.
VII Jornadas	8 y 9 de junio de 1991	Consolidar, crecer, avanzar.
Jornadas sobre Ordenanzas Laborales	Jornadas sobre Ordenanzas Laborales	

Las siguientes jornadas se centrarán en el desarrollo de los cauces de participación de las mujeres en el ámbito sindical. Mientras que las anteriores jornadas sirvieron para detectar y ofrecer soluciones a los asuntos más espinosos del trabajo extradoméstico femenino, en estas se orienta la reflexión más hacia el interno del CCOO. De tal manera que las IV Jornadas de la SCM llevarán por título “Mujer y participación sindical”, y se celebrarían los días 3 y 4 de diciembre de 1983. Este será también un contexto nuevo, puesto que se acababa de crear el Instituto de la Mujer, con Carlota Bustelo al frente.

Las distintas ponencias presentadas tratarán los temas más destacados de la relación entre las mujeres y el sindicalismo. En la primera, que abordaba la tradición sindical respecto al feminismo, ponía de manifiesto las controversias que se presentaron en los primeros años de la industrialización, tema estudiado en el bloque 1. Destacaban dos elementos, el argumento de la competencia a la baja de las obreras sobre el salario de los varones, y el recelo de los sindicatos históricos ante el feminismo burgués. En ese contexto, tanto en los años 30, como en los 70, las mujeres sindicalistas fueron conscientes de que los temas de rango sindical son los temas grandes, estructurales, mientras que los temas pequeños, secundarios o ignorados serán los que tengan que ver con la división sexual del trabajo, el machismo, la doble jornada, el aborto o la sexualidad.

Frente a esta situación, en la ponencia se argumentaba que el feminismo aporta a la lucha de clases una visión más integral y globalizadora. Pone de manifiesto que además de la clase existen otras relaciones de dominación transversales, como la de los hombres sobre las mujeres, basadas en la división sexual del trabajo que atraviesa toda la sociedad a lo largo de la historia. Desde la ideología de las dos esferas, una privada adscrita a la mujer y otra pública, adscrita al varón, se considera “natural” que el acceso al empleo de las mujeres esté determinado por su responsabilidad familiar. De esta manera se configura un mercado de trabajo femenino caracterizado por la baja cualificación, las bajas categorías y los bajos salarios. En este contexto, mientras que el paro femenino es invisible y no importa socialmente, puesto que su papel central se encuentra en la familia, el paro masculino es un desastre, pues su objetivo es el de mantenedor económico de la unidad familiar.

En esta ponencia se denunciaba además que, desde el sindicalismo se considera que esta situación no tiene nada que ver con las luchas en las fábricas, con lo que se considera lucha sindical estrictamente, por lo que, de hecho, dan por buena la división de esferas. Por otro lado, las trabajadoras estarían muy condicionadas por el papel asignado en la familia.

Respecto al sindicalismo que se estaba estructurando en ese momento, en esta ponencia se ponía de manifiesto que uno de los principales problemas radicaba en que el sindicalismo cotidiano era cosa de hombres y así estaba asumido por la organización. En la práctica sindical del día a día no se tenía en cuenta la doble jornada que asumían las mujeres, ni que estas se enfrentaban a más obstáculos en la esfera pública, que estaba definida como un espacio masculino. Por el contrario, se consideraban universales los problemas que eran estrictamente masculinos.

Para luchar contra esa tendencia se consideraba necesario abordar en el sindicato otro tipo de problemática, tal como: independencia económica, reparto del trabajo doméstico y cuidado de los hijos e hijas, derechos sexuales y reproductivos, servicios colectivos, agresiones sexuales y machismo. En la ponencia se señalaba que desde la dirección del sindicato se veía con buenos ojos la reivindicación del derecho a un salario familiar, mientras que desde la perspectiva de las sindicalistas ese objetivo era utópico e irresponsable. El derecho que había que reivindicar era el de un puesto de trabajo para todas las personas, así como el derecho a un subsidio de paro indefinido por persona. Para lograrlo era

necesario dar la batalla en un doble escenario, en la concepción “masculinizada” del sindicalismo y en la estrategia sindical.

Por todo ello, se concluía, era necesaria la interrelación entre el movimiento feminista y el sindical: *en la medida que el movimiento feminista va cogiendo fuerza, sus ideas repercuten en bastantes mujeres del sindicato y empieza la batalla por ir cambiando el sindicato.*

A partir de estas reflexiones se pasaba a desarrollar los ejes de trabajo y la forma de organización, especialmente desde la SCM. En los documentos sindicales se entendía como una acción sindical hacia los sectores específicos, todos los que no se ajustaban al modelo de obrero arquetípico, es decir: funcionarios, emigrantes, técnicos y cuadros, jóvenes... y mujeres. Por lo tanto, la acción general del sindicato se enfocaba a los problemas de este colectivo como si fuera el modelo universal. Sin embargo, se señalaba *que quedan pocos “trabajadores hombre, adulto, eficiente, productivo, con puesto fijo y sin otras cargas sociales” y desgraciadamente, la acción general de los sindicatos a ellos va dirigida*³¹.

Todo este argumentario, les servía a las ponentes para destacar lo necesaria que eran las secretarías de la Mujer. En este documento se hacían eco también de la creación en UGT de un Departamento de la Mujer Trabajadora, en la ponencia de su último congreso sobre “Mujer trabajadora”. Según los documentos, su función principal era la de afiliar a más mujeres y potenciar su participación en el interior de las estructuras del sindicato, pero no hacía alusión al movimiento feminista que, según el mismo documento tenía a las mujeres de CCOO como punto de referencia en materia laboral.

Por otra parte, también se reconocía que el encuentro entre sindicalismo y feminismo en CCOO en ocasiones era conflictivo y hacía estallar algunas contradicciones internas. En la SCM la concepción era mixta, pero en ella solo participaban mujeres, mientras que en las estructuras de dirección el 90 por ciento eran hombres. Obviamente había más porcentaje de mujeres en las ramas feminizadas, donde la mayoría había desempeñado previamente su papel en el sindicato en puestos clásicos. En este contexto es en el que surge el problema de la doble militancia de las mujeres sindicalistas, tanto dentro de CCOO, donde son vistas como feministas, como fuera, en el movimiento feminista, donde se considera que estas privilegian la reivindicación de clase.

³¹ Ibidem, p.22.

Tal y como lo describe Mónica Moreno:

Las partidarias de la doble militancia eran mujeres de partidos de izquierda, en especial el PCE, el PTE, el MC y la LCR, y organizaciones como el FLM o AUPEPM, que vinculaban la opresión de las mujeres a la opresión obrera, pero proponían una revisión de los análisis marxistas para integrar las reivindicaciones feministas. Aquellas que defendían la militancia única en el movimiento de mujeres, como los Colectivos Feministas, el Partido Feminista dirigido por Lidia Falcón o LAMBROA, denunciaban el carácter androcéntrico del mundo político y planteaban el feminismo como una alternativa política global (Moreno, 2012, 90).

Los principales ejes de trabajo que se proponían en estas IV Jornadas serían:

- Eliminación de la discriminación legal de las mujeres.
- Impulso de la discriminación positiva.
- Información y difusión de los temas sobre derechos de las mujeres.
- Participación en el movimiento feminista. En este sentido, en junio de 1983, CCOO había participado en las II Jornadas de la Mujer organizadas por la Asociación de Mujeres de Tetuán, en la mesa de “Mujer y trabajo”.
- Trabajar por un sindicalismo más adecuado a la realidad de los sujetos productivos. En estos años habían empezado a tener cierta relevancia en el contexto de la lucha sindical algunos sectores feminizados del sector servicios. Este sería el caso de la limpieza de edificios y locales, encuadrada en la Federación de Actividades Diversas. Ya en 1976 y 1977 se habían organizado huelgas y manifestaciones en Sevilla, en las limpiezas de hospitales. En 1979, CCOO y UGT convocaron una huelga conjunta en apoyo de las reivindicaciones planteadas en la negociación del convenio colectivo. A las demandas salariales se unían las referentes a los derechos sindicales y a la salud laboral, puesto que se trabajaba con productos tóxicos y no se reconocía en los convenios. En 1982 se volvía a convocar huelga en la negociación del convenio en Madrid, donde los puntos fuertes eran el Aeropuerto de Barajas y el Metro. El tema más debatido fue la extensión de la cláusula de subrogación (Muñoz, 2017, 125-126).

En cuanto al tema organizativo, en las Jornadas se abogaba porque las secretarías de la Mujer estuvieran dentro del sindicato. Paralelamente se ofrecía la posibilidad de una participación abierta por parte de mujeres feministas, aunque no pertenecieran al sindicato, y se abogaba por un equilibrio, que en ocasiones

se mostraba complicado, entre autonomía e integración. También se decidió la publicación de una revista: Trabajadora. Esta publicación se inició en otoño de 1984, aunque con anterioridad se habían publicado boletines bajo esa cabecera, con el objetivo de visibilizar la presencia de las secretarías de la Mujer en el sindicato, lo que les ayudaría a articular la agenda de las mujeres en las estructuras sindicales y para que fuera un punto de encuentro, referencia, reflexión y debate entre las feministas sindicalistas (Bravo, 2007).

Siguiendo con la propuesta organizativa, se constataba que desde el I Congreso Confederal, en el que se decide la creación de la Secretaría de la Mujer, hasta ese momento, solo la secretaria confederal tenía cierta fuerza. En el resto de territorios y ramas la situación era muy heterogénea. Por lo tanto, se planteaba la necesidad de extender la SM, primero a los territorios, que era donde más se había trabajado, por lo que cada Ejecutiva territorial debería nombrar una SM que se incluyera en el Secretariado.

Otro problema que se destacó en las Jornadas fue la falta de datos desagregados por sexo, imprescindibles para conocer en profundidad la afiliación femenina y poder así articular estrategias en virtud de esa información, además de demandar una representación en los órganos de dirección que visibilizara esta afiliación. Otro contratiempo que estaba encontrando la SCM era que las pocas mujeres que había en los niveles superiores de la estructura de CCOO mantenían un planteamiento sindical clásico, y no respaldaban sus propuestas específicas, por lo que aumentaba la necesidad de que representantes de las SM estuvieran presentes en la negociación colectiva para incluir los temas de las mujeres en las plataformas de los convenios. Como conclusión se instaba a la creación de las SM de rama y a articular un trabajo conjunto, como el que habían desarrollado con la federación de Actividades Diversas en el sector del servicio doméstico.

Este sector ha carecido siempre de las mínimas condiciones laborales, siendo además un empleo muy feminizado. En los inicios de la democracia, desde CCOO se intentó lograr una regulación que superara las limitaciones de las relaciones laborales de carácter especial, como era el empleo doméstico. También fue excluido del Estatuto de los Trabajadores, pese a las movilizaciones y manifestaciones llevadas a cabo por este colectivo. En diciembre de 1977 CCOO presentaba al Ministerio de Trabajo un Proyecto de Ordenanza de Trabajo del Servicio Doméstico, que implicaba unos derechos laborales básicos, pero no se aceptó

(Muñoz, 2017, 105-108). Finalmente se publicó el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. En palabras de la SCM: *este decreto es claramente reaccionario y discriminatorio respecto a la legislación laboral general, amén de recoger unos mínimos netamente inferiores en salario y condiciones de trabajo a las medias habituales del sector en estos momentos*³².



Concentración de empleadas de hogar. 1978. AHTF1M.

En estas IV Jornadas la SCM también realizaba un balance global en el que destacaba la narrativa sobre el surgimiento de las secretarías de la Mujer. De hecho, consideraba que el movimiento feminista había tenido en su origen muchas formas organizativas, siendo una de ellas las secretarías de la Mujer que nacieron ligadas a los sindicatos obreros. Desde un principio las SM se autodefinen como un movimiento feminista que se desarrolla dentro de las CCOO cuando estas aún no se habían configurado como un sindicato, en torno a 1976, un movimiento procedente de distintos sectores políticos de izquierda que encuentran acogida en este movimiento sociopolítico que, en sus orígenes, son las CCOO. Su punto de encuentro era la oposición democrática anti-franquista. En este contexto confluyen una situación política de transición, unas movilizaciones obreras muy importantes y también unas significativas movilizaciones feministas. Entre estas

³² *Gaceta Sindical*, 38 [1985], p.32.

destacaron: I Jornadas por la liberación de la mujer en 1975, manifestaciones contra la penalización del adulterio, I Jornadas catalanas de la dona en 1976, I Asamblea de la mujer en Vizcaya también en 1976, las Jornadas estatales de las mujeres trabajadoras, organizadas en febrero de 1977, y a partir de ahí las primeras asambleas de la mujer de CCOO y también de UGT.

Todos estos ingredientes estarían en el origen de las SM, que aunarían desde el principio el feminismo con las reivindicaciones laborales y democráticas.

Cuando se acepta este frente de trabajo, existía un radical malentendido sobre sus objetivos entre los/las sindicalistas en general y las sindicalistas con una cierta sensibilización feminista. Mientras los primeros trataban de atraer a más mujeres al sindicato, las segundas intentaban crear un ámbito receptivo, un lugar de encuentro, una posibilidad de trabajo para realizar una síntesis entre sus vivencias y preocupaciones como mujeres y su realidad cotidiana como personas integradas en el mundo laboral [...]

La existencia de una memoria organizativa -UGT- frente a su inexistencia en CCOO -junto a la presencia de un mayor talante progresista entre la gente que formaba parte de CCOO en aquellos años-, explican por qué sólo este sindicato pudo ser receptivo a la influencia del movimiento feminista [...]

Pero de no haber existido un movimiento feminista relativamente pujante en aquellos años podemos dudar de si en el sindicato se hubiera planteado el problema.

Lo que conocemos como SCM en un principio es, digamos que la representación en la estructura organizativa de las comisiones de la mujer que sostienen a esta secretaría. En el periodo anterior al I Congreso se produce un debate entre las mujeres que trabajan en temas feministas sobre la forma de organización más pertinente. En la I Asamblea de CCOO de Madrid, celebrada en marzo de 1977, se había planteado un debate sobre la mejor manera de organizar a las mujeres feministas dentro del sindicato. Una se centraba en una comisión de la mujer paralela al sindicato, con relativa autonomía y la otra incidía en su entronque en la estructura confederal, como un frente de trabajo más. Lo cierto es que, en la práctica, se conjugaban las dos opciones, lo que daba lugar, en ocasiones, a indeterminaciones que lastraban la eficacia del trabajo de las secretarías de la mujer. En el primer congreso se consolidaron las secretarías en Cataluña, Madrid, País Valencià, Aragón y Euskadi, gracias a la existencia de una Comisión de mujeres plenamente integrada en la vida sindical. Respecto a las federaciones, destacaba el textil, puesto que siempre había habido una fuerte afiliación femenina y un grupo de dirigentes con perspectiva feminista muy cohesionado. También había una

SM en la Federación de Transportes y Comunicaciones, donde destacaba Telefónica. Por otra parte, la actuación en la práctica sindical en los sectores feminizados había impulsado la organización de mujeres en el sindicato. Destacaba el sector de la piel, donde CCOO había solicitado un conflicto colectivo por la existencia de discriminación salarial en el convenio; así como en Actividades Diversas, donde se había creado una comisión gestora con participación de la SCM.

El balance de resultados obtenidos hasta la celebración de las Jornadas era bastante positivo. Se constataba que se había producido un cambio considerable en toda la estructura sindical en relación con los temas específicos de las mujeres. Por otro lado, también se apreciaba una influencia notable de la SCM en el ámbito feminista, donde se había conseguido que el tema del trabajo estuviera en el núcleo central de sus reivindicaciones y que la SCM fuera un referente en el mismo.

Ahora bien, en las relaciones con el movimiento feminista también se produjeron desencuentros por el distanciamiento de este de los partidos de izquierda y, en general por su exigencia de militancia única, frente a la doble militancia de las feministas de CCOO. Ante este panorama, la SCM reivindicaba el papel de las secretarías en el seno del sindicato y del movimiento obrero por la existencia de una doble explotación de las trabajadoras, tanto como mujeres, como por asalariadas.

Finalmente, en las conclusiones de las IV Jornadas de la mujer de CCOO se destacaban los siguientes puntos:

1. Reafirmación del papel de las SM para que el sindicato considere y dé respuesta a los problemas de las trabajadoras.
2. Plantear de cara al proceso congresual que se constituyan SM en todos los estratos del sindicato, y que se las dote de los medios y apoyos pertinentes.
3. Reafirmar a su vez el papel de la SM dentro del movimiento feminista. Lo que era más sencillo, puesto que su participación en las distintas jornadas y plataformas organizadas por el movimiento feminista eran insoslayable. Se puede destacar en este sentido la ponencia que la SCM realizó en las Jornadas “10 años de lucha del movimiento feminista”, con un balance de la situación laboral de las mujeres en esos últimos diez años, haciendo especial hincapié en el servicio doméstico³³.

³³ AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederada de la Mujer de CCOO*, SM 8/1.

4. Plantear la necesidad de realizar una campaña que reivindique los derechos de la mujer trabajadora, especialmente el derecho al empleo, que ponga al Gobierno en la situación de abordar políticamente este problema. Relacionar esta campaña con una demanda a nivel europeo. En esta línea, se realizó la campaña: “Carta de los derechos de la mujer trabajadora”, apoyada por la SCM, el MDM, el PCE, la LCR, el MC, el Departamento de la Mujer de UGT, la Secretaría de la Mujer de USO y distintas organizaciones feministas.
5. Exigencia del derecho al trabajo individual, por lo que se oponían a la preeminencia del cabeza de familia a la hora de acceder a prestaciones por desempleo en el contexto de la crisis económica.
6. Solidaridad con todas las luchas que protagonizan las mujeres por sus derechos en los distintos ámbitos sociales.
7. Exigencia del derecho al aborto libre y a cargo de la Seguridad Social. En esta línea, demanda de finalización y sobreseimiento de juicios por realizar abortos. Desde los inicios de la Transición, tanto desde CCOO en general, como de la SCM en concreto, se reivindicó el derecho de las mujeres a decidir sobre su propio cuerpo y se apoyaron cuantas campañas y movilizaciones se realizaron para conseguir el cambio legislativo y sacar de las cárceles y los juzgados a las mujeres detenidas por la práctica de abortos y el personal médico que hubiera intervenido. En 1979, en el contexto del procesamiento por aborto de 11 mujeres de clase obrera de Basauri, se puso de manifiesto la alianza de sindicatos y partidos políticos de izquierda con el movimiento feminista en su lucha por alcanzar los derechos de las mujeres, entre los que se encontraba el derecho al aborto. El juicio fue suspendido y retomado en 1981. En una resolución de 21 de junio de 1981, CCOO ratificaba la reivindicación aprobada en el I Congreso de legalización del aborto voluntario: es inseparable la equiparación de la mujer en el trabajo, del dominio pleno de su maternidad. También se apoyaron desde los centros de trabajo las acciones populares para conseguir el sobreseimiento de los juicios por aborto, la amnistía para las condenadas y la legalización del aborto.

Tras años de reivindicaciones, finalmente se aprobó la Ley Orgánica 9/1985, de 5 de julio, que despenalizó el aborto inducido en tres supuestos: riesgo grave para la salud física o mental de la embarazada, violación o malformaciones. Ahora bien, esto fue después de que el Tribunal Constitucional se pronunciase a favor de su constitucionalidad.



Manifestación por el derecho al aborto.

Colección fotográfica de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. AHTF1M.

Las siguientes jornadas organizadas por la SCM se celebraron tres años después, durante los días 26 y 27 de abril de 1986. En esos años se habían acelerado las disposiciones en materia de derechos de las mujeres. Frente a las jornadas anteriores, con un contenido sociopolítico muy fuerte, se volvió a poner el acento en el tema económico, en este caso con el objetivo de determinar el alcance del fenómeno de la economía sumergida en el caso de las mujeres. Esta forma de trabajo ha sido muy habitual para la supervivencia de las familias. Sin embargo, el aumento del número de empleadas, en principio, debía haber limitado esta práctica, que condiciona el acceso de las mujeres a los derechos asociados al empleo formal. El servicio doméstico había sido y seguía siendo uno de los principales sectores del trabajo femenino en la economía sumergida que, pese a la ley de 1985, iba a seguir siendo así de manera generalizada, por lo que en estas jornadas se denunció esta frustrante normativa.

Las conclusiones de la jornada ponían de manifiesto que en una nueva coyuntura de crisis la economía sumergida resurgía con fuerza, vinculada a la economía formal, pero segmentada en función de la división sexual del trabajo. De esta manera, se denunciaba que se estaba expulsando a las mujeres del mercado central de trabajo y se las estaba condenando a la economía sumergida, con las consecuencias por todos conocidas de sobreexplotación, dependencia del varón y reforzamiento de roles³⁴.

Las siguientes jornadas, otros tres años después, se centraron en el binomio “Mujer y salud laboral”, y se celebraron los días 21 y 22 de octubre de 1989. En esa fecha ya estaba al frente de la SCM María Jesús Vilches. Previamente a la celebración de esta jornada, en abril de 1989, la SCM, junto al DM de UGT, habían participado en el seminario coordinado por el Fórum de Política Feminista titulado: “Mujer, Trabajo y Movimiento Feminista”, en el que precisamente se abordaba la influencia del pensamiento feminista en las organizaciones sindicales en España. Curiosamente este es prácticamente el mismo título que el que encabeza este estudio.



Begoña San José y María Jesús Vilches, primera y tercera SCM respectivamente. Colección fotográfica de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. AHTFIM.

Esta jornada se desarrolló en el contexto de la propuesta de una nueva ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para elaborar propuestas que se pudieran incluir en la misma. Las conclusiones

³⁴ *Ibidem*, SM 4/8.

a las que llegaron se pueden resumir en la constatación de la existencia de unas características específicas de la salud laboral de las mujeres, que se veía determinada por factores sociales concretos. Por esta razón era necesaria la elaboración de una metodología de análisis de las enfermedades laborales que tuviera en cuenta las especificidades que afectaban a las mujeres. El principal problema para las trabajadoras se centraba en la existencia de una doble jornada, en el trabajo y en el cuidado, por lo que se incidía en la necesidad de que el Estado asumiera su responsabilidad en el cuidado de personas ancianas, enfermas y menores. También se conminaba al Gobierno a legislar en temas de planificación familiar y salud reproductiva, así como a abordar el trabajo sumergido y sin protección de las prostitutas. Finalmente, se hacía partícipe a todo el sindicato de estas conclusiones para que las conociera, asumiera y colaborara para su desarrollo³⁵. Desde muy pronto se puso de manifiesto que los condicionantes sociales y los roles tradicionales determinaban no sólo las posibilidades de las mujeres en el mercado de trabajo, sino su propia salud.

Para finalizar este apartado se va a abordar someramente la evolución de las plataformas reivindicativas en temas de género entre 1981 y 1994. De esta manera, se realizará una aproximación a cómo se han ido implantando determinados conceptos sobre la igualdad que hoy en día nos son totalmente imprescindibles. En el año 1981, en un contexto de crisis económica, las reivindicaciones que se impulsaban desde la SCM se centraban en demandas básicas, como que las reducciones de plantilla no fueran a costa de las mujeres; la eliminación de las categorías complementarias femeninas; la no discriminación en el acceso a las categorías y la igualdad salarial; una formación profesional no segregada; un permiso por cuidado de hijos/as indistinto para el padre o la madre; el regreso automático tras la excedencia por maternidad; subvenciones para guarderías y salud laboral en el embarazo.

Estas eran discriminaciones muy visibles, heredadas de la legislación y la manera de actuar durante la dictadura, que fueron limándose durante los primeros años de la democracia, aunque no se consiguieron todas ellas. Eso no fue óbice para que se siguieran reclamando cuestiones básicas, que iban subiendo peldaño a peldaño en la escalera de la igualdad laboral. Así, en 1985 se demandaba que constara expresamente en la normativa laboral

³⁵ *Ibidem*, SM 4/9.

que las mujeres podían acceder a todas las categorías. Se empieza a hablar de igualdad salarial para categorías equivalentes, de igualdad en la responsabilidad familiar, de prohibición de despido durante el embarazo, y de que las mujeres cobrasen el 100 por cien del salario en la baja de maternidad.

En 1988 se exige la igualdad de oportunidades en el trabajo, para lo cual se necesitaría implantar cuotas de formación en nuevas tecnologías y profesiones masculinizadas. Respecto a la igualdad salarial, se demandaba la eliminación de retribuciones en función del sexo o por ser cabeza de familia, protección a la maternidad e incentivo de las responsabilidades familiares conjuntas. Se empieza a hablar en esos años de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Entre los convenios colectivos que recogieron de manera pionera como sanción lo que ahora llamamos acoso sexual en el trabajo, encontramos el de Fiteqa de 1991. Es ya en la década de los años 90 cuando comienza la demanda de utilización de un lenguaje inclusivo, para visibilizar a las mujeres y para luchar contra la invisibilización de unas discriminaciones que ya no son tan burdas, que son más sutiles y, por esa misma razón, más difíciles de detectar y de abordar. En 1994 el pliego de reivindicaciones suma, a las ya conocidas, la lucha contra la segregación ocupacional y las discriminaciones salariales, demandando ya igualdad de salarios por “trabajos de igual valor”³⁶.

En la segunda mitad de los años 80 y los primeros 90 se había incrementado el número de esposas y madres trabajadoras, pero también el de desempleadas. Por otra parte, se había intensificado la terciarización de la economía y del empleo femenino. Si en 1982 el 56,1 por ciento de la población activa femenina estaba empleada en el sector servicios, en 1999 llegaría al 70,8 por ciento (CABRERA, 2003,58).

Por lo tanto, también se desarrollaron importantes conflictos colectivos en sectores feminizados. Por ejemplo, durante el bienio 1990-1992, el personal de Limpieza de Edificios y Locales tuvo un protagonismo destacado en la movilización laboral, consiguiendo avances muy importantes, como la cláusula de subrogación, o el cien por cien del salario en caso de enfermedad, accidente o embarazo. En Madrid en esos años se produjeron dos huelgas muy duras, que terminaron en laudos arbitrales. Otro sector feminizado sería el de auxiliares de servicio

³⁶ Ibidem, SM 1/1.

de atención a domicilio, que en 1991 llevaron a cabo importantes movilizaciones en Madrid y Euskadi para conseguir un aumento salarial y una jornada de trabajo regular (Muñoz, 2017, 158-161).

En el sector industrial destaca esos años la lucha de las trabajadoras de Jaèguer Ibérica contra la discriminación salarial. En 1982 el Comité de empresa estaba compuesto fundamentalmente por mujeres y demandaban la equiparación salarial, pero en el convenio colectivo de 1983 ceden esta demanda a cambio de mejoras salariales, y también en 1984, por la pausa del bocadillo. Hasta que en 1985 plantean un conflicto colectivo y la justicia les da la razón. La empresa no cumple con la equiparación hasta que en 1989 realizan una huelga de 3 semanas. En este conflicto los trabajadores varones, aunque se solidarizaron con sus compañeras, no secundaron la huelga. Sin embargo, a partir de aquí se puso sobre la mesa el debate sobre las discriminaciones salariales en función del género.

En este contexto se desarrollan los Planes de Igualdad de Oportunidades (PIOM), elaborados desde el Instituto de la Mujer, el primero de los cuales abarcó los años 1988-1993. Desde el feminismo institucional se trató de poner las bases para la hacer realidad el principio de no discriminación por razón de sexo, adaptando la normativa española a la internacional, impulsando estudios específicos sobre la situación de las mujeres a partir de la desagregación de datos por sexo, y centrándose fundamentalmente en garantizar la igualdad retributiva entre varones y mujeres.

5. Las reivindicaciones de las mujeres en los congresos confederales de CCOO

Para poder comprobar cómo las reivindicaciones feministas se trasladaron a la acción sindical común del CCOO, y de ahí a la sociedad en general, se va a analizar cómo se integraron estas en los congresos confederales, máximo órgano de dirección del sindicato y donde se acordaban las políticas sindicales que se llevarían a cabo durante el periodo congresual de cuatro años. En el informe general del I Congreso Confederal (1978) se afirmaba el compromiso del sindicato con la lucha por la liberación de la mujer trabajadora que, consideraban, debía ligarse a la lucha por terminar con la explotación capitalista, según la tradición socialista. Sin embargo, también asumían que “la transformación de las estructuras económicas del capitalismo es condición

necesaria, pero no suficiente, para eliminar la discriminación de la mujer”. En este sentido, defendía la alianza entre el movimiento feminista y el movimiento obrero para conseguir los derechos de las mujeres. En esta línea, también se abogaba por la lucha por la igualdad y reparto de las tareas del hogar, así como el cambio de las leyes para que las mujeres tuvieran derechos sobre su sexualidad.

En el terreno teórico no había muchas fisuras en su defensa de unas propuestas netamente feministas. A la hora de poner todo esto en práctica era cuando aparecían las complicaciones. Ahora bien, en el programa de acción se incluían también las reivindicaciones básicas que había expresado en su momento la SCM. En el plano laboral CCOO se comprometía a asumir y defender desde el centro de trabajo las reivindicaciones sociales, políticas y culturales de la mujer, así como conseguir la plena igualdad de la mujer y el hombre en las leyes y en la vida real. Destacaba la lucha por la completa igualdad en el tema salarial, bajo el lema “a igual trabajo, igual salario”, así como las posibilidades de ascenso a todas las categorías; supresión de las categorías femeninas y que el Servicio Doméstico se integrara en el Régimen General de la Seguridad Social.

En cuanto a los aspectos referentes a la maternidad, auténtica limitación para la igualdad de las mujeres en el plano laboral, CCOO abogaba por lo que llamaban una auténtica protección a la maternidad que incluiría: baja maternal de 120 días, reducción jornada, horarios flexibles y 10 días libres al año para la atención de menores de 10 años enfermos, independientemente para el padre o la madre; cambio de puesto de trabajo a partir del cuarto mes de embarazo y control de las condiciones laborales en las que se encontraban las embarazadas; prestaciones por maternidad mínimo del 75 por ciento del salario real; programa de guarderías en barrios, empresas y polígonos, y equiparación en las pensiones de orfandad y viudedad.

En el ámbito organizativo, la Secretaría de la Mujer formaría parte del Secretariado Confederal de CCOO y así quedaba expresado en los Estatutos.

Ahora bien, en el terreno concreto, las trabajadoras eran solamente el 27 por ciento del conjunto de los asalariados, de las cuales, un 17 por ciento estaban afiliadas a sindicatos. Respecto a la presencia de mujeres en los primeros órganos de dirección de CCOO en las distintas estructuras de rama y territorio, ésta era excepcional. En el Secretariado de la Coordinadora General

de CCOO en 1976 había 24 miembros y ninguna mujer, hasta que es cooptada Begoña San José en 1977. En el primer Secretariado de la USMR había 17 hombres y 2 mujeres. El Secretariado salido del I Congreso País Valencià, en 1978, de 12 miembros, contaba con una sola mujer. En la primera Comisión Ejecutiva Confederal, de 43 miembros, solo 3 eran mujeres. Esta será la tónica en los primeros órganos de dirección, tanto a nivel confederal, como federal, e incluso peor en las ramas, especialmente en las masculinizadas. No así en otras, como la Federación regional del Textil de Madrid, donde había una alta afiliación femenina y, consecuentemente, una presencia muy destacada de las mujeres en la dirección del sindicato.

En el informe general del II Congreso Confederal (1981) se daba cuenta del trabajo realizado en el periodo congresual. En un apartado específico se trataban los temas relacionados con TPC, Mujer, Juventud y Emigración frente a los temas que se entendían como generales, que eran los que tenían como protagonista al trabajador varón, adulto, nacional. Respecto a las mujeres, se mencionaba la participación de la SCM en las Jornadas celebradas en el año 1979, en Granada, por parte del movimiento feminista. En estas jornadas se aprobaron tres resoluciones sobre temas referentes a las mujeres trabajadoras: sobre el Estatuto del Trabajador, ya citado, las excedencias y la necesidad de estabilidad en el empleo de las mujeres y la necesidad de servicios sociales en general. El papel jugado por la SCM en el movimiento feminista se reflejaba en el papel otorgado al empleo femenino en estas jornadas. También se hacía referencia a la participación del sindicato en la conmemoración del 8 de marzo como día Internacional de la Mujer Trabajadora. Se daba cuenta del Plan de trabajo sobre la mujer aprobado por la Comisión Ejecutiva y de sus principales reivindicaciones, entre las que se mantenían los temas de categorías y segregación del mercado de trabajo en función del sexo, así como la siempre postpuesta regulación del Servicio Doméstico.



1985. Teresa Nevado, segunda SCM, en el centro.
 Colección fotográfica de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.
 AHTF1M.

Ahora bien, durante el Congreso también se denunció la desproporción de mujeres en los órganos del sindicato, y que no se llevaba a la práctica lo que se establecía en la teoría. De esta manera, las mujeres feministas de CCOO declaraban:

La desproporción de mujeres en la generalidad de los órganos del sindicato, conducen a la necesidad de revisar críticamente nuestros criterios de representatividad y de promoción de cuadros, así como nuestras formas tradicionales de trabajo, ya que no han garantizado la plena participación de las trabajadoras en CCOO (...)

Nuestro trabajo como Secretarías y comisiones de la mujer de CCOO, se enfrenta a la vez a una agudización de las diferencias y enfrentamientos hombres-mujeres, provocadas por la gestión antisolidaria de la crisis, y también por un aumento de las contradicciones e incomunicación entre la base y la dirección del sindicato que hace que las declaraciones solidarias y feministas por arriba no se correspondan con actitudes y comportamientos por abajo. Esto exige, más que nunca, un trabajo interrelacionado y capilar.

Aún con las deficiencias que tratamos de destacar y subsanar, las Secretarías de la Mujer han sido un cauce claro de incorporación de las mujeres a la actividad sindical y la apertura del sindicato a toda una problemática laboral y social cada vez más importante.

En este congreso se eligió una Comisión Ejecutiva Confederal de 46 miembros, de los que 5 eran mujeres, es decir, un 10,87 por ciento del total. En los siguientes congresos este porcentaje no variará mucho hasta que se vaya implantando la idea de la proporcionalidad en la representación en función de la afiliación. En el VI Congreso Confederal (1996) el porcentaje de mujeres en la Comisión Ejecutiva será del 30 por ciento.

Volviendo a la línea cronológica, en el III Congreso Confederal (1984) se especificaba la necesidad de implementar un trabajo específico hacia las mujeres, especialmente ante el cambio económico que se estaba manifestando, con un incremento del subempleo y de la segmentación del mercado de trabajo. Ante esta situación, se insistía en que no se podía mantener que el sujeto principal de la Acción Sindical siguiera siendo el trabajador de las grandes fábricas, varón, entre 30 y 45 años.

Desde el sindicalismo feminista se afirmaba que, ante la ideología patriarcal que impregnaba el sindicato, era necesario dotarse de un marco específico que permitiera la integración de las mujeres superando la rigidez de la estructura organizativa tradicional, potenciando la actuación sindical en sectores específicos que reflejaban la pluralidad de la sociedad española, profundizando la relación entre el movimiento obrero y el movimiento feminista y trabajando para alcanzar un cambio de mentalidad de hombres y mujeres.

Respecto a las líneas de actuación que se planteaban para realizar en el próximo período congresual vemos cómo persisten algunas de las del congreso anterior. Básicamente eso pone de manifiesto que no se habían conseguido los objetivos planteados. Por ejemplo, se hablaba de articular una campaña por los derechos de la mujer trabajadora que se centrara en la eliminación de las discriminaciones existentes, las mismas de las que se había hablado en el primer congreso: desigualdad salarial, categorías femeninas implícitas o explícitas, desigualdad de prestaciones a la Seguridad Social, concepto de cabeza de familia, regularización del servicio doméstico, especificación del sexo en las ofertas de empleo.

Lo que puede ser más destacable son las herramientas que se planteaban para lograr por fin los objetivos descritos. Tales como implantar medidas laborales y sociales para potenciar la igualdad de trato y de oportunidades, medidas específicas de fomento del empleo, control del empleo clandestino femenino o modificaciones en la enseñanza. Para incentivar la compatibilidad del trabajo con la maternidad/paternidad se proponía, de nuevo, el reingreso automático tras la excedencia por este motivo, permisos retribuidos para cuidado de menores y la creación de servicios colectivos por parte del Estado.

De cara al trabajo organizativo, se pretendía que todas estas reivindicaciones se incorporaran a la práctica sindical cotidiana, tanto en las negociaciones globales, como en las colectivas. Ampliar la información y defensa entre los trabajadores y las trabajadoras de todos los derechos que afectaran a las libertades individuales. Para alcanzar estos objetivos era necesario el mantenimiento y la potenciación de las estructuras específicas de mujeres en CCOO.

Congresos de la Confederación Sindical de CCOO (1978-1993)		
I	21-25 de junio de 1978	Secretaría de la Mujer: Begoña San José.
II	18-21 junio de 1981	Secretaría de la Mujer: Teresa Nevado.
III	21-24 de junio de 1984	Secretaría de la Mujer: Teresa Nevado.
IV	18-21 de noviembre de 1987	Secretaría de la Mujer: María Jesús Vilches.
V	4-7 diciembre de 1991	Secretaría de la Mujer: María Jesús Vilches.
I Conferencia	17-18 de junio de 1993	CCOO sindicato de hombres y mujeres.

Durante el IV Congreso Confederal (1987) tuvo lugar una polémica en torno a la continuación o desaparición de la SCM, que concitó una campaña de apoyo a esta que se manifestó en multitud de telegramas enviados al entonces Secretario general, Marcelino Camacho. Teresa Nevado salió de la SCM en este congreso, y no se eligió sucesora en el mismo, sino que, en la primera reunión de la Comisión Ejecutiva Confederal se cooptó a María Jesús Vilches como nueva Secretaria de la Mujer³⁷.

En la ponencia sobre mujeres, se daba cuenta de los debates habidos en las IV Jornadas de la Mujer de 1983, en las que se había concluido que el origen de la SCM estaba en la confluencia entre las movilizaciones feministas y el movimiento sociopolítico de CCOO, un movimiento receptivo a las influencias externas frente a la UGT que era un sindicato de clase clásico. No obstante, también se dejó constancia de que ya entonces hubo *diferencias de enfoque entre los/as sindicalistas en general, más atentos a*

³⁷ AHTF1M, *Subfondo de la de la Secretaría General Confederal (Marcelino Camacho, 1976-1987)*, SG 6/3 y AHTF1M, *Subfondo de la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO*, 6/4.

la mecánica de atraer más mujeres al sindicato y las sindicalistas con una sensibilidad feminista que buscaban realizar una síntesis entre las vivencias y preocupaciones de las mujeres en cuanto a tales y la realidad cotidiana que vivían como personas insertadas en el mundo laboral.

En esta ponencia se insistía en la influencia positiva que la SCM había tenido en la resolución de algunos conflictos con temas de reivindicaciones de trabajadoras, así como la necesidad de que la SCM continuara en los órganos de dirección para poder extender el cambio de mentalidades que CCOO y la sociedad española necesitaban en esos momentos.

En los documentos congresuales aprobados se abordó la organización y acción sindical de las mujeres trabajadoras. En el apartado de análisis de la situación laboral femenina, se constataba el menor porcentaje de actividad de estas y su mayor tasa de desempleo, excepto en el sector público. Por el contrario, se destacaba la destrucción de empleo en sectores tradicionales como el textil, la alimentación, la piel y el calzado, un empleo regular que estaba siendo trasvasado al sector irregular, a talleres clandestinos y trabajo a domicilio. Desde la SCM se afirmaba que el mayor problema en el campo de la discriminación laboral femenina era el papel social tradicionalmente asignado. En concreto el matrimonio y la maternidad, puesto que en las estadísticas quedaba reflejado que el 75 por ciento de los varones casados eran activos, mientras que solo el 20 por ciento de las mujeres casadas lo eran.



Manifestación de las trabajadoras de Induyco por el convenio colectivo. 1984. Colección fotográfica de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. AHTFIM.

Respecto al análisis de la situación del momento, pese a numerosos recelos e incomprensiones, la SCM consideraba que se había avanzado y consolidado dentro del sindicato y también hacia el exterior. Se habían convertido en el punto de referencia feminista dentro y fuera del sindicato y en un grupo de presión dentro de las estructuras de CCOO, lo que había servido para detectar y corregir algunos casos de discriminación en la acción sindical cotidiana. Destaca el cambio de actitud respecto de la incorporación de las 14 mujeres a las minas de HUNOSA³⁸. Este caso fue especialmente significativo, pues ejemplificaba la defensa del derecho individual de las mujeres al trabajo. La historia comienza en 1984 cuando HUNOSA abre una convocatoria de empleo para ayudantes mineros en el exterior del pozo y se presentan mujeres. A partir de ese momento se van a suceder distintos episodios de oposición a la incorporación de las mujeres al trabajo en las minas, tanto desde los sindicatos, como desde la opinión pública, invocando la Carta Social Europea, que incluía la legislación “protectora” en relación con el trabajo de las mujeres en el interior de las explotaciones mineras. Frente a estas actitudes, destaca el apoyo a estas mujeres del movimiento feminista asturiano y de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. En el contexto de crisis económica se prima el trabajo en la unidad familiar, encabezada por un varón, al derecho individual a un puesto de trabajo, y SOMA-UGT mantuvo una posición contraria al trabajo de las mujeres enfrentando a distintos colectivos necesitados de empleo. Por parte de CCOO, se modificó su actitud gracias a la presión de la SCM, que apoyó a las solicitantes de empleo y obligó a que el resto de la organización las siguiera. Por otra parte, se presionó para que se cambiara la legislación que prohibía a las mujeres trabajar en el interior de las minas (González, 1987 y Batalla, 2023). Esta normativa se mantuvo hasta la sentencia del Tribunal Constitucional 229/1992, de 14 de diciembre, que dictaminó la inconstitucionalidad de cualquier tipo de prohibición o distinción en relación con la mujer en el trabajo, salvo que estuviera fundada en situaciones de embarazo o maternidad. Acogiendo esta teoría, la Ley 31/1995 derogó finalmente las prohibiciones establecidas para la mujer en el Decreto de 26 de julio de 1957, sobre trabajos prohibidos, que adscribía unos determinados empleos en función del género a partir de unos discursos naturalizadores de las diferencias biológicas.

³⁸ AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*, SM 1/4.

Previamente se había anulado la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres cuando se aprobó el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de jornadas de trabajo, jornadas especiales y descansos.

Volviendo a las conclusiones del Congreso, se consideraba que se había logrado frenar el avance de la idea de que la crisis económica se podía amortiguar con la expulsión de las mujeres del mercado de trabajo. Por otro lado, desde la SCM constataban que no habían podido cambiar la estructura sindical, que continuaba siendo masculina. Se reclama al menos un 25 por ciento de mujeres en los órganos de dirección, pero no se aprobó esta petición y al finalizar el Congreso se empezó a barajar la idea de “proporcionalidad” en la representación, demanda que articulará la reivindicación central en clave interna.

Respecto a las propuestas de acción sindical, destacaba la defensa del derecho de las mujeres al trabajo y la exigencia de eliminación de las normas proteccionistas y discriminatorias (OIT-Carta Social Europea) en relación con el caso HUNOSA. También se llamaba a la inclusión de las mujeres en las listas de las oficinas de empleo y a reivindicar la implementación de acciones positivas.

En paralelo, se demandaba un planteamiento sindical coherente con el hecho de que las responsabilidades familiares eran o debían ser compartidas, potenciar la participación en relación con la afiliación y asegurar la existencia de la SCM. Se concluía que los cambios de actitudes dentro del sindicato contribuirían a cambiar la mentalidad de trabajadores y trabajadoras en la línea de la igualdad que defendía CCOO.

A partir de este año es cuando se empieza a introducir la normativa europea sobre igualdad de género en España, lo que posibilitó que se empezaran a incluir en la acción sindical nuevos conceptos como la acción positiva, la discriminación directa e indirecta, y la igualdad salarial por trabajo de igual valor. El desarrollo de proyectos financiados por la Unión Europea para el desarrollo de la igualdad de género parte de aquí y tiene su primer hito con el NOW-LUNA, que posteriormente se llamaría ÓPTIMA y contaría con la colaboración del Instituto de la Mujer.

En este contexto, se había celebrado en Valencia, en noviembre de 1987, un seminario en el que se analizaba la importancia de la legislación europea en la implantación del principio de igualdad de género en las normativas nacionales³⁹.

Antes de la celebración de las VII Jornadas de la SCM, se decidió organizar una discusión sobre la situación organizativa y política de las SM a nivel estatal. También pretendían clarificar el papel que la SCM debía jugar dentro del movimiento feminista, al que siempre se había adscrito, así como la relación con otras mujeres del sindicato que no realizaban tareas enfocadas a las mujeres. En general se partía de una valoración positiva del nivel de consolidación de las SM y del aumento de la afiliación femenina en esos doce años de existencia. Respecto a los objetivos para el V Congreso, incluían el compromiso de un “re-equilibrio en la representación”, la inclusión de reivindicaciones específicas en la negociación colectiva, mayor presencia de mujeres en las mesas negociadoras e implementación de medidas de acción positiva. Demandaban más autonomía en los contextos en los que las SM eran los únicos interlocutores del sindicato, como en las actividades desarrolladas junto al movimiento feminista. En un nuevo contexto sociopolítico, se veía la necesidad de coordinación con las mujeres de otros sindicatos, especialmente con el Departamento de la Mujer de UGT, así como de consensuar unas directrices para su relación con las instituciones de la Administración en materia de igualdad, especialmente en esos momentos en los que se estaban iniciando los Planes para la Igualdad de Oportunidades⁴⁰.

Ya en la década de los años 90, sería cuando se empezaría a desarrollar la acción interrelacionada en los tres ámbitos que señalamos en el principio de esta investigación: acción sindical, movimiento feminista y feminismo institucional.

Así llegamos a las VII Jornadas, celebradas los días 8 y 9 de junio de 1991, bajo el título “Consolidar, crecer, avanzar”. Los objetivos de las mismas se centraban en hacer balance y unificar criterios y propuestas para optimizar las SM de cara a los procesos congresuales.

³⁹ *Ibidem*, SM 6/1.

⁴⁰ *Ibidem*, SM 5/1.

Dentro de las conclusiones destacaba la reclamación de mayor presencia femenina en los órganos de dirección. Demandaban que, como mínimo, fuera equivalente al nivel de afiliación en la estructura correspondiente. Abogaban por un sindicalismo para hombres y mujeres, que tuviera en cuenta los condicionantes sociales que sufrían estas últimas y que se concretara en la valoración social del tiempo sindical de hombres y mujeres. El tipo de sindicalismo que propugnaba en estas jornadas la SCM era un sindicalismo que contemplara las diferentes realidades sociales, que combatiera todo tipo de discriminación sexual. En la práctica se concretaba en el abandono de viejos hábitos, tales como tratar como apéndices las reivindicaciones de discriminación sexual. De tal manera que CCOO fuera el campo de pruebas de la igualdad que propugnaba teóricamente para mostrar el camino para su consecución.

En temas organizativos, se planteaba articular una mayor interrelación con el resto del sindicato, y se solicitaba una mayor infraestructura y autonomía para luchar contra los principales problemas de las trabajadoras, como la precarización laboral y las discriminaciones indirectas. Estas herramientas serían necesarias para articular las reivindicaciones específicas de las mujeres en las negociaciones de los convenios colectivos.

Otra de las demandas en las que se insistía era en que se dispusiera de datos y análisis desagregados por sexo para poder desarrollar unas acciones concretas y resolutivas. En esta línea, en el V Congreso se había encargado un estudio sobre el comportamiento sindical de las mujeres.

Las reivindicaciones al interno del sindicato de la SCM se orientaban a afianzar la participación de las mujeres, por lo que proponían adecuar las formas de participación sindical a las necesidades de conciliación con la atención a menores. Por otro lado, reclamaban que la SCM estuviera en igualdad de condiciones que el resto de las secretarías en los órganos de dirección confederal. Finalmente, dejaban constancia del trabajo, ya de trece años, de la Secretaría que contaba con un cuerpo teórico sobre la situación sociolaboral de las mujeres que formaba ya parte del patrimonio sindical de CCOO⁴¹.

⁴¹ Ibidem.

El V Congreso Confederal, celebrado del 4 al 7 diciembre de 1991, significaría un cambio de rumbo en la política de CCOO respecto a las mujeres y el inicio de la aceptación del feminismo dentro del sindicato. La propuesta de resolución: “Sobre política sindical para las mujeres”, no fue incluida por error en los documentos aprobados, por lo que fue propuesta como enmienda transaccional número 601 con el nombre de “Una política sindical para hombres y mujeres”. Se partía de la denuncia de la imagen monolítica del trabajador y se propugnaba un tipo de sindicalismo integrador de las diferencias. Se ponía como piedra de toque el tiempo sindical, el reparto de horas sindicales, que las estructuras acabaran con la división generizada de tareas, que se desagregaran los datos por sexo para conocer la situación real del sindicato en términos de género. Demandaban que las SM tuvieran los mismos recursos materiales y humanos que el resto de Secretarías. Reivindicaban su papel en la negociación colectiva y que se asumiera la perspectiva feminista por todo el sindicato.

En las VII Jornadas de la SCM, citadas anteriormente, se marcó como objetivo prioritario: *conseguir que CCOO practique un sindicalismo para hombres y mujeres, es decir, que nuestra política sindical no parta del análisis de una sola realidad, aparentemente neutra, pero conformada con parámetros y valores sociales masculinos, sino que se analicen otras realidades y, específicamente, la realidad social y laboral de las mujeres*. Demandaban la compatibilización del sindicato con la maternidad, como ya habían hecho las dirigentes de la Federación Regional del Textil de Madrid en los años 70 y 80.

Frente a estos temas tan específicos, en el Informe General se hacía mención a la necesidad de tener datos desagregados por sexo, edad y grupos profesionales para medir el avance del sindicato en los sectores “minoritarios”. Se destacaba el papel de la SCM en la negociación colectiva, en la que había integrado reivindicaciones específicas de las trabajadoras, la conmemoración del 8 de Marzo, la difusión del boletín Trabajadora y las relaciones con el movimiento feminista.

En el apartado dedicado al Franquismo se ha insistido en el tema de la legislación laboral y, especialmente de las ordenanzas laborales porque las discriminaciones en las categorías profesionales consagradas en las Ordenanzas Laborales van a ser determinantes en toda la cuestión del empleo femenino. El problema radicaba en que en la negociación colectiva o la nueva legislación laboral, que tenía que sustituir las Ordenanzas, habían continuado

algunas de estas discriminaciones. Por eso, en 1993 se organizan unas Jornadas sobre Ordenanzas Laborales, en las que se proponía la negociación colectiva como el mejor instrumento para corregir las discriminaciones por sexo. Se había constatado que la sustitución de las normas no había implicado un replanteamiento de los valores preexistentes en materia de clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo, que era claramente favorable a los varones.

En un folleto de la SCM de febrero de 1978 se constataba que se mantenían salarios inferiores para las mujeres a igual categoría a través de distintos subterfugios, a pesar de su prohibición por la Ley de Relaciones Laborales de 1976. Pero también se mantenían otras discriminaciones directas. Existían reglamentos estatales y ordenanzas laborales con categorías específicamente femeninas como guardesas, cocineras o mujer de la limpieza en los sectores de: alimentación/conservas, artes gráficas, comercio, hostelería, guarderías, hospitales, madera, químicas y textil.

Los convenios colectivos y laudos sectoriales interprovinciales que aún establecían categorías específicamente femeninas eran: alimentación/conservas, artes gráficas, comercio, hostelería, jardinería, madera, curtidos (incluidos piel y calzado) y químicas.

Las ordenanzas laborales y reglamentaciones nacionales de trabajo que mantenían dote laboral para la mujer trabajadoras eran: agua, alimentación/conservas, artes gráficas, contratas ferroviarias, transporte por carretera, cooperativas de crédito/seguros, corcho/construcción/madera, electricidad, químicas, hospitales, marina mercante, minas de carbón, administración militar, oficinas y despachos, peluquerías (Actividades Diversas), prensa/radiodifusión/Telefónica, siderometalurgia.

Los convenios colectivos sectoriales de ámbito interprovincial que seguían estableciendo la dote laboral para la mujer trabajadora eran: embotelladora de agua, comercio en general, entidades financieras para la adquisición de bienes a plazos, perfumería y afines y agencias de viaje⁴².

A la altura de 1992 todavía se mantenían una serie de discriminaciones directas e indirectas. Entre las directas destacaban: categorías profesionales que incluyen hombres y mujeres, pero distinto salario, menor para las trabajadoras; prohibición expresa

⁴² AHTF1M. *Subfondo de la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal Minerometalúrgica de CCOO*, MU 10/9.

de trabajos, como en las minas. Estas discriminaciones permanecían en algunos convenios, especialmente en los provinciales y en el sector servicios, donde más mujeres estaban empleadas. En algunos convenios aún continuaba la dote.

En cuanto a las indirectas, más difíciles de detectar y analizar, destacaban: segregación profesional, con mayor número de mujeres en tareas con menor valoración social y menor retribución; salario inferior por realizar tareas diferentes, pero de valor equivalente, aunque no tienen la misma categoría ni funciones; complementos salariales al “cabeza de familia”. Pervivían categorías en femenino en Hostelería, Comercio y Alimentación; así como categorías segregadas en cuanto a salarios y complementos con criterios masculinos.



Manifestación de trabajadoras de Jaëger Ibérica contra la discriminación salarial [1985]. AHTF1M.

Ante esta situación se reiteraba la necesidad de que en las negociaciones hubiera más presencia de mujeres o, en su lugar, más personas con conocimientos en temas de igualdad. Las propuestas que salieron de la Jornada iban encaminadas a lograr la desaparición de las cláusulas que supusieran una discriminación directa o indirecta en razón de sexo. Eso incluía la desaparición de las categorías femeninas y las masculinas con apariencia de neutras, porque el neutro masculino incluye a las categorías mixtas, pero también las que solo ocupan varones, lo que invisibiliza la existencia de sectores vedados a la entrada de trabajadoras. También la valoración de puestos de trabajo con

critérios objetivos y medibles, y que estos criterios no fueran los que tradicionalmente se asociaban con los hombres. Se proponía cambiar el concepto “igualdad salarial por igual trabajo”, por otro que incluyera labores tradicionalmente femeninas que podrían tener un valor equivalente, con la fórmula “igualdad salarial por trabajo de igual valor”. Porque el problema siempre ha sido que se otorga tradicionalmente mayor valor, y mayor remuneración, a los trabajos que ejercen los hombres, aunque tengan menor “valor” que el que ejercen las mujeres. Qué mayor valor puede haber que el cuidado de las generaciones futuras, su mantenimiento físico y emocional, o el de los ancianos y las ancianas, venerados en muchas culturas. Sin embargo, sabemos que los empleos vinculados a los cuidados tienen unas remuneraciones muy bajas en comparación con otros sectores.

Respecto a cuestiones referentes a la negociación colectiva, consideraban imprescindible incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres, así como la participación de los sindicatos en las comisiones de control. Finalmente, hacían referencia a la necesidad de incluir en los convenios penalizaciones de las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, lo que ahora entendemos como acoso sexual.

Previamente a la celebración de estas Jornadas, desde la Secretaría de la Mujer se había elaborado un estudio sobre mujeres asalariadas y negociación colectiva (Liceras y Murillo, 1992) Partían de una evidencia, que en el mercado de trabajo existía una doble segregación en función del sexo. Una horizontal, en la que las mujeres se concentraban en ciertas ramas de actividad, vinculadas a las labores tradicionalmente adscritas ellas. Y una vertical, en la que el mayor número de mujeres se daba en las categorías más bajas del conjunto de la población asalariada. En este caso, creo que es importante recordar que la legislación franquista impidió que las mujeres accedieran a muchas profesiones y también que pudieran opositar o aspirar a ascender profesionalmente. Se suponía que con el fin del franquismo esta situación habría desaparecido pero, como estamos viendo, eso no fue así, por lo que desde la SCM se postulaba la negociación colectiva como la herramienta fundamental para conseguir la ansiada igualdad laboral.

En el estudio se habían analizado una serie de convenios que mostraban la continuidad de cláusulas discriminatorias para las trabajadoras. Destacaba la adjudicación de género a las categorías, como el paradigmático “mujer de la limpieza”, la existencia

de complementos retributivos exclusivos para los trabajadores, o la exclusividad de permisos para el cuidado familiar a las trabajadoras, con lo que se perpetuaban los roles tradicionales.

Entre las conclusiones del estudio destacaba que las mujeres tenían capacidad negociadora únicamente en los sectores feminizados, en el sector público, más controlado políticamente y en las normas de mayor rango, donde los movimientos feministas tenían mayor capacidad de influir en la opinión pública.

Los convenios colectivos incluían como cláusulas específicas hacia las trabajadoras, las relacionadas con el embarazo, la maternidad y el cuidado, es decir, con el rol maternal. Por otra parte, la reivindicación de mayores facilidades para conciliar ambas esferas estaba acarreado la consecuencia negativa de limitar el acceso de las mujeres a los empleos y a las promociones. Evidentemente, los empresarios iban a contratar más o a ascender preferentemente a los varones, puesto que consideraban que éstos no iban a dejar el trabajo cuando, por ejemplo, una hija estuviera enferma. Por esa razón:

Por ellos, se ha pasado a reivindicar un segundo aspecto más radical: que el tiempo obtenido sea también para el padre-compañero trabajador; es decir, la participación del hombre en aquellas tareas típicamente femeninas. Con este salto cualitativo de la reivindicación se modifican los roles asignados a cada sexo, se transforman las relaciones sociales (Liceras y Murillo, 1992, 43).

En este contexto, desde un punto de vista político había sido muy importante la aprobación de la Ley 3/1989, de 3 de Marzo, por la que se ampliaba a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecían medidas para favorecer la Igualdad de Trato de la Mujer en el Trabajo. Esta norma tenía su origen en el PIOM elaborado por el Consejo Rector del Instituto de la Mujer. En dicho Plan se incluían medidas relativas al empleo y las relaciones laborales, apareciendo entre ellas acciones concretas dirigidas a hacer compatible la realización del trabajo con el ejercicio de la maternidad y la paternidad. En el mismo sentido, el Convenio 103 de la OIT sobre Protección de la Maternidad, ratificado por España el 26 de mayo de 1965, imponía un descanso obligatorio de seis semanas después del parto, una exigencia que no fue recogida en el Estatuto de los Trabajadores. Ambas referencias fueron determinantes para elaborar esta norma que ampliaba la duración de este descanso y fijaba el carácter obligatorio de una parte del mismo después del parto. En lo referente a la regulación de la excedencia por cuidado de hijos, al entenderla equivocadamente como voluntaria, carecía de derecho a la

reserva de puesto de trabajo en la empresa, lo que había sido insistentemente denunciado por los sindicatos. Por esta razón, en la norma se establecía el derecho a la reserva del puesto de trabajo al menos durante el primer año. Por otra parte, en el PIOM, dentro de los objetivos relativos a impedir la discriminación por razón de sexo, se señalaba que las mujeres estaban expuestas en mayor medida a la presión y al acoso sexual en el trabajo por parte de sus colegas y superiores, por lo que se hacía necesario prevenir este tipo de situaciones.

Sin embargo, la nueva legislación sólo se había recogido en los convenios más desarrollados, como el del Ayuntamiento y Comunidad de Madrid, y el comercio textil. Respecto a la formación, no se recogían aspectos específicos para las mujeres y, sobre todo, el que se realizaban en horario laboral. Obviamente, si para ascender se necesita formación, las mujeres padecen doble jornada y ésta no se hace en jornada laboral, la mayoría de la formación y ascensos los recibirán los hombres, perpetuándose así la discriminación vertical.

Otra vertiente del estudio era el análisis de la percepción de las trabajadoras respecto a sus condiciones laborales y el papel que la negociación colectiva podía tener en su mejora. La conclusión del mismo era bastante pesimista, pues afirmaba que la negociación colectiva no ocupaba un papel relevante entre las inquietudes de las trabajadoras. Quizá en esta valoración negativa influyera que la mayoría de las trabajadoras no consideraba que los sindicatos respondieran a sus necesidades específicas, sobre todo las que se derivaban de su doble jornada. En este sentido se abría un panorama amplio de trabajo para la SCM.

Finalmente, llegamos al último punto de este apartado y el punto de partida, a nuestro juicio, de las políticas de igualdad implementadas en CCOO que se desarrollaron en años posteriores hasta llegar a la paridad y al autorreconocimiento del mismo como la mayor organización feminista del país. Nos referimos a la I Conferencia “CCOO sindicato de hombres y mujeres”, también denominada “Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres”, celebrada los días 17 y 18 de junio de 1993.



*I Conferencia "CCOO sindicato de hombres y mujeres". 1993.
Colección fotográfica de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.
AHTF1M.*

La Conferencia fue un compromiso salido del V Congreso. En la reunión de la Comisión Ejecutiva de 30 de junio de 1992, se aprobaba la comisión encargada de la redacción de materiales, donde había un equilibrio de representación. Los objetivos de la Conferencia, en julio de 1992 eran: resolver las contradicciones que había en el sindicato respecto a la problemática de la mujer, así como sentar las bases de la política de CCOO relativa a lo específico de las mujeres. Sin embargo, estos objetivos de concretaron mejor a lo largo del proceso de debate, gracias a la realización de conferencias en territorios y ramas sobre el documento: "CCOO sindicato de hombres y mujeres". De esta manera los objetivos se volvieron más complejos y a la vez concretos:

1. Abordar y resolver las contradicciones y vacíos que hay en el seno de la política sindical y vida interna de CCOO con respecto a la especificidad del colectivo femenino.
2. Sentar las bases para una acción sindical y organizativa integrada de hombres y mujeres.

El mayor problema a la hora de implementar políticas de igualdad eran las voces que las consideraban un lujo, o culpables del aumento del paro, en un nuevo contexto de recesión económica. Ese ha sido un problema sistémico a la hora de aplicar políticas de igualdad, que no están interiorizadas como centrales y cuando hay una buena situación económica no provocan problemas, pero en situaciones de crisis económica siempre se las ve

superfluas. Sin embargo, el discurso de clausura del Secretario general, Antonio Gutiérrez dejó claras algunas de las líneas en las que se iba a mover el sindicato a partir de esa fecha. Era necesario desarrollar en la práctica los acuerdos alcanzados en la Conferencia, para romper con las propias complicidades que perpetuaban los obstáculos para conseguir la igualdad. Estos acuerdos eran vinculantes para toda la organización, por lo que se tendrían que ir incorporando a la cultura del sindicato. Respecto a la proporcionalidad en la organización entre varones y mujeres, habría que reformar los Estatutos. En la negociación colectiva se debería incluir la lucha contra las cláusulas que mantenían la discriminación laboral de las mujeres, buscar un equilibrio en las comisiones negociadoras y trabajar en la redistribución de las horas sindicales. El objetivo sería ir implantando la transversalidad de los temas de igualdad en todas las áreas sindicales.

En el ámbito de relaciones institucionales, el sindicato tenía que apoyar la acción positiva en las políticas de empleo, así como el desarrollo de medidas encaminadas a alcanzar la corresponsabilidad entre mujeres y varones, con el objetivo puesto en la igualdad real.

En el terreno de la negociación colectiva, ya más en concreto, se planteaban dos ejes de acción. La denuncia de las cláusulas discriminatorias y la inclusión de aspectos específicos que afectaban a las trabajadoras. Entre estos aspectos que se deberían incluir en la negociación colectiva destacaban: discriminaciones directas e indirectas, categorías femeninas, valoraciones del puesto de trabajo, acciones positivas, inclusión de un agente de igualdad de oportunidades en las negociaciones, comisiones paritarias, prevención y detección del acoso sexual, derechos de maternidad y paternidad.

A partir de aquí se van consolidando las medidas de igualdad dentro del propio sindicato. En el VI Congreso se incorpora a los Estatutos la definición de CCOO como sindicato de hombres y mujeres y en el VII Congreso es cuando se acepta que las mujeres estuvieran representadas en las Ejecutivas de forma proporcional a la afiliación del sector o del territorio, y la celebración del 8 de Marzo se va asumiendo como una fecha más del calendario reivindicativo confederal⁴³.

⁴³ AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*, SM 5/2.

6. Las reivindicaciones de las mujeres en los congresos de UGT

Se retoma ahora el itinerario de las reivindicaciones de las mujeres dentro de la UGT. Se ha destacado su protagonismo en el primer tercio del siglo XX. Sin embargo, durante la dictadura franquista fueron prohibidos los sindicatos de clase y represaliados y depurados sus miembros. Los y las militantes de UGT que salieron al exilio, organizaron varias reuniones en Francia, celebrándose en 1944 el I Congreso en el exilio en Toulouse. Obviamente, durante esta etapa el trabajo de la UGT estaría más encaminado a la lucha antifranquista que a la práctica concreta de la acción sindical en los distintos sectores laborales.

Por lo tanto, el tema central del estudio se va a centrar en el análisis de los congresos celebrados ya en España, a la muerte del dictador. El primero de ellos sería el XXX Congreso, celebrado en Madrid en semiclandestinidad, en 1976. En los documentos aprobados en el mismo no encontramos reivindicaciones relacionadas con la igualdad. En este contexto político vuelven a primar los objetivos, llamémosles “generales” en la lucha del sindicato socialista. En la Comisión Ejecutiva salida del Congreso solo había una mujer, Ludivina García Arias (Secretaria de Emigración). Ahora bien, como no se había hablado de las mujeres, y evidentemente era un tema que a la altura de ese año ya no se podía obviar, se organiza la I Conferencia sobre la Mujer en 1977, de la que trataremos en el siguiente apartado.



Manifestación de UGT con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora. Madrid, 8 de marzo de 1979.

Fundación F. Largo Caballero.

En el XXI Congreso, celebrado en 1978, se elegiría a Elena Vázquez como Secretaria de Información y Prensa. En los documentos aprobados se encuentran varias resoluciones que tratan de las mujeres:

- **Mujer trabajadora:** en línea con la ideología socialista pre-guerra, consideraban que la mujer era víctima de una doble explotación, como obrera y como mujer. Denunciaban que sufrían una doble jornada, percibían un salario inferior, la mayoría de las trabajadoras estaban empleadas en puestos que no requerían una especialización, por lo que estaban abocadas a ser un ejército de mano de obra barata no cualificada de reserva.

La UGT enfocaba la lucha contra el capital, se consideraba que la lucha por la igualdad la tenían que hacer todos juntos, que el objetivo común del sindicato sería la liberación de la clase trabajadora y la implantación de una sociedad socialista. Se consideraban defensores de los intereses de clase y dentro de la clase, de los más oprimidos, entre los que se encontrarían las mujeres.

Sin embargo, al contrario que lo que estaba ocurriendo en CCOO debido a su vinculación inicial con el movimiento feminista, en UGT consideraban: *que la problemática de la mujer no debe ser enfocada como específica de la mujer, sino como un problema más que atañe tanto a la vida del hombre como a la de la mujer y a la de los hijos. En el caso de la mujer trabajadora, su problemática afecta a la clase trabajadora en su conjunto y por ésta deben de ser resueltos* (AROCA, 2008, 304).

- **Mujer y sociedad:** abogaban por la implantación de una educación mixta, laica e igualitaria. Consideraban que los problemas de la incorporación al trabajo de las mujeres tenían su origen en la educación, debido a falta de formación profesional, y por su encauzamiento hacia trabajos serviles y poco remunerados.
- **Mujer y Trabajo:** en este apartado ponían el acento en que la mayoría de las mujeres trabajaban en el sector servicios, en una prolongación de las tareas asociadas tradicionalmente a las mujeres. En la industria estaban empleadas en puestos sin cualificación, manuales y con bajo nivel educativo. En la agricultura la mayoría de las mujeres casadas no constaban en las estadísticas de empleo, ejerciendo una doble jornada tradicional en estas áreas. Este era el análisis que les permitiría intentar articular

unas acciones concretas encaminadas a acabar con este tipo de discriminaciones laborales.

- Mujer y política: no consideraban que el problema central de la discriminación femenina radicara en el machismo, sino en un intento de la burguesía para enfrentar a la clase obrera. La solución que proponían, por tanto, era el reparto de horas de trabajo (estamos en un contexto de crisis) sin distinción de sexo ni discriminación de salario.

Como se ha visto con anterioridad, para UGT también el matrimonio era el determinante de las tasas de actividad femenina. A fecha de 1977 sólo trabajaban fuera del hogar el 10 por ciento de las casadas, mientras que lo hacían del 95 al 100 por cien de los casados, lo que muestra una clara segregación de roles de género en la familia.

En cuanto a la plataforma reivindicativa, se denunciaban los 28 convenios colectivos globales que incluían discriminaciones y el objetivo de eliminarlas. En el resto de la plataforma veremos que, en la práctica, aunque no se recogieran los presupuestos feministas explícitamente, las reivindicaciones eran similares a las de CCOO, puesto que los problemas que sufrían las mujeres dentro de la sociedad postfranquista estaban muy claros para los sindicatos y partidos de izquierda.

Entre estas exigencias sobresalen:

- Demanda de “a igual trabajo, igual salario”. Supresión de categorías distintas para hombres y mujeres.
- Implementación de medidas de acción positiva.
- Baja de maternidad con el 100 por cien del salario, permisos para cuidar a los/as hijos/as enfermos indistintamente para varones y mujeres, igualdad de prestaciones por fallecimiento de uno u otro cónyuge (las mujeres no generaban derechos de viudedad ni orfandad, como ya señalamos)
- Que se imparta educación sexual y se fomente la planificación familiar. Que la Seguridad Social incluyera el aborto y la anticoncepción. Protección de la salud de la mujer durante el embarazo.
- Seguridad Social para las trabajadoras domésticas.
- Plan de guarderías a cargo del Estado. Se incluía una nota de las afiliadas a la UGT para que se articulara desde la organización alguna forma de encargarse de los niños

cuando hubiera reuniones, jornadas, congresos, etc., para que se facilitara la presencia femenina.

- Enseñanza obligatoria, pública, única y laica. Implantación de la coeducación frente a las escuelas segregadas por sexo.
- Exigencia a los miembros de UGT en el Parlamento para que encabecen iniciativas para reformar aspectos lesivos del Código Civil en temas que afectaban a las mujeres.

En lo que atañe a la organización sindical, el Congreso otorgó un mandato al Comité Confederal para que presentara al Gobierno un Estatuto para los trabajadores de hogar, así como la promoción de su organización como sindicato de la Federación de Actividades Diversas. También se tomó la decisión de que la conferencia de la ponencia de la mujer tuviera una continuidad periódica, pero estaban en contra de establecer estructuras específicas para las mujeres.

La UGT no debe crear en su seno estructuras especiales para la mujer, sino educar a los trabajadores, hombres y mujeres, en igualdad de oportunidades para asumir conjuntamente las responsabilidades de la dirección del movimiento sindical (AROCA, 2008, 307).

Este era, a priori, un buen planteamiento, que en su momento también se debatió entre las mujeres de CCOO. Sin embargo, como se verá, no dio los resultados esperados y en el Congreso de 1983 se crea el Departamento de la Mujer, que con el tiempo irá asumiendo mayor protagonismo.

Congresos de la Confederación Sindical de UGT (1976-1994)		
XXX	15-18 de abril 1976	
XXXI	25-28 de mayo 1978	
XXXII	3-6 de abril 1980	
XXXIII	1-5 de junio 1983	Se crea el Departamento de la Mujer. Responsable: Matilde Fernández
XXXIV	2-6 de abril 1986	Responsable: Carmen Muriana
XXXV	11-15 de abril 1990	Responsable: Lucía Villegas y Dolores Hernández
XXXVI	7-10 de abril 1994	Responsable: Inmaculada Sieiro.

En el XXXII Congreso, celebrado en 1980, no hay ninguna mujer en la Comisión Ejecutiva. Respecto a las resoluciones, destacamos el objetivo de implementar medidas específicas sobre empleo para las mujeres y la juventud, entendidas como “minorías”, al igual que los/as emigrantes y en ocasiones, las personas discapacitadas. En el contexto de crisis económica se pone en evidencia la mayor incidencia del desempleo en estos sectores. En cuanto al programa de actuación en concreto en el tema de las trabajadoras, se pueden señalar las siguientes reivindicaciones:

- Igualdad de oportunidades en la educación.
- Igualdad de oportunidades en el acceso a todos los empleos.
- Desaparición paulatina del trabajo a domicilio.
- Penalización de las presiones para que las mujeres abandonen sus empleos, como el ofrecimiento de la dote.
- Que la maternidad sea considerada una función social.
- Supresión de las leyes proteccionistas.
- Control de los sindicatos de la realización de estas medidas.
- Creación de equipamientos colectivos para el cuidado de dependientes.

Es una ponencia práctica, para tratar el “problema” de la mujer trabajadora porque UGT contaba con pocas afiliadas en esos momentos y las que lo estaban, tenían poca participación. Frente a esta situación, UGT consciente que en CCOO habían realizado un trabajo previo durante la etapa del tardofranquismo. De todas formas, insistían en que no querían seguir los pasos de este sindicato en los temas referentes a las mujeres.

Nuestra organización no tiene que comportarse, en el terreno de la mujer, como la experiencia ha demostrado que ya se han comportado otras organizaciones: dándole una estructura para que ellas se defiendan en medio de esa casi automarginación. Los problemas comunes y específicos de las trabajadoras solo se resuelven con un mayor conocimiento, interiorización, comprensión y esfuerzo por superarlos de todos los que componemos la UGT (AROCA, 2008, 308).

En el aspecto organizativo, se estipulaba que cada Secretaría confederal tenía que adoptar una serie de medidas en relación a la plataforma reivindicativa concreta. Organización tenía como principal objetivo recabar datos de la afiliación desagregados por sexo para poder identificar los problemas concretos de las trabajadoras y ser más eficaces en su resolución. Con estos datos se podría elaborar una documentación específica, que se divulgaría a través de jornadas. Unas jornadas que se celebrarían con una periodicidad anual con el objetivo de trabajar en eliminación de la

situación de explotación femenina. Desde Prensa se cubrirían las informaciones sobre temas específicos de las mujeres y se elaboraría una propaganda acorde con ellos. En Formación se trabajaría para que se ampliara el número de participantes femeninas y desde el área de Relaciones internacionales se encargarían de la difusión de todo este trabajo entre las organizaciones hermanas.

También se insistía en que, tanto en la negociación colectiva, como con los organismos oficiales, había que tener en cuenta los siguientes temas que atañían de manera específica a las trabajadoras: categorías, selección y promoción, acceso a la Formación Profesional, control de ERE, licencias por maternidad/paternidad y permisos de ausencia por cuidado de menores a cargo de la Seguridad Social, exigir a igual trabajo, igual salario e igual categoría laboral, conseguir una legislación de empleadas de hogar equiparable a la del resto de trabajadores y la sujeción de la legislación proteccionista.

Llegamos al XXXIII Congreso de UGT, celebrado en 1983, donde se producen novedades de tipo organizativo respecto a las mujeres, aunque tampoco encontramos ninguna mujer en la Comisión Ejecutiva Confederal. En el planteamiento de la política sindical en relación con la mujer trabajadora se decidió poner en marcha un proyecto de creación de un Departamento de la Mujer, a cuyo frente estaría Matilde Fernández, dependiente de la Secretaría de Organización. Frente a su insistencia anterior de no crear una estructura confederal específica para las mujeres dentro del sindicato, en esos momentos tomaron otra decisión, quizá vinculada a la creación del Instituto de la Mujer por parte del PSOE, aunque este aspecto lo trataremos con mayor amplitud en el siguiente apartado. No obstante, entre los argumentos aducidos para iniciar este proyecto, señalamos el siguiente:

Es un colectivo marginado y discriminado de cuya marginación se derivan una serie de complejos problemas específicos que entendemos justifican un enfoque diferenciado dentro, eso sí, del contexto global de la unión (AROCA, 2008, 310).

Entre esta problemática destacaba el aumento de la actividad laboral de las mujeres, aunque en menor medida que en el resto de Europa. Entre los años 1970 y 1974 se había constatado un aumento de la población activa femenina, pero la crisis económica había propiciado la retirada del mercado de trabajo de un porcentaje importante de ellas, que además, no eran desempleadas con subsidio, sino inactivas, y ponían que se dedican a sus labores, aunque realizaran labores en el mercado laboral irregular. Consideraban también que era necesario elevar la

cualificación educativa de las mujeres, puesto que luego se empleaban mayoritariamente en categorías que no requerían cualificación y percibían salarios muy bajos. Exigían la supresión de las normas discriminatorias, una legislación específica para las empleadas domésticas, y planteaban su apoyo a la iniciativa del gobierno de elaborar una “ley de igualdad”. En general, pese a esto, UGT defendía que las mujeres habían alcanzado la igualdad legal, aunque esta no se daba en la práctica.

No obstante, señalaban que también se daba una mal entendida igualdad cuando se censuraba la discriminación positiva. En este sentido, apoyaban las políticas de fomento del trabajo femenino, así como la iniciativa del Gobierno en relación con su programa de ayuda a mujeres con cargas familiares.

También se quería potenciar desde la participación en el INEM y el IMAC, y ante la Administración, la inscripción de las mujeres en las oficinas de empleo, que las ofertas de trabajo estuvieran enunciadas de manera neutra, eliminar las discriminaciones contra las mujeres, apoyar medidas de reducción del tiempo de trabajo y facilitar que más mujeres trabajaran en empleos no “femeninos” a través de la Formación Profesional.

Respecto al tema de la tecnología, se advertía de que las ocupaciones y los sectores productivos más feminizados eran los que las nuevas tecnologías quitarían más empleos, como el textil, el comercio o el trabajo administrativo en oficinas.

Desde UGT también se afirmaba que la legislación proteccionista limitaba el empleo femenino. Se remitían al RDL 1518/1927 que prohibía el trabajo nocturno de la mujer y el Decreto 26/7/57 de trabajos insalubres y peligrosos prohibidos, que la redacción del Estatuto de los Trabajadores no había abordado ni solucionado. Como eran normas discriminatorias, era necesaria su derogación. En cambio, sí era primordial elaborar una política de salud laboral para todos los trabajadores en su conjunto, así como una protección específica para el embarazo y la maternidad.

También exigían la desaparición de las ordenanzas laborales y que en el proceso de su sustitución por normas pactadas con la representación de los trabajadores, desaparecieran las cláusulas discriminatorias. Denunciaban que en la negociación colectiva, bajo el pretexto de las categorías laborales, se pactaban salarios inferiores para las mujeres en trabajos equivalentes y que los mecanismos de sanción eran inútiles. Como se puede apreciar, ambas centrales sindicales mayoritarias estaban de

acuerdo en los aspectos básicos sobre las medidas que había que abordar para lograr la igualdad en el ámbito laboral.

En cuanto a la integración de las mujeres en el sindicato, para UGT el objetivo de la acción hacia las trabajadoras tenía una finalidad básicamente proselitista. Buscaban incentivar la afiliación de las mujeres a través de campañas específicas. Se constataba que en los países del entorno, la afiliación estaba creciendo sobre todo gracias a las mujeres, pero gracias también a la implantación de programas de acción específicos hacia ellas. Por lo tanto, se estaba de acuerdo en la creación de un Departamento Confederal de la Mujer (en adelante DM) dotado de un presupuesto para poder iniciar su trabajo. Las funciones del mismo serían incentivar la constitución de departamentos o responsables de la mujer en todas las federaciones y uniones territoriales; potenciar que las afiliadas participasen más y aumentar su número. Se señalaba que esta potenciación de la participación de las trabajadoras en UGT se conseguiría discutiendo sus problemas específicos, así como asumiendo esta problemática por todo el sindicato.

El XXXIV Congreso de UGT, celebrado en 1986, tampoco eligió a ninguna mujer en la Comisión Ejecutiva Confederal. Sin embargo, significó un paso importante en las políticas de igualdad del sindicato. En el contexto del crecimiento afiliativo, se potenció la ampliación de DM. Su directora en los dos años de mandato, Matilde Fernández había tenido encomendada su consolidación en todas las federaciones. En ese Congreso se elige a Carmen Muriana como responsable, con la misión de extenderlo a los territorios.

La puesta en marcha del DM propició un proceso ya visto a la hora de hablar de la SCM, que no es otro que el que se empezara a tratar el tema de la mujer dentro de UGT a nivel organizativo. Las nuevas responsables de estas áreas habían constatado el aumento de la afiliación de las trabajadoras a UGT, pero también que este hecho no había comportado una correlación respecto al acceso a cargos de responsabilidad. Por esta razón, en los documentos congresuales se invitaba a la organización a avanzar en las prácticas no discriminatorias a nivel interno. Se reconocía el trabajo del DM y se impulsaba su expansión a nivel territorial. Desde el Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora se llevaría a cabo la coordinación y las iniciativas. No hay constancia en los documentos de ninguna referencia al feminismo en la articulación del DM, ni de relación con el movimiento feminista,

al contrario que en CCOO. Sí se cita en alguna ocasión a las asociaciones de mujeres. Por otra parte, se plantaban como objetivo realizar una formación específica y difusión de resultados de las iniciativas con la meta de aumentar el número de mujeres en el sindicato y de sensibilizar al conjunto de la clase obrera de las especificidades del trabajo femenino y sus reivindicaciones.

En la ponencia de política sindical “La Mujer y el Trabajo” se hablaba de la necesidad de aumentar la presencia de las trabajadoras en el sindicato y de trabajar contra una situación de discriminación provocada por la ideología patriarcal, a través de mecanismos de igualdad de oportunidades. Hacía alusión a la Convención de Nueva York sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Se insistía en la enseñanza y la Formación Profesional como instrumentos básicos para impulsar la igualdad. Por otro lado, proponían la elaboración de una ley de protección de la maternidad/paternidad como función social. En el campo de la negociación colectiva se abogaba por el respeto de la igualdad en materia salarial y se proponía una ley de igualdad de empleo en línea con los postulados de la CEE.

En el siguiente Congreso Confederal, el XXXV, celebrado en 1990, se nombra a una mujer Secretaria de Acción Social, Inés Ayala Sández. El DM dependerá de esa secretaria, bajo la dirección de Lucía Villegas, primero, y Dolores Hernández, después.

Dentro del apartado de resoluciones en política organizativa destaca el apartado dedicado al Departamento de la Mujer, cuyo trabajo en el siguiente periodo congresual debería orientarse a incrementar el número de mujeres en los órganos de dirección. La CES y la CIOLS estaban implementando una política sindical que tuviera en cuenta la presencia femenina en las estructuras sindicales, para lo cual veían necesario desarrollar una sensibilidad hacia la mujer trabajadora. En relación con estos modelos, UGT decide organizar una conferencia específica, a celebrar cada cuatro años antes del Congreso Confederal. Dentro del desarrollo organizativo se aprueba tener en cuenta las particularidades de la situación de la mujer en el empleo y en la acción sindical. Uno de los objetivos será que se amplíe su participación en la negociación colectiva, que se organicen comisiones de igualdad en las empresas.

La mujer debe aumentar su presencia activa en el sindicato, para que se incremente la afiliación femenina y se sensibilice al conjunto de la clase trabajadora de sus reivindicaciones específicas, a fin de que estas se contemplen en la negociación colectiva (AROCA, 2008, 317).

En el área de política sindical, se incluía en la resolución un epígrafe sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo. En la misma se hablaba de la necesidad de hacer un esfuerzo por integrar a las mujeres en la participación activa dentro de los sindicatos, y que estos lucharan contra actitudes internas discriminatorias. La acción sindical de UGT debería orientarse a la eliminación de la discriminación de las mujeres y a asegurar la igualdad de oportunidades para poder conseguirlo.

En la práctica, se elaboró el I Plan de Acción Sindical para la Igualdad, aprobado en la 4ª Conferencia de Mujeres (1993) de manera previa a la celebración del XXXVI Congreso Confederal (1994), que se desarrollaría en el siguiente periodo congresual. En el mismo se destacan las siguientes propuestas:

- Garantizar la aplicación de las medidas de acción positiva y consolidar los DM en todos los niveles organizativos del sindicato.
- Confirmar a los DM como el instrumento de UGT con las competencias concretas de abordar la discriminación sexual, por lo que serían los que plantearían las propuestas de acción sindical encaminadas a incrementar la participación laboral y sindical de las mujeres.
- Impulsar la participación y presencia de las mujeres en todos los niveles organizativos.
- Hacer de la negociación colectiva el mecanismo para conseguir la igualdad. (GARCÍA, 269).

El último Congreso Confederal de UGT analizado en este apartado será el XXXVI, celebrado en 1994. En él se elige a Dionisia Muñoz Morales como Secretaria confederal y como responsable del DM a Inmaculada Sieiro.

En el apartado dedicado a la negociación colectiva, se aprobaba favorecer la igualdad de la mujer en el mercado de trabajo. Se consideraba consolidado el proceso de su incorporación a este, pero también que había aumentado mucho el desempleo.

El sindicato puede y debe cumplir un papel activo en la consecución de la igualdad real entre ambos sexos y, para ello, hacer de la negociación colectiva un mecanismo para lograr la igualdad, incrementando la participación de mujeres en las mesas de negociación y extendiendo un conjunto de medidas (AROCA, 2008, 318).

Las medidas que planeaban eran las siguientes: acción positiva, eliminación del lenguaje sexista en textos de convenios y categorías, análisis de categorías y niveles salariales con criterios objetivos; salario igual por trabajo de igual valor, inclusión de las sanciones por acoso sexual en los convenios, 100 por cien del salario en los periodos de baja maternal/paternal; adaptación de jornada para poder compatibilizar el trabajo y la atención familiar; cambio de puesto de trabajo por riesgo para el embarazo e igualdad de derechos entre cónyuges y parejas de hecho. Como vemos, conforme se iban consiguiendo algunas medidas, se ampliaba la reivindicación de profundizar en ampliar la igualdad en la sociedad. Otras demandas, como vemos, se mantenían en las plataformas reivindicativas porque no se conseguían.

7. UGT y el Departamento de la Mujer

Se ha visto en el apartado anterior cómo se creó el Departamento de la Mujer de UGT en el XXXIII Congreso, celebrado en 1983. Aunque en principio, UGT no quería articular un espacio concreto para las reivindicaciones específicas de las trabajadoras, frente a la política de CCOO con las Secretarías de la Mujer, al final cambió de parecer en el contexto en el que el PSOE también impulsaba la creación del Instituto de la Mujer. Pero también se produjo un recorrido previo que queremos destacar.

La llegada de la democracia sacó a la luz a una nueva generación de mujeres socialistas que inician una destacada labor en el PSOE y en UGT. Nos referimos a Ana María Ruiz Tagle, Ludivina García Arias, Matilde Fernández, Carmen Buriana, Belarmira Fernández Ortiz, Blanca Pera y Elena Vázquez, entre otras. Este grupo de mujeres, junto a las referencias aportadas por el sindicalismo internacional, será determinante para la creación del Departamento Confederal de la Mujer de UGT.

En cuanto a los sindicatos internacionales, destacaría la CIOSL, que desde los años cincuenta había iniciado una estrategia de aproximación a las trabajadoras con el objetivo de incrementar su afiliación. En 1953 se crea el Comité femenino, que celebraría su primera reunión en Bruselas en 1957. En 1965 se aprueba la “Carta de los derechos de la mujer trabajadora”, que será revisada en 1975, la cual recogía una serie de principios que deberían concretarse entre los sindicatos, las organizaciones internacionales, especialmente la ONU y la OIT, y los gobiernos nacionales. Estos principios se resumían en: eliminación de

las discriminaciones basadas en el sexo o estado civil, supresión de prejuicios respecto al trabajo femenino y creación de condiciones de igualdad en el empleo. Dentro de las herramientas para alcanzar estos objetivos se incluía la integración de las trabajadoras en los sindicatos. De hecho, se animaba a estos a que constituyesen comités femeninos, lo que en esos años estaban realizando la mayoría de los sindicatos europeos, especialmente los de los países nórdicos. Sin embargo, la UGT, pese a defender la igualdad de derechos entre mujeres y varones, no se mostró favorable a la creación de una estructura específica para tratar las reivindicaciones de las trabajadoras.

Siguiendo con la actividad de los organismos internacionales, en 1979 se aprobaba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en el contexto del Decenio de Naciones Unidas para la mujer (1975-1985), que España no ratificó hasta 1983. En estos primeros años ochenta se aprobó también el Convenio número 156 de la OIT sobre "Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares". Estas políticas internacionales favorecieron el interés por las reivindicaciones de las trabajadoras dentro de UGT, puesto que desde el interno del sindicato no las habían tenido en cuenta en esta nueva etapa.

Puesto que en el marco congresual los temas de las mujeres no se trataban en profundidad, se decidió celebrar la I Conferencia sobre la Mujer Trabajadora organizada por UGT, en febrero de 1977. Unas semanas antes se habían celebrado las I Jornadas de la Mujer Trabajadora, organizadas por el Movimiento de Liberación de la Mujer/MDM, que contó con participación de miembros de CCOO como Nati Camacho y Pilar Blanco. Esta circunstancia confirma el distinto origen ideológico de las inquietudes sobre los temas relativos a las mujeres entre CCOO y UGT. Es fundamental señalar la posición ambigua de la UGT hacia la cuestión de género. Por un lado era receptivo hacia las reivindicaciones de las trabajadoras, con el objetivo de captar a un colectivo con bajo nivel de afiliación pero una proyección numérica cada vez mayor. Por el otro, rechazaban la creación de estructuras especiales para la mujer, así como la doble militancia feminista y sindical, que muchas de las propias mujeres de UGT reivindicaban.



*Conferencia sobre la Mujer Trabajadora, febrero 1977.
Entre otras, Ludivina García, Matilde Fernández, Blanqui.
Fundación F. Largo Caballero.*

En la Conferencia se concluyó que la discriminación femenina se manifestaba fundamentalmente en la asignación exclusiva a la mujer de las tareas domésticas y de cuidado, así como en la limitación a puestos inferiores a los del varón. En relación con ello, UGT se comprometía a luchar contra estas limitaciones y enunciaba una serie de medidas tendentes a su erradicación. Entre ellas destacaba la coeducación, la socialización del trabajo doméstico y de cuidados, la supresión de leyes discriminatorias y la regulación del divorcio, la despenalización del aborto y la supresión de la prostitución.

En el marco de las relaciones laborales, UGT abogaba por defender la igualdad salarial por el mismo trabajo desempeñado, la reserva de puestos de trabajo para las mujeres hasta su equiparación, la protección a la maternidad y la necesidad de erradicar las discriminaciones en materia de Seguridad Social.

De cara al interno del sindicato, la Conferencia proponía una serie de medidas para integrar las reivindicaciones sindicales de las trabajadoras en el común de UGT, así como desarrollar una campaña de propaganda para promover la afiliación de las mujeres asalariadas. Esta Conferencia aportó visibilidad a las mujeres que defendían las reivindicaciones de las mujeres dentro del sindicato socialista. Sin embargo, las medidas concretas propuestas no se implementaron.

Es preciso llegar hasta 1983 para que el Gobierno ratifique la Convención de la Mujer de 1979, lo que favoreció la creación del Instituto de la Mujer, por la ley 16/83 de 24 de octubre de 1983. En este nuevo contexto sociopolítico, las demandas de las mujeres de UGT comenzaron a tener respuesta y en el XXXIII Congreso Confederal se pusieron las bases para la creación del Departamento de la Mujer, tal y como se ha visto. La primera responsable del departamento, que dependía de la Secretaría de Organización, fue Matilde Fernández, que era Secretaria general de la Federación Estatal de Industrias Químicas y Energéticas. El equipo inicial del Departamento de la Mujer estuvo integrado por: Elena Arrendó, Rosana Sausol, Pepa Pardo, María Luisa Amieba, Pilar Mármol y Carmen Muriana.



Matilde Fernández. Fundación F. Largo Caballero.

Los objetivos principales del mismo serían: transformar las quejas de las trabajadoras en reivindicaciones, impulsar y compartir planteamientos específicos y participar en los Comités de Mujeres de las organizaciones sindicales internacionales.

El desarrollo del DCM y de los demás DM, se verían a través de los informes de gestión a los congresos confederales. En el Informe al XXXIV Congreso (1986) se constataba la consolidación a nivel confederal del DM, aunque también se ponía de manifiesto la necesidad de que se le dotara de más medios humanos y materiales. En el primer semestre de 1984 se habían organizado las II Jornadas de la Mujer Trabajadora, con el objetivo doble objetivo incidir ante los cambios legislativos con propuestas específicas para las trabajadoras y aportar contenidos propios a la negociación colectiva.

Vigilar el cumplimiento del Programa del Gobierno es esta área, programa en el que fue partícipe el grupo de mujeres de la UGT (CAPEL, 2008, 325).

En otro orden de cosas, en la 33 sesión del Buró de la FSM (1985), se incluyó una propuesta de UGT sobre la protección a la maternidad en el Proyecto de Ley sobre protección de la salud en las condiciones de trabajo, que se implementaría en 1990.

En el Informe al XXXV Congreso de UGT (1990) el DP señalaba que había prestado atención a las prohibiciones de trabajo en minería y trabajos nocturnos, denunciando las normas nacionales e internacionales y reivindicando una definición científica de riesgos. También trabajaron con las empleadas de hogar a raíz del RD 1424/85. Consideraban que era el primer paso en la regulación del servicio doméstico, pero que necesitaba modificaciones para evitar la degradación de las condiciones laborales de las empleadas de hogar. En formación habían organizado el curso “Mujer y trabajo” dirigido a las responsables de los DM y el de Mujer y Sindicato para las trabajadoras. A finales de 1989 habían organizado las III Jornadas de la Mujer Trabajadora, donde habían delineado el desarrollo del DM y articulado la plataforma reivindicativa. En el ámbito internacional destacaban las relaciones con los comités femeninos de la CIOIS y la CES.

Uno de los ejes de actuación más destacados fue la participación del DM de UGT en la Actuación 3.6.7. del I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), que tuvo un papel destacado en el cambio de la mentalidad general sobre la igualdad entre varones y mujeres. El DM había contribuido al PIOM con la coordinación del estudio “La Mujer en la Negociación colectiva”, que había estado financiado por el Instituto de la Mujer. También participaba en la Comisión consultiva para el seguimiento del PIOM (1988-1991) y junto a otras asociaciones de mujeres y la SCM, acudían a las reuniones del Consejo rector del Instituto de la Mujer⁴⁴.

En esos años se trataba ya de trabajar para alcanzar la igualdad real, una vez conseguida la igualdad legal. Se había producido una terciarización de la economía, había más mujeres empleadas y con perfiles más variados. Si en 1982, el 56,1 por ciento de la población activa femenina estaba concentrada en el sector servicios, en 1999 esta cifra había ascendido al 70,8 por ciento. Entre 1975 y 1984 se había producido la incorporación de jóvenes al empleo y aumento del paro femenino. Entre 1985

⁴⁴ AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*, SM 38/10.

y 1995 el paro de las mujeres se había disparado, y las mujeres entre 35 y 45 años no encontraban trabajo tras la crianza. Por otra parte, se mantenía una fuerte discriminación salarial entre mujeres y varones. Este es el panorama que se encontró el Instituto de la Mujer cuando, en 1988, se puso en marcha el I PIOM.



*Seminario del Departamento de la Mujer de UGT en la Escuela Julián Besteiro, Madrid, 20-21 de enero de 1989.
Fundación F. Largo Caballero.*

A partir de esos años se intensifica la coordinación de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y el Departamento de la Mujer de UGT, como se puso de manifiesto en el manifiesto conjunto que publicaron con motivo de la huelga general del 14 D de 1988, bajo el lema “juntas podemos”. También se intensifica la relación con el feminismo institucional encarnado en el Instituto de la Mujer, con su participación en el II PIOM (1993). Este segundo Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres será el canalizador del cambio en la situación social de las mujeres españolas. Hay que tener en cuenta que, hasta 1985 no se estudia discriminación salarial entre mujeres y hombres, simplemente porque no siquiera había datos desagregados por sexo. A partir de aquí cobra impulso el concepto de igualdad salarial a trabajo de igual valor frente a trabajo igual. Además, se empezó a trabajar en la adaptación de la normativa española a la internacional en materia de igualdad de género.

El informe al último Congreso de UGT que se va a mencionar, el celebrado en 1994, ya ponía de manifiesto los avances que se estaban dando en materia de información y divulgación de las cuestiones referentes a la igualdad, los programas de acción positiva, la intervención frente al acoso sexual y las iniciativas que estaban implementando las instituciones europeas. Este sería el programa NOW (1990-1994), la iniciativa Comunitaria para lograr la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres. Su objetivo era favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la formación profesional. Se desarrollaron en esos años un total de 375 proyectos específicos con acciones concretas dirigidas a mujeres, transferencia y sensibilización.

Como se ha señalado, los años 90 marcaron la unidad de acción de CCOO y UGT también en el tema de las reivindicaciones laborales de las mujeres. En 1991 la SCM y el DM asisten a un seminario europeo sobre acoso sexual en los centros de trabajo, celebrado en Holanda, a iniciativa de la CES. El tema del acoso sexual en el trabajo era un problema en el que la SCM llevaba trabajando desde 1988, cuando realizó una campaña informativa sobre acoso sexual en el trabajo y sus soluciones a través de la legislación, la acción sindical y la negociación colectiva⁴⁵. Poco después, en 1990 se publicaba una guía sobre la acción sindical frente al acoso sexual. En 1992 se multiplican las acciones conjuntas de la SCM y el DM, como la campaña para la huelga general del 28 M, con el apoyo de las asociaciones feministas, o la manifestación del 8 M. Finalmente, asisten a las Jornadas Feministas celebradas en diciembre de 1993, organizadas por la Coordinadora de organizaciones feministas del estado español, en la ponencia sobre el tiempo del empleo y el empleo del tiempo de las mujeres⁴⁶.

Para finalizar este apartado cabe señalar que todo el trabajo que las mujeres feministas realizaron dentro y fuera de los sindicatos en esta primera época, donde tuvieron que trabajar con “pico y pala” y muchas veces no vieron que su trabajo tuviera los resultados buscados, será la base sobre la que se desarrollarán de las políticas de igualdad que tenemos en la actualidad.

⁴⁵ AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal Minerometalúrgica de CCOO*, MU 10/20.

⁴⁶ AHTF1M, *Subfondo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*, SM 8/2.

8. Línea de tiempo. Bloques 1 y 2

1889. Código Civil que ponía a las mujeres bajo la autoridad de los varones en la familia, la sociedad y el trabajo. Reformado durante la II República. Vuelto a poner en vigor durante el Franquismo.
1931. Constitución de la II República que proclamaba la igualdad jurídica.
- 1936-1939. Tras el golpe de estado fracasado, se inicia la Guerra Civil entre los sublevados y los/as defensores de la legalidad republicana. En el bando liderado por Franco se proclama en:
1938. El Fuero del Trabajo de pretendía sacar a las mujeres del mercado laboral. Las normas laborales de postguerra ratificaron esta línea ideológica.
1961. Ley de Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer, que posibilita que las trabajadoras no tengan que dejar el empleo al contraer matrimonio.
1962. Huelgas en Asturias donde se organizan comisiones obreras fuera del Sindicato Vertical.
1965. Creación del Movimiento Democrático de Mujeres en el entorno del PCE.
1975. Ley 14, de 2 de mayo, que modifica el Código Civil y el Código de Comercio y significa el fin de la licencia marital.
1975. Celebración de las Primeras Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer.
1975. 20 de noviembre, muerte del dictador Francisco Franco e inicio de la Transición.
1976. Ley 16/1976 de Relaciones Laborales, que establecía la equiparación global de varones y mujeres. XXX Congreso Confederado de UGT. Asamblea General de CCOO.
1977. I Conferencia sobre la Mujer Trabajadora de UGT.
1978. Constitución española.
1978. I Congreso Confederado de CCOO. Inclusión de la Secretaría de la Mujer. XXI Congreso Confederado de UGT.
1979. II Jornadas Estatales de la Mujer en Granada.
1981. Ley 30, de 7 de julio, del Divorcio.

1983. 24 de octubre, creación del Instituto de la Mujer.
1984. Creación del Departamento de la Mujer de UGT.
1985. Ley Orgánica 9, de 5 de julio, que despenalizó el aborto inducido en tres supuestos.
1988. Primer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres (I PIOM).
1993. I Conferencia CCOO sindicato de hombres y mujeres.

9. Bibliografía

- ACKELSBURG, Martha A.: *Mujeres Libres. El anarquismo y la lucha por la emancipación de las mujeres*, Barcelona, Virus, 2017.
- ANTÓN FERNÁNDEZ, Eva y GARCÍA BUJARRABAL, Diana (coords.): *Sindicalistas. Mujeres en las Comisiones Obreras*, Madrid, La Catarata, 2021.
- AROCA, Manuela: “La mujer en los Congresos de UGT”, en CAPEL, Rosa María (dir): *Cien años trabajando por la igualdad*. Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero, 2008, pp.294-324.
- ARRIERO RANZ, Francisco: *El movimiento democrático de mujeres. De la lucha contra Franco al feminismo*, Madrid, La Catarata, 2016.
- BABIANO, J. (ed.): *Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo*, Madrid, Los Libros de la Catarata, 2007.
- BANYULS, Josep *et alii*: “Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar”, *Sociología del Trabajo*, 47 (2002-2003), pp.75-105.
- BATALLA, Pablo: “Me pincharon las ruedas y rayaron “puta”. Ya llevaban mal una mujer en la mina, pero que hiciera sindicalismo...”, *Nortes*, 31 marzo 2023.
- BORDERÍAS, Cristina, CARRASCO, Cristina y ALEMANY, Carmen: *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria, 1994.
- BORDERÍAS, Cristina *et alii*: “Los eslabones perdidos del sindicalismo democrático: la militancia femenina en las CCOO de Catalunya durante el franquismo”, *Historia Contemporánea*, 26 (2003), pp.161-206.

- BRAVO SUESKUN, Carmen: *De la domesticidad a la emancipación. Las mujeres en la sociedad navarra (1961-1991)*, Pamplona, Instituto Navarro para la Igualdad y Familia, 2012.
- BRAVO SUESKUN, Carmen *et alii*: *Trabajadora. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007)*, Madrid, Fundación 1º de Mayo/Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 2007.
- CABRERA DÍAZ, José Manuel: “El trabajo de las mujeres en la España democrática” y “Los salarios de las mujeres en la España democrática”, en CUESTA BUSTILLO, Josefina (dir.): *Historia de las Mujeres en España. Siglo XX. Tomo III*, Madrid, Instituto de la Mujer, 2003, pp.13-116.
- CABRERA PÉREZ, Luis Alberto: *Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983)*, Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero, 2005.
- CANNING, K.: “El género y la política de formación de clase social: nuevas reflexiones sobre la historia del movimiento obrero alemán”, *Arenal*, vol.2, n.2 (1995), pp. 175-218.
- CAPEL RODRÍGUEZ, Rosa María (coord.): *Cien años trabajando por la igualdad*, Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero, 2008.
- DEL MORAL VARGAS, Marta: “La sociedad de Profesiones y Oficios Varios: un vivero para el sindicalismo madrileño (1894-1915)”, en CASTILLO, Santiago (ed.lit): *Mundo del trabajo y asociacionismo en España: collegia, gremios, sindicatos: comunicaciones*, Asociación Historia Social, 2013.
- DEL MORAL VARGAS, Marta: “Ciudades modernas, mujeres “conscientes”: el desarrollo de una agenda emancipadora, 1900-1931”, e OTERO CARVAJAL, Luis Enrique y RODRÍGUEZ MARTÍN, Nuria (eds.): *La mujer moderna. Sociedad urbana y transformación social en España, 1900-1936*, Madrid, La Catarata, 2022, pp.342-364.
- DÍAZ SÁNCHEZ, Pilar: *El trabajo de las mujeres en el textil madrileño: racionalización industrial y experiencias de género (1959-1986)*, Málaga, Universidad, 2001.
- FERNÁNDEZ GÓMEZ, Julio A.: “El peonaje femenino en la industria de material eléctrico y electrónico durante el franquismo”, *Sociología del Trabajo*, 47 (2002-2003), pp.43-73.

- FERRER GONZÁLEZ, Christian: “Las batas rojas de Valmeline (Tarragona, 1974). Trabajadoras, huelguistas y referentes del movimiento obrero”, *Historia del Presente*, 30 (2017), pp.125-142.
- FUENTE BENITO, Ángeles de la: *Una historia de dones en lluita. La conflictivitat laboral en empreses tèxtils multinacionals (1961-1980)*, Tarragona, Arola Editors y Publicacions URV, 2019.
- GARCÍA RODRÍGUEZ, Elisa: “Los 25 años del Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora”, CAPEL RODRÍGUEZ, Rosa María (coord.): *Cien años trabajando por la igualdad*, Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero, 2008, pp.265-291.
- GONZÁLEZ HEVIA, Antonio: “El trabajo de la mujer en la mina” y NEVADO, Teresa: “El derecho individual de las mujeres al trabajo”, *Gaceta Sindical*, 48 (1987), pp.24-25.
- IZQUIERDO, María Jesús: *Aguantando El Tipo, Desigualdad Social y Discriminación Salarial: Las Luchas de Mujeres Trabajadoras*, Diputación de Barcelona, 1998.
- LICERAS, Dolores y MURILLO, Soledad: *La mujer asalariada ante la negociación colectiva*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, 1992.
- LOMBARDO, Emanuela y LEÓN, Margarita: “Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica”, *Investigaciones Feministas*, 5 (2014), pp.13-35.
- LÓPEZ HERNÁNDEZ, María Teresa: “Participación y representación sindical femenina en Comisiones Obreras (1970-1982)”, *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 4 (2009), pp.121.146.
- MARTÍNEZ VEIGA, Ubaldo: *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*, Barcelona, Icaria, 1995.
- MEURET-CAMPFORT, Eve: *Lutter “comme les mecs”. Le genre du militantisme ouvrier dans une usine de femmes. Vulaines-sur-Seine*, Éditions du Croquant, 2021.
- MORENO SECO, Mónica: “Feministas y ciudadanas. Las aportaciones del feminismo español a la construcción del Estado democrático”, *Alcores*, 13 (2012), pp.85-100.

- “Mujeres y sindicalismo. Documentos del Archivo de Historia del Trabajo (AHT)”, *Historia, Trabajo y Sociedad*, 3 (2012), pp.139-180.
- MUÑOZ RUIZ, María del Carmen: “Género, masculinidad y nuevo movimiento obrero bajo el franquismo”, en BABIANO, J. (ed.): *Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo*, Madrid, Los Libros de la Catarata, 2007, pp. 245-285.
- MUÑOZ RUIZ, Mayka: El legado de la solidaridad. Historia de CCOO en los sectores de la construcción y los servicios, Albacete, Editorial Bomarzo, 2017.
- MUÑOZ RUIZ, Mayka: “Tejedoras de compromisos: las trabajadoras de las fábricas de confección madrileñas durante el tardofranquismo y la transición”, en MORENO, Mónica (coord.): *Desafiar los límites. Mujeres y compromiso entre lo público y lo privado en el siglo XX*. Comares, Granada, 2023, pp.131-151.
- NASH, Mary: *Mujer y movimiento obrero en España, 1931-1936*, Barcelona, Fontamara, 1981.
- NEGRETE PEÑA, Rocío y SOMOLINOS, Cristina: “Las mujeres que cosían y los hombres que fumaban”. *Voces de mujeres trabajadoras en la España de los siglos XX y XXI*, Málaga, UMA Editorial, 2021.
- NIELFA CRISTÓBAL, Gloria: “Trabajo femenino, legislación laboral y sindicalismo”, *Sindicalismo y vida obrera en España*, Centro de Estudios Históricos, 1996, pp.1-13.
- NIELFA CRISTÓBAL, Gloria: “La regulación del trabajo femenino. Estado y sindicatos”, en *Historia de las mujeres en España y América Latina. Vol. 3*, (Del siglo XIX a los umbrales del XX), Madrid, Cátedra, 2006, pp. 313-351.
- NIELFA CRISTÓBAL, Gloria: “La incorporación de las mujeres a los nuevos mercados laborales en España: secretarías y oficinistas, 1900-1936”, en OTERO CARVAJAL, Luis Enrique y RODRÍGUEZ MARTÍN, Nuria (eds.): *La mujer moderna. Sociedad urbana y transformación social en España, 1900-1936*, Madrid, La Catarata, 2022, pp.101-133.

- ORTIZ ALBEAR, Natividad: “Trabajo, salarios y movimientos sociales de las mujeres en la Restauración”, en CUESTA BUSTILLO, Josefina (dir.): *Historia de las Mujeres en España. Siglo XX*. Tomo 1, Madrid, Instituto de la Mujer, 2003, pp.257-322.
- PÉREZ FUENTES, Pilar: “El trabajo de las mujeres: una mirada desde la historia”, *Lan Harremanak*. 2, 2000-I, pp.185-209.
- PÉREZ FUENTES, Pilar: “Ganadores de pan y amas de casa: los límites del modelo de “Male Breadwinner Family” Vizcaya, 1900-1965”, en GÁLVEZ, Lina y SARASÚA, Carmen (coords.): *¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Publicaciones de la Universidad de Alicante, 2003, pp.217-240.
- QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz y VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (dir.): *Igualdad de género y relaciones laborales*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008.
- RUIZ FRANCO, María del Rosario: “La acción de las mujeres en la Unión General de Trabajadores: la creación del Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora”, en SOTO CARMONA, Álvaro y AROCA MOHEDANO, Manuela: *Combates por la democracia: los sindicatos, de la dictadura a la democracia (1938-1994)*, Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero/UAM, 2012, pp.405-425.
- SÁNCHEZ, Dolores, VERDUGO, Vicenta y GÓMEZ, Alberto, *Mujeres Sindicalistas Feministas CCOO PV 1956-1982*, Valencia, FEIS, 2011.
- SARASÚA, Carmen y GÁLVEZ, Lina (coord.): *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Alicante, Publicaciones de la Universidad de Alicante, 2003.
- TORNS, Teresa y RECIO, Carolina: “Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales”, *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*. 16 (2011), pp.243-258.
- VARO, Nadia: *Las militantes ante el espejo. Clase y género en las CCOO del área de Barcelona (1964-1978)*. Barcelona, Germania, 2014.

VARO MORAL, Nadia y MUÑOZ RUIZ, M^a del Carmen: “Las activistas de Comisiones Obreras de Madrid y Barcelona entre 1964 y 1975: sindicalismo y compromiso antifranquista”, *Colección Estudios*, 92, Madrid, Fundación 1º de Mayo, abril 2015.

VERDUGO MARTÍ, Vicenta: ¡Compañera! ¡Trabajadora! Las mujeres en las CCOO del País Valenciano: de la dictadura franquista a la transición democrática”, *Historia, Trabajo y Sociedad*, 3 (2012), pp.11-34.

*Tres décadas de
feminismo institucional,
feminismo sindical y
movimiento feminista:
influencias y
confluencias
(1993-2023)*

3

BLOQUE 3. Tres décadas de feminismo institucional, feminismo sindical y movimiento feminista: influencias y confluencias (1993-2023)

1. Organismos, estrategias y legislación en igualdad (1993-2023). Avances institucionales y empuje del feminismo sindical

Analizar las tres décadas más recientes desde el punto de vista del avance de normas y las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y del papel impulsor del feminismo sindical no es tarea fácilmente resumible, porque, sólo en clave estatal, esta secuencia temporal comprende nueve legislaturas.

El período que aborda este bloque abarca desde la V Legislatura, surgida de las elecciones del 6 de junio de 1993, a la XIV, que resulta de las elecciones generales del 10 de noviembre de 2019. Han transcurrido varias legislaturas de signo político distinto. Es importante conocer el contexto político, en palabras de Thomas Piketty, *la desigualdad es ante todo una construcción social, histórica y política. Las sociedades humanas inventan normas e instituciones para estructurarse y distribuir riqueza y poder; se trata de opciones políticas, reversibles. Son elecciones de naturaleza política* (Piketty, 2021). Según este razonamiento y por el contraste con la realidad de los hechos, algo fácilmente comprobable, se puede deducir que el signo político no es algo secundario al analizar avances y frenazos de las políticas de igualdad gubernamentales. Algunos ejemplos son, entre otros, los vaivenes del Ministerio de Igualdad y otros organismos de igualdad a escala autonómica y local, la cuantía desigual de los presupuestos que se asignan a las políticas gubernamentales para promover la igualdad efectiva en los distintos mandatos, períodos caracterizados por iniciativas legislativas o por retrocesos en estas materias, etc., como se analiza en los capítulos siguientes.

Este marco temporal también ha experimentado factores contextuales y coyunturales de impacto negativo en las mujeres y en la igualdad, como las sucesivas crisis económicas internacionales y en nuestro entorno. Entre ellas, las de 1993-95, la financiera –y luego, derivada de la política austericida nacional- de 2008-14, y las más recientes, consecuencia de la pandemia, la guerra de Ucrania y sus efectos en crisis de suministros, energética y, por último (hasta ahora), inflacionista. Como distintas voces expertas han alertado, hay ciertas pautas históricas que tienden a repetirse respecto a las peores consecuencias para las mujeres tras las crisis económicas (Gálvez y Rodríguez Madroño,

2011, entre otras): acarrear una mayor carga del trabajo -sobre todo, del no remunerado; el empleo femenino se precariza con más facilidad y se recupera más lentamente, por detrás del masculino, y, además, se impulsan retrocesos respecto a los avances normativos a la vez que se activan narrativas culturales de retroceso (ideologías de domesticidad, por ejemplo). Este empeoramiento en tiempos de crisis de la desigualdad estructural sistémica que afecta a las mujeres activa posicionamientos y reivindicaciones del feminismo y del feminismo sindical, junto a, en algunas etapas, actuaciones impulsadas desde el feminismo institucional.



Manifestación el movimiento feminista (AHT/ Fundación 1º de Mayo).

Además, tanto los derechos de las mujeres como las políticas de igualdad siguen expuestas a retrocesos, cuestionamientos y vulneraciones por distintas causas. En el marco internacional, 30 años también es un período sin duda extenso. El progreso en reconocimiento de los derechos de las mujeres no siempre ha sido, es, lineal: conocemos frenazos y retrocesos. Se ponen en riesgo por distintas causas, entre ellas la el impacto de la crisis climática y desastres naturales, la acción regresiva de gobiernos de signo político ultraconservador, o como consecuencia de las muchas guerras y conflictos bélicos que han tenido lugar en este periodo, cuya repercusión en la seguridad, condiciones de vida y derechos de las mujeres es conocida. El caso más extremo se deriva a menudo de conflictos bélicos, cuando las mujeres quedan más expuestas a todo tipo de violencias, incluido el uso de

la violencia sexual como un arma de guerra, pero también a violencia económica, migraciones y matrimonios forzados, trata y explotación sexual o laboral, regresión en derechos reproductivos, en acceso a la educación o la sanidad, etc.

Entre los conflictos recientes, la guerra iniciada en Europa tras la invasión de Ucrania de las tropas rusas de Putin en febrero de 2022 está produciendo importantes consecuencias de todo tipo. Además del innegable drama humano que supone toda guerra, con el éxodo de más de 8 millones de personas, el 90% mujeres y/o menores, este conflicto conlleva cambios y reacciones a distintos niveles para los países y sus poblaciones en los planos económico, político y social en toda la Unión Europea, incluidos riesgos de retrocesos de derechos para las mujeres y la igualdad de género en algunos de ellos, como las instituciones europeas han señalado⁴⁷.

Derivado del obligado afán sintetizador, en los siguientes apartados se refieren los avances normativos e institucionales más relevantes para el interés de este estudio, enlazados con la influencia y el papel desempeñado ante (y por) el feminismo sindical.

1.1. Avances normativos (organismos, estrategias, legislación). Aportaciones desde el sindicalismo de clase

El progreso del feminismo institucional (internacional, comunitario, estatal y autonómico) viene determinado, además de por la voluntad política, por el empuje del movimiento social feminista, del que históricamente las secretarías, áreas o departamentos de Mujeres de las organizaciones sindicales han formado parte, aún con su autonomía y su especificidad de acción, muchas veces incomprendidas cuando no cuestionadas por ambos lados (no suficientemente feministas para las feministas, no suficientemente sindicalistas para los sindicalistas), en especial en épocas pasadas, como se ha referido anteriormente. Y a su vez, los avances normativos se desarrollan y penetran en la sociedad como plenos derechos por la eficacia comunicativa y fáctica, así como por el efecto multiplicador del trabajo sindical dentro y fuera de la empresa.

⁴⁷ Así se recoge en el Informe 2/2023 del Consejo Económico y Social de España, *La gobernanza de la Unión Europea*.

Las sindicalistas feministas han contribuido a ampliar la mirada y a expandir las agendas del movimiento sindical, del feminista y del feminismo institucional. Tomando como referencia las tres dimensiones de redistribución, reconocimiento y representación de los sucesivos ciclos feministas según postula Nancy Fraser (Fraser, 2015), se podría decir que el feminismo sindical los ha sabido integrar y reconciliar con su finalidad primaria basada en la justicia social. Si bien la especificidad de su trabajo se asienta en el ámbito laboral, sindical -en clave redistributiva, de acceso a los recursos, es decir, con intervenciones en el orden de lo material, lo económico-, las sindicalistas han incluido entre sus reclamaciones otros aspectos vinculados a lo social (calidad de vida, corresponsabilidad, lucha contra las violencias, derechos humanos, derechos reproductivos, etc.), así como a las políticas identitarias -genealogía, visibilidad, reconocimiento, es decir, del orden de lo cultural, lo simbólico-, y a las políticas de representación de equilibrio de sexo y paritarias, es decir, del orden político. Algo especialmente visible y explícito en el caso de CCOO, por su carácter sociopolítico, presente también en UGT.

Retomando la mirada atrás desde donde finalizó la cronología abordada en el anterior bloque del estudio, se observa que estas tres décadas siguientes (1993-2023) han sido decisivas tanto para el avance en legislación y normativa igualitaria como para la adopción casi general de las estrategias igualitarias basadas en la acción positiva y los planes de igualdad institucionales, en un primer momento. A partir de la Cumbre de Beijing (1995), se introduce progresivamente la *estrategia dual* (combinación y complementación de la acción positiva y la transversalidad de género) y se generaliza la creación de organismos institucionales de igualdad en los distintos niveles internacionales, europeos, estatales, autonómicos y locales, especializados en poner en marcha políticas de igualdad y de prevención de la violencia de género y asistencia integral a las víctimas.

Asimismo, desde el sindicalismo de clase se va empujando para llevar, además de los objetivos feministas, estas estrategias a la propia estructura organizativa, a las políticas sindicales, es decir, a la acción y la organización sindical y, con este trabajo, se lleva la acción por la igualdad a los centros de trabajo⁴⁸. En concreto, como se ha señalado en capítulos anteriores, en CCOO la Conferencia confederal CCOO, *sindicato de hombres y mujeres*

⁴⁸ Lo que se aborda en el capítulo 2 de este bloque.

(1993) ya propone la inclusión de la perspectiva de género en la negociación colectiva y la adopción de planes de igualdad en las empresas, así como actuaciones con ambas estrategias también en el plano interno. Esta propuesta temprana por la transversalidad de género y la adopción de planes de igualdad en las empresas son apuestas decididas y pioneras en el ámbito sindical que tardaron en cristalizar en la legislación⁴⁹, por lo que no es desdeñable destacar el gran empuje protagonizado para lograrlo por parte de las sindicalistas feministas.

También en UGT son años decisivos: se aprueba en la 4ª Conferencia de Mujeres (1993), de manera previa al 36º Congreso Confederado (1994) el I Plan de Acción Sindical para la Igualdad, a desarrollar en el mandato siguiente, que incluye la apuesta por la acción positiva, la consolidación de los Departamentos de la Mujer, mejorar la participación sindical de las mujeres y garantizar el tratamiento sindical de los temas de igualdad, entre otras cuestiones⁵⁰.

En el plano internacional

Efectivamente, la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer** de la Organización de Naciones Unidas (ONU), celebrada en Beijing en septiembre de 1995 (Cumbre de Beijing), determinó un salto cualitativo en la agenda global de la igualdad de género y una hoja de ruta que ha permitido avances sustantivos en derechos de las mujeres e igualdad legal y real, en todo el mundo, pero que aún está inconclusa. Fueron adoptadas por 189 países tanto la *Declaración de Beijing* resultante como la *Plataforma de Acción de Beijing*, que contenía objetivos estratégicos y medidas dirigidas a potenciar la igualdad entre mujeres y hombres en 12 esferas de actuación⁵¹. Como resume ONU Mujeres, refrendaron los resultados políticos y jurídicos relativos al avance en igualdad de género de las tres Cumbres anteriores (México 1975, Copenhague 1980, y Nairobi 1985) e introdujeron novedades sustantivas, como, entre otras, ampliar la definición de violencia

⁴⁹ *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

⁵⁰ Ver Informe *100 años trabajando por la igualdad*, UGT 2008.

⁵¹ *“La mujer y la pobreza; Educación y capacitación de la mujer; La mujer y la salud; La violencia contra la mujer; La mujer y los conflictos armados; La mujer y la economía; La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; Los derechos humanos de la mujer; La mujer y los medios de difusión; La mujer y el medio ambiente, y La niña”.*

sobre la mujer e introducir para su aplicación en las políticas públicas las estrategias de transversalidad de género (*gender mainstreaming*) y empoderamiento de la mujer (*empowerment*)⁵².

Puesto que la desigualdad de género, como es conocido, atraviesa todos los ámbitos de la vida, análisis y respuestas deben abordarse también de manera integral, transversal. *El enfoque feminista afecta a todos los aspectos, desde el problema de la desigualdad al del crecimiento de la población, desde el debate acerca de las prestaciones sociales a la cuestión medioambiental y a la escasez de cuidadores*, señala Kathrine Marçal (Marçal, 2016). En este sentido, la Cumbre de Beijing y las doce esferas de actuación de su Plataforma de Acción supusieron la consolidación del enfoque transversal, una hoja de ruta para gobiernos y en general para todas las agencias políticas, económicas y sociales. Situó en la agenda pública global distintos objetivos feministas relativos a educación, salud, trabajo, tecnologías, familia, economía, poder, medio ambiente, etc., que posteriormente han ido formulándose y reformulándose estructurados por áreas de los sucesivos planes de igualdad o planes estratégicos de los poderes públicos y que en la actualidad ya se extiende, no sin notorias excepciones, a las políticas públicas. Este avance de la transversalidad de género como estrategia complementaria a la de la acción positiva supone un salto cualitativo fundamental y un logro de la Cumbre de Beijing. No en vano la Cumbre se clausuró con las palabras de Gertrude Mongela, secretaria general de la misma: *Una revolución ha comenzado y no hay marcha atrás* (Giménez Armentia, 2007: 89).

⁵² Ver, por ejemplo: ONU Mujeres, “Conferencias mundiales sobre la mujer”. Accesible en: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#:~:text=La%20conferencia%20de%20Beijing%20se,leyes%20como%20en%20la%20pr%C3%A1ctica>.



Portada de la Revista Trabajadora octubre 1995.

Paralelamente a las delegaciones gubernamentales, unas 30 mil activistas se reunieron en el Foro Alternativo de Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) que se desarrolló en Huairou, a 60 km de Beijing. Entre las feministas españolas, se encontraba la entonces secretaria confederal de la Mujer de CCOO, María Jesús Vilches (De Felipe, 2021:127) así como representantes de UGT. El interés y trascendencia de esta Cumbre mundial de Mujeres se traslada de inmediato al hacer de las estructuras sindicales de igualdad en las principales centrales sindicales. En concreto, en CCOO, será tema de distintos artículos en las revistas *Trabajadora* de la época (Bravo *et al*, 2007: 151), como el titulado *La mitad del cielo en Pekín*, destacando el avance sustantivo que suponen los documentos aprobados en Beijing, a pesar de una postura obstruccionista por parte de Estados integristas religiosos, en especial respecto a los derechos reproductivos de las mujeres. La revista también se hizo eco del desarrollo de los diversos y numerosísimos talleres, encuentros y diálogos, desarrollados por el activismo feminista durante el Foro de ONGs⁵³.

⁵³ Para conocer más sobre la participación española en la Conferencia de Beijing, la parte gubernamental y la de las representantes de las ONG's presentes en el foro alternativo, el proceso preparatorio, el desarrollo en Beijing, las sesiones desarrolladas en el foro de ONGs y su valoración, ver Solana, *et al.*, 1997.

Desde la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO se dio cuenta de la participación en un Informe de difusión interna⁵⁴ en el que, entre otras cosas, se refiere la especial vigilancia sometida por las autoridades chinas a las mujeres tibetanas y a las lesbianas, la falta de coordinación entre las españolas asistentes, la diversidad de temas tratados, etc. Este informe valora como *moderadamente positiva* la Cumbre y señala los aspectos de Beijing que suponen avances más importantes para el feminismo sindical: la salvaguardia de los derechos reproductivos como derechos humanos para que ninguna mujer que haya abortado sea encarcelada, la consideración de las violaciones durante los conflictos bélicos como crímenes de guerra, la igualdad de las mujeres en derechos económicos, la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, el reconocimiento de la diversidad de modelos familiares, o la valoración del trabajo no remunerado de las mujeres.

La importancia sustantiva de la Cumbre de Beijing, el carácter aún inconcluso de sus objetivos, junto al temor a que puedan consolidarse en la hoja de ruta global en igualdad de género retrocesos derivados del avance de integristas y posiciones ultras en la geopolítica mundial, quedan refrendados en el hecho de que hasta la actualidad no se haya acometido desde la ONU la convocatoria de una V Conferencia Mundial de Mujeres. Se ha optado por sucesivas revisiones quinquenales, con evaluaciones y nuevas *Declaraciones* subsidiarias de la de 1995 y nuevas medidas para su aplicación en versiones actualizadas de la *Plataforma de Acción*: Beijing+5 (2000), Beijing+10 (2005), Beijing+15 (2010), Beijing +20 (2015) y Beijing+25 (2020).

En todos los casos, cada revisión del progreso para los Informes del país, así como para evaluar su desarrollo, ha generado en nuestro entorno espacios de reflexión, análisis, encuentros y documentos (informes gubernamentales de país e informes Sombra de las ONG's) tanto de los organismos de igualdad institucionales como del movimiento feminista, con participación y propuestas del feminismo sindical. También se ha alertado reiteradamente en estos foros sobre los riesgos ciertos de retroceso en políticas de igualdad (*backsliding*) y derechos de las mujeres a partir de la crisis del 2008-2014, con mayor incidencia en las

⁵⁴ *Informe a las Secretarías de la Mujer y Ejecutiva Confederal de CCOO sobre la IV Conferencia Mundial de mujeres celebrada en Beijing*. Documento original archivado en el Centro de Documentación de la Confederación Sindical de CCOO.

denominadas *democracias frágiles* (Roggeband y Krizsán, 2020), y en la actualidad con una mayor presencia geopolítica global ante el creciente poder institucional de opciones políticas de ultraderecha, en línea con lo expuesto por ONU Mujeres e instancias comunitarias como el Parlamento europeo⁵⁵.

Otro hito fundamental en estos años en el plano internacional lo constituye la **Agenda para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), adoptada en septiembre de 2015 por la ONU**⁵⁶, que bajo el lema *No dejar a nadie atrás* integra 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas dirigidas a erradicar el hambre y la pobreza, proteger el planeta, mejorar la vida de las personas en todo el mundo con empleo digno, instituciones sólidas, mejoras y garantías de acceso en salud, educación, justicia, vivienda, agua, uso de las tecnologías, energías limpias, etc.. Los distintos ODS contienen un enfoque transversal, que se ve reforzado por el ODS 5 dedicado a *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar*

⁵⁵ Ver el Documento *Retrospectos democráticos y oposición a los derechos de las mujeres: Desafíos actuales para las políticas feministas*, de Conny Roggeband y Andrea Krizsán. Documento de apoyo elaborado para la reunión del grupo de expertos organizada con ocasión del 25º aniversario de la Plataforma de Acción de Beijing, para informar a la 64ª sesión de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la mujer, junio 2020. En el ámbito comunitario, la *Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de febrero de 2019, sobre la involución en el ámbito de los derechos de la mujer y la igualdad de género en la Unión Europea (2018/2684(RSP))*, por ejemplo.

⁵⁶ Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015 *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.

a todas las mujeres y las niñas, con metas específicas⁵⁷ dirigidas a acabar con las discriminaciones y las violencias de género, redistribuir los cuidados no remunerados, garantizar la plena participación de las mujeres en los ámbitos de decisión, sus derechos reproductivos, su acceso igualitario a los recursos económicos y a las tecnologías, así como promover políticas y legislación que asegure la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a todos los niveles.

⁵⁷ Metas del ODS 5: **5.1.** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; **5.2.** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación; **5.3.** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina; **5.4.** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país; **5.5.** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública; **5.6.** Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen. **5.a.** Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales. **5.b.** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres. **5.c.** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

La transversalidad de los ODS de la Agenda 2030 y los compromisos de cumplimiento tanto por parte del Gobierno⁵⁸ como la implicación del sindicalismo de clase y de los movimientos sociales ha supuesto, en la práctica, otro ámbito de interés, seguimiento y participación del feminismo institucional, del feminismo y del feminismo sindical. Es evidente la confluencia de fines entre los ODS y el sindicalismo confederal de clase: sus objetivos forman parte de sus valores y principios, de sus preocupaciones y su hacer cotidiano, sea la defensa del trabajo decente, la erradicación de la pobreza y el hambre, la igualdad de género, la reducción de las desigualdades, la educación universal y de calidad, la respuesta al cambio climático, etc. Por eso son numerosas las actuaciones sindicales de concienciación, desarrollo y seguimiento, destacando entre ellas las centradas en la igualdad de género tanto en su ODS específico como abordando transversalmente el impacto de género en los diferentes ODS⁵⁹.

En cuanto a los principales organismos internacionales de igualdad, cabe mencionar:

- **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW).** Creado en 1946 en el seno del Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas y reactivada tras la Cumbre de Beijing para liderar el seguimiento, revisión y resultados (positivos o negativos) derivados de la implementación de los acuerdos de Beijing y afronta el estudio y propuestas para hacer frente a los problemas emergentes que afectan en cada momento a las mujeres del mundo y al avance (o retroceso) de las políticas de igualdad.
- **ONU Mujeres.** El Organismo de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres creado en 2010 para agrupar recursos y mandatos y que integra cuatro organismos de la ONU para estos fines anteriormente separados: la División para el Adelanto de la Mujer (DAM); el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW); la Oficina del Asesor/Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

⁵⁸ En la actual Legislatura ha contado con un ministerio específico (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030).

⁵⁹ Son numerosas las actuaciones de los dos sindicatos mayoritarios vinculados con los objetivos de igualdad de género de la Agenda 2030: informes, programas, cursos, jornadas, etc. Pueden consultarse en sus Webs.

- **Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer** (CEDAW), órgano integrado por especialistas independientes de todo el mundo que supervisa la aplicación en cada Estado firmante de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: reclama y recibe de cada Gobierno los informes sobre su aplicación y a su vez también recepciona y estudia los llamados Informes Sombra elaborados por entidades de la sociedad civil, para contrastar. En base a este análisis realiza observaciones periódicas a los Estados firmantes.

En el plano comunitario

En lo que hoy constituye la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación ha formado parte de su ordenamiento desde su origen en el Tratado de Roma de 1957, específicamente en el artículo 119 sobre igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. A partir de ahí la igualdad de género ha ido consolidándose como uno de los principios básicos en su ordenamiento según se ha ido consolidando el texto fundacional mediante los sucesivos Tratados⁶⁰ –Maastricht (1992), Ámsterdam (1997), Niza (2001), Lisboa (2007).

Resulta complicado aportar una síntesis de las muchas contribuciones normativas, estratégicas y jurisprudenciales para la igualdad de género en el plano comunitario y seguramente cualquier extracto termina resultando exíguo para las muchas aportaciones estratégicas realizadas en este marco y su papel impulsor en los Estados Miembros, entre ellos, en el nuestro⁶¹. Algunas de ellas, de especial repercusión en el feminismo institucional y en diálogo y contraste permanente con el feminismo (y el feminismo sindical), destacando, además del Convenio de Estambul y la Estrategia Europea de Cuidados, objeto de análisis en otros capítulos, entre otras:

1. Diferentes **Directivas** sobre igualdad de género que se han aprobado desde 1975, si bien hasta el año 2004 se referían de manera específica al ámbito laboral y de protección social, con especial incidencia en el marco de actuación de las sindicalistas. Entre ellas, por ejemplo, la *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Con-*

⁶⁰ Versiones consolidadas del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea (2016/c 202/01)

⁶¹ Puede consultarse en: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

sejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

En 2006, la *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)* reordena y reagrupa la abundante producción normativa y conceptual acumulada sobre igualdad de género. Esta norma resultó de capital importancia en tanto que contenía actualizados los conceptos de discriminación, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y acoso sexual como formas de discriminación, acciones positivas, y mecanismos de protección específicos contra la discriminación, como la modificación de la carga de la prueba.

Más recientemente, otras directivas resultan también cruciales en el avance hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en nuestro ordenamiento y en nuestra sociedad, como por ejemplo, la *Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*, y por la que se deroga la *Directiva 2010/18/UE del Consejo, transpuesta parcialmente a nuestro ordenamiento en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* y en los aspectos pendientes, prevista su traslación en el Proyecto de Ley de Familias, no sin críticas por parte del feminismo y, específicamente, del feminismo sindical porque, si bien valoran los aspectos positivos y avances que este proyecto de Ley contiene, evidencian la tergiversación de la norma comunitaria que supondría aprobar sin carácter retribuido el permiso parental de 8 semanas (a distribuir durante un período de 8 años del o la menor), lo que redundaría en reforzar el rol de género

de las madres, ya que, como está demostrado, cuando el permiso no cuenta con retribución son las mujeres las que mayoritariamente se acogen a ellos⁶².

2. Diferentes **planes de acción y planes estratégicos**, de importante repercusión a escala estatal. Destacamos, entre los más recientes, el *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* de la Comisión Europea; la *Estrategia de igualdad de género 2018-2023* del Consejo de Europa; el *Pacto europeo por la Igualdad de Género 2011-2020*, o la *Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*.
3. El **Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)**, creado en 2010, organismo especializado de la Unión Europea para apoyar a las instituciones comunitarias y a los Estados miembros en labores de recopilación, análisis y difusión de información, recogida de datos sobre la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la dimensión de género en todas las políticas.

4. Programas comunitarios para la igualdad efectiva en el ámbito laboral: implicación y desarrollo sindical.

Como se refiere en capítulos anteriores, desde la década de los noventa se van poniendo en marcha desde la Comisión Europea distintas Iniciativas Comunitarias como marcos para impulsar en los Estados miembros el desarrollo económico, laboral y social, que implican la financiación de sendos proyectos europeos incrustados en programas comunitarios de acción contra la discriminación por razón de sexo y que significan un impulso importante para el progreso del feminismo sindical mediante la capacitación de las sindicalistas y la integración de estrategias igualitarias y objetivos de igualdad laboral desde el plano sindical (Bravo *et al*, 2007: 261 y ss.). Entre ellos, destacan varios que resultaron de importancia sustantiva para acelerar cambios internos en las organizaciones sindicales, para

⁶² Finalmente, contenido en el *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. Ver, más adelante, el capítulo 3.4 - Hacia una política integral por los cuidados.*

fomentar la participación sindical de las sindicalistas, para aumentar la formación en igualdad en las organizaciones y para elaborar herramientas sindicales para la implementación de las estrategias de igualdad en el ámbito sindical.

Así, por ejemplo, como ya se ha referido, en la década de los noventa fue fundamental la línea de actuación **NOW** en el marco de la Iniciativa Comunitaria de Empleo, que en CCOO se trabajó en dos fases y dio lugar al importante desarrollo del NOW Luna. En una primera fase (1992-1994), el Programa NOW (*New Opportunities for Women*) va dirigido a promover la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres, a través de la mejora de su preparación y formación para la actividad profesional. Se apoyan especialmente cuatro líneas de actuación: incorporación de técnicas de orientación, asesoramiento, formación y promoción del empleo; oferta de cualificación ocupacional, apoyo a la microempresa y al autoempleo y divulgación de las experiencias favorecedoras de la promoción de la inserción laboral de las mujeres y de su igualdad laboral. En esta primera fase, hasta 1994-95, CCOO desarrolla un programa formativo conjuntamente con la Fundación FOREM confederal y el Departamento de Mujer de UGT, dirigido a formar a mujeres sindicalistas como agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para mejorar la empleabilidad de las mujeres.



Portada de la Revista Trabajadora, julio 1994.

En febrero de 1996 la revista *Trabajadora* da cuenta del inicio de un nuevo desarrollo del NOW por parte de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, con apoyo del Instituto de la Mujer y financiado por el Fondo Social Europeo, de importancia capital para la acción sindical en igualdad de los próximos años en CCOO y en conjunto para la igualdad de género en el ámbito laboral: el **NOW Luna**. Este programa va dirigido a realizar diagnósticos y seguimientos de la trayectoria profesional de las mujeres dentro de determinadas empresas en distintos sectores de actividad, a capacitar a sindicalistas en el análisis de género, a detectar si se producen discriminaciones en el interior de las empresas, y, en caso de que sea así, a elaborar planes de acción positiva para contrarrestarlas negociadas con la parte empresarial en el marco de la negociación colectiva. Es, claramente, un antecedente de tres cuestiones fundamentales de la integración de la perspectiva feminista en el ámbito sindical: la estrategia de formar en igualdad de género a sindicalistas, la estrategia de incorporar planes de igualdad en los centros de trabajo, que terminará incorporándose a la legislación en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, por una parte, y por otra, de la estrategia de integrar la perspectiva de género y las medidas de acción positiva en la negociación colectiva.

En el arranque del NOW Luna⁶³ se seleccionaron empresas concretas de sectores determinados (Banca, Enseñanza, Transportes, Metal, Textil y Químicas) con las que firman acuerdos para comenzar los estudios de diagnóstico destinados a evaluar y en su caso detectar las situaciones discriminatorias, desde donde se programan seminarios formativos sobre conceptos básicos (discriminación directa e indirecta, acción positiva y acción protectora, igualdad legal y real, etc.) y donde es factible en un segundo momento poner en marcha acciones positivas correctoras desde la negociación colectiva. Desde las páginas de *Trabajadora* se señala su importancia estratégica:

⁶³ Con ocasión del 8 de Marzo de 1996, el programa NOW-Luna es presentado formalmente en rueda de prensa por principales responsables sindicales de CCOO del momento: el secretario general Antonio Gutiérrez y las secretarías confederales de Empleo, Dolores Licerias; Formación, Blanca Gómez, y Mujer, M^a Jesús Vilches Arribas.

*La novedad que supone en España el intento de implantar medidas de acción positiva de forma consensuada entre responsables de empresas, representantes sindicales y trabajadoras/es que, de forma conjunta, y una vez analizada la evolución laboral de hombres y mujeres en un centro de trabajo, diseñarán y negociarán un Plan de Acciones para la igualdad de oportunidades*⁶⁴.

En diciembre de 1997 el NOW Luna llega a su fin, con una valoración muy positiva. Ha servido para integrar y expandir en CCOO, sus federaciones y territorios, tres cuestiones básicas: la idoneidad de las acciones positivas (organizadas en planes) para prevenir y corregir discriminaciones laborales hacia las trabajadoras en las empresas y para la negociación colectiva; la importancia de la capacitación y la formación especializada en igualdad para las (y los) sindicalistas, en especial para quienes negocian los convenios colectivos en las empresas, y, por último, la necesidad de actuar a pie de empresa, en empresas concretas detectando en cada caso las situaciones de discriminaciones por sexo ocultas que se puedan producir y adoptando las estrategias (medidas, planes) adaptadas a su erradicación.

En resumen, en el NOW Luna participaron 19 grandes empresas pertenecientes a 11 sectores de actividad. Los diferentes estudios diagnósticos evidenciaron diferencias laborales que condujeron a analizar y detectar las discriminaciones indirectas existentes. Recibieron formación específica para llevar la visión de género y las estrategias igualitarias a la negociación colectiva un total de 287 representantes sindicales, la mayoría mujeres y de CCOO. Y, como herramientas para la acción sindical desde la Secretaría confederal de la Mujer se elaboraron, distribuyeron y difundieron dos materiales fundamentales: la guía *NOW Luna: Acciones positivas para la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo*, de carácter más general sobre las distintas discriminaciones laborales por razón de sexo observadas y el papel de la negociación colectiva para contrarrestarlas, y el *Memo-rándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor*, centrado en el abordaje sindical de la brecha salarial de género.

Se continuó con el camino emprendido en un nuevo programa, ÓPTIMA, también en el marco de la Iniciativa Comunitaria Empleo-NOW, destinado a incentivar y acompañar a las organizaciones y empresas en la implantación de acciones positivas para facilitar la incorporación, permanencia y promoción laboral de las

⁶⁴ Ver “Las trabajadoras quieren avanzar en igualdad”, en Revista *Trabajadora*, mayo 2006.

mujeres y que integrase a las tres partes para avanzar en los objetivos igualitarios: empresas, representantes de las personas trabajadoras (sindicalistas) y organismos institucionales de igualdad.

El Óptima se realizó los años 1998 y 1999 desde la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO en colaboración con el Instituto de la Mujer. Se comenzó trasladando la invitación a 41 empresas de distintos sectores de actividad y ubicación territorial; al final arrancó en 30 empresas de ámbito estatal y autonómico. Se pretendía, también, realizar un diagnóstico de situación de partida de las plantillas, analizar las discriminaciones que resultasen de ese diagnóstico y plantear las distintas acciones positivas correctoras ajustadas a las discriminaciones detectadas. De manera simultánea, se contemplaba la impartición de formación en igualdad a integrantes de los comités de empresa y la divulgación de buenas prácticas. Finalmente, con Óptima se buscaba crear una red de empresas y organizaciones que apostasen por implantar planes de acción positiva para erradicar las discriminaciones laborales que afectaban a las trabajadoras. De esta manera, las empresas participantes fueron declaradas *entidades colaboradoras en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*⁶⁵, con concesión de un logotipo distintivo por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

A partir del 2000, el mayor protagonismo y apoyo comunitario proviene de la Iniciativa **EQUAL**, inscrita también en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo, que promueve las diferentes líneas para combatir cualquier forma de discriminación en el mercado laboral. Supone la fusión de anteriores programas comunitarios en una única Iniciativa. Incluye como eje la transversalidad de género, lo que implica que se debe tener presente, en cada actuación y en los diferentes niveles (diseño, participación, implementación, etc.) el aporte que dicha acción tiene para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Además, consta de un eje específico, el 4º, al que se dedica un tercio del presupuesto general, lo que da idea de su importancia, centrado en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, en combatir la segregación por sexo (vertical y horizontal) y en promover la conciliación de la vida laboral y familiar. Nuevamente, en este eje, como estrategia para corregir las discriminaciones se postula el desarrollo de *planes de acción positiva en el entorno*

⁶⁵ Orden de 25 de enero de 1996 por la que se crea la figura «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres». BOE 07.02.1996.

empresarial, otro claro antecedente que marca camino para incorporar, años después, la adopción de planes de igualdad en las empresas en la normativa de nuestro país, como se ha señalado anteriormente, como fórmula igualitaria que permite integrar ajustada a la realidad de cada empresa un conjunto de medidas destinadas a garantizar la ausencia de discriminación o, en su caso, favorecer la presencia de mujeres, en el acceso al empleo, la promoción profesional, etc.

El desarrollo en CCOO fue fundamental. Baste señalar que CCOO, a través de diversas organizaciones territoriales y federaciones estatales, participó en 70 proyectos EQUAL solicitados por las Agrupaciones de Desarrollo en su primera convocatoria, suponiendo casi el 40% del total de proyectos aprobados. En la segunda convocatoria ya se han aprobado 225 proyectos y CCOO participa en 54, de los cuales casi la mitad –23– desarrollan el eje 4 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se trabaja sindicalmente en los objetivos estratégicos con una finalidad doble. Por un lado, aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres, y, por otro, mejorar la calidad del de su empleo, con lo que implicaba también combatir las discriminaciones laborales de las mujeres (Bravo *et al.*, 2007).

Por parte de UGT es destacable el Proyecto **Artemisa**, desarrollado durante los años 2003 a 2005, como se recoge en numerosas ediciones del boletín digital *Crisálida* que edita el Departamento de Mujer⁶⁶, estructura sindical que se encarga de implementar este Proyecto financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Se mantiene un servicio de consulta y asesoría jurídica telemático (a través de Internet y el correo electrónico)⁶⁷ sobre temáticas diversas de interés preferente para las trabajadoras: despidos, excedencias, derechos de maternidad y paternidad, lactancia, reducción de jornada, discriminación salarial, movilidad geográfica o funcional, acoso sexual o por razón de sexo, etc. El devenir de las consultas en estos años, un total de 1.168, que son planteadas en su mayoría por mujeres (el 84,4%) y que se dirigen a cuestiones relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral (el 57,2%), termina especializando este proyecto en esta materia. Además, en el marco del proyecto Artemisa se realizan igualmente sesiones informativas

⁶⁶ Ver, por ejemplo, *Crisálida*, nº 25 (septiembre 2006), nº 15 (septiembre 2005), entre otros.

⁶⁷ Al servicio se accedía a través de la página Web de UGT: www.ugt.es/Mujer/proyectoartemisa.html o bien por el mail artemisa@cec.ugt.org.

y formativas en las diferentes Comunidades Autónomas, y se elaboran folletos y guías que dan respuesta sindical a las problemáticas detectadas como mayoritarias.

Igualmente, UGT será la organización sindical promotora de otro proyecto transnacional financiado por la Comisión Europea y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que se desarrolla en los inicios del 2000: el proyecto **Equilibrio en la representación entre mujeres y hombres en las organizaciones sindicales**, que también cuenta con la participación de los sindicatos DGB, de Alemania; FNV, de Holanda, y TUC, del Reino Unido. Su objetivo principal es aumentar la afiliación sindical de mujeres e incrementar su presencia en todas las estructuras de las centrales sindicales, así como en las mesas negociadoras en el ámbito de la negociación colectiva⁶⁸. El proyecto busca analizar y compensar el déficit en la participación y representación sindical de las mujeres, especialmente evidente como dirigentes en los órganos de poder sindicales y como delegadas en las mesas negociadoras. Dará lugar a distintas experiencias y materiales de difusión, entre los que destaca una guía de Buenas Prácticas y una página web con información sobre el equilibrio entre mujeres y hombres en las organizaciones sindicales participantes.

Además de los anteriores, es preciso hacer un breve recordatorio de otros programas comunitarios desarrollados en los años de cambio al siglo XXI con participación de CCOO –de la confederación sindical o de alguna de las organizaciones sectoriales o territoriales confederadas–, como los Ariadna, Pandora, Prisma, Tránsito, Senda, etc. El proyecto **Ariadna**, que culminó con la publicación de la *Guía no sexista de negociación colectiva*, los proyectos **Pandora**, en el marco de la Iniciativa Comunitaria DAPHNE, contra la violencia hacia mujeres y menores, con la especificidad de afrontar el acoso sexual en el trabajo, como se señala en otro capítulo de este estudio, el proyecto **Prisma** dirigido a la capacitación y formación de representantes sindicales para el abordaje de la igualdad salarial, dando como producto una *Guía de buenas prácticas en la valoración de puestos de trabajo*, en la que se informa de la normativa vigente, se aportan orientaciones sindicales para afrontar la igualdad salarial, para eliminar denominaciones sexistas en puestos y categorías, etc. Por su parte, el Programa **Tránsito** ha permitido la elaboración de materiales formativos de apoyo a la impartición de cursos dirigidos a contrarrestar las dificultades de empleabilidad de mujeres en

⁶⁸ Ver Boletín digital de UGT-Mujer *Crisálida*, nº1, 21-04-04.

situaciones más precarias y para impulsar su participación en este tipo de formación. Por último, el proyecto **Senda** se dirigió a formar a responsables y equipos de recursos humanos en las empresas, como estrategia de prevención de discriminaciones en las fases de acceso al empleo –reclutamiento, selección, tipo de contratación– así como otras condiciones laborales: promoción, salario, jornada o acceso a la formación.

A partir del 2010, son destacables, por parte de CCOO dos proyectos de dimensión internacional: el proyecto europeo NETWORK.GENDER *Empoderamiento, acción positiva y transversalidad de género en las organizaciones sindicales*, y el proyecto ACTION EQUAL PAY *La acción sindical frente a la brecha salarial de género*. De manera simultánea a este último, la UGT desarrollará también un proyecto transnacional centrado en el abordaje sindical de la desigualdad retributiva de género: *Herramientas para combatir la brecha salarial*.

El proyecto europeo NETWORK.GENDER *Empoderamiento, acción positiva y transversalidad de género en las organizaciones sindicales*⁶⁹, desarrollado a lo largo del 2014, se centró a profundizar y contribuir a un mejor conocimiento de los obstáculos que impiden la participación laboral y sindical de las mujeres y su presencia en la toma de decisiones, así como a conocer, detectar, elaborar y difundir las estrategias correctoras para su empoderamiento económico y social, a partir del impulso de las políticas de género en el ámbito laboral que se ponen en marcha mediante la acción sindical y la negociación colectiva y en las propias organizaciones sindicales.

El punto de partida de este proyecto se situaba en el análisis del impacto de la crisis económica y financiera y de las políticas de austeridad en el empleo de mujeres y hombres, identificando por tanto el impacto de género, en los tres países europeos participantes (España, Italia y Reino Unido), incorporando también una mirada sectorial. También se pretendía identificar e intercambiar estrategias correctoras y buenas prácticas desde el ámbito sindical dirigidas a intensificar el empleo de calidad en mujeres, eliminando o reduciendo sus desigualdades específicas, en los tres países.

⁶⁹ Proyecto europeo NETWORK.GENDER VS/2013/0460, promovido y coordinado por CCOO a través de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad, con la participación como socios transnacionales de las confederaciones sindicales CGIL (Italia) y CWU (Reino Unido), y de la UNI Global Unión Europa, como entidad asociada, y es cofinanciado por la Comisión Europea. DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Toda la información sobre este proyecto, accesible en: http://www.ccoo.es/Proyecto_Network_Gender.

Conociendo el nexo entre empleo de calidad, esto es, empoderamiento económico de las mujeres, y su participación sindical (en elecciones sindicales, afiliación, como delegadas, en órganos de decisión...), el proyecto buscaba asimismo identificar e intercambiar estrategias correctoras y buenas experiencias que impulsen una participación equilibrada y paritaria de mujeres y hombres en las organizaciones sindicales. Igualmente, conociendo el papel primordial de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social como herramientas correctoras de desigualdades laborales y sociales, este proyecto transnacional aportó un repertorio de medidas contra la discriminación por sexo y para la igualdad real en el empleo.

Con este propósito y con componentes de las tres organizaciones sindicales se celebraron distintos cursos piloto y se elaboraron diversos materiales formativos conjuntos, entre ellos el Manual *Empoderamiento, acción positiva y transversalidad de género en las organizaciones sindicales*, que contenía informes de situación del impacto de la crisis en las trabajadoras de los tres países y un segundo bloque formativo. A la finalización del proyecto se editó el *Informe transnacional de los efectos de la crisis en el empleo de las mujeres y su participación en las organizaciones sindicales*.

A finales del mismo 2014 y durante todo el 2015, CCOO puso en marcha el proyecto europeo **ACTION EQUAL PAY**. *La acción sindical frente a la brecha salarial de género*. Este proyecto, liderado por la Secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO y con el sindicato noruego LO como socio, era un proyecto cofinanciado por el Mecanismo Europeo del Espacio Económico Europeo, específico del Programa de Igualdad de Género y Conciliación, dirigido a reducir las desigualdades económicas y sociales mediante la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral⁷⁰.

⁷⁰ Proyecto cofinanciado por el Mecanismo Europeo del Espacio Económico Europeo (EEA) para España, en el período 2009-2014, en el marco del Memorándum suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia y el Principado de Liechtenstein (“Estados donantes”) y el Reino de España (“Estado beneficiario”). Se encuadraba en el Programa de Igualdad de Género y Conciliación, cuya finalidad era contribuir a la reducción de las desigualdades económicas y sociales en el Espacio Económico Europeo por medio de, entre otros, el objetivo de Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral, con especial atención a la reducción de la brecha salarial, objetivo en el que se inscribe este proyecto, que se desarrolló entre 2014 y 2015. Toda la información sobre este proyecto, accesible en: http://www.ccoo.es/Proyecto_Actioon_Equal_Pay.



*Jornada del Proyecto ACCTIOON Equal Pay en Valladolid.
(Victor Otero/CCOO CyL)*

Dio lugar a un trabajo participado y continuado que congregó en varios Seminarios estatales e internacionales a distintas voces: expertas académicas, responsables de organismos de igualdad de diferentes instituciones, y sindicalistas de ambas organizaciones sindicales, cuyos análisis, estudios, reflexiones y propuestas dieron lugar a varias publicaciones⁷¹. Entre los resultados finales cabe destacar la guía *La brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva*, herramienta básica para afrontar la desigualdad retributiva hacia las mujeres desde la acción sindical, y el *Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical*, que aportaba una visión extensa y documentada de la brecha salarial, sus distintos componentes, sus causas y sus consecuencias hacia las mujeres, así como el impacto que sobre la brecha tenían las políticas de austeridad, el debilitamiento del Estado del Bienestar y la situación del mercado laboral en este período de salida de la crisis financiera, incidiendo en el empeoramiento de las circunstancias laborales y sociales de las mujeres trabajadoras. El Informe también destacaba el papel fundamental de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social para

⁷¹ *Actas I Jornadas Estatales "La acción sindical frente a la brecha salarial: impacto y repercusión de género, Actas II Jornadas Estatales "Negociación Colectiva, Participación sindical y brechas de género", Actas Estrategias sindicales para combatir la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres, Acta Conferencia Final del proyecto ACCTIOON EQUAL PAY.*

contrarrestar la brecha salarial de género, aportando medidas de mejora de la calidad del empleo y medidas correctoras para garantizar la igualdad en el empleo.



Imagen del Proyecto Herramientas para combatir la brecha salarial de UGT (Web UGT).

También la UGT desarrolló en 2014 y 2015, a través del Departamento de Mujer, el proyecto cofinanciado por el Mecanismo Europeo del Espacio Económico Europeo **Herramientas para combatir la brecha salarial**, que revisaba los componentes de esta desigualdad salarial y que aportó como principales productos el Informe *Análisis de los factores que influyen en la brecha salarial y la guía sindical Propuesta de herramientas convencionales para combatir la brecha salarial por razón de sexo*, con recomendaciones y ejemplos de cláusulas recogidas en los convenios colectivos y planes de igualdad, ambos elaborados por un grupo de expertas universitarias⁷². El proyecto de UGT también incluía la puesta en marcha de una Web (Igual Retribución) con herramientas para combatir la brecha salarial.

⁷² M^a Emilia Casas Baamonde, Beatriz Quintanilla Navarro, Remedios Menéndez Calvo y Juana M^a Serrano García.

En el plano estatal

Las estructuras institucionales de igualdad. En la actual legislatura se cuenta con un Ministerio de Igualdad⁷³, pero no siempre ha sido así, como es conocido⁷⁴. La creación del Ministerio de igualdad da respuesta a una medida de la Cumbre de Beijing que recomienda a los Estados el mayor nivel posible de gobierno para el organismo especializado en las políticas de igualdad, incluido un gabinete ministerial⁷⁵ y a la presión del movimiento feminista. Sin embargo, hasta el momento en nuestro país esto solo se ha cumplido en dos momentos, de manera interrumpida.

El ministerio de Igualdad se creó en abril de 2008 en la IX legislatura presidida por José Luis Rodríguez Zapatero en su segundo mandato⁷⁶. Durante su primer mandato se llevaron a cabo medidas con gestos hacia el movimiento feminista, como dirigir el primer gobierno paritario, aprobar como primera ley de la legislatura la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o aprobar, fruto del diálogo social con los sindicatos, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), entre otras. La LOIEMH resulta de una importancia capital, como se verá en páginas siguientes.

Pero al final del mismo mandato en que se creó, en octubre de 2010, se eliminó el rango ministerial autónomo de Igualdad, que quedó subsumido en el ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad⁷⁷, como medida de austeridad ante la crisis financiera, pasando Igualdad a ser una Secretaría de Estado del mismo. El descontento del movimiento feminista, con la participación

⁷³ XIV Legislatura, enero 2020 a julio 2023. La titular es Irene Montero Gil.

⁷⁴ Ver, por ejemplo, el artículo “La historia del Ministerio de Igualdad: 15 años sacrificado por la crisis y atacado por la derecha”. El País 18.06.2023.

⁷⁵ Plataforma de Acción, Esfera “Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer”. “Medidas que han de adoptar los gobiernos: a) *Velar por que la responsabilidad de las cuestiones relacionadas con el adelanto de la mujer recaiga en las esferas más altas de gobierno que sea posible; en muchos casos esta tarea podría estar a cargo de un ministro del gabinete*”.

⁷⁶ Como titular del ministerio, Bibiana Aído Almagro.

⁷⁷ Como titular del mismo, Leire Pajín Iraola.

de las feministas sindicales⁷⁸, fue considerable, con diversos actos de protesta, desmintiendo el argumento del ahorro económico esgrimido ya que el presupuesto asignado al ministerio apenas suponía el 0,03% del total de los PGE, manifestando la desvalorización social y política de las políticas de igualdad que esta decisión arrastraba y difundiendo la frase Será el feminismo una enfermedad que nos llevan a Sanidad⁷⁹.



Concentración feminista en protesta por la eliminación del Ministerio de Igualdad.

Esta supresión inició un declive de los organismos institucional de igualdad y sus necesarias tres “p”: políticas, programas, presupuestos, según la fórmula que popularizó Begoña San José como requisitos imprescindibles para políticas de igualdad eficaces (San José, 2014). Los frenazos y retrocesos, cuando no inacción, de posteriores gobiernos conservadores a partir de 2012, en cuanto a esas tres dimensiones de las políticas de igualdad se refiere, fueron denunciados por plataformas feministas en sus

⁷⁸ El disgusto de CCOO por esta decisión se recoge en el editorial de la Revista Trabajadora: *Éste último (el Gobierno) ha decidido excluir la igualdad de entre sus objetivos y ha tomado la decisión de eliminar el novísimo Ministerio de Igualdad. La acción política y administrativa de fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y combatir la discriminación por razón de sexo –bajo cuyo compromiso desempeñó el turno de la Presidencia española de la UE– se ha abandonado. Esta reacción contra la igualdad (demandada por Europa y por la sociedad) le convierte en un Gobierno con poca credibilidad y genera poca confianza...* (Trabajadora, n.38, IV época, noviembre 2010).

⁷⁹ El Público, “¿Es necesario un Ministerio de Igualdad?”. Marisa Kohan. 8.06.2023.

Informes Sombra e Informes sobre los Presupuestos Generales con impacto de género. La supresión del ministerio también fue reprochada por la CEDAW⁸⁰ en sus recomendaciones a España.

Respecto a la creación, existencia o supervivencia de los organismos de igualdad institucionales de niveles administrativos inferiores al rango ministerial a escala autonómica encargados de promover las políticas de igualdad y combatir las discriminaciones de género, como se ha señalado en el bloque anterior, se han ido creando, con retraso respecto al entorno europeo, en cascada a partir de la instauración en 1983 del Instituto de la Mujer, denominado en la actualidad Instituto de las Mujeres⁸¹, así como la creación en 2004 de un rango administrativo superior en el que se inserta el Instituto, la Secretaría de Estado de Políticas de Igualdad, llegando a que en 2006 ya se conocieran sendos Institutos de la Mujer o entidades similares en 12 Comunidades Autónomas y en las restantes organismos con rango de direcciones generales o secretarías.

Las investigadoras Natalia Paleo y Alba Alonso señalaban en un documentado trabajo publicado a comienzos del 2015 que en España las políticas de género han sufrido un considerable retroceso en los últimos años. La crisis económica y la necesidad de desarrollar políticas de austeridad han sido presentadas como las razones principales para realizar importantes recortes en sus presupuestos y para eliminar diversos organismos a la vez. Paralelamente, la agenda de igualdad también ha sido reorientada, pasando a ocupar una posición central la promoción de la maternidad. Aunque estas nuevas prioridades políticas emergen en un contexto de crisis, acontecen en paralelo con la llegada al poder de los partidos conservadores en el gobierno estatal y en múltiples gobiernos regionales (Paleo y Alonso, 2015: 36 y ss.). Así, según exponen Paleo y Alonso, a partir de 2010 se comienzan a eliminar o degradar administrativamente los organismos de igualdad de rango autonómico, Institutos de la Mujer regionales o entidades similares en numerosas CCAA, comenzando por Galicia, Murcia, Cantabria... Estas investigadoras analizan también el retroceso financiero durante el período 2009-2014 de las partidas dedicadas a la promoción de la igualdad efectiva. Constatan

⁸⁰ La CEDAW recomendó al Estado español en 2015 restituir el ministerio de Igualdad, recomendación desatendida pues no se restaura hasta 2020 con el gobierno de coalición progresista.

⁸¹ En la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, Disposición adicional cuarta: Instituto de las Mujeres.

que los presupuestos estatales y autonómicos destinados a las políticas de igualdad disminuyeron en este período –excepto en Andalucía, en donde crecieron un 16,6%– y afirman que la probabilidad de que se produzcan recortes en las políticas de género en contextos de crisis económicas equivale a un 99,5%, señalando también la importancia del signo político de quien gobierne puesto que, como sostienen, se da con mayor probabilidad (más del 90%) durante gobiernos conservadores. Así, observan una disminución del 34,4% en las políticas de igualdad del ámbito estatal, es decir, de una tercera parte. Los mayores recortes documentados fueron hasta el 74,1% en Galicia; el 67,9% en Cantabria; el 55,5% en Asturias; el 49% en Madrid; el 48% en Castilla y León; el 47,5% en Castilla-La Mancha; el 41,2% en Extremadura, etc. (Paleo y Alonso, 2015: 46 y ss.).

La legislatura actual de signo progresista iniciada en 2020, con el Ministerio de Igualdad recuperado, ha conducido a distintos avances en legislación y normativas, como se refiere más adelante y que el propio ministerio ha detallado en un Documento de rendición de cuentas⁸². Entre los aciertos cabe destacar que en esta legislatura los presupuestos del Ministerio de Igualdad han aumentado un 217%, pasando de 181 millones de euros en 2019 a 573 millones en 2023; que los Presupuestos Generales del Estado (PGE) desde 2020 cumplen con los compromisos del Pacto de Estado, con un incremento del 15% del presupuesto de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género; que se ha profundizado en aplicar la transversalidad de género en otras partidas de los PGE, como se observa en que hay 57.018 millones de euros en los programas de PGE de 2023 que tienen un alto impacto en materia de género, y que desde 2021 se han duplicado los fondos destinados a las Entidades Locales para el desarrollo de las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, pasando de 20.000.000 euros a 40.000.000 euros.

⁸² Documento *Avances en políticas feministas. Rendición de cuentas. Principales medidas realizadas por el Ministerio de Igualdad y el Gobierno de España durante los 22 meses de legislatura*. Ministerio de Igualdad. 2023.

Es posible que estemos ante un cambio de ciclo en lo que se refiere al feminismo de las instituciones. Tras las elecciones autonómicas de mayo de 2023, el avance de los pactos entre partidos de derecha y ultraderecha para acceder a los gobiernos municipales está suponiendo la supresión inmediata de las concejalías de Igualdad en varias ciudades (Valladolid, Burgos, Toledo, Ciudad Real, Elche, Orihuela, Talavera, etc.)⁸³.

1.2. La legislación (1993-2023)

España se ha consolidado internacionalmente por sus avances legislativos en igualdad. Dispone de un marco normativo que inspira a otros países y que es resultado de la pujanza colaborativa del feminismo y del sindicalismo, de activistas que también participan política e institucionalmente (feminismo institucional) y de coyunturas políticas favorecedoras del encuentro. Destaca, por su importancia, la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOIEMH), que, más allá de transponer directivas europeas comprometidas, se erige como norma marco en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En efecto, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la *Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro*. Durante todo el proceso de elaboración y tramitación parlamentaria, la participación de responsables y equipos jurídicos de CCOO y UGT fue decisiva, sobre todo de cara al Título IV.

Aunque no con todos los contenidos reclamados, el Título IV de la LOIEMH (*El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*) responde a muchas de las reclamaciones permanentes durante muchos años del feminismo sindical: incorpora normativamente la idoneidad y obligación de las medidas de acción positiva para garantizar la igualdad efectiva en el acceso al empleo, formación, promoción y en general en las condiciones de trabajo. También se incluye entre los derechos laborales, el de la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Igualmente, se establece la obligatoriedad y el deber de negociar planes de igualdad en

⁸³ Informativos RTVE: “Los principales ayuntamientos gobernados por PP y Vox eliminan la concejalía de Igualdad”. 19.06.2023.

las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras, voluntaria para las restantes. Asimismo, incorpora medidas novedosas como el permiso de paternidad, inicialmente de trece días de duración (pese a que los sindicatos reclamaban que fuera de 4 semanas desde el inicio), entre otras.

El papel reconocido a la representación sindical para negociar planes y medidas de igualdad, además de la efectividad de los derechos de conciliación y de la extensión de los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como el propio compromiso de las centrales sindicales con la igualdad efectiva en el ámbito laboral, ha caracterizado la acción sindical desde entonces. Son innumerables las jornadas, cursos, guías sindicales y recursos informativos y formativos de distinta índole, que se han llevado a cabo por CCOO y UGT desde entonces.

Sin embargo, la llegada de un gobierno de signo conservador, que había mostrado sus reservas a algunos aspectos de la LOIEMH, la época de la crisis financiera y las políticas de contención de gasto, además de la ausencia de desarrollo reglamentario de la Ley, contribuyó a su estancamiento, como los sindicatos denunciaron repetidamente. Por ejemplo, en marzo de 2017, con ocasión del décimo aniversario de la aprobación de la LOIEMH, CCOO hizo público un informe de valoración bajo el expresivo título de *La inaplicación de la ley ha agravado las desigualdades de género*⁸⁴, denunciando los continuos incumplimientos en la ampliación progresiva del permiso de paternidad o la adopción de reformas legislativas como la laboral, la educativa y la de derechos reproductivos que contenían aspectos contradictorios con los principios de igualdad que la Ley establece.

El desarrollo reglamentario pendiente de la LOIEMH se retoma en la legislatura siguiente, que arranca en mayo de 2018, a través del Diálogo Social y que, junto con otras materias, como la transposición parcial de la *Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, desembocará en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

⁸⁴ Accesible en: <https://www.ccoo.es/d69e04c60294a42271b08a0175899c67000001.pdf>

Un RDL con mejoras sustantivas de nuevo en el ámbito laboral que dan respuesta a reclamaciones sindicales reiteradas, en la nueva obligatoriedad para adoptar planes de igualdad en las empresas, de manera gradual, hasta las que tengan 50 o más trabajadores/trabajadoras, en materia retributiva (establece la obligatoriedad de que todas las empresas cuenten con un registro retributivo), en derechos de conciliación y en protección de las personas trabajadoras, por lo que se hace una valoración positiva⁸⁵.

Además, en su artículo 1.6, el RD-L 6/2019 deriva a un futuro desarrollo reglamentario del *diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso*. Justamente al desarrollo reglamentario para dar cumplimiento a este artículo se elabora, en el marco del Diálogo Social con el Gobierno, el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*, mientras que el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, igualmente trabajado y consensuado desde el Diálogo Social con el gobierno, que se dirige a establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva⁸⁶. Ambas centrales sindicales, UGT y CCOO, participaron de forma fundamental en el proceso de Diálogo Social y en la elaboración de las herramientas consiguientes. También han intensificado su trabajo formativo y negociador en materia de planes de igualdad, protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo e igualdad retributiva.

Por último, hay dos nuevas leyes también destacables en esta materia, que responden a la reclamación de las centrales sindicales. La *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, que aporta un nuevo marco legal integral antidiscriminatorio en todos los ámbitos de la sociedad, sea educativo, laboral, sanitario, etc. La ley incorpora además la prohibición de discriminar por nuevos motivos, como, por ejemplo, por enfermedad o estado de salud, estado

⁸⁵ Ver, por ejemplo, el documento de CCOO: <https://www.ccoo.es/47b13abd9d308422f24dba8fc3b4c2db000001.pdf>

⁸⁶ Ver, por ejemplo, documento de CCOO: *Dos nuevas herramientas para seguir avanzando en las políticas de igualdad en el ámbito laboral*, accesible en: <https://www.ccoo.es/fc79f2a8de05be865b1cebea200cc3a7000001.pdf>

serológico, la edad, la expresión de género, la lengua o la situación socioeconómica, y normativiza como conducta discriminatoria la inducción y la orden de discriminar, o la discriminación por omisión.

Asimismo, el *Real Decreto-Ley 16/2022 de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar* es también otro hito normativo de esta Legislatura y responde a una amplia y extensa en el tiempo reclamación del movimiento sindical y el movimiento feminista, como se aborda en otro capítulo. Otras leyes de especial relevancia en esta legislatura, que han contado con la participación de las sindicalistas feministas y que tienen relevancia en su aplicación en el ámbito laboral son la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual* y la *Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*, que se abordan en otros capítulos del estudio.

1.3. Las políticas de igualdad estatales: los Planes de Igualdad y los Planes Estratégicos en los últimos 30 años

La política de igualdad gubernamental se ha elaborado a lo largo de los últimos 30 años en distintas fases, con distinta participación de las organizaciones feministas y del feminismo sindical representado por sus Secretarías o Departamentos de Mujeres e Igualdad, que en todos los casos han trasladado sus propuestas y valoraciones. Resumir la canalización de estas aportaciones y sus evaluaciones, generalmente a través de los Informes preceptivos del Consejo Estatal de Mujeres, excede la finalidad de este estudio. Basta mencionar, sintéticamente, la relación de planes: El II Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres (PIOM) 1993-1995; III Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1997-2000; IV Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006. I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011; II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016; y, finalmente, el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025.

Un ámbito institucional de encuentro entre el feminismo institucional, las organizaciones feministas y el feminismo sindical lo constituye el **Consejo Estatal de Participación de las Mujeres**,

creado en 2007 en cumplimiento del artículo 78 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, órgano colegiado de carácter consultivo y asesor que faculta la participación de distintas partes: la propia Administración del Estado, a través de representantes de los ministerios y Comunidades Autónomas, organizaciones estatales de mujeres, agentes sociales, etc. En la actual legislatura, el Consejo Estatal de Mujeres está adscrito al Ministerio de Igualdad.

2. El sindicalismo feminista, motor de avances hacia la igualdad efectiva

Los avances en igualdad entre mujeres y hombres son resultado de una larga y unitaria lucha en la que el feminismo sindicalista no ha tenido un papel menor sino principal, no siempre reconocido. No solo por la apuesta crucial del sindicalismo de clase por recuperar los derechos y libertades democráticas o por su contribución a la elaboración de leyes y normas igualitarias ya en la etapa democrática, como se ha señalado en anteriores capítulos, sino por su papel esencial en aportar avances legislativos y normativos mediante el Diálogo Social y por la labor de difusión, defensa y ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras a pie de calle, en el centro de trabajo. Tampoco es menor su aportación complementando o ampliando el ejercicio de derechos a través de la jurisprudencia laboral derivada de denuncias sindicales, solventando carencias legales no detectadas en las normas y mediante mejoras consolidadas en los convenios colectivos a través de la negociación colectiva o tras procesos de movilización y conflictividad laboral.

Un papel multidimensional que se ejerce por un sujeto colectivo de decenas de miles de personas en los centros de trabajo, sean empresas o administraciones públicas; en los órganos consultivos; en la interlocución (general o por sectores) con las instituciones (locales, provinciales, autonómicas, estatales); en las calles mediante movilizaciones; en los ámbitos europeo e internacional mediante su participación en las confederaciones sindicales respectivas, sean europeas o mundiales (Confederación Europea de Sindicatos, Confederación Sindical Internacional) o sus correspondientes europeas e internacionales sectoriales, y por su participación en la Organización Mundial del Trabajo (OIT).

Las mujeres comparten muchos problemas comunes en todo el mundo, pero es evidente que no de la misma forma, con la misma intensidad o con la misma protección legal. Algunos de esos problemas específicos se han atenuado resultado décadas de lucha feminista, sindical, ciudadana. Así se observa en Estados democráticos como el español, que cuenta con legislación igualitaria, con normativa y políticas públicas de igualdad, como se ha señalado en anteriores capítulos.

Pero incluso con todo ello subsisten las violencias machistas, la feminización de la pobreza, la brecha salarial, la división sexual del trabajo y la asignación de las tareas y responsabilidades de cuidado a las mujeres, la falta de reconocimiento a sus aportaciones y protagonismo, la desvalorización social y económica de lo atribuido como propio de mujeres por una cultura patriarcal. Y con una mayor exposición o agravamiento de estos factores cuando en una misma mujer confluyen varias causas de desigualdad o discriminación.

En los últimos 30 años, el contexto económico, político y social ha conocido distintas etapas, con sus respectivos períodos de avances y retrocesos, y ha debido afrontar crisis económicas diversas, como la llamada Gran Recesión, generada por la crisis financiera y agravada por las políticas austericidas (2008-2013) o la derivada de la pandemia por COVID-19 de 2020 y la guerra en Ucrania en 2022. En cada caso, las peor situadas son las mujeres, por lo que suelen ser las principales perjudicadas, junto con los retrocesos en igualdad. El papel del sindicalismo de clase y feminista para alertar y prevenir de tales efectos, utilizando su interlocución en el Diálogo Social ha resultado esencial en las últimas crisis y un rasgo diferencial de la respuesta gubernamental a las mismas.

Las mujeres siguen enfrentando numerosas barreras de género, algunas se han aminorado a lo largo de décadas de lucha, pero en lo fundamental subsisten: las violencias machistas, la feminización de la pobreza, la brecha salarial y en pensiones, las desigualdades estructurales fruto de la división sexual del trabajo y su asignación de las tareas y responsabilidades de cuidado a las mujeres, la falta de reconocimiento a las aportaciones de las mujeres en historia, ciencia, cultura, arte, deporte..., a decir verdad, en casi todos los ámbitos, mientras en términos globales persiste la devaluación de lo catalogado desde la creencia patriarcal como femenino.



*Acto conjunto de CCOO y UGT. Movilización Salario y Conflicto 2023.
(Julián Rebollo/CCOO)*

Discriminaciones de género que se ven agravadas cuando en una misma mujer interseccionan varias causas de desigualdad o discriminación, como se señalaba. Como apunta María José Guerra Palmero, al señalar que *la interseccionalidad nos dice que no nos desatendamos de los sectores más vulnerables. La responsabilidad de la justicia pasa por el reconocimiento de las desigualdades estructurales y por el análisis de sus interacciones* (Guerra Palmero, 2020), atender a los sectores más vulnerables se inserta en la tradición de justicia social y de género que caracteriza el trabajo sindical. A ello da respuesta la acción sindical con diferentes instrumentos, entre los que destacan el Diálogo Social, la negociación colectiva y la herramienta sindical más efectiva para llevar el feminismo a la realidad concreta de las mujeres: los planes de igualdad.

Las sindicalistas representan a las mujeres de la clase trabajadora en sus realidades plurales, concretas y diversas, dando respuesta a sus necesidades y problemas. Han entendido y llevado a la práctica, *avant la lettre, la diversidad de las mujeres y sus funciones y circunstancias*, que se reconoció en la Cumbre de Beijing, porque las propias sindicalistas son mujeres de distinta condición personal y social y de ocupaciones de todo tipo (incluso desempleadas y pensionistas); desde esta diversidad nutren el sujeto colectivo que es el sindicalismo de clase. Las mujeres trabajadoras son diversas porque la clase trabajadora lo es, diversa y compleja, como lo es en conjunto la sociedad. Y la preocupación constante del sindicalismo confederal y de clase es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de quienes están peor situadas, de las más precarias.

En estos años, las centrales sindicales de clase y confederales más representativas, CCOO y UGT, han trabajado por separado con sus respectivas fuerzas y políticas sindicales, pero también han unido fuerzas en la llamada *unidad de acción*, lograda en la famosa Huelga General del 14 de diciembre de 1988 y mantenida desde entonces. En el caso de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres esta unidad se plasma, entre otros elementos, en la elaboración conjunta de sendos Manifiestos cada 8 de Marzo y cada 25 de Noviembre, en los que comparten y consensuan el análisis de la situación de las mujeres en términos sociolaborales o de las violencias machistas, según el Día Internacional de que se trate; las propuestas correctoras a impulsar desde el ámbito laboral y sindical y la convocatoria para acudir a las movilizaciones unitarias convocadas por el movimiento feminista.

No sólo confluyen sindicalistas feministas y feministas en los 8 de Marzo, *Día Internacional de las Mujeres*, y los 25 de Noviembre, *Día Internacional para la eliminación de la violencia hacia las mujeres*, pero sin duda estas dos fechas requieren de un especial refuerzo y visibilización del trabajo sindical por la igualdad, pues se elaboran y presentan manifiestos y campañas, se realizan asambleas y actos en fábricas, talleres o a las puertas de los centros de trabajo, se desarrollan ruedas de prensa en las diferentes comunidades autónomas en las que se aporta un análisis de las brechas laborales de género que se detectan en cada territorio y/o sector y un conjunto de propuestas sobre medidas correctoras que se reclaman a los poderes públicos junto a otras que se van a demandar en el marco de la negociación colectiva. Resumir 30 años de este trabajo resulta una tarea imposible⁸⁷. Otras fechas también potencian la visibilidad del trabajo feminista de los sindicatos, como, por ejemplo, los 22 de febrero, *Día de la Igualdad Salarial*, cuando se publican los resultados de los análisis sindicales de la brecha salarial y sus propuestas correctoras, y los 28 de Septiembre, *Día Internacional por los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres*, otra fecha emblemática compartida entre movimiento sindical y feminista que evidencia el trabajo interrelacionado y las influencias mutuas.

⁸⁷ Algunos informes recientes. Sobre la brecha salarial, de CCOO en 2023: *Cuidados sin Brecha. Por hacer más ganamos menos; en 2022 Por la igualdad real, contra la brecha salarial*, etc. Todos los informes de situación y de brecha salarial confederales, territoriales y de las federaciones pueden consultarse en: https://www.ccoo.es/Publicaciones%C2%B7y_documentos/Publicaciones_de_las_secretar%C3%ADas/Mujeres_e_Igualdad/Informes_socilaborales_y_de_brecha_salarial

De UGT: informe brecha salarial 2023 *La subida del SMI acorta los plazos para lograr la igualdad salarial*. Ver: <https://www.ugt.es/mujer-trabajadora>



Acto CCOO y UGT sobre el impacto de género de la Reforma Laboral con las organizaciones feministas, febrero 2022. (Julián Rebollo/CCOO).

Pero, habrá que recordar, el trabajo sindical sucede todos los días, de forma desconocida pero sistemática, y no se agota con la publicación de manifiestos, informes o guías sindicales, siendo estos elementos muy importantes. El trabajo sindical es paradigmático de una acción cotidiana y persistente que cala como lluvia fina, que se lleva a cabo en distintos niveles, sobre diferentes escenarios, integrándose o ramificándose en las distintas temáticas necesarias para el avance en igualdad efectiva. Porque, no se olvide, se abordan múltiples cuestiones a tratar en la negociación colectiva y en la defensa de derechos en las empresas, entre ellas, las relativas a las condiciones laborales: acceso al empleo, promoción, jornada, contrato, permisos y excedencias, salario, formación, complementos, prevención de riesgos laborales, medidas de igualdad y corresponsabilidad o, en su caso, planes de igualdad, protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, derechos laborales de las mujeres víctimas de violenta machista.

Distintos niveles, desde la más alta dirección hasta la más modesta sección sindical; desde el asesoramiento personal e individualizado de las y los sindicalistas en cada sede hasta el apoyo jurídico⁸⁸. Diferentes escenarios: comités de empresa, de

⁸⁸ A manera de ejemplo, CCOO dispone de 550 sedes en todo el Estado y de 224 puntos de asistencia jurídica atendidos por 559 profesionales (Portal de Transparencia).

salud laboral, comisiones de igualdad, mesas negociadoras de convenios colectivos; desde los planos territoriales, sectoriales y estatales del Diálogo Social, la interlocución institucional y la participación en órganos consultivos (Consejos Económicos y Sociales, Consejos de Juventud, de Mujeres, LGTBI, de Pensionistas...), etc. La contribución al feminismo del sindicalismo de clase, pues, es multifacética, especializada y complementaria, integral y transversal, permanente en el tiempo, más allá del refuerzo en fechas, momentos o movilizaciones simbólicas. Por este carácter, precisamente, es un motor imparable de avance hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde el último congreso confederal (2021), CCOO es, estatutariamente, un sindicato feminista. Ya lo era antes, en su práctica sindical habitual contra la brecha salarial y contra todas las formas de la violencia y la discriminación hacia las mujeres; lo era también por la doble militancia feminista y sindical de las sindicalistas y por los objetivos feministas que siempre han formado parte de su agenda sindical. El cambio fundamental producido es que ha pasado a formar parte explícitamente de los principios y valores que definen y orientan la acción sindical. Ahora, como ha expresado públicamente la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, Carolina Vidal López, *no es que haya feministas en CCOO, como siempre ha habido, es que todas las CCOO son feministas, y eso supone llevar el feminismo a los centros de trabajo*⁸⁹. También UGT se reconoce como feminista. Así lo declaraba, por ejemplo, su vicesecretaria tras el 43 congreso confederal (2021), Cristina Antoñanzas, reivindicando su genealogía: *UGT ha sido, es y será siempre feminista*⁹⁰.

Precisamente la reivindicación de la genealogía feminista y sindical constituye otra tarea emprendida por las sindicalistas⁹¹,

⁸⁹ Revista *Trabajadora* 74, abril 2022. Entrevista a Carolina Vidal López, por Diana García Bujarrabal.

⁹⁰ Ver <https://www.ugt.es/ugt-ha-sido-es-y-sera-siempre-feminista>. Sin embargo, a diferencia del caso de CCOO, esta definición no se ha integrado en UGT estatutariamente.

⁹¹ Como se refiere en los dos Bloques anteriores de este estudio.

especialmente reforzada en estas últimas décadas⁹². En este esfuerzo por visibilizar el protagonismo de las trabajadoras y sindicalistas es un referente imprescindible, en el caso de CCOO, la revista *Trabajadora*, que edita desde el año 1984 la Secretaría de Mujeres, y en el caso de la UGT, lo ha sido el boletín digital *Crisálida*, que editó el Departamento Mujer entre 2004 y 2007. También es reseñable el papel que desempeñan los archivos históricos de CCOO promoviendo actividades e investigaciones sobre el protagonismo de las sindicalistas en la memoria sindical, como el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo; el *Arxiu històric* de la Fundació Cipriano García de CCOO Catalunya; el Archivo Histórico de CCOO de Andalucía o el Archivo Histórico de la Fundación Juan Muñiz Zapico de CCOO Asturias, entre otros. En UGT destaca la labor en esta línea del Archivo histórico de la Fundación Largo Caballero y el de la Fundación Pablo Iglesias, junto a otros de carácter territorial.

Se puede, pues, afirmar que el sindicalismo ha sido y es motor de avance hacia la igualdad efectiva. Para acreditarlo, nos hacemos eco, reformulando alguna cuestión, de la batería de interrogantes que Cynthia Cockburn⁹³ postuló para chequear a las organizaciones sindicales respecto a la participación de las mujeres y a la inclusión de la agenda feminista: ¿Hay mujeres en los sindicatos? ¿Cuántas son? ¿Qué visibilidad tienen? ¿Qué poder de decisión? ¿Qué alcance tiene la acción por la igualdad sindical, la transversalidad de género? ¿Hay mujeres en las direcciones? ¿En qué porcentajes? ¿Hay estructuras sindicales de igualdad? ¿Hay normas internas que promuevan igualdad? ¿Hay logros materiales y efecto expansión? ¿La agenda feminista está en la agenda sindical? A ofrecer respuestas se dedican los tres epígrafes de este capítulo.

⁹² Con numerosas actuaciones: publicaciones, jornadas, vídeos, exposiciones, etc. Muchas de estas publicaciones forman parte de las fuentes del presente estudio y han sido referenciadas en las bibliografías de los diferentes bloques. A manera de ejemplo, destacamos, en CCOO: *Invisibles, Mujeres, trabajo y sindicalismo en España 1939-2000* (Fundación 1º de Mayo, 2004); *Sindicalistas. Mujeres en las Comisiones Obreras* (La Catarata/Fundación 1º de Mayo, 2021) o la reciente jornada *Mujeres sindicalistas y memoria democrática. La pieza que falta* (13.06.2023).

En UGT destaca el citado *Informe 100 años trabajando por la igualdad* (2008) y numerosos vídeos y jornadas de homenaje a las mujeres pioneras en UGT.

⁹³ Citada en TORNS y RECIO, 2011: 248.

2.1. Feminismo sindical. Trabajadoras en lucha sindical y feminista

A lo largo del tiempo las trabajadoras organizadas sindicalmente han luchado por mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. En el período que nos ocupa (1993-2023) también. Con su activismo sindical, con su negociación en la empresa o sus movilizaciones, con su lucha sindical y feminista, han logrado avances para sus compañeras de empresa y sector; han conseguido mejorar sus condiciones laborales y salariales, han propiciado sentencias pioneras, han empujado para ampliar sus derechos mediante avances en la legislación y la normativa, es decir, han contribuido, paso a paso, día a día, a hacer un poco más real y efectiva la igualdad legal.

Son muchas las trabajadoras y sindicalistas de muchos sectores desde donde han canalizado su trabajo colectivo, articulado en los sindicatos más representativos⁹⁴: son maestras, científicas, limpiadoras, trabajadoras sociales, dependientas, temporeras agrícolas, telefonistas, limpiadoras, cocineras, administrativas, camareras, obreras, monitoras, taquilleras, enfermeras, cajeras, y un largo etc. Son muchas y muy diversas, pero todas tienen en común que son trabajadoras, y eso las iguala, su pertenencia a la clase trabajadora. Trabajadoras del textil, del campo, de la enseñanza, del comercio, de la seguridad, del turismo, de la hostelería, de las administraciones públicas, de los medios de transporte, de los medios de comunicación, de la sanidad, de los servicios sociales, de la ayuda a domicilio, de la industria del metal, química, farmacéutica, alimentaria, las conserveras, del calzado, del vidrio, de la limpieza, de los *call center*, de oficinas y despachos, de la

⁹⁴ A recordar que esa representatividad se deriva del mandato constitucional, de los resultados de las elecciones sindicales y de las cifras de la afiliación (Sordo, 2019). Respecto a los resultados de las elecciones sindicales, en el período que finalizó en 2019 en el conjunto de empresas y administraciones públicas, de los 273.955 representantes sindicales que estaban en disputa, CCOO obtuvo 97.086 y UGT 87.66%, es decir, entre ambos sindicatos, el 63% del total, mientras la representatividad del resto queda en el 31,8%. A junio de 2023, CCOO ofrece datos actualizados (<https://transparencia.ccoo.es/>): cuenta con más de 1 millón de personas afiliadas (1.084.714) y con más de 100 personas elegidas como delegadas (100.759), suponen el 36,6% del total. Han firmado 3.084 convenios colectivos y 6.053 planes de igualdad. En el caso de UGT, su portal de transparencia aporta datos de afiliación a 2021: 983.521 personas y 87.152 representantes de empresa, el 31,7% del total (<https://ugt.es/portal-de-transparencia/CómoSomos>).

Sumando ambos porcentajes actualizados, suponen el 68,45% del total, es decir, 7 de cada 10 delegados o delegadas sindicales lo son de estas dos centrales sindicales.

industria naval o aérea, de la construcción, de cerámicas, madera, jardinería, del sector postal, de la energía, las tecnológicas, trabajadoras del hogar... todas ellas trabajadoras por igual, solidarias unas con otras, especialmente con quienes se encuentran en situación laboral y/o social más precaria.

Todas ellas impulsan, desde su diversidad, la fuerza del sindicalismo de clase, confederal, feminista. Todas, es decir, decenas de miles de sindicalistas, han empujado desde sus lugares de trabajo y de vida por lograr más igualdad a lo largo de estas tres décadas de referencia temporal. Merecen, todas ellas, el reconocimiento consiguiente. Si bien, nombrarlas en su individualidad o en su lucha concreta es un sujeto inabarcable que excede cualquier límite de extensión y formato, es posible referirlas como sujeto colectivo, tener en cuenta las muchas luchas colectivas casi siempre anónimas y desconocidas llevadas a cabo por estas mujeres sindicalistas en los últimos 30 años, en sus comités de empresa, en sus protestas laborales, en su conflictividad laboral, en sus movilizaciones en distintos territorios, así como en la negociación de sus convenios colectivos, sus planes de igualdad o sus protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Porque sus luchas fueron concretas, sectoriales, pero también sumaron a la lucha general por los derechos de todas las trabajadoras y por el derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Cuando se denuncia una discriminación por sexo, o se recurre un vacío legal en la normativa laboral que incide mayoritariamente en las mujeres, cuándo se lucha contra la brecha salarial de género, y se constata el peso en la brecha de factores que evidencian discriminaciones indirectas para las mujeres como el tiempo parcial, la segregación ocupacional o sectorial, cuando se denuncia el sesgo de género en complementos salariales de difícil o imposible disfrute para las mujeres, o cuando se reclama que se incorpore la perspectiva de género en la planificación de la prevención de riesgos laborales, se trabaja no solo por la mejora concreta en la empresa determinada que alcanza y beneficia directamente a esas trabajadoras o al sector que se moviliza. No, no sólo, siendo bastante; esta lucha también permite avanzar en la igualdad efectiva para todas las trabajadoras.

2.1.1. Precariedad laboral y conflictividad sindical. Algunas luchas emblemáticas

La precariedad laboral (la ausencia de un trabajo de calidad que garantice unas condiciones dignas de vida, según determina la OIT) afecta a la mayoría de la población trabajadora y de manera especialmente grave a las mujeres. El indicador más acusado es la alta tasa de paro, agravada por su larga duración y el agotamiento de las prestaciones por desempleo, pero hay otros muchos indicadores de precariedad: la desigualdad laboral, la brecha de género, la alta temporalidad, las jornadas parciales, las horas extras no pagadas o el deterioro de los indicadores de salud laboral y de accidentes de trabajo. Indicadores todos que muestran su mayor incidencia en sectores feminizados, muchos de ellos vinculados a los cuidados o la atención a las personas.

Como se ha indicado, la revista *Trabajadora* ha ofrecido a lo largo de sus casi cuatro décadas de existencia ininterrumpida testimonios de primera mano, a cargo de trabajadoras y sindicalistas, de los sectores feminizados más precarizados. En una brevísima relación nos hacemos eco, por ejemplo, de algunas de ellas protagonizadas a partir de la década de los noventa (Bravo et al, 2007: 304 y ss.) de algunas sentencias discriminatorias por discriminación salarial y denuncias como la de una empresa conservera de Toledo, con mayoría de mujeres, donde no había vestuarios, ni baños, ni botiquín, con sólo 2 WC para 600 personas trabajadoras, el vestuario (las batas y guantes) corrían a cargo de cada trabajadora. O las denuncias sobre algunos almacenes de frutas y verduras de la comunidad valenciana, donde las trabajadoras trabajaban con iluminación deficiente, de pie, sin desplazamientos, careciendo de ropa adecuada y guantes de protección, expuestas al frío, a las corrientes de aire, a ruidos de máquinas, en condiciones que vulneraban las leyes laborales y de higiene y seguridad en el trabajo. Igualmente, trabajadoras de manipulado de fruta fresca y hortalizas de la región de Murcia denunciaban en 1996 sus duras condiciones de trabajo, con jornadas laborales cercanas a las 100 horas. También se dio testimonio de las movilizaciones de las trabajadoras de la empresa Galletas Fontaneda, de Aguilar de Campoo denunciando en 1995 que la empresa discriminaba a las trabajadoras al pagarles un salario inferior por un trabajo de igual valor, el ERE del año siguiente, que afectaba en un 94% a mujeres. También las trabajadoras del comercio denuncian situaciones discriminatorias en esta década mediante las páginas de *Trabajadora*: casos de despidos por embarazo o maternidad declarados nulos (comercio de calzado en Palencia), de

discriminación salarial (grandes almacenes de Córdoba), o las denuncias ante la inspección de trabajo de las sindicalistas de CCOO vulneración de condiciones laborales, como las dificultades para acudir al baño que imponía una empresa de grandes almacenes de Palma de Mallorca a las cajeras o una empresa de Cáceres que contrataba a mujeres para que hicieran de maniqués humanos en el escaparate, donde las trabajadoras debían permanecer quietas durante largas horas y bajo potentes focos. En 2002 las trabajadoras del campo, a través de representantes sindicales de invernaderos de los sectores del tomate y de las flores, denuncian que en muchas empresas no se respetan los derechos sindicales, se ofertan empleos, generalmente precarios, dirigidos a mujeres en exclusiva, etc. En 2003, *Trabajadora* se hace eco igualmente de la repercusión de la catástrofe ecológica del Prestige en las trabajadoras gallegas: mariscadoras, vendedoras en mercados, reparadoras de redes, conserveras... En muchos casos, la desregulación de su situación impedía o dificultaba el acceso a las ayudas institucionales. En 2005 también se denuncia, por ejemplo, el impacto de la externalización y deslocalización que afecta a la industria de conservas y semiconservas de pescado, tradicional en Galicia y Cantabria, sector mayoritariamente femenino, y su repercusión en las trabajadoras del sector, que en lugar de ser fijas discontinuas tienen la consideración de eventuales, lo que les perjudica en sus prestaciones por despido y en el acceso a una jubilación contributiva de la Seguridad Social, con sus reclamaciones sindicales consiguientes. Y similares ejemplos del gota a gota sindical denunciando durante estos 30 años las peores condiciones laborales de las trabajadoras, discriminaciones y precariedad en los sectores agroalimentario, del campo, de hostelería, turismo, construcción, madera, enseñanza, comunicación, transporte, textil, piel, químicas, calzado, metalurgia, sanidad, servicios financieros y administrativos, trabajadoras de las administraciones públicas, etc. En la última década *Trabajadora* se ha hecho eco de nuevos sectores especialmente precarizados y de la acción sindical de CCOO de denuncia, como las trabajadoras de ayuda a domicilio, las trabajadoras del hogar, las camareras de piso, las temporeras agrícolas de Andalucía, o las porteadoras de Ceuta y Melilla⁹⁵.

⁹⁵ Todos los números de la revista *Trabajadora*, desde 2002, accesibles on line: https://www.ccoo.es/Publicaciones%C2%B7y_documentos/Publicaciones_de_las_secretarias/Mujeres_e_Igualdad/Revista_Trabajadora.

Para no hacer interminable este relato, puede referirse una de las actuaciones más recientes en CCOO, la Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo junto con las responsables de mujeres de las federaciones está llevando a cabo una campaña, bajo el título Feminismo sindical, que cede la voz y pone bajo los focos a sectores feminizados y precarizados de las distintas federaciones, dando una especial resonancia a las problemáticas que presentan. No es casual que dicha precarización laboral se presente en sectores feminizados que tienen que ver con el cuidado o la atención a las personas. Hasta el momento:

- Las **auxiliares de ayuda a domicilio y gerocultoras**, que denunciaron la falta de formación, los enormes índices de parcialidad, los bajos salarios, los problemas de salud y falta de reconocimiento de sus problemas como de salud laboral, principalmente dolores de huesos y el desgaste emocional, el alto consumo de psicofármacos para poder desarrollar su trabajo, etc.⁹⁶
- Las **monitoras** de centros culturales, museos, actividades extraescolares, comedores, rutas escolares, campamentos, centros cívicos, centros de mayores, ludotecas y animación, que subrayan la parcialidad imperante, los bajos salarios, o los problemas de conciliación, junto a la urgencia de que las administraciones públicas asuman su responsabilidad en las condiciones laborales de las trabajadoras del sector⁹⁷.
- Las **trabajadoras de ayuda a domicilio**, que pusieron en evidencia la precariedad estructural del sector: la tasa de parcialidad alcanza el 32,7% y en este tipo de jornadas el 91% de las personas trabajadoras son mujeres. En el caso concreto de las auxiliares de ayuda a domicilio, el dato de la parcialidad alcanza el 40%. Sus salarios superan el salario mínimo. Hay empresas en las que ninguna trabajadora

⁹⁶ Ver: “Trabajadoras de la dependencia: ratios imposibles, subrogaciones, parcialidad...”, Jornada realizada conjuntamente con la Federación de Servicios sociosanitarios. Noticia en la Web de CCOO, 30.05.2023.

https://www.ccoo.es/noticia:665567--Trabajadoras_de_la_dependencia_ratios_imposibles_subrogaciones_parcialidad_&opc_id=

⁹⁷ Ver “Monitoras de ocio educativo y tiempo libre: “Somos invisibles”, jornada realizada conjuntamente con la Federación de Enseñanza. Noticia en la Web de CCOO, 25.04.2023.

https://www.ccoo.es/noticia:662151--Monitoras_de_ocio_educativo_y_tiempo_libre_Somos_invisibles&opc_id=

trabaja a tiempo completo. Muchas veces, también, tienen que hacer frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, por parte de personas usuarias o sus familiares y constatan la incompreensión social hacia un trabajo desvalorizado⁹⁸.

Precisamente las trabajadoras de ayuda a domicilio han protagonizado una amplia conflictividad laboral desde la movilización sindical en los últimos años, como se pone de manifiesto en dos documentos de CCOO recientes⁹⁹. Entre sus movilizaciones, podemos destacar la huelga de 35 días de las trabajadoras de atención domiciliaria y de los centros de día de Asturias en agosto de 2022, logrando en septiembre un acuerdo. En Bizkaia cerca de mil trescientas trabajadoras de atención domiciliaria mantuvieron diversas jornadas de huelga desde diciembre del 2022, denunciando que estaban con el salario congelado desde hacía 8 años. Finalmente, han logrado un acuerdo en marzo de este año, logrando incrementos salariales del 17,50% que pueden llegar al 20% con la cláusula de garantía salarial. En La Rioja, también las trabajadoras de atención domiciliaria de tres mancomunidades mantuvieron jornadas de huelga durante julio y agosto de 2022. Las 2.000 trabajadoras de las empresas externalizadas de atención domiciliaria en Ciudad Real, reclamaron la negociación del convenio provincial del sector y la actualización de los salarios, con paros parciales en enero y huelga indefinida durante casi un mes el año pasado, finalizada al acordar un convenio-tregua con vigencia hasta finales de año. Las trabajadoras de ayuda a domicilio de Sevilla convocaron huelgas por la mejora de los salarios y las condiciones de trabajo; la mayoría de las trabajadoras tienen contratos laborales a tiempo parcial de entre 25 y 30 horas y salarios máximos de 600 euros. Las trabajadoras de varias poblaciones de Cataluña también llamaron a la huelga ante el impago del incremento salarial de 2021; también las trabajadoras de las residencias privadas de Galicia por la actualización del convenio y la mejora de las condiciones de trabajo.

⁹⁸ Ver ““Las trabajadoras del SAD sois imprescindibles y eso tiene que reconocerse”, jornada realizada conjuntamente con la federación CCOO del Hábitat. Noticia en la Web de CCOO 27.02.2023.

https://www.ccoo.es/noticia:656923--Las_trabajadoras_del_SAD_sois_imprescindibles_y_eso_tiene_que_reconocerse&opc_id=

⁹⁹ Ver *Informe huelgas 2022*, CCOO abril 2023, y *Propuesta de CCOO para un Pacto estatal e integral de Cuidados*, mayo 2023.

En este sector, cabe destacar el histórico Convenio firmado por CCOO para residencias de mayores y centros de día de Illes Balears que recoge subidas salariales acumuladas en 4 años de más de un 41% junto a otras mejoras laborales y que afecta a más de 4 mil trabajadoras y trabajadores. También es destacable la larga movilización y negociación por el convenio estatal del sector de la Dependencia, de más de 5 años, por incumplimiento de la subida salarial, que incluyó una denuncia de CCOO y una sentencia favorable de la Audiencia Nacional, que ha culminado en la firma del VIII Convenio Estatal del Sector de Dependencia, cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2025. La firma de este convenio, que afecta a más de 300.000 personas trabajadoras, desarrolla importantes mejoras salariales, ahora y en los próximos años, así como una resaltable mejora en las actividades laborales.

- Las **trabajadoras de grandes almacenes, supermercados y comercio textil** se centraron en evidenciar las jornadas parciales, los problemas de conciliación, la falta de planificación o los bajos salarios, que además se agudizan en los picos de trabajo que representan el Black Friday, la campaña de Navidad o las Rebajas, con un abuso del tiempo parcial y la temporalidad, entre otros problemas¹⁰⁰.

¹⁰⁰ Ver ““No nos vale una acción sindical sin perspectiva de género”, jornada realizada conjuntamente con la Federación de Servicios. Noticia en la Web de CCOO. 06.02.2023.

https://www.ccoo.es/noticia:654784--%E2%80%9CNo_nos_vale_una_accion_sindical_sin_perspectiva_de_genero%E2%80%9D&opc_id=3f4aab5a06bf3cf965b5397fe82c277c



*Movilización de las trabajadoras del comercio, 2000.
(AHT/ Fundación 1° de Mayo).*

Mención especial merece la acción ininterrumpida del sindicalismo de clase en defensa de la equiparación de derechos laborales de las **trabajadoras del hogar**, muchas veces también desconocida. La preocupación por mejorar sus condiciones laborales y lograr empleos con derechos laborales plenos, está presente en CCOO desde su momento fundacional¹⁰¹ y está igualmente atestiguado por el tratamiento recurrente en las páginas de la revista Trabajadora, en el caso de CCOO, y del boletín *Crisálida*, en el de UGT.

Imposible, nuevamente, detallar las numerosas e incesantes actuaciones del sindicalismo de clase organizando campañas, jornadas informativas, talleres, notas de prensa, convocatorias de

¹⁰¹ Como se menciona en los bloques 1 y 2 de este estudio. Cabe destacar, por ejemplo, que la “Regulación del servicio doméstico, mediante contrato de trabajo; inclusión en el Régimen General de Seguridad Social y negociación de una Ordenanza de Trabajo”, fue una reclamación del plenario de Secretarías de la Mujer que se llevó al 1º Congreso confederal de CCOO de 1978. También se pidió desde la Secretaría confederal de la Mujer de CCOO, junto al movimiento feminista, en un manifiesto, que se incluyera en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado en marzo de 1980, sin éxito. A partir de ese momento fundacional, en todos los Congresos confederales de CCOO la situación de las trabajadoras del hogar ha sido una realidad de discriminación reflejada en la ponencia confederal y una llamada a la acción para combatir esta desigualdad, con especial seguimiento desde las Secretarías de Mujeres y desde la federación implicada, que en la actualidad se denomina CCOO del Hábitat. Ver documentación en el AHT de la Fundación 1º de Mayo.

apoyo y de protesta, informes sobre el sector, documentos de análisis y propuestas sindicales llevadas a la interlocución institucional y al Diálogo Social, dirigidas a la equiparación de las trabajadoras del hogar y, a partir de 2011, a la Ratificación por España del Convenio 189 de la OIT, cuyos trabajos preliminares comenzaron en 2008 y para cuya aprobación en el seno de la OIT primero y luego en la ratificación por España en 2022 no ha sido precisamente menor la presión efectuada por las organizaciones sindicales CCOO y UGT. En efecto, las centrales sindicales han desarrollado campañas y han trasladado esta reclamación a los diferentes escenarios institucionales, foros de organizaciones estatales e internacionales, mediáticos y ante la ciudadanía, sin que se haya postergado esta reivindicación en ningún espacio.

En concreto, desde CCOO, se han defendido de manera continuada estas reclamaciones y propuestas para la plena integración, equiparación, profesionalización y dignificación de las trabajadoras del hogar¹⁰², tanto desde la confederación como desde la federación CCOO del Hábitat¹⁰³. Se ha pedido insistentemente la Ratificación del Convenio 189 de la OIT; la equiparación de derechos laborales y de Seguridad Social al del resto de trabajadoras y trabajadores; la consolidación de la calidad del empleo de este sector en el marco Régimen General de la Seguridad Social, promoviendo medidas incentivadoras a la regularización de situaciones no declaradas; la creación de un marco de negociación colectiva en consonancia con las directivas europeas, que dote al sector del Empleo del Hogar de un convenio propio, mediante el desarrollo del Diálogo Social; la elaboración de un catálogo de tareas o puestos de trabajo dentro del domicilio que identifique claramente tareas, competencias, conocimientos y habilidades; la atención a la salud laboral de este colectivo e identificación de los riesgos específicos del empleo de hogar, incluidos los psicosociales, con perspectiva de género, así como las situaciones de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo; dotar a las trabajadoras del sector de los equipos de prevención adecuados; el acceso a la totalidad de prestaciones por desempleo, tanto las contributivas como las asistenciales; la puesta en marcha de un plan de actuación específico y permanente de la Inspección de

¹⁰² Ver, por ejemplo: *Propuestas de CCOO para la plena integración, equiparación y dignificación de las trabajadoras del hogar*, informe de CCOO, marzo 2022.

¹⁰³ Que cuenta con un espacio web: https://habitat.ccoo.es/Sector/Trabajos_del_Hogar/Noticias.

Trabajo y de la Seguridad Social para que la administración, de oficio, garantice el cumplimiento de los derechos laborales, de cotización y de protección social de este colectivo.

En 2022 se han producido dos pasos importantes en esta dirección. En junio, el Gobierno llevó al Congreso la ratificación del dictamen del Convenio 189 de la OIT, donde se aprobó la ratificación. Y en septiembre, se aprobó el *Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar*, que desde el sindicalismo de clase se ha valorado positivamente porque mejora las condiciones de trabajo y el acceso a las prestaciones por desempleo de las trabajadoras del hogar, antiguas y persistentes reivindicaciones del feminismo sindical. Entre las mejoras que introduce: incorpora nuevos derechos laborales y de protección por desempleo a las más de medio millón de mujeres trabajadoras que actualmente conforman el sector de empleadas al servicio del hogar; se les reconoce el derecho a las prestaciones de desempleo, tanto contributivas como asistenciales, y se les aplica la cobertura del FOGASA; derecho al contrato por escrito donde consten todas las características del empleo (horario, salario, jornada, etc.); se presupone un contrato indefinido y a jornada completa si no hay contrato escrito; garantías de aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales, y especial atención a la violencia contra las mujeres; limitación a la figura del desistimiento para extinguir los contratos laborales; un sistema de bonificaciones a la persona empleadora, con el fin de avanzar en la regularización del sector, etc.

No todo está logrado, como señalan las sindicalistas, que siguen reclamando la plena aplicación del Convenio 189 OIT, en los aspectos que faltan, como la regulación del derecho a la negociación colectiva para este sector de los servicios, el papel de la Inspección de Trabajo o la plena integración en el Régimen General con carácter inmediato, que ha quedado aplazada hasta 2024.

2.1.2. Las sindicalistas en las huelgas generales

Las mujeres, la mitad de la humanidad, no son unas recién llegadas a las luchas sociales, siempre han participado de las movilizaciones, revueltas y revoluciones que han tenido lugar a lo largo de la historia dirigidas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas y grupos en peor situación o en desventaja. Es preciso conocer, visibilizar, nombrar, relatar y reivindicar

su trabajo colectivo y su papel en ellas si queremos ampliar el angular de las movilizaciones emancipadoras y recuperar la genealogía feminista y sindical.

La clase obrera no es, nunca lo fue, homogénea. Trabajadores y trabajadoras de distintas edades, culturas, etnias y procedencias de distintas regiones del mundo han poblado la clase trabajadora europea y española desde el siglo XIX. En proporción distinta, es verdad, según las ocupaciones y sectores de la industria u otros trabajos de manufactura. Género, genealogía y geografía han marcado las diferencias, las desigualdades y las experiencias de clase (Todd, 2018). Representar la clase trabajadora bajo el paradigma de *obrero industrial blanco europeo* es aplicar un reduccionismo androcéntrico que confunde sobre la realidad de la clase trabajadora y que invisibiliza de manera especial a las mujeres (Torns y Recio, 2011).

Además de por conflictos laborales, pugnas de clase o derechos democráticos, muchas movilizaciones sociales, laborales y sociolaborales, y en especial, huelgas que han contado con participación masiva de mujeres se han caracterizado por cuestiones muy vinculadas a la desigualdad de género: porque incluyen o destacan reivindicaciones específicas, derivadas de la desigualdad estructural de género y de la lucha feminista, y/o porque evidencian protestas por las *cosas de comer*, por la carestía de la vida, también relacionadas con el factor género por su papel sustentador en la supervivencia familiar.

Las huelgas laborales son instrumentos de intensa concienciación y movilización, que implican importante capacidad organizativa, fortalecimiento sindical, implantación en realidades a escala micro –centros de trabajo, barrios, polígonos, talleres– y extensión territorial. Requieren mucho trabajo previo de planificación, afiliación, coordinación, etc. Son elementos de presión, dentro de una escala de movilización, que realizan un último pulso con los poderes económicos, de la patronal o del gobierno, en los que los sindicatos también quedan expuestos, por lo que es un instrumento al servicio de la clase trabajadora que debe ser también salvaguardado. Pueden mostrar el poder sindical, pero también la debilidad si el seguimiento no es masivo. Por otro lado, son muestra de la autonomía sindical respecto al signo político de los gobiernos.

Las huelgas tienen consecuencias políticas, laborales, económicas y sociales. Ha quedado comprobado con las diversas huelgas generales de la etapa democrática reciente en nuestro país,

algunas de las cuales han hecho caer reformas del gobierno, ministros del ramo, etc. En general, han forzado o acelerado procesos de Diálogo Social y su éxito ha traído logros para la clase trabajadora. Han generado, por lo común, cambios legislativos con extensión de derechos, con avances laborales y sociales, a veces en el corto plazo, a veces en el medio plazo. Y han traído también cambios culturales de calado, como las denominadas *huelgas feministas* desarrolladas el 8 de Marzo de 2018 y 2019, como se explica más adelante.

A continuación, las Huelgas Generales (HG) más relevantes de la actual etapa democrática:

- **HG parcial 24 febrero 1981** (2h). CCOO y UGT convocaron una huelga general contra el intento de golpe de Estado del 23 febrero, celebrada durante la mañana del 24 de febrero, junto a asambleas informativas. La defensa de la democracia y sus libertades forma parte del ideario y actuación de las centrales sindicales, y la movilización de mujeres y hombres fue ejemplar.
- **HG 20 junio 1985** (24h). Convocada por CCOO contra la reforma de las pensiones. Se sumaron USO, CNT, ELA-STV y otras organizaciones. Condujo a la dimisión del entonces ministro de economía. La reforma de la Seguridad Social que el gobierno socialista quería efectuar suponía un retroceso en la protección social, con especial incidencia en las mujeres, colectivo especialmente desfavorecido. Las mujeres de CCOO se movilizan y participan, como se recoge en las revistas *Trabajadora* de la época.
- **HG 14 diciembre 1988**. Convocada por CCOO y UGT contra la reforma laboral durante el Gobierno socialista, que abarataba el despido e introducía la contratación temporal para jóvenes (Plan de empleo Juvenil). Este plan preveía un contrato destinado a jóvenes de entre 16 y 25 años, por el salario mínimo interprofesional –el de la época–, una duración de entre seis y 18 meses y exenciones en las cuotas de la seguridad social para las empresas. De seguimiento masivo, se estima en el 94,9% de la población activa y con el referente emblemático del apagón de TVE, obligó a negociar al gobierno: la reforma fue retirada y se incrementó el gasto social.

Esta HG supuso un punto de inflexión en la historia reciente de los sindicatos más representativos, consagrando su autonomía y reconociendo su aportación en el diseño de las políticas no sólo laborales, sino también sociales. También supuso un hito en la unidad de acción de CCOO y UGT.

El contrato juvenil que se quería implantar y el deterioro de las condiciones laborales mediante la reforma que se planteaba, tendrían consecuencias sobre las trabajadoras, siempre peor situadas y más precarias, en especial sobre las mujeres jóvenes, añadiendo más obstáculos a su participación laboral. El desempleo afectaba con más intensidad a las mujeres y a los jóvenes. Mientras que la tasa de paro de los hombres era del 19,1%, la de las mujeres ascendía al 25,3%. La gente joven, a su vez, se veía afectada por un desempleo del 35,7% de media.

Como en todas las luchas, las mujeres, tanto las sindicalistas y afiliadas en CCOO como las de UGT, participaron en la preparación de la misma, participaron en asambleas informativas, piquetes, elaboraron materiales de concienciación y reivindicación específicos de las trabajadoras, repartieron folletos y asumieron trabajos en la preparación y en la realización de la intendencia sobre la que se soportan las huelgas. Se elaboró un Manifiesto de Mujeres ante la Huelga General que fue suscrito por las estructuras de igualdad de ambos sindicatos y distintas organizaciones de mujeres¹⁰⁴.

Ha sido resaltada en algunas ocasiones la invisibilidad de las mujeres trabajadoras y sindicalistas, pese al éxito total de la HG. A pesar de que ese año cerca del 30% de las mujeres ya trabajaban fuera del hogar, y de su contribución decisiva, ni el lenguaje ni las fotografías de aquel día las visibilizan, sino que se fijan en perfiles y rostros masculinos (Mora, 2018).

- **HG 28 de mayo 1992.** Convocada por CCOO y UGT, con la adhesión de otros sindicatos minoritarios, *contra el decreto* del Gobierno que recortaba drásticamente las prestaciones del seguro de paro y profundizaba la desregularización de derechos y la precarización del empleo. El desempleo, la reforma propuesta y su impacto en las mujeres ocupó la

¹⁰⁴ Revista *Trabajadora*, I época, febrero 1989.

portada de la revista *Trabajadora* y fue objeto de análisis, materiales informativos específicos y de un intenso trabajo de las sindicalistas en asambleas y en la preparación de los entresijos de la HG, así como en piquetes y seguimiento.

- **HG de 24 horas 27 enero 1994.** Convocada por CCOO y UGT, con la suma de sindicatos minoritarios, contra la reforma laboral del gobierno socialista. Suponía la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), la institucionalización de los *contratos basura*, por horas, con altas y bajas sucesivas, o algunas prácticas como baja en la Seguridad el viernes para tramitar una nueva alta el lunes en la misma empresa y puesto de trabajo.

Además de la legalización de las ETTs la reforma laboral también introdujo importantes cambios, entre ellos: Ampliación del contrato de formación y aprendizaje hasta los 25 años; contrato en prácticas con una duración entre 6 meses y 2 años; retribución menor fijada en convenio para jóvenes (no inferior al 60% del salario para un trabajador o trabajadora en el mismo puesto y al 75% el segundo año). Se introducen dentro del despido objetivo las causas organizativas y de producción. Se elimina la obligatoriedad de contratar a través del INEM. Es predecible el gran impacto en las mujeres, peor situadas y más precarizadas, de manera estructural (comercio, hostelería, agricultura, industria minorista, etc.).

- **HG de 24 horas 20 junio 2002.** Convocada por CCOO y UGT, se suman sindicatos minoritarios. Contra la reforma del subsidio de desempleo realizada por el gobierno conservador. Contemplaba que las personas desempleadas, tras un año de percepción ininterrumpida de la prestación de desempleo debían aceptar cualquier trabajo que se les ofreciera en un radio de 30 km con respecto a su hogar, aunque el sueldo fuese inferior al de la prestación. Se podría rechazar una oferta de empleo o un curso formativo un máximo de tres veces, con penalizaciones en la prestación. La primera vez que lo rechazara se le penalizará con un recorte de tres meses en la prestación, la segunda con seis meses y la tercera con la extinción del derecho. Desaparecía la necesidad de pagar los salarios de tramitación por despido impropio, por lo que la persona trabajadora perdía la indemnización complementaria si el despido era injusto, entre otras medidas lesivas.

Se preveía su mayor afectación a las mujeres, más precarias laboral y socialmente, con más dificultades para conseguir empleo y con más problemas de conciliación, así como el mayor empobrecimiento a que les conduciría. Entre las medidas presentadas, algunas eran especialmente negativas para las trabajadoras, como la de eliminar la protección por desempleo de los contratos fijos-discontinuos con tiempo cierto de llamamiento, modalidad muy utilizada en sectores ampliamente feminizados como la enseñanza y la hostelería. Las mujeres eran, también en ese momento, mayoría en el desempleo (59% del desempleo) y minoría en quienes obtenían prestaciones por desempleo. Sólo el 26% de las trabajadoras en paro percibía la prestación contributiva de desempleo, y un 19% la prestación asistencial. La tasa de ocupación de las mujeres estaba en el 40%¹⁰⁵.

Tras la HG cayó el ministro de Trabajo y se retomaron las negociaciones con el gobierno. Finalmente se eliminaron los puntos más conflictivos, con la restitución parcial de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes, las mejoras del subsidio agrario y de los autónomos, la compatibilidad del cobro del paro con otras rentas o indemnizaciones y la protección del desempleo para los contratos fijos discontinuos.

- **HG de 24 horas 29 septiembre 2010.** Contra la reforma laboral, la reducción salarial en el sector público y la congelación de las pensiones del gobierno de socialista. Convocada por CCOO y UGT, con la suma de sindicatos minoritarios.

En plena crisis financiera y relacionada con los ajustes exigidos por las autoridades económicas europeas, se empezó a gestar a partir del mes de mayo del 2010, con el cambio radical en las políticas del gobierno y su primer tijeretazo con la congelación de las pensiones, la rebaja de sueldo al funcionariado (5%), etc.

La reforma laboral, aprobada en septiembre por Real Decreto Ley¹⁰⁶, pocos días antes de la HG, suponía el abarataamiento del despido a 20 días por año trabajado, ampliando

¹⁰⁵ “Las mujeres ante la reforma del desempleo Hacia la movilización general”, Rita Moreno. Revista *Trabajadora* 4, IV época, junio 2002.

¹⁰⁶ *RD Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.*

las causas de los despidos objetivos, la ampliación de la edad límite de los contratos de formación, la apertura de descuelgue colectivo para las ETTs y la posibilidad de intermediación privada en el mercado laboral.

En el análisis e informaciones sobre el impacto de género de estas medidas, las sindicalistas de CCOO señalaban el impacto negativo de género, a la vez que llamaban a la participación en la HG. Las mujeres, mayoría ciudadana, serían las grandes damnificadas de los recortes, porque les afectaban en primera línea los grandes recortes económicos al gasto social. Esto significaba que serían las mujeres, mayoritariamente, quienes realizarían todo tipo de cuidados a las personas dependientes y a los menores. Aumentaría el trabajo reproductivo (no retribuido), con dobles y triples jornadas, ya que se recortarían aún más los pocos servicios que conformaban el aún débil modelo de Estado de bienestar en nuestro país (sanidad, educación, servicios sociales y dependencia).

Con la reforma laboral, la mala situación de las mujeres en el empleo también empeoraría: menor tasa de actividad, mayor temporalidad, mayor desempleo, mayor presencia en jornada a tiempo parcial, persistente brecha salarial y menor protección social. En resumen, ya se alertaba que las mujeres iban a realizar los mayores sacrificios: por la disminución de sus prestaciones y salarios (ya inferiores a los de los varones), por tener las pensiones más bajas y por ser, mayoritariamente, las cuidadoras de las personas dependientes.

- **HG de 24 horas 29 marzo 2012.** Contra la reforma laboral de Rajoy aprobada el 10 de febrero¹⁰⁷. Convocada por CCOO, UGT, USO, ELA, LAB, CNT, CGT, CIG, CUT, CSI. Se convocó con el lema Quieren acabar con todo. Con los derechos laborales y sociales. Como en anteriores HG, hubo materiales informativos en los que se detallaba el impacto negativo en las mujeres.

La Reforma Laboral del gobierno conservador resulta, según el análisis que realizan, discriminatoria por razón de sexo, porque cierra la puerta al avance de la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo e impide en la práctica la

¹⁰⁷ *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*

aplicación de la acción positiva, con carácter transversal, a todos los componentes del empleo mediante la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad.

A juicio de las y los sindicalistas, el RDL 3/2012 rompe el principio constitucional de igualdad ante la ley, que exige introducir medidas que superando la igualdad formal aseguren la igualdad real. No sólo no introduce medidas para asegurar la igualdad de oportunidades y la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino que introduce otras que además de no propiciar la recuperación de empleo, resultan restrictivas de los entonces vigentes derechos para la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que contemplaba la Ley de Igualdad de 2007.

Bajo formas aparentemente neutrales, se prevé que la reforma va a restringir el principio de igualdad, potenciando sus efectos negativos en las trabajadoras, por cuanto medidas como las de flexibilidad unilateral de las condiciones laborales, el descuelgue de las empresas del convenio colectivo, la contratación temporal, la jornada a tiempo parcial, la formación, el despido y los derechos de conciliación, entre otras, afectan en mayor medida a las trabajadoras.

Se incrementa el número de contratos temporales. La mayoría de las bonificaciones a la contratación del RD-L se aplican si la contratación afecta a determinados colectivos: personas menores de 30 años y mayores de 45, que se incrementan si se trata, dentro de los mismos, de mujeres. Se *pervierte* así la filosofía de la acción positiva, al bonificar más la participación igualitaria de mujeres en una modalidad de contratación que conlleva menos derechos. Puso en entredicho los derechos de conciliación, al no poder ser efectivos, así como el desarrollo de los planes de igualdad, totalmente detenidos.

La modificación que incorpora el RDL al contrato por tiempo parcial permite la realización de horas extras. Con ello se precariza aún más este tipo de contrato, con mayor repercusión para las mujeres trabajadoras, que constituyen el 76% de la ocupación a tiempo parcial, haciéndoles más difícil aún compatibilizar la vida laboral con la familiar.

Además, como es sabido, supuso el debilitamiento de la negociación colectiva, con lo que implica para la protección de las trabajadoras, en todos los derechos laborales. Supuso también la externalización de distintas ocupaciones, con la devaluación salarial y de condiciones laborales consiguientes. Un ejemplo paradigmático de estos efectos fue el caso de las camareras de pisos.

Se elaboró un manifiesto conjunto de CCOO y UGT, centrado en el impacto negativo para las mujeres y llamando al seguimiento de la HG, que fue presentado ante las organizaciones feministas y suscrito por muchas de ellas.

- **HG 24 horas 14 noviembre 2012.** Contra las políticas austericidas de ajuste del Gobierno. Convocada por UGT, CCOO, USO, CIG, CGT, CNT, CUT, Intersindical-CSC, Intersindical Valenciana, SIME y COS. Huelga conjunta con las convocadas el mismo día en Portugal, Italia, Grecia, Chipre y Malta. Se considera la primera huelga internacional del siglo XXI y la primera huelga general europea.

En nuestro país, más de nueve millones de trabajadores y trabajadoras, el 77% de la población asalariada, secundó el paro del 14-N. El despliegue policial en las grandes ciudades y la hostilidad de ciertos medios de comunicación no frenaron a los trabajadores y trabajadoras en su derecho a la huelga protestando ante las políticas austericidas y contrarreformas laborales que conducían a la pobreza y recortaban servicios y derechos en bienestar social. Además de un seguimiento generalizado en la industria y transportes, la huelga también tuvo incidencia en la Administraciones y servicios públicos, la sanidad y la educación. Sectores especialmente afectados por los recortes, y con mayor presencia de mujeres.

Respecto a las Huelgas del 8 de marzo de 2018 y 2019, conocidas como “huelgas feministas”

El movimiento feminista, organizado en sendas Comisiones 8 Marzo (Comisiones 8M) de carácter asambleario en distintos territorios del Estado, convocó a una huelga feminista el 8 de marzo de 2018. Se convocaba en base a cuatro dimensiones sobre las que, según explicaron, se edifica la discriminación y violencia

hacia las mujeres (trabajo, cuidados, educación, consumo)¹⁰⁸, escenarios diferentes y desiguales en cuanto a normatividad y efectividad de la propia huelga: huelga laboral, huelga del trabajo de cuidados, huelga de consumo y huelga estudiantil. Recuerda Begoña San José cómo la convocatoria del movimiento feminista superaba el cauce laboral, al convocar por igual a trabajadoras remuneradas, cuidadoras, paradas, jubiladas o estudiantes (San José, 2018). Se buscaba movilizar durante el día cruzando los activismos de los cuatro ejes, confluyendo en grandes manifestaciones por la tarde.

La elección por parte del movimiento feminista de un instrumento como la huelga, propia del sindicalismo, representó paradójicamente un éxito y una tensión en la interrelación entre feminismo y sindicalismo. Por una parte, las Comisiones 8M, convocaron previamente a las huelgas mencionadas desde ruedas de prensa, evidenciando un desconocimiento del procedimiento y obviando en general la normativa regulatoria y el papel que en las convocatorias de huelga en los distintos ámbitos, sean de empresa, sectoriales o territoriales, tiene la representación sindical correspondiente¹⁰⁹. El contacto con las Comisiones 8M con los sindicatos más representativos fue tardío, apenas 3 meses anteriores a la convocatoria, pese a que las Comisiones 8M venían realizando asambleas preparatorias y encuentros desde varios meses antes, y ese contacto se produjo a efectos de informarles y para pedir su adhesión.

¹⁰⁸ Ver el Manifiesto de la Comisión 8M en: <https://hacialahuelgafeminista.org/manifiesto-8m/>

¹⁰⁹ La convocatoria de huelga general la realiza un sujeto legitimado, cumpliendo requisitos legales (comunicación, preaviso, alcance temporal de la huelga, importante para dar seguridad jurídica a trabajadoras y trabajadores) y previsión del establecimiento de servicios mínimos (mantenimiento en empresas y servicios esenciales para la comunidad). Se exige doble comunicación: al empresariado y a la autoridad laboral. Para ello, esa comunicación debe precisar el alcance sectorial, territorial y temporal. Las medidas a adoptar (servicios mínimos de mantenimiento o servicios esenciales) dependen de ese alcance. Las llamadas “huelgas de cobertura”, no existen. Aunque el derecho de huelga pertenece a las y los trabajadores, quienes deciden si sumarse o no, el derecho sólo puede ser ejercitado por organizaciones sindicales del ámbito correspondiente. Los sindicatos son titulares del conjunto de facultades que integran el ejercicio colectivo del derecho a la huelga (art. 7 CE). En una huelga general de ámbito estatal, el sindicato de ámbito estatal tiene las facultades de dicho ejercicio colectivo (Sentencia TC 11/1981). Al convocar la huelga, el sindicato asume la responsabilidad y liderazgo sobre el conflicto, y por tanto, sobre la organización, dirección y control de la huelga. Los límites y el alcance de la “llamada” le corresponden al sindicato convocante y deben ser claros. Un mismo sujeto convocante no puede convocar a dos huelgas de diverso alcance, dos huelgas “diferentes”.

Su desconocimiento del proceso significaba poner en peligro la seguridad de las personas trabajadoras que se acogieran a una huelga ilegal, si no se convocaba bajo el paraguas de una organización sindical representativa. Por otro lado, el pequeño margen temporal dado a las organizaciones sindicales dificultaba su participación en pie de igualdad en la convocatoria de la huelga en la dimensión laboral. Sin olvidar que se requiere el registro de la huelga laboral, un proceso añadido de mediación laboral, el establecimiento de servicios mínimos, etc., además del largo proceso interno a los centros de trabajo de convocatoria de asambleas informativas, concienciación de las plantillas para su seguimiento, etc.

La huelga es un derecho constitucional de las personas trabajadoras para la defensa de sus intereses (artículo 28 de la Constitución Española)¹¹⁰ y está reconocido también en el Estatuto de los Trabajadores (art. 4. Derechos laborales). Por tanto, las huelgas de carácter extralaboral se consideran fuera de la legalidad; asimismo, un uso extemporáneo y abusivo de este instrumento al servicio de las personas trabajadoras puede debilitar los objetivos propios en la defensa de mejoras concretas de las personas trabajadoras y en última instancia al movimiento sindical. Para las organizaciones sindicales representativas las huelgas son el último recurso en un largo proceso y se convocan para lograr objetivos concretos y medibles, no con fines propagandísticos.

En el caso de las huelgas llamadas *feministas* se hizo un gran esfuerzo desde el sindicalismo por llenar el vacío de la cobertura legal de la huelga o paro laboral. La huelga laboral de 24 horas fue convocada finalmente por los sindicatos CGT y CNT. USO convocó 4 horas, entre las 12h. y las 16h. Por su parte, CCOO y la UGT convocaron un paro general de dos horas por turno, con el lema Vivas, libres, unidas, por la igualdad, con la finalidad de contribuir decisivamente desde el ámbito laboral al

¹¹⁰ *Artículo 28: 1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato. 2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.*

éxito de esta movilización feminista. Y por la tarde, llamaron a confluir en la gran manifestación unitaria que tendría lugar en cada provincia.



Cartel Huelga 8 Marzo 2018 conjunto CCOO y UGT.

La jornada del 8 de Marzo tiene una larga trayectoria de reivindicación feminista y sindical. Las sindicalistas feministas de ambas centrales sindicales son herederas de las mujeres del movimiento obrero que unieron a sus reclamaciones como trabajadoras las propias como mujeres de la clase trabajadora. En el caso de CCOO, esta jornada se celebra desde 1978, año del 1º congreso confederal, fundacional, uniendo la voz y la fuerza movilizadora del sindicalismo de clase a la de las mujeres del mundo, por los derechos de las mujeres y por el derecho a la igualdad¹¹¹. Antes también, desde 1976, en que se retomó la celebración en las grandes ciudades españolas. Rememora la histórica dirigente de CCOO, Nati Camacho: *en 1977, tiene lugar el primer 8M unitario, masivo y legal, con presencia y apoyo de CCOO* (Camacho, 2018). Y desde la celebración de la conferencia confederal *CCOO, sindicato de hombres y mujeres* (1993) es una fecha reivindicativa para el conjunto del sindicato, no sólo para las Secretarías de Mujeres (Vilches, 2018).

¹¹¹ Como documenta Mayka Muñoz (2018): *Como señalaba Begoña San José en Gaceta de Derecho Social (nº 84, abril 1978, p. 20): Comisiones Obreras ha convocado como tal, actos en las ciudades más importantes y ha realizado asambleas en numerosas empresas, poniéndose a la vanguardia de la celebración y la dotación de un contenido actual de esta jornada. Ha sido un elemento importante el que en la mayoría de los sitios hemos convocado junto con los movimientos feministas.*

La movilización de la HG feminista el 8 de Marzo de 2018, denunciando, entre otras cuestiones, la desigualdad en la adscripción a los cuidados, la precariedad en el empleo, la brecha salarial y las violencias machistas, se inscribía en la misma línea del objetivo permanente contra las desigualdades, discriminaciones y violencias hacia las mujeres que caracteriza al sindicalismo de clase, por lo que el apoyo a la huelga desde la dimensión laboral fue fácil, a pesar de algunas reticencias en las asambleas feministas preparatorias para reconocer la participación y las aportaciones del feminismo sindical.

La convocatoria de las grandes centrales sindicales fue decisiva para el éxito de la huelga en su parte laboral¹¹². Aportaron su activo sindical, el de las mayores organizaciones sociales del país, con cerca de dos millones de personas afiliadas, para que la movilización fuera masiva. Aseguraron así que el seguimiento de la huelga resultara significativo y que se oyese las reclamaciones de las mujeres en cada centro de trabajo, desde el más pequeño al más grande, hasta lo más profundo de la sociedad.

Resultó una jornada histórica de reivindicación y movilización que marcó un antes y un después en la lucha por la igualdad. La sociedad española escuchó un *¡Basta ya!* que puso en el punto de mira el desigual reparto de roles en función del género, las brechas en el ámbito laboral, social, político y económico, y el acoso y la violencia machista que afectan a las mujeres. Aquel día los informativos de las televisiones, los periódicos, los radios, todos los medios de comunicación abrieron con el seguimiento de la huelga feminista. Con las reclamaciones de las mujeres.

Cuestiones como las denuncias de la discriminación retributiva, el techo de cristal y los suelos pegajosos, la segregación laboral, el acoso sexual, la violencia patriarcal, la falta de responsabilidad ante los cuidados familiares o la feminización de la pobreza, entre otras, dejaron de ser asuntos solo de minorías especialmente concienciadas para ser asuntos de interés común. La consigna de la segunda ola feminista lo personal es político se transfirió a la percepción social. La opinión pública

¹¹² “CCOO y UGT convocan una huelga de dos horas el próximo 8 de marzo”, 29.01.2018. En: https://www.ccoo.es/noticia:268546--CCOO_y_UGT_convocan_una_huelga_de_dos_horas_el_proximo_8_de_marzo&opc_id=

Ver también: Gaceta sindical 345, enero 2018: *CCOO y UGT convocan Huelga de dos horas por turno el 8M*: <https://www.ccoo.es/a1fe84d195b78e525acfd0e6e-e08d1b000001.pdf>

dejó de entender como algo individual o de ámbito privado la violencia contra las mujeres o la desigualdad salarial, por ejemplo. Pasaron a ser cuestiones a resolver desde la agenda política.



*Concentración de CCOO y UGT en la mañana del 8 marzo 2018.
(Julián Rebollo/CCOO).*

Sin duda, el gran éxito de la huelga fue de orden cultural: el cambio de relato, de narrativa. El feminismo dejó de ser un asunto minoritario para ser percibido mayoritariamente como una causa justa. *Nosotras, las mujeres*, pasó a ser un sujeto transformador. Por fin el feminismo se entendía y se compartía mayoritariamente. Desde entonces, solo la ultraderecha se declara explícitamente antifeminista y aún las opciones políticas conservadoras abordan las reivindicaciones de las mujeres con cierto tacto, aunque no se declaren feministas.

La contribución sindical fue decisiva. Los paros laborales de dos horas por turno tuvieron un seguimiento mayúsculo. Se sumaron las principales empresas de la industria, los servicios, las Administraciones Públicas, sanidad y enseñanza. Se calcula que más de 6 millones y medio de personas los secundaron, pese a lo inédito de una huelga de este carácter. Además, el mensaje del sindicalismo feminista y la convocatoria de la movilización feminista se difundió en los centros de trabajo. Por ejemplo, en el caso de CCOO, se realizaron previamente más de 60 asambleas de delegadas y delegados en todas las comunidades autónomas; más 3.000 asambleas y reuniones en empresas y Administraciones; se contó con más de 20.000 pronunciamientos de comités de empresa y secciones sindicales y se llevó a cabo una intensa campaña de información que contó con la participación de millones de

trabajadoras y trabajadores. Por la tarde, las manifestaciones fueron multitudinarias. Las calles se tiñeron de violeta.

El 8 de marzo de 2019 volvió a convocarse una jornada de huelga general feminista, con similares procesos preparatorios por parte del movimiento feminista y apoyos por parte del movimiento sindical. En el ámbito laboral, CCOO y UGT¹¹³ convocaron a dos horas de paro por turno, ampliables a más horas en el caso de sectores feminizados especialmente precarizados o inmersos en una situación de conflictividad laboral.

Igualmente, fue otra jornada histórica. Nuevamente, el sindicalismo de clase se volcó para dar voz a las reclamaciones laborales de las mujeres contra la precariedad, las discriminaciones, la brecha salarial, las violencias machistas y la feminización de la pobreza. También se puso de relieve la desigual distribución de los cuidados familiares, o la especial afectación en las mujeres de las consecuencias del cambio climático, a su vez incrementado por efecto una sociedad basada en el consumo excesivo y el despilfarro. Nuevamente, las calles se tiñeron de violeta. Se escucharon las voces de las mujeres y se visibilizaron las barreras, las discriminaciones y las violencias.

Las huelgas feministas (que fueron feministas sindicales en el ámbito laboral, no lo olvidemos) no lograron modificaciones inmediatas en las condiciones materiales de vida de las mujeres, como se ha señalado, pero condujeron a un cambio en lo simbólico, en lo cultural: un cambio en el relato, en la narrativa. Cuestiones como la discriminación salarial, la precariedad laboral, los cuidados, las violencias machistas, y otras, pasaron de ser reclamaciones de las agendas feminista y sindical a estar en el centro del debate público, al corazón de la política y a motivar cambios legislativos y políticas de igualdad de calado en los años siguientes.

¹¹³ UGT: <https://ugtilunionoutsourcing.es/2019/03/02/huelga-general-8-de-marzo-de-2019/>

CCOO: https://www.ccoo.es/noticia:361387--CCOO_convoca_paros_laborales_para_impulsar_el_8_de_marzo

2.2. Diálogo Social, Negociación Colectiva y la herramienta sindical más feminista: los Planes de igualdad

Resulta de interés para este estudio señalar los contenidos de los acuerdos del **Diálogo Social** (DS) que han tenido un importante impacto de género y/o que responden a demandas feministas, porque son expresión gradual de la creciente agenda feminista que han ido vehiculando las centrales sindicales, con la repercusión final en la mejora de las condiciones laborales y salariales de las trabajadoras y en su equiparación en derechos y oportunidades laborales a los trabajadores. Para ello es preciso partir del reconocimiento no siempre legalmente explicitado del Diálogo Social.

La paz social es un elemento indisoluble de la paz mundial. Así lo entiende la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que ya, en su Acta de Constitución en 1919 (tras la Primera Guerra Mundial) considera que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Para ello, un objetivo fundamental de esta organización tripartita mundial es lograr el diálogo, el entendimiento y si es posible, el acuerdo entre las distintas partes mandantes cuyo papel, intereses y representatividad en el mundo del trabajo es incuestionable; los gobiernos, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales. En España, el artículo 7 de la Constitución Española¹¹⁴ legitima el papel institucional de las organizaciones sindicales y empresariales en la defensa de sus intereses económicos y sociales.

Tal como lo define la OIT, el Diálogo Social (DS) *abarca todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, las organizaciones empresariales y representantes de los trabajadores y trabajadoras respecto de temas de interés común relativos a la política económica y social* (OIT, 2008). Este DS puede ser tripartito o bipartito, y darse en distintos escenarios de representatividad: europeo, estatal, autonómico, incluso provincial. Y alcanza plenamente su razón de ser cuando este acuerdo de DS se traslada a la legislación. Para que el DS sea efectivo, el proceso debe institucionalizarse y las partes deben reconocerse mutuamente, lo que puede explicar que las primeras prácticas del DS se han producido en las democracias europeas (Rodríguez Morones, 2016).

¹¹⁴ Así se destaca en las *Memorias sobre la situación socioeconómica y laboral de España* de 2002 y 2023 que elabora y aprueba el Consejo Económico y Social (CES) de España.

En la historia reciente de España, el DS vino de la mano de la recuperación de la democracia a finales de los años 70 del siglo pasado. Un primer paso fue la firma de los Pactos de la Moncloa, en la parte económica y laboral fueron finalmente suscritos por CCOO, UGT y la patronal en el 77, entrando en vigor en el 78. A partir de ahí han sido numerosos los acuerdos económicos y para el empleo, con distintas denominaciones, aunque también se han conocido largas etapas sin DS caracterizadas por políticas y reformas gubernamentales laborales unilaterales que han conducido a una gran confrontación y protestas sindicales y sociales, incluso a huelgas generales. A su vez, una consecuencia principal del seguimiento masivo de estas huelgas es reconducir a escenarios donde se retoma el DS.

Por otra parte, cuando el escenario de la concertación social es la empresa esta toma la fórmula de la **Negociación Colectiva** (NC), tal como se reconoce en el artículo 37.1 de la Constitución española: *La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*¹¹⁵.

La negociación colectiva se configura, pues, como un ámbito fundamental de regulación de las condiciones de trabajo y de garantía de los derechos fundamentales de las personas que trabajan en una empresa, plasmándose en la negociación entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y las trabajadoras, es decir, la representación sindical, acuerdos luego refrendados por la plantilla en correspondientes asambleas. Tiene un papel fundamental como herramienta sindical correctora de desigualdades laborales y sociales, y su potencial para acelerar la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral fue pronto detectado por expertas académicas¹¹⁶ y las sindicalistas.

¹¹⁵ Otra normativa relevante en materia de NC: RD 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, RD 1362/2012, de 27 de septiembre de 2012, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por ejemplo.

¹¹⁶ Por ejemplo, Pérez del Río, 2001, 2005, entre otras.

Asimismo, los **planes de igualdad** en las empresas, que cuentan con el viento a favor de una normativa extensa, se configuran como la herramienta feminista más potente para desactivar las discriminaciones indirectas y acelerar avances sustantivos en igualdad efectiva en el marco concreto y determinado de empresas y administraciones públicas.

2.2.1. El Diálogo Social y el avance en igualdad de género en el ámbito laboral

El DS refuerza la dimensión social de un Estado social y democrático de derecho, mediante una democracia social que no sustituye, sino que complementa la democracia política, como ha señalado Antón Costas, presidente del Consejo Económico y Social (CES) de España (Costas, 2022). Efectivamente, donde hay negociación colectiva y diálogo social hay garantía de derechos laborales y sindicales, lo que se traduce en mejores condiciones laborales y de protección social para las personas trabajadoras. Hay más democracia, más cohesión social y, de manera singular, más garantías de igualdad efectiva.

Respecto a las materias que interesan a este estudio, ya se ha referido en el capítulo 1 de este bloque la participación sindical en normativa importante fruto del DS. Y en el epígrafe siguiente se hace referencia a los acuerdos del DS en negociación colectiva. Por tanto, se destacan algunos de los más recientes, porque precisamente el DS de esta XIV Legislatura ha resultado paradigmático de un DS ejemplar, por el número de acuerdos, por el impacto positivo social y de género y por el efecto cohesionador que ha propiciado, ante un panorama político de confrontación e inusuales dificultades, con un resultado de más de 20 acuerdos, sean tripartitos o bipartitos (CES, 2022 y 2023)¹¹⁷. Entre ellos, por su impacto positivo de género, destacan:

- Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs) por fuerza mayor durante la pandemia COVID-19, que dieron en la época más dura cobertura y protección a más de 3,6 millones de personas trabajadoras y más de 500 empresas. De las personas afectadas, un millón y medio fueron mujeres (el 51%): se sostuvieron 4 empleos femeninos por

¹¹⁷ Artículo 7 CE. *Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.*

cada nueva mujer en paro, lo que significa que han protegido más de 1,5 millones de empleos de mujeres. Es una novedad de esta coyuntura consecuencia de la COVID-19, ya que, en la anterior crisis, los empleos protegidos por ERTes, de mucha menor magnitud, alcanzaron en un 29% a las mujeres. Feminización que es consecuencia de que esta herramienta ha tenido un uso mayor en sectores feminizados más golpeados por las consecuencias del confinamiento (Servicios, hostelería, turismo, comercio...)¹¹⁸.

- También es significativo el impacto en las mujeres de la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) a 1.080 euros: beneficiará en media anual en torno a 2.272.000 personas asalariadas, de las cuales 1.926.000 trabajan a tiempo completo y 348.000 trabajan a tiempo parcial. Según ha previsto un estudio del Gabinete económico confederal de CCOO, ayudará a recortar la brecha salarial de género puesto que afectará en mayor medida a las mujeres; del total de personas beneficiarias de la subida a tiempo completo, el 57,5% son mujeres y el 42,5% hombres. La incidencia sobre el total de mujeres que trabajan a tiempo completo es del 18,2% y del 10,3% en los hombres. Este incremento del SMI ha supuesto un incremento del 52% en cinco años y ha contribuido, junto al Acuerdo de 1.000 euros como salario mínimo de convenio fruto del IV AENC, a rebajar algunos puntos (unos 6 puntos) la brecha salarial de género.

También hay que señalar que, al contrario que en otras crisis, en ésta no sólo no se ha retrocedido en normativa y legislación igualitaria, sino que ha habido avances notables, muchos fruto también del diálogo social. A manera de ejemplo, sin exhaustividad, podemos volver a citar el *RD 901/2020 por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro para empresas y el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual*, etc.

Por último, dos reformas clave con importante impacto de género han sido fruto también del DS: la reforma laboral y las reformas de pensiones. La Reforma Laboral (RL) de diciembre de 2021¹¹⁹, es otra notable aportación del sindicalismo a la igualdad

¹¹⁸ Informe: *El impacto de los ERTes en el empleo de las mujeres*. CCOO. Julio 2020.

¹¹⁹ *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*.

laboral. Fruto de un acuerdo del DS tripartito, por primera vez en décadas supuso recuperar derechos para las personas trabajadoras y favorece particularmente a las mujeres. Es un acuerdo dirigido a mejorar la situación laboral de las personas trabajadoras que más sufren la precariedad y, entre ellas, como es sabido, la mayoría son mujeres. La precariedad laboral suele ser definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones sociales. En todas estas dimensiones, las mujeres están peor situadas. Y todas estas dimensiones quedan mejoradas en la RL.

Es una reforma de calado que modifica las bases de las relaciones laborales en España al apostar por la estabilidad en el empleo y por el empleo de calidad frente a las reformas de las últimas décadas, que fomentaron la devaluación salarial y el empeoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora, y que mejora también las posibilidades de mantenimiento de la relación laboral y de protección por desempleo. Sus primeros resultados ya se conocen y pueden valorarse muy positivamente: hay más mujeres trabajando y afiliadas a la Seguridad Social que nunca, se ha acortado la tasa de temporalidad de las mujeres en el sector privado a la mitad (ahora está por el 14%) y en los balances mensuales que aporta la estadística del ministerio de Trabajo el porcentaje de contratación indefinida de las mujeres se ha multiplicado por 4.

También las reformas de las pensiones de 2021¹²⁰ y 2023¹²¹ tienen un impacto positivo de género, con el complemento de reducción de brecha de género, la equiparación de las carreras de cotización más precarias, la integración de lagunas (periodos sin cotización), Ampliación de periodos reconocidos como cotizados, y la nueva garantía de suficiencia de las pensiones públicas, entre otras medidas.

¹²⁰ *Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.*

¹²¹ *Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.*

2.2.2. Negociación colectiva con perspectiva de género

De la importancia que las sindicalistas han otorgado a la NC como herramienta correctora de las discriminaciones hacia las mujeres en los centros de trabajo da cuenta que resulta imposible referenciar los innumerables cursos, jornadas, publicaciones, guías, encuentros, análisis y en general actuaciones sindicales que los sindicatos y las sindicalistas de CCOO y UGT han dedicado a esta cuestión en las últimas décadas, porque este trabajo es la columna vertebral del hacer sindical.

Esta cuestión está presente ya en los primeros documentos de la secretaría de la Mujer de CCOO llevados al primer congreso confederal (1978) y forma parte sustancial de los contenidos de la Revista *Trabajadora* desde su inicio en 1984 (Bravo *et al*, 2007: 202 y ss.). Estos primeros posicionamientos de las secretarías y departamentos sindicales de la Mujer pretenden que se utilice la potencialidad de la NC, además de para abordar los contenidos habituales de mejoras salariales y defensa de los puestos de trabajo, para introducir medidas de acción positiva dirigidas a favorecer la promoción profesional de las mujeres, detectar y eliminar la discriminación salarial encubierta, proteger de los riesgos de embarazo, intervenir en los casos de acoso sexual, favorecer que padres y madres compartan permisos y excedencias pro cuidado de menores, etc¹²². Es el germen de lo que más tarde se conceptualiza como la incorporación de la perspectiva de género en la NC.

En 1990 la *Propuesta Sindical Prioritaria*, elaborada por CCOO y UGT de forma unitaria, ya señala la oportunidad de la NC para incluir las reclamaciones de cariz feminista sindical: eliminación de cláusulas discriminatorias y de situaciones que supongan discriminación en materia de retribución, formación, promoción, condiciones de trabajo, salud laboral, junto a otras que refieran la importancia de incorporar las acciones positivas para garantizar avances en este sentido, la penalización en casos de acoso sexual, medidas que favorezcan que hombres y mujeres comparten el cuidado de menores, etc.

Desde entonces, con el apoyo de los contenidos de los diversos AENCs y la normativa que se ha ido generando, se ha iniciado un intenso recorrido a cargo de ambas organizaciones

¹²² A recordar que el lema de la campaña de CCOO por el 8 de Marzo de 1996 fue: "Avanzar en igualdad. La acción positiva, un instrumento para la igualdad de oportunidades", y el del año siguiente, 1997: "Negociar para la igualdad".

sindicales de formación en igualdad de género para las personas negociadoras, propuestas para la incorporación de la perspectiva de género en la NC, elaboración de plataformas reivindicativas generales, sectoriales o de empresa, recopilación de buenas prácticas, elaboración de guías sindicales para uso de las y los sindicalistas, etc., que continúa en la actualidad. Junto a esta reclamación, la de aumentar en esos espacios negociadores la presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Es decir, que haya más mujeres negociando y que haya perspectiva feminista en la negociación colectiva.

El 10 de marzo de 2023 se ha firmado el V AENC. Sabemos, pues, que la serie de los Acuerdos de Empleo y Negociación Colectiva (AENC) negociados por las organizaciones sindicales más representativas y las organizaciones empresariales, a veces con concurso de los gobiernos y otras no, tenía como antecedentes los acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva (ANC) de vigencia anual, que arrancaron en 2002, acuerdos que se negociaron o prorrogaron año a año, con la sola excepción de 2009 en pleno desarrollo de la crisis financiera iniciada en 2008 (CES, 2023). El ANC de 2002, dedica *por primera vez un capítulo de compromisos para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres* (Bravo *et al.*, 2027), señalando que se ha alcanzado el compromiso necesario para analizar las causas de las discriminaciones, promover medidas de empleo que favorezcan la diversidad profesional y el acceso al empleo de las mujeres, y actualizar en los convenios las cláusulas referentes a permisos parentales o por maternidad, lo que sin duda es un precedente importante.

Por su parte, en el ANC de 2003, quedan recogidas recomendaciones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para su tratamiento en los convenios colectivos, entre ellas: adoptar cláusulas antidiscriminatorias; adecuar contenidos de los convenios a la normativa vigente y eliminar aquellas cláusulas superadas por normativas; incluir acciones positivas para fomentar el acceso a las mujeres a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas; establecer sistemas objetivos que eviten la discriminación en la selección, clasificación, promoción y formación del personal, y eliminar denominaciones sexistas en la clasificación profesional, en categorías y en tareas, lo que supuso un salto cualitativo sustancial así reconocido por las sindicalistas (Bravo *et al.*, 2007; UGT, 2008). Los siguientes ANC de 2004, 2005 y 2006 también incorporaron recomendaciones en el mismo sentido. A partir del

ANC 2005 se introducen también recomendaciones para incorporar en los convenios los derechos laborales de las mujeres que han sufrido violencia de género contemplados en la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*.

En cuanto al más reciente, el V AENC, cuyo objetivo es afrontar una situación económica e incorporar en la negociación colectiva la reforma laboral acordada en diciembre de 2021 junto a otra normativa novedosa, cabe resaltar el incremento salarial acordado con el fin de recuperar para los salarios el poder adquisitivo perdido. Además de las cuestiones relativas al salario y otras materias de negociación colectiva, el V AENC, con una vigencia de 3 años, incorpora de nuevo criterios, con capítulos específicos, sobre igualdad entre mujeres y hombres, para *asegurar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo* con perspectiva de género sobre elementos fundamentales de la negociación como el acceso, la formación, la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional, etc. También incluye orientaciones para afrontar las violencias sexuales y de género.

Es preciso señalar que abordar la negociación colectiva con perspectiva de género requiere mucho trabajo sindical previo, desconocido, a poner en valor, porque el trabajo sindical comienza mucho antes del momento concreto de sentarse a negociar el convenio. Implica, entre otras cuestiones: sensibilizar, informar y concienciar en igualdad de género a las personas trabajadoras y a las personas negociadoras; garantizar en los estatutos de las organizaciones la presencia de mujeres en las candidaturas a elecciones sindicales, para facilitar que haya presencia equilibrada de mujeres y hombres en mesas negociadoras; promover la afiliación de mujeres y su participación sindical; formar en igualdad de género a delegadas/delegados; elaborar informes diagnósticos que detecten riesgos de discriminación implícita en los convenios colectivos y en la situación de la plantilla en la empresa; elaborar plataformas reivindicativas que incluyan la perspectiva de género y aporten medidas correctoras; elaborar guías de actuación para delegadas/delegados, que faciliten su aplicación.

La normativa recoge el deber de las empresas de negociar medidas de igualdad con la representación legal de la plantilla¹²³, pero en el transcurso de estos años distintos análisis y estudios de convenios colectivos han alertado que, pese a los avances en normativa y el esfuerzo sindical, falta por introducir con carácter general y normalizado la perspectiva de género en los convenios colectivos. Como causas, se suelen apuntar: la renuencia de la contraparte empresarial, la menor participación de mujeres en las mesas de negociación (presencia que no solo depende de la representación sindical), el déficit de formación en igualdad de género de las personas que negocian, que en épocas de crisis se posterga la igualdad como un tema menor, priorizando otros temas, como el mantenimiento del empleo o, sencillamente, vigencia de prejuicios y estereotipos sexistas que todavía persisten, manifestaciones de una cultura que aún sigue teniendo importantes resquicios patriarcales.

El trabajo sindical para una negociación colectiva con perspectiva de género implica, además, un trabajo complejo: revisar los convenios colectivos para evitar que aparezcan contenidos o lenguajes sexistas y/o discriminatorios; prever que la aplicación del convenio no produzca un impacto desfavorable para las mujeres; introducir medidas de acción positiva para prevenir, corregir o erradicar cualquier forma de discriminación en todos los apartados del convenio, atendiendo a materias como las siguientes: sensibilización, comunicación, acceso al empleo, selección, contratación, formación, promoción, retribución, conciliación y corresponsabilidad, salud laboral y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, derechos laborales de las mujeres víctimas de violencias machistas, protocolos de actuación y prevención en acoso sexual y acoso por razón de sexo. Son las mismas materias que se abordan en los planes de igualdad, en general. Pero mientras para los planes se requiere la obligatoriedad para los que tengan más de 50 personas en plantilla, las medidas de igualdad pueden incorporarse a cualquier empresa.

¹²³ Ley 3/2007 (art. 45.1): “Las empresas (...) deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que determine la legislación”. Estatuto de los Trabajadores (art. 85.1): “en la negociación colectiva (de los convenios) existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”.

2.2.3. La herramienta sindical más feminista: los planes de igualdad

Conseguir la igualdad efectiva en los centros de trabajo, atajar todo tipo de discriminaciones y en especial las que afectan a las mujeres por ser mujeres en una sociedad permeabilizada en la cultura patriarcal y neoliberal es una tarea sindical de primer orden. Tras un largo peregrinaje de las sindicalistas, prácticamente en solitario, reclamando la adopción de medidas de acción positiva y planes de igualdad adaptadas a las empresas durante más de una década, por fin, y también por su importante contribución en las mesas de Diálogo Social, la normativa introdujo tales medidas en la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y posteriormente se ha complementado con el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y sus desarrollos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*, y el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. La legislación, tras años de lucha, dio respuesta y cabida a la contribución sindical. Ahora, queda romper el resto de resistencias y obstáculos y hacer efectiva la norma.



Jornada sobre Planes de igualdad en las empresas, CCOO 2007.

Porque, en efecto, los y las sindicalistas disponen de un instrumento de primer orden legal y jurídico para la acción sindical dirigida a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el plano laboral, es decir, para llevar objetivos y estrategias feministas a los centros de trabajo¹²⁴: los planes de igualdad. No solo depende de la parte sindical, de los y las sindicalistas, pero el sindicalismo garantiza empuje, compromiso y rigor en todas las fases, para que los planes de igualdad cumplan su cometido de acelerar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el plano laboral. Porque la normativa ofrece ahora una ventana de oportunidad para corregir las brechas laborales de género mediante la acción sindical, que son precisamente los planes de igualdad.



Portada de la revista Trabajadora, nº 74, abril 2022.

¹²⁴ Precisamente las campañas de CCOO de los últimos años por el 8 de Marzo han estado centradas en los planes de igualdad: “La igualdad es un plan que funciona” (2023), “De las palabras a los hechos: para la igualdad tenemos un plan” (2022). Y en 2006: “Contra la precariedad laboral, Planes de Igualdad”.

La revista *Trabajadora* ofrece informes periódicamente sobre la negociación de planes de igualdad, por los que se va percibiendo el positivo avance aunque complejo y resultado del sobreesfuerzo sindical. Así, en el Informe aportado por Begoña Marugán¹²⁵ en febrero de 2023 se recogen datos significativos: *hay que tener en cuenta que en diciembre de 2021 estaban ya en vigor 3.979 planes de igualdad y que durante el primer año de aplicación del Real Decreto 901/2020 se registraron en REGCON un número mayor de planes que los catorce años anteriores. Sin embargo, el 14 de enero de 2021 finalizaba el plazo para adaptar estos planes a las exigencias de los nuevos Reales Decretos, de modo que en esa fecha 1.880 planes de igualdad decayeron. Eso, en cierto sentido, nos sitúa en un nuevo punto de partida que hace valorar aún más el éxito cuantitativo de la negociación de planes, puesto que se trata de una negociación compleja que implica la realización de un buen diagnóstico, que incluya dentro del mismo el registro retributivo, la valoración de puestos de trabajo y la auditoría salarial... A pesar de la complejidad técnica de estas negociaciones, en noviembre de 2021 había 6.026 empresas de más de 50 personas trabajadoras que contaban con un plan de igualdad.*

También UGT continúa con el trabajo ingente para abordar toda la demanda en materia de negociación de planes de igualdad. A los lógicos y compartidos esfuerzos de formación de sus representantes y negociación de los planes, acompaña con alguna medida novedosa, como el anuncio de que UGT incluirá en los planes de igualdad diagnósticos para evitar la discriminación de género de los algoritmos¹²⁶.

2.3. El feminismo sindical, en clave interna: Más mujeres sindicalistas, más igualdad, más agenda feminista en la agenda sindical

Como se ha referido en partes anteriores de este estudio¹²⁷, las mujeres han participado en los movimientos obreros y se han organizado sindicalmente, aunque desde una perspectiva histórica partieran de una participación minoritaria, dada también su menor participación laboral y los obstáculos de género derivados

¹²⁵ Ver, por ejemplo, Informe “Trabajando para que los planes salgan bien”, de Begoña Marugán, (Revista *Trabajadora*, n. 77, febrero 2023).

¹²⁶ Ver <https://www.ugt.es/ugt-incluiren-los-planes-de-igualdad-diagnosticos-para-evitar-la-discriminacion-de-genero-de-los>

¹²⁷ Ver Bloque 1 y Bloque 2.

de su adscripción patriarcal al rol doméstico. Además, no siempre han sido visibles y reconocidas como iguales por sus compañeros, y en general han encontrado barreras de género, internas y externas, que les dificultaban llegar a ocupar posiciones de liderazgo, salvo en contadas ocasiones.

La separación por sexo-género de los ámbitos público y privado/doméstico que estableció el discurso legitimador del patriarcado en el surgimiento de las democracias modernas, reforzado por la ideología familiarista-falangista de la dictadura franquista, y su consecuente refuerzo normativo e ideológico de la división sexual del trabajo, determinó la exclusión de las mujeres del ámbito público y su segregación en el doméstico hasta bien entrado el siglo XX en España. Incluso en la actualidad no se puede dar por totalmente concluida su influencia, a la vista de la persistencia de la dedicación, más involuntaria que voluntaria, de las mujeres al rol doméstico y de cuidadora familiar que aún obstruye su plena igualdad de oportunidades en el plano laboral.

Esa desigualdad estructural para las mujeres, que constituye todavía un importante obstáculo en su acceso al empleo y a otros recursos como el tiempo propio, se deriva de un orden simbólico patriarcal que todavía puede considerarse hegemónico y que sigue favoreciendo la división sexual del trabajo. A su vez, por efecto del sesgo androcéntrico, no se visibiliza ni reconoce proporcionalmente la presencia de las mujeres en el ámbito laboral y sindical, lo que determina que impere aún en sectores de la población una cultura que sigue atribuyendo a las mujeres el cuidado familiar o trabajo reproductivo y a los hombres el productivo mediante vigentes estereotipos y creencias de género y que, por tanto, masculiniza el imaginario del movimiento sindical.

Sin embargo, las sindicalistas con su cercanía a la realidad y su emergente visibilidad han ido abriendo brechas en esa percepción social, en diálogo e interacción con el movimiento feminista, con el apoyo de la necesidad insoslayable de dar cobertura fáctica, es decir, de llevar a la práctica, la legislación y la normativa igualitaria que se han ido aprobando y, especialmente, por la pujanza de las mujeres feministas de los sindicatos y el papel decisorio de las Secretarías o Departamentos de la Mujer como agencias feminista y sindical claves para la igualdad¹²⁸.

¹²⁸ Ver, por ejemplo, para CCOO, “Las Secretarías de Mujeres de CCOO, agencia feminista y sindical clave para la igualdad” (2021), y para UGT: “El papel del sindicalismo en los avances feministas” (2022).

Esta desigualdad histórica de partida en cuanto a participación y visibilidad de las mujeres en los sindicatos y a la atención de sus reivindicaciones específicas han supuesto un añadido al activismo de las sindicalistas no siempre reconocido. A su doble militancia se ha correspondido un doble trabajo reivindicativo y de concienciación, dirigido al interno de los sindicatos y a la sociedad. Y, sin embargo, esta doble militancia, como se ha referido anteriormente, no ha sido en general entendida como doble reivindicación sino como carencia: les ha supuesto cuestionamientos tanto desde el lado del movimiento feminista, considerándolas no suficientemente feministas, o supeditadas a organizaciones masculinizadas, como desde el movimiento sindical, considerando que priorizaban la agenda feminista a la sindical¹²⁹. Aunque en este aspecto también se ha progresado notablemente. Un ejemplo de ello puede ser el reconocimiento a la larga lucha de las sindicalistas incluido en el Manifiesto 8M del movimiento feminista del 8 marzo de 2018: *Nos precede una larga genealogía de mujeres activistas, sufragistas y sindicalistas*. Hoy puede afirmarse que tales críticas de ambos lados resultan desinformadas respecto a la situación actual de las mujeres en los sindicatos y de los propios sindicatos.

Algunas expertas opinan taxativamente que el movimiento sindical es cosa de hombres, como Eva Bermúdez y Beatriz Roca, que expresan: *En los sindicatos, las mujeres no han existido como personas con identidad propia, y han sido invisibilizadas por la historia, la literatura y las propias organizaciones, que han presentado una clara hegemonía masculina* (Bermúdez y Roca, 2019: 53). Otras especialistas, como Teresa Torns y Carolina Recio, observan que se debe a las historiadoras del trabajo el haber puesto el foco sobre el trabajo sindical desarrollado por las mujeres a lo largo de la historia del movimiento obrero, así como al esfuerzo de las propias sindicalistas por recuperar su genealogía emancipatoria. A su entender, *los olvidos mencionados se han ido resquebrajando en estos últimos años. La grieta se ha ido abriendo a medida que la*

¹²⁹ *Ibidem*. Como rememora Begoña San José, feminista histórica y primera secretaria confederal de la Mujer de CCOO (1978-1981), este debate ya se visibilizó en las Jornadas Feministas de Granada en 1981: *el feminismo se divide entre quienes abogan por la militancia solo en organizaciones de mujeres, para defender la autonomía del movimiento, y quienes mantienen una doble militancia en organizaciones mixtas, partidos o sindicatos, a quienes se acusa de subordinarse a directrices masculinas* (Antón y García Bujarbal, 2021: 105), y permanece implícito como elemento de tensión entre ambos movimientos durante las décadas siguientes, con el desgaste subsiguiente para las feministas sindicalistas.

historia sindical ha requerido ser reconstruida desde la perspectiva de género. Las estudiosas del trabajo femenino y el interés de las mujeres sindicalistas por recuperar la historia de sus luchas, han sido quienes han facilitado la restitución de ese olvidado o ignorado rostro femenino (Torns y Recio, 2011: 247).

Se partía prácticamente de la invisibilidad, ciertamente, pero una invisibilidad con matices, consecuencia del sesgo androcéntrico, puesto que se reconocía su posición minoritaria en el mercado laboral y se mencionaban expresamente aquellos asuntos que se entendían propios de la *condición de la mujer* de una manera segregada. En el caso de CCOO, como señala Mayka Muñoz, se debe al esfuerzo de las propias sindicalistas el impulso de visibilizar sus aportes fundamentales y su protagonismo en la construcción del sindicato cuando se comienza a reivindicar su memoria, a pesar de que las reclamaciones de las trabajadoras se hubieran integrado desde el primer momento congresual, dedicando una estructura sindical de primer nivel para luchar sindicalmente por erradicar la doble discriminación, la Secretaría de la Mujer (Muñoz, 2022).

Muchas son las barreras que han impedido la plena participación sindical de las mujeres, hasta la época actual, como son, ya se ha anticipado, las derivadas de la adscripción patriarcal a los cuidados familiares, que provoca que las mujeres dispongan de menos tiempo propio para su participación laboral y en asuntos públicos, y las derivadas del imaginario que percibe el sindicalismo como espacio masculino. Eva Bermúdez y Beatriz Roca señalan como principales barreras para la participación sindical de las mujeres *la dificultad para conciliar trabajo, familia y sindicato y la construcción masculina del sindicalismo*. Postulan cuatro estrategias complementarias puestas en práctica por las sindicalistas en los últimos años para favorecer su participación sindical: la reivindicación de poder posicional de las mujeres dentro del sindicato, con la adopción de estrategias y cambios estatutarios: cuotas, listas cremallera, etc.; acumulación de poder simbólico, mediante estrategias y acciones de visibilidad y ejemplaridad de su protagonismo sindical; desarrollo de modelo diferenciado de liderazgo y militancia, basado más en la cooperación, y sororidad o apoyo mutuo construyendo redes colaborativas (Bermúdez y Roca, 2019: 53 y ss.). Todas estas estrategias, algunas más conscientes y otras más espontáneas e intermitentes y bajo otras formulaciones desde el discurso sindical, caracterizan el devenir de las sindicalistas y del feminismo sindical en el conjunto de los sindicatos más representativos en este período analizado.

Lo cierto es que las sindicalistas feministas han ido obteniendo importantes y sustantivos logros, visibles y explícitos especialmente en estas tres últimas décadas, hasta el punto de que en la actualidad se puede hacer un balance muy positivo de la participación de las mujeres en las estructuras organizativas sindicales, prácticamente en niveles de equilibrio de sexos cuando no paritarias; en la introducción de estrategias y objetivos feministas en las políticas y agendas de las centrales sindicales y en su traslado e implementación, mediante el trabajo sindical en los diferentes escenarios en los que están presentes, al conjunto de las mujeres y de la ciudadanía, como se refiere en los epígrafes siguientes.

Porque allí donde están las sindicalistas feministas está presente un esfuerzo coordinado, organizado y colectivo por garantizar el ejercicio de los derechos humanos, los de las mujeres, junto a los laborales, sociales y de ciudadanía, por reclamar la transversalidad de género y la mirada interseccional en las políticas públicas, por luchar contra todo tipo de violencias machistas, sus causas y sus consecuencias, por la educación en la igualdad, por la conciliación y la corresponsabilidad ante los cuidados familiares, por la defensa de los servicios públicos, etc. Allí donde están las sindicalistas está garantizado que no se van a soslayar, ni en diagnóstico ni en propuestas para atajarlas, cuestiones como la brecha salarial y la brecha de pensiones, la feminización de la pobreza, las múltiples violencias machistas, entre ellas, de forma especial, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, los derechos reproductivos de las mujeres, la solidaridad con las mujeres del mundo, la corresponsabilidad ante los cuidados, la salud laboral con perspectiva de género, la salud sexual y reproductiva o la precariedad laboral.

2.3.1. La participación de las mujeres en los sindicatos, de la invisibilidad a la paridad. El mapa de género sindical

Sin embargo, es preciso partir del marco conceptual de la invisibilidad y la marginalidad en el poder de las sindicalistas para poder valorar en su justo término su avance, y, con ellas, del conjunto de las mujeres, hacia mayores cuotas de participación, representación y presencia en las diferentes estructuras y órganos de toma de decisión en organizaciones democráticas como son los sindicatos de clase. Es preciso referir el camino transitado en estos últimos años hasta llegar a estos niveles de composición

equilibrada de mujeres y hombres¹³⁰ en la representación, o la más precisa paridad del 50%. Primero, conozcamos la realidad de esta presencia en CCOO y UGT, como sindicatos más representativos, y, en el epígrafe siguiente, la incorporación de las medidas correspondientes en sus Estatutos y líneas de actuación.

Las feministas sindicalistas han ido introduciendo en las organizaciones sindicales tanto las estrategias como la agenda sindical, y, simétricamente, los sindicatos han ido evolucionando y asumiendo estos objetivos emancipatorios como parte fundamental de su política sindical, trasladándose a la acción sindical cotidiana, con lo que se han ido transfiriendo a la sociedad, al llevarse a los diversos escenarios de intervención: empresas y centros de trabajo, a través de la negociación colectiva, principalmente; legislación y normativa, a través del diálogo social y la interlocución institucional; ciudadanía en su conjunto, a través de sus diferentes medios de información y difusión y sus campañas, así como por la participación en diferentes plataformas sectoriales aglutinantes de los movimientos sociales.

Las sindicalistas se han puesto de pie y han advertido su verdadera estatura, podríamos decir, parafraseando la famosa frase de Emily Dickinson. Porque las mujeres han aumentado progresivamente su participación sindical en estas tres últimas décadas, como afiliadas, como delegadas y como responsables sindicales. Y han ido también tomando conciencia de su empoderamiento colectivo.

Ausentes, en términos históricos, en relación al poder, incluso al poder sobre sí mismas, las mujeres han requerido de un proceso adicional de *empoderamiento*, es decir, de toma de conciencia de su poder individual y colectivo. La noción de *empoderamiento de las mujeres* fue definida en la cumbre de Beijing como una estrategia para la igualdad y la equidad que implica y refuerza las estrategias conocidas de la acción positiva y la transversalidad del enfoque de género. Puede definirse como el proceso consciente por el que, individual y colectivamente, las mujeres adquieren plena autonomía sobre sí mismas, ejercen sus derechos y viven sus vidas en plena igualdad de oportunidades y

¹³⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. *A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.*

trato con respecto a los hombres. Y esto conecta, de manera central, con el papel y la finalidad de las sindicalistas, cuyo activismo organizado en estructuras mixtas como son los sindicatos se dirige a hacer efectiva la igualdad legal y a conseguir mejor situación, derechos y autonomía para todas las mujeres, especialmente en el ámbito laboral pero no solo en él.

Este empoderamiento como proceso individual y colectivo de las mujeres, aplicado al ámbito sindical, se ha potenciado desde las estructuras feministas de los sindicatos (secretarías, áreas o departamento de Mujeres) mediante innumerables acciones de formación, información y capacitación en conocimiento de los derechos de las mujeres y de la normativa de igualdad, con distintas líneas de actuación, todas prioritarias y complementarias.

Entre ellas, la adopción de una visión crítica y en la propuesta de incorporar transversalmente en toda la política sindical la perspectiva de género; garantizar la seguridad y libertad de las mujeres, de ahí el compromiso perenne con la lucha sindical contra las violencias machistas; garantizar que las mujeres puedan acceder al empleo y permanecer en él en el plano de igualdad efectiva, mediante el empleo de calidad y la incorporación de medidas de igualdad, a través de una negociación colectiva con perspectiva de género, o mediante los planes de igualdad; capacitar a las sindicalistas para actuar en pie de igualdad en los ámbitos de negociación e interlocución; generando espacios de alianza, encuentro y confluencia con otros movimientos sociales con los que compartimos objetivos y estrategias, desde el respeto mutuo, en especial con las organizaciones feministas; impulsando, por último, la recuperación de nuestra genealogía sindical y garantizando la visibilidad del protagonismo sindical de las mujeres, la ejemplaridad, mediante el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, el reconocimiento de mujeres referentes en la historia sindical, etc.

La **afiliación sindical de las mujeres** ha evolucionado y se puede decir sin lugar a dudas que los sindicatos de clase suponen las organizaciones con objetivos feministas que agrupan a un mayor número de mujeres, tanto las directamente afiliadas como las activistas que forman parte del llamado *activo sindical*.

En el caso de CCOO, las cifras de afiliación al finalizar el año 2022 que se aportan en el portal de transparencia¹³¹ señalan que se cuenta con más de 515 mil mujeres afiliadas, el 47,1% del total de la afiliación. Una afiliación de mujeres que ha ido creciendo ininterrumpidamente desde el primer congreso confederal, pese a que son precisamente las que presentan más precariedad laboral, más brecha en la actividad económica (unos 1,2 millones de mujeres activas menos que hombres activos, según la Encuesta de Población Activa del 1º Trimestre de 2023) y menos tiempo propio. Se ha evolucionado desde el 17% de la afiliación de mujeres en CCOO durante el 1º congreso confederal, en 1978 (Begoña San José, 1999) y el 30% en el 2º congreso confederal, en 1981 (Bravo *et al*, 2007), al 47,1% del 2022, ya en pleno mandato correspondiente al 12º congreso confederal. En un balance de situación de la filiación de mujeres, previo al 12º congreso confederal, que tuvo lugar en octubre de 2021, se observaba que la mayoría de organizaciones confederadas superaba el umbral del 40% de afiliación de mujeres. En concreto, a nivel confederal, el porcentaje de mujeres afiliadas había pasado, del 43,4% con el que se inició el mandato del 11º congreso, en 2017, al 46,5% con el que finalizaba en el 2021, tras la etapa más dura de la pandemia, en la que, sin embargo, la afiliación de mujeres siguió aumentando. Presentaban una afiliación de mujeres por encima del 50% organizaciones territoriales como Melilla (59,24%) y Canarias (53,27%) y las Federaciones de Sanidad y Servicios sociosanitarios (78,15%), Enseñanza (66,71%) y Servicios (57,52%)¹³².

UGT ofrecía en su documento 100 años trabajando por la igualdad un balance de la progresión hasta 2008: En 1997, primer año en el que disponen, según refieren, de datos desagregados por sexo, el porcentaje de mujeres afiliadas era de un 27 %,

¹³¹ Accesible en: <https://transparencia.ccoo.es/>

No ha sido posible obtener cifras de afiliación de otros sindicatos, a partir de sus webs. El portal Mujeres en Cifras del Instituto de las Mujeres ofrece porcentajes de afiliación de mujeres en CCOO, UGT y USO hasta 2012: 39,32% en el caso de CCOO y 36% en el caso de UGT y USO.

¹³² En el primer trimestre de 2021, en porcentajes de afiliación de mujeres, las organizaciones territoriales de CCOO mostraban estos datos: Andalucía (48,36%), Aragón (43,34%), Asturias (39,36%), Cantabria (43,77%), Castilla y León (46,17%), Castilla-La Mancha (45,68%), Catalunya (43,66%), Euskadi (42,52%), Galicia (46,95%), Islas Baleares (47,52%), Islas Canarias (53,27%), Madrid (48,85%), Murcia (47,39%). País Valencià (46,65%), La Rioja (49,14%), Ceuta (49,84%), Melilla (59,24%), Navarra (42,81%). En cuanto al porcentaje de afiliación de las federaciones: Construcción y Servicios -actualmente denominada CCOO del Hábitat- (42,09%), Servicios a la Ciudadanía (41,05%), Servicios (57,52%), Enseñanza (66,71%), Industria (20,35%), Sanidad (78,15%).

en 2001, un 29,53 %; en 2004, un 31,54 %; y en 2006, el de un 33,49 % (UGT, 2008). En la actualidad, también UGT supera el 41,5% de afiliación de mujeres¹³³.

En cuanto a la representación de las **mujeres en los órganos de decisión** (Secretarías Generales y Comisiones Ejecutivas confederales) también es observable una progresión hasta la actual paridad. Mujeres en Cifras, el sitio Web del Instituto de las Mujeres, ofrece datos sobre la presencia de las mujeres en las direcciones confederales de 5 sindicatos¹³⁴, a septiembre de 2022. Refiere el número y el porcentaje de su presencia en las Secretarías generales o Presidencias y en los máximos órganos confederales (Comisiones ejecutivas, comités, directorios...). En los cinco casos, la cumbre de representación, sea Secretaria General o Presidencia, está a cargo de un hombre. Respecto a la presencia de mujeres en las Comisiones Ejecutivas Confederales u órganos similares: CCOO 50% (6 mujeres), UGT 46,62% (7 mujeres), USO 66,62% (4 mujeres), CSIF 50% (6 mujeres), CGT 55,55% (5 mujeres).

Hay que destacar que en estas tres últimas décadas ha aumentado sustancialmente la presencia de mujeres en los máximos niveles de representatividad. En el caso de CCOO, desde el 7% del 1º congreso confederal (1978) al 50% del último, el 12º congreso (2021), paridad ya resultante del 11º congreso, en 2017¹³⁵. Además, el último proceso congresual que desembocó en el 12º congreso confederal de CCOO (2021) ha conocido un aumento significativo de secretarías generales a cargo de mujeres, que han triplicado la presencia anterior. En la actualidad son secretarías generales en 7 territorios: Andalucía (Nuria López), Extremadura (Encarna Chacón), Euskadi (Lola García), que repetían responsabilidad pues ya estaban en el anterior mandato, y Madrid (Paloma López), Galicia (Amelia Pérez), Cantabria (Rosa Mantecón) y País Valencià (Ana García). En un mandato se ha triplicado la presencia de secretarías generales. Tres de los mayores territorios (Andalucía, Madrid, País Valen-

¹³³ <https://ugt.es/portal-de-transparencia/CómoSomos>

Para el año 2021 el 41,56 % de nuestra afiliación son mujeres y el 58,44% hombres.

¹³⁴ Ver: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/PartidosPoliticSindicatos.htm>

¹³⁵ En el 6º congreso (1996) las mujeres representaron el 30% de integrantes de la comisión ejecutiva confederal de CCOO; en el 7º (2000), el 31%; en el 8º (2004), el 30,3%, en el 9º (2008), el 36%; en el 10º (2013), el 43%; en el 11º (2017), ya se alcanzó el 50%, al igual que en el 12º (2021), también el 50%.

cià), y dos Federaciones de las más extensas: la de Servicios a la Ciudadanía (Juana Olmeda) y la de Industria (Garbiñe Espejo). Además, otro dato es igualmente significativo: en las ejecutivas de las federaciones estatales y uniones territoriales hay, en conjunto, más mujeres que hombres: 178 mujeres (51,45%) y 168 hombres (48,55%). Y otro dato igualmente relevante: en las Secretarías de Organización hay más mujeres (14) que hombres (12).

Son innumerables las actuaciones realizadas en CCOO para aumentar la afiliación de las mujeres y de capacitación para su acción sindical: desde campañas afiliativas específicas hasta cursos de formación en empoderamiento y liderazgo. Como breves apuntes de las actividades realizadas de forma permanente se pueden citar (Herranz y Brunel, 2015): creación, impulso y desarrollo de estructuras sindicales específicas para la igualdad de género; realización de una permanente actividad de reflexión y puesta en marcha de estrategias formativas, de difusión y sensibilización, tanto en el ámbito interno como externo; desarrollo de cambios normativos internos, desarrollo de estrategias de igualdad de género y medidas eficaces para garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en la participación y la representación sindical; integración de la transversalidad de género en las políticas sindicales en el ámbito sindical interno, en la negociación colectiva y en el Diálogo Social; estrategias formativas y de sensibilización para la igualdad de género; formación en igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género a la formación sindical.

UGT, por su parte, también ha visto una progresión en estos últimos 30 años. Desde el Congreso Extraordinario de 1995, en que solo había una mujer en su ejecutiva confederal, suponiendo el 9% hasta el 43,7% del 43º congreso (2021)¹³⁶. Igualmente, son numerosas las actuaciones para aumentar la afiliación, participación y capacitación sindical de las mujeres por parte de UGT. Entre otras, pueden citarse las Conferencias de Mujeres, las Escuelas de Mujeres y las Coordinadoras de Mujeres (UGT, 2022), además de jornadas, encuentros, cursos, materiales de campañas y foros diversos.

¹³⁶ En el 37º congreso confederal de UGT (1998), las mujeres representaron el 27,3% de su comisión ejecutiva; en el 38º (2002), el 46%, al igual que en el 39º (2005) y el 40º (2009). En el 41º (2013) supusieron ya el 50%, en el 42º (2016), el 38,5% y en el 43º (2021), el 43,7%. (Fuente: <https://www.ugt.es/comisiones-ejecutivas-de-ugt-lo-largo-de-su-historia-0#Ejecutiva%201994>).

La participación de las mujeres como **delegadas sindicales** también ha ido en aumento. En la actualidad (2023), CCOO cuenta con 100.759 delegados y delegadas sindicales, el 36,6% del total de la representación sindical del país, con más de 42,3 mil delegadas, que suponen el 42%¹³⁷. El aumento significativo queda patente: en 2007, las delegadas suponían el 29%; en 2013, el 35,6%, en 2016, el 38,75% (Herranz y Brunel, 2015). UGT también ha visto crecer su porcentaje de delegadas sindicales con la evolución que aporta hasta 2004: en 1997, el porcentaje de delegadas sindicales durante el periodo 1997-2000, era de 22,85 %; durante el periodo 1999-2002, era de 23,77 %; en el periodo 2000-2003, era de 25,37 %; en el periodo 2001-2004, era de 26,02% (UGT, 2008)¹³⁸.

2.3.2. El avance de la igualdad en los sindicatos: cambios estatutarios y políticas feministas

Continuando con el seguimiento del avance de la igualdad en los sindicatos a partir del análisis de los cambios estatutarios y la integración de estrategias y objetivos feministas en la política y la acción sindical, en capítulos anteriores se ha abordado, en el caso de CCOO, el camino seguido en los congresos hasta el 5º Congreso Confederado (1991) y, como resultado de un compromiso aprobado en este congreso, la importancia cualitativa de la conferencia confederal *CCOO, sindicato de hombres y mujeres*, celebrada en junio de 1993, cuyas conclusiones resultaban vinculantes para el sindicato, siendo introducidas en el siguiente congreso confederal, como se ha señalado. Y, en el caso de UGT, se ha referido este camino hasta el 36º Congreso Confederado (1994). A continuación, se aporta una revisión de lo llevado a cabo en las tres últimas décadas (1993-2023) en ambas centrales sindicales¹³⁹, con la obligada visión sintética.

¹³⁷ Portal de transparencia de CCOO, cit., junio 2023.

¹³⁸ No disponemos de datos relativos al porcentaje actual de delegadas de UGT.

¹³⁹ En relación a los congresos confederados de CCOO, del 6º hasta el 12º Congreso, algunas fuentes de consulta son, entre otras: documentos congresuales, las revistas *Trabajadora*, Bravo *et al*, 2007, cit., Antón *et al*, 2022.

Comisiones Obreras, sindicato feminista

Congresos de la Confederación Sindical de CCOO (1993-2023)		
6º congreso confederal	17-20 enero 1996	Secretaria confederal de la Mujer Mª Jesús Vilches Arribas
7º congreso confederal	12-15 abril 2000	Secretaria confederal de la Mujer Rita Moreno Preciado
8º congreso confederal	21-24 abril 2004	Secretaria confederal de la Mujer Carmen Bravo Sueskun
9º congreso confederal	17-20 diciembre 2008	Secretaria confederal de la Mujer Carmen Bravo Sueskun
10º congreso confederal	21-23 febrero 2013	Secretaria confederal de Mujer e Igualdad Ana Herranz Sainz- Eskerra
11º congreso confederal	29 junio-1 julio 2017	Secretaria confederal de Mujeres e Igualdad Elena Blasco Marfín
12º congreso confederal	21-23 octubre 2021	Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y condiciones de Trabajo Carolina Vidal López

El 6º Congreso Confederal de CCOO tuvo lugar en Madrid, del 17 al 20 de enero de 1996. En relación a las materias que interesan a este estudio cabe destacar el apoyo explícito a la labor de la Secretaría de la Mujer (SM), que queda avalado estatutariamente, por cuanto se añade en la Definición de Principios inspiradores de la acción de CCOO un nuevo principio por el que CCOO queda configurado como un sindicato *de hombres y mujeres*, con el compromiso de impulsar la igualdad de oportunidades, combatir la discriminación de género, adoptar la transversalidad de género en la política sindical, incorporar medidas de acción positiva en el ámbito laboral e impulsar la proporcionalidad en la representación de las mujeres, en los ámbitos de decisión del propio sindicato. Se apuesta por continuar la *lucha por los derechos de las mujeres y la igualdad entre los sexos*, como uno de los objetivos prioritarios de CCOO, a desarrollar en tres ámbitos: en la negociación colectiva, en la acción sociopolítica global y en el interior del sindicato. Y se aprueba la Resolución *Acciones positivas para la igualdad entre hombres y mujeres y sobre el reparto del trabajo desde una perspectiva de género*. En la Comisión ejecutiva confederal (CEC) elegida en el 6º Congreso, encabezada por Antonio Gutiérrez como secretario general, hay 6 mujeres de un total de 20 miembros (30%). Mª Jesús Vilches es reelegida para un tercer mandato al frente de la Secretaría Confederal de la Mujer (SCM).

Celebrado en Madrid, del 12 al 15 de abril de 2000, el 7º Congreso Confederado de CCOO continuó destacando muy positivamente el trabajo que desarrollan las SM en la aplicación de la perspectiva de género en los distintos aspectos de las relaciones laborales, elaborando criterios para detectar discriminaciones en el acceso, formación, promoción, etc., estableciendo cláusulas antidiscriminatorias para la negociación colectiva y articulando propuestas para la incorporación de la igualdad de oportunidades en el diálogo social. Además, se adoptó el *1º Plan de Igualdad de CCOO*, que deberá ser desarrollado desde la SCM. En la redacción de los Estatutos se adopta ya un lenguaje inclusivo, indicador del protagonismo compartido se mantiene en el plano lingüístico, nombrándose a *trabajadores y trabajadoras*. También queda determinado estatutariamente que, para la elección de los órganos del sindicato, se garantice en las delegaciones la *proporcionalidad* en la representación de mujeres y se promueva alcanzar dicho objetivo en el resto de niveles organizativos. El Congreso finalizó con la aprobación de una Resolución que estableció el anunciado *Plan de Igualdad de CCOO*. La CEC elegida en el 7º Congreso, con José Mª Fidalgo como secretario general, presenta 8 mujeres de 26 miembros (31%). Como responsable de la SCM es elegida Rita Moreno Preciado.

Nuevamente tuvo una valoración positiva la labor de las SM en el 8º Congreso Confederado de CCOO, desarrollado en Madrid, del 21 al 24 de abril de 2004. También se refirió el esfuerzo de incorporación de la transversalidad de género en el conjunto del sindicato, y el trabajo que quedaba para cumplir este objetivo. El Congreso va a aprobar un instrumento novedoso: un Programa de Acción que sintetice los objetivos y actuaciones previstas en la acción sindical durante el período del próximo mandato congresual. En él, desde la práctica de la transversalidad en el enfoque de género, las propuestas para la igualdad de género se van a introducir en los diversos objetivos. El 8º Congreso Confederado finaliza con la aprobación de una Resolución General, en la que se reafirma el compromiso categórico de CCOO con las políticas de género. La CEC elegida en el 8º Congreso Confederado, con José María Fidalgo como secretario general, cuenta con 10 mujeres de un total de 33 miembros (30,3%). Como responsable de la SCM es elegida Carmen Bravo Sueskun.

El 9º Congreso confederal de CCOO tuvo lugar en Madrid, en diciembre de 2008. Las secretarías de la Mujer de federaciones y territorios, junto a la Secretaría Confederada, trasladaron a los dos candidatos a la Secretaría General la propuesta de alcanzar

el objetivo de presentar listas electorales paritarias. Ambos candidatos estuvieron de acuerdo con la demanda y se presentaron listas paritarias y en cremallera. La CEC elegida en el 9º Congreso Confederal, con Ignacio Fernández Toxo como secretario general, contó con 21 mujeres de un total de 43 miembros (49%). En la nueva distribución de las secretarías confederales, se pasó del 27% al 36% (de 5 a 8 mujeres). Como responsable de la SCM es elegida para un segundo mandato Carmen Bravo Sueskun.

Del 21 al 23 febrero de 2013 se celebró el 10º Congreso confederal de CCOO. La nueva CEC, de 14 integrantes, con Ignacio Fernández Toxo como secretario general, cuenta con 6 mujeres (el 43%). Ana Herranz Sainz-Eskerra es nombrada secretaria confederal de Mujer e Igualdad (Se añade la responsabilidad de Igualdad a la de Mujer, por decisión de la CEC).

El 11ª Congreso confederal de CCOO se desarrolló del 29 junio al 1 de julio de 2017. Resultó un Congreso que visibilizó la importancia de la igualdad de género y de la paridad en distintos espacios, ya que co-presidió el congreso la responsable confederal de Mujeres (lo que también sucedió en el 12ª congreso confederal). Del congreso salió la CEC encabezada por Unai Sordo como secretario general, con 8 mujeres de sus 16 integrantes (50%). Elena Blasco Martín es nombrada secretaria confederal de Mujeres e Igualdad. La transversalidad de género fue un constituyente de los documentos congresuales, además, se aprobó una Resolución General con un epígrafe destacando la acción de CCOO contra las violencias machistas y la LGTBIfobia, y una Resolución específica, *Por la igualdad real entre mujeres y hombres en las CCOO*, dirigida a garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en el interno del sindicato, para lo que articula una serie de medidas, entre otras: seguir avanzando en el proceso de empoderamiento colectivo de las sindicalistas, incorporando acciones de empoderamiento en los planes sindicales de trabajo, propiciando espacios de encuentro y participación, tejiendo redes y consolidando equipos; promover el conocimiento y vigilar el cumplimiento de las obligaciones estatutarias en materia de género y dotar de recursos (incluidas las horas sindicales) a las secretarías de Mujeres; incorporar criterios de equilibrio de género en las Secretarías *troncales* (General, Organización, Acción Sindical); priorizar la formación sindical en materia de igualdad y extenderla a toda la organización; elaborar mapas de género en las estructuras sindicales que hagan visible la participación cuantitativa y cualitativa de las mujeres en las responsabilidades sindicales, etc. Es destacable un cambio de denominación de las

Secretarías de la Mujer, que, a partir de este 11º Congreso, pasan a denominarse de *Mujeres*, reconociendo la diversidad existente entre las mujeres. Otra novedad estatutaria es la obligación de incorporar informes de impacto de género en las principales propuestas de acción sindical.



*Comisión Ejecutiva saliente del 12º congreso confederal de CCOO, 2021.
(Julián Rebollo/CCOO).*

El 12 congreso confederal de CCOO, en octubre de 2021, elige una CEC de 12 integrantes, 6 mujeres (50%), con Unai Sordo como secretario general, y Carolina Vidal López como secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo. Entre los avances, se incluye a la definición de principios que CCOO es un *sindicato feminista*:

Feminista. De mujeres y hombres.

La CS de CCOO tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como combatir la discriminación por razón de sexo.

Para ello, CCOO asume incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo; así como garantizar la representación paritaria de mujeres y hombres en todos los niveles del sindicato.

Se mejora en representación: en la definición de principios de incluye *garantizar la representación paritaria de mujeres y hombres en todos los niveles del sindicato*, y en el art. 11, que establece la presencia equilibrada de mujeres y hombres en listas electorales y órganos de decisión, hay mejoras puntuales; Se incluye la tolerancia cero frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo; se incluye la obligatoriedad del lenguaje no sexista y de la perspectiva de género en el órgano de prensa confederal, así

como la proporcionalidad en el consejo de redacción, y en lo que se escriba o desarrolle; se incluye la referencia al plan de igualdad confederal; se añade como función del Consejo Confederal la aprobación de un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo; se avanza en la protección y garantías de la Secretaría de Mujeres como parte del órgano de dirección correspondiente.

UGT Feminista

En el caso de la Unión General de Trabajadores (UGT), en este tramo temporal han sucedido estos congresos confederales, del 36 a al 43º congreso confederal, en 2021, en el que vuelve a salir para un segundo mandato como secretario general Pepe Álvarez encabezando una ejecutiva de 16 personas, 7 de ellas mujeres (43,7%), con Cristina Antoñanzas como vicesecretaria, en quien recae la responsabilidad sindical del Departamento de Mujer.

Congresos de la Confederación Sindical de UGT (1993-2023)		
36º congreso confederal	7-10 abril 1994	Secretaría Ejecutiva: Dionisia Muñoz Morales Responsable DM: Inmaculada Sieiro
Extraordinario	29 abril 1995	Secretaría de Acción Sindical: Almudena Fontecha Responsable DM: Soledad Ruiz
37º congreso confederal	11-14 marzo 1998	Secretaría Ejecutiva: Almudena Fontecha Responsable DM: Soledad Ruiz
38º congreso confederal	13-16 marzo 2002	Secretaría para la Igualdad: Almudena Fontecha Responsable DM:: María José Casero
39º congreso confederal	1-4 junio 2005	Secretaría para la Igualdad: Almudena Fontecha Responsable DM: Elisa García
40º congreso confederal	1-4 abril 2009	Secretaría para la Igualdad: Almudena Fontecha López
41º congreso confederal	10-13 abril 2013	Secretaría para la Igualdad: Almudena Fontecha López
42º congreso confederal	9-12 mayo 2016	Vicesecretaría General (incluye DM): Cristina Antoñanzas Peñalava
43º congreso confederal	18-20 mayo 2021	Vicesecretaría General (incluye DM): Cristina Antoñanzas Peñalava

Los progresos correspondientes al 36º congreso confederal de UGT (1994) ya se ha analizado anteriormente¹⁴⁰. En el 37º congreso (1998) se refuerza la importancia de favorecer sindicalmente la presencia de las mujeres, con la introducción de una referencia a la necesidad de incorporar acciones positivas para la igualdad en la acción sindical, el refuerzo del Departamento de la Mujer, organismos dependiente de la Comisión ejecutiva confederal y se introduce un sistema de cuotas de representación para asegurar un umbral de presencia de mujeres en todos los órganos y niveles de representación, *en consonancia con la realidad afiliativa en la UGT, que tenderá a ser proporcional con el número de afiliadas en cada federación y unión territorial y que, en todo caso, no será ni superior al ochenta por ciento ni inferior al veinte por ciento para cada sexo*¹⁴¹. También se pone en marcha durante este período, en el 2000, el III Plan de Acción sindical para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Almudena Fontecha López es nombrada secretaria confederal y Soledad Ruiz como responsable del Departamento de la mujer. Ambas repiten la responsabilidad ya adquirida en el Congreso Extraordinario de 1995.

En el 38º congreso confederal (2002), el sistema de cuotas recomendado en el congreso anterior pasa a ser obligatorio. Se mantiene la proporcionalidad de la representación en consonancia con la afiliación de mujeres, pero se añade: *en todo caso, se garantizará una presencia mínima del veinte por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje*¹⁴². Y durante este período se pone en marcha el IV Plan de Acción Sindical para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En el 39º congreso confederal (2005), la cuota aumenta al 30 por ciento. A las habituales referencias de reforzar el Departamento de Mujer, aumentar la afiliación, poner en marcha el V Plan de Acción sindical de igualdad y representación de mujeres en las estructuras sindicales, se añade una cuestión novedosa. el compromiso de evaluar periódicamente la política de igualdad del sindicato¹⁴³. Este congreso designa una Secretaria de Igualdad en la Comisión Ejecutiva, Almudena Fontecha, que incluye el Departamento de la Mujer, y

¹⁴⁰ Ver, en el Bloque 2, los epígrafes 2.6 y 2.7.

¹⁴¹ UGT, 2008, cit.

¹⁴² Ibidem.

¹⁴³ Ibidem.

que continuará con esta responsabilidad durante los 40º y 41º congresos, hasta que tiene lugar el 42º congreso, en 2016. En este 38º Congreso, el Departamento de la Mujer está a cargo de María José Casero; en el 39º, de Elisa García. En el 40º y el 41º congresos es la propia Almudena Fontecha la responsable del Departamento de la Mujer.

En el 42º congreso continúa el equilibrio de sexo en base a la proporcionalidad: en la normativa interna (Estatutos) salida del 42º congreso se dice:

Para la presentación de listas y elección de miembros al comité, las federaciones y uniones cumplirán, por analogía, lo dispuesto para la elaboración de listas y elección de delegados y delegadas a los congresos. 2. La representación de cada federación y unión en el comité, será proporcional a su número de afiliados y afiliadas. En todo caso, se garantizará una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje y, para aquellas que no alcancen el cuarenta por ciento se incrementará el porcentaje del sexo que no lo alcance en un diez por ciento. Esta cuota de género operará obligatoriamente para las uniones de Comunidad Autónoma y para las federaciones estatales (art.5).

Se crea una Vicesecretaría general en quien recae la responsabilidad de Igualdad, en la persona de Cristina Antoñanzas Peñalava, y donde se integra el Departamento de Mujer, que continuará en el 43º congreso confederal.



*Comisión Ejecutiva saliente del 43º congreso confederal de UGT, 2021.
(Foto Web UGT).*

En el 43º congreso confederal de UGT (2021) se cambia la denominación en el art. 1 de los Estatutos, que pasa a ser *Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España*, manteniéndose el acrónimo UGT. en su art. 4 mantiene la proporcionalidad

en la representación por sexos de la afiliación, pero garantiza una presencia mínima del 40 por ciento por sexo para aquellas que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje, añadiendo un 10 por ciento adicional si no lo alcanzan.

En este 43º congreso se consolida el reconocimiento del feminismo como motor necesario del cambio:

La desigualdad entre mujeres y hombres se encuentra en la base de un sistema que ha impedido secularmente a nivel político, social, económico, laboral y cultural, el reconocimiento de derechos a la mitad de la humanidad. Un sistema que normaliza y justifica la discriminación, la falta de oportunidades e incluso la violencia contra las mujeres en todo el mundo. El feminismo se revela de esta forma como motor imprescindible para lograr, no solo la igualdad entre mujeres y hombres, sino sociedades más justas, se recoge en el Programa Fundamental aprobado en el congreso. (UGT, 2021).

A su vez el Programa de Acción surgido del 43º congreso, que va a guiar la acción sindical de UGT en este mandato incluye un Objeto 4 Una sociedad en igualdad, que determina el compromiso de UGT con la igualdad en las relaciones laborales y en la sociedad y que declara una *UGT feminista*.

2.4. Bibliografía

ANTÓN FERNÁNDEZ, Eva y GARCÍA BUJARRABAL, Diana (coords.): *Sindicalistas. Mujeres en las Comisiones Obreras*, Madrid, La Catarata, 2021.

ANTÓN FERNÁNDEZ, Eva, *et alii*: “Las Secretarías de Mujeres de CCOO, agencia feminista y sindical clave para la igualdad”, en RAMOS DIEZ-ASTRAIN, Xavier María y CUADRADO BOLAÑOS, Jara (eds.): *Hasta que seamos libres. Mujeres que resistieron, lucharon y construyeron entre el pasado y el presente*, Granada, Comares, 2022.

BABIANO, José, TÉBAR, Javier (coords): *14D, historia y memoria de la huelga general. El día que se paralizó España*, Madrid, Los Libros de la Catarata/ Fundación 1º Mayo, 2018.

BERMÚDEZ FIGUEROA, Eva y ROCA MARTÍNEZ, Beatriz: “Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder”, *Sociología del Trabajo*, 95 (2019), pp. 53-72.

CAMACHO GARCÍA-MORENO, Nati: “Las mujeres de CCOO y los primeros 8M”, en *Revista CSM 01*, Fundación 1º de Mayo, junio 2018.

- CCOO: *Dossier documentos congresuales. 10 congresos de CCOO (1978-2013)*, Centro de Documentación Confederal y Fundación 1º de Mayo, 2013.
- COSTAS, Antón: “Los pilares para construir un nuevo contrato social”, en *Gaceta Sindical Reflexión y Debate*, 38 (2022), pp. 27-40.
- GUERRA PALMERO, María José: “Interseccionalidad”, en PULEO, Alicia H. (ed.): *Ser feministas. Pensamiento y acción*, Madrid, Cátedra, 2020, pp. 161-164.
- HERRANZ SAINZ-EZQUERRA, Ana, y BRUNEL ARANDA, Susana: “Participación de las mujeres en los sindicatos”, en VV. AA: *Empoderamiento, acción positiva y transversalidad de género en las organizaciones sindicales. Informes de situación y manual formativo*. Proyecto NETWORK.GENDER, Madrid, Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, 2015.
- MORA CABELLO DEL ALBA, Laura: “La huelga de los hombres buenos”, en BABIANO, José, TÉBAR, Javier (coords.): *14D, historia y memoria de la huelga general. El día que se paralizó España*, Madrid, Los Libros de la Catarata/ Fundación 1º Mayo, 2018.
- MUÑOZ RUIZ, Mayka: “La celebración del 8 de marzo en CCOO”, *Revista CSM 01*, Fundación 1º de Mayo, junio 2018.
- MUÑOZ RUIZ, Mayka: “De Invisibles a Sindicalistas. La visibilización de las mujeres en la memoria histórica de CCOO”, *Memoria democrática - memoria obrera en CCOO*, Escuela sindical Muñiz Zapico, Noviembre de 2022.
- OIT: *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, 2008.
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa: “Derechos sociales, laborales y sindicales y política de género”, en *Gaceta Sindical Reflexión y Debate*, nº1, octubre 2001.
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa: “La discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo”, en *Gaceta Sindical Reflexión y Debate*, nº5, marzo 2005.
- RODRÍGUEZ MORONES, Antonio Jesús: “El Diálogo Social en España: desarrollo, crisis y nuevos retos”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4, 4, (2016).

SAN JOSÉ SERRÁN, Begoña: “Las mujeres trabajadoras durante la transición democrática”, en BRUNEL, Susana y VILCHES, M^a Jesús (coords.): *20 años de las Secretarías de la Mujer de CCOO*, Secretaría Confederal de la Mujer, 1999, pp. 27-34.

SAN JOSÉ SERRÁN, Begoña: “El 8 de Marzo, una convocatoria histórica”, *Revista CSM 01*, Fundación 1º de Mayo, junio 2018.

SORDO, Unai: *¿Un futuro sin sindicatos?*, Madrid: Catarata / Fundación 1º de Mayo, 2019.

TODD, Selina: *El pueblo. Auge y declive de la clase obrera (1910-2010)*, Madrid, Akal, 2018.

TORNS, Teresa, y RECIO, Carolina: “Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos”, en *Gaceta Sindical Reflexión y Debate*, 16 (2011), pp. 241-255.

UGT: *100 años trabajando por la igualdad*, Marzo 2008.

UGT: “El papel del sindicalismo en los avances feministas”, *Equidad*, UGT Servicios Públicos, Madrid, marzo 2022.

VILCHES ARRIBAS, María Jesús. “8 de Marzo, reivindicación del sindicato”, *Revista CSM 01*, Fundación 1º de Mayo, junio 2018.

HITOS LEGISLATIVOS PARA EL FEMINISMO SINDICAL EN EL ESTADO ESPAÑOL (1993-2023). BLOQUE 3	
1995	Ley de prevención de Riesgos Laborales. Pone las bases para abordar el acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de la salud laboral.
1999	Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Transpone una directiva del año 96 regulando por primera vez la reducción de jornada por guarda legal y la excedencia para cuidado de hijos/hijas menores.
2004	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Entre otras muchas cuestiones, en ámbito laboral se regulan medidas específicas para víctimas de violencia de género.
2007	Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Entre otras muchas cuestiones, en ámbito laboral sanciona cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, obliga a negociar protocolos contra en el acoso sexual y por razón de sexo y regula por primera vez los planes de igualdad.
2010	Ley de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Primera ley de plazos de la democracia española.

**HITOS LEGISLATIVOS PARA EL FEMINISMO SINDICAL
EN EL ESTADO ESPAÑOL (1993-2023). BLOQUE 3**

2019-2021	<p>RDL de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Se equiparan los permisos por nacimiento de ambos progenitores. Junto con los desarrollos posteriores en los RD 901/2020 y 902/2020, supone un importante refuerzo e impulso para la igualdad en las empresas. En éstos últimos, se especifican los contenidos mínimos de los planes de igualdad, que pasan a ser obligatorios para empresas con más de 50 personas trabajadoras y se regulan las auditorías salariales.</p>
2022	<p>Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Refuerza la protección de todas las personas frente a la discriminación, tanto dentro como fuera del ámbito laboral.</p> <p>Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Entre otras muchas cuestiones, recoge la reivindicación sindical de reconocer el acoso sexual como violencia de género.</p> <p>RDL16/2022 de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Entre otros avances, reconoce el derecho al desempleo y regula el despido para las personas trabajadoras del hogar.</p>
2023	<p>Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Refuerza el derecho a la interrupción voluntaria del embarazo y regula la objeción de conciencia. En ámbito laboral reconoce las nuevas bajas menstruales, tras una interrupción voluntaria del embarazo (IVE) y a partir de la semana 39 de la gestación.</p> <p>Real Decreto-ley 5/2023. Transpone la Directiva Europea de conciliación creando nuevos permisos de conciliación por cuidados, de fuerza mayor o parental.</p>

3. Sindicalismo sociopolítico y movimiento feminista frente a emergencias y transiciones

3.1. La contribución sindical a la lucha por la erradicación de las violencias machistas en España: 30 años de avances

La sensibilización de la sociedad española respecto a la violencia de género primero y el conjunto de las violencias machistas después, así como la implicación del conjunto de los actores sociales en su erradicación, ha sido un proceso lento, pero constante, que ha cobrado especial relevancia en los últimos 30 años liderado por el movimiento feminista y en gran parte también por el movimiento sindical.

La segunda ola del feminismo situó en el diagnóstico y el análisis de nuestra sociedad una premisa fundamental: lo personal es político. Lo que sucede de puertas para dentro de los domicilios o en las vidas de las mujeres, es político. Y es en este nuevo marco conceptual cuando las feministas empiezan a tratar con mayor profundidad problemáticas que van más allá de la lucha por los derechos civiles y políticos de las mujeres que había caracterizado las etapas anteriores. Se constata cómo el patriarcado atraviesa la vida de las mujeres, desde lo más particular a lo más general. Así, cuestionar el orden sexual, plantear la autonomía sobre el propio cuerpo, revisar el reparto de roles en la familia, reclamarse las mujeres como sujetos plenos de derechos al margen de la supuesta autoridad del hombre, del marido... suponen rupturas que son personales, sí, pero que a la vez están cuestionando el orden social vigente.

La preocupación por la violencia contra las mujeres puede rastrearse en los albores del feminismo en el siglo XIX, con precursoras como Flora Tristán; y no faltan ejemplos en España, donde figuras como la literata Emilia Pardo Bazán dedica muchos de sus cuentos a este asunto. Sin embargo, lo cierto es que es a partir de este nuevo marco conceptual cuando comienzan a apreciarse social y políticamente tanto la gravedad y extensión del problema como su carácter estructural y su relación con las dinámicas patriarcales. El peso de los estereotipos labrados durante siglos que operan como facilitadores de la violencia. Cómo la violencia está presente a lo largo de toda la vida de las mujeres, pero también en algunos casos se exagera. Cómo además, normalmente, estas violencias se manifiestan con la máxima crudeza precisamente cuando ellas quieren romper con esos roles tradicionales y toman decisiones libres.

Todo este trabajo de conceptualización que se hace desde la academia y que recoge y recorre el movimiento feminista en los años 60, 70 y 80, comienza a cristalizar política e institucionalmente sobre todo a partir de la década de los 90 en un marco normativo internacional. Ya el 24 de mayo de 1990, a la resolución 1990/15 del Consejo Económico y Social de la ONU se incluyó el llamado párrafo 23, en el cual se admitió que *la violencia contra la mujer en la familia y en la sociedad se ha generalizado y trasciende las diferencias de ingresos, clases sociales y culturales, y debe contrarrestarse con medidas urgentes y eficaces para eliminar su incidencia*. Y en el año 93 la Asamblea General de las Naciones Unidas emite la ‘Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer’ donde se expresa la preocupación por la extensión de esta violencia, se reconoce que *constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer e invita a los Estados a aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer*. Posteriormente, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en septiembre de 1995, dedicará un apartado entero a la violencia contra la mujer donde de nuevo la conceptualiza como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres y se llama a los gobiernos a adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer. Asimismo, existe en este documento una alusión directa al mundo del trabajo, en el punto 126, donde se detallan medidas que, entre otros, deben adoptar los empleadores o los sindicatos, señalando a ambos como agentes responsables para desarrollar programas y procedimientos contra el acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer, así como programas de concienciación y asesoramiento y acompañamiento de las mujeres y niñas que puedan ser objeto de estas violencias.

En España, tanto las centrales sindicales como el movimiento feminista acompañan esta toma de conciencia que se está produciendo a nivel internacional. Y, sin embargo, aún tendrán que transcurrir algunos años hasta que el conjunto de la sociedad se concencie y comiencen a ponerse en pie las primeras medidas articuladas de protección a las víctimas, más aún para empezar a hablar de políticas integrales para abordar las violencias machistas.

El sindicalismo de clase, por su propia naturaleza y gracias a su labor y experiencia en los centros de trabajo, contribuye de forma decisiva a definir y situar la importancia del acoso sexual.

Tal y como se desarrollará en el siguiente capítulo, se trata de una preocupación que las feministas sindicalistas ponen encima de la mesa de forma precoz porque, cercanas como están a la experiencia de las trabajadoras, enseguida se topan con la realidad del chantaje sexual de los jefes o de los abusos de los compañeros de trabajo. Muestra de ello es que en los documentos de la Conferencia del año 1993, *CCOO, sindicato de hombres y mujeres*, se dedica un epígrafe exclusivo al acoso sexual en el trabajo; sin embargo, no hay ninguna resolución específica ni apenas una línea sobre otro tipo de violencias ejercidas contra las mujeres, dentro o fuera de los centros de trabajo.

Tampoco en el conjunto del movimiento feminista existe a principios de los 90 una conciencia tan clara sobre las violencias como la que se desarrollaría en años posteriores. De hecho, en las reclamaciones que se enarbolan para la reforma del código penal del 95 aún no se hablaba de violencia doméstica o de género, aunque en el ámbito de las libertades sexuales sí se produce un cambio fundamental y reclamado por el movimiento: se logra desvincular el Código Penal de la moral sexual del franquismo redefiniendo el bien jurídico a proteger. Así, de los “Delitos contra la honestidad” (C.P de 1944, y C.P de 1973) se pasa a hablar de “Delitos contra la libertad sexual”. Asimismo, tal y como señala Paloma Uría en *El feminismo que no llegó al poder: Trayectoria de un feminismo crítico*, se logra que los delitos sexuales tengan rango de delito público o que se considere delito sexual el obligar al cónyuge a mantener relaciones sexuales.

Ya en 1996 CCOO apoyó la propuesta de algunas asociaciones españolas de mujeres para que, siguiendo a las organizaciones latinoamericanas y del Caribe, se estableciera el 25 de Noviembre como *Día Internacional de No Más Violencia contra las Mujeres*, un reconocimiento que finalmente aprobarían las Naciones Unidas en 1999. De la misma manera que, durante esos años, la secretaría de mujer del sindicato apoya iniciativas específicas relacionadas con la violencia de género, o se implica en campañas internacionales como la de apoyo a las mujeres afganas.

Con todo, la irrupción de la violencia de género como un eje central de la agenda feminista y sindical en España se produjo con motivo del asesinato de Ana Orantes en 1997. Ama de casa y madre de 8 hijos e hijas, fue brutalmente asesinada por su marido tras narrar su calvario de años de maltrato en un programa de televisión. Una sentencia judicial la había obligado a compartir el domicilio. La conmoción social fue enorme, se multiplicaron

los artículos periodísticos sobre la cuestión situando por fin este tema en la agenda pública y todo ello provocó también un profundo proceso de reflexión: ¿Cuántas mujeres estaban viviendo situaciones parecidas? ¿Qué hacían la sociedad y el Estado por ellas? ¿Qué recursos tenían a su alcance? ¿Acaso no cabía hablar de responsabilidad pública? ¿Acaso las mujeres en estas situaciones no se veían doblemente atrapadas por las discriminaciones históricas que las condenaban a una menor autonomía? A efectos de discurso público es en estos momentos cuando las violencias y, en particular, la violencia de género, dejan de ser un asunto ‘doméstico’, una desgracia privada, para entenderse como un problema estructural. Hasta 1997 a las mujeres que eran asesinadas en España por sus parejas y exparejas no se las contaba, no se las homenajaba, ni se las nombraba. Todavía se hablaba de ‘crímenes pasionales’... El movimiento feminista y, junto con él, las centrales sindicales, venían realizando un trabajo importante para deslegitimar los usos y la moral del régimen franquista, en el que se reconocía y sancionaba la potestad del marido sobre la mujer. Ahora se redoblan los esfuerzos para deslegitimar específicamente la violencia contra las mujeres y, además, se ofrece un nuevo marco interpretativo en el que se entendiera como el grave problema social que constituye.

En el caso de CCOO esta evolución puede observarse en la revista *Trabajadora*, el órgano de comunicación de la Secretaría Confederal de Mujeres, que por primera vez en 1998 dedica su editorial de marzo a la violencia con el explícito título “¡No más agresiones con las mujeres!”, así como la portada de la publicación. En el artículo se recuerda el número de mujeres asesinadas en España a manos de sus parejas y se subraya cómo se lleva años reclamando junto al movimiento feminista actuaciones específicas para garantizar los derechos humanos de las mujeres. También se informa de la creación del Foro de Madrid contra la violencia contra las mujeres, del que forman parte sindicatos, asociaciones de mujeres y partidos políticos.

A partir de este momento político y social el movimiento sindical, guiado por sus estructuras específicas de mujeres, asume de forma clara la denuncia de la violencia contra las mujeres como una manifestación más de su lucha en contra de las discriminaciones, con especial hincapié en la necesaria autonomía económica de las víctimas.

Cabe detenerse en este momento en la tradición ideológica que sustenta el feminismo de las militantes en las principales centrales sindicales en España y que entronca con el célebre postulado de Simone de Beauvoir: *Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad completa.* Para las sindicalistas el trabajo es vertebral porque, por una parte, lleva a las mujeres ocupar el espacio público del que pretende excluirlas, pero además, porque son la independencia económica y las condiciones materiales lo que permite sustentar las libertades de las mujeres, especialmente cuando hablamos de la clase trabajadora. Se trata, como no podría ser de otra manera, de una óptica de clase que aplicarán también a la hora de hablar de violencias (con más motivo) y que las llevará a insistir en estos aspectos: el acceso al empleo y su mantenimiento, los derechos laborales, las prestaciones, los recursos... Estas reclamaciones serán la principal aportación sindical de cara al conjunto de políticas que, desde las instituciones, comienzan a construirse en aquellos años. Puesto que lo reclaman tanto a través de sus campañas y declaraciones públicas como mediante su participación institucional, sin dejar por ello de fijarse en otros aspectos, como los relacionados con la educación y la formación.

Tras la alarma social desatada por el asesinato de Ana Orantes se aprueba en 1998 el I Plan de Acción contra la Violencia Doméstica, que incluía medidas de alejamiento para el agresor y formación para policías y juzgados. Y apenas unos años después, el II Plan de Acción contra la Violencia Doméstica que abarcó el periodo 2001-2004. Victoria A. Ferrer y Esperanza Bosch Fiol señalan en su artículo “El papel del movimiento feminista en la consideración social de la violencia contra las mujeres: el caso de España” que, pese a ser precursores, ambos planes recibieron fuertes críticas por parte del movimiento feminista por considerar que planteaban medidas parciales y, sobre todo, se encontraban infradotados económicamente. En este sentido, en el manifiesto del 25N de CCOO en el año 2000 se apostaba por una visión integral señalando *es urgente que los poderes públicos protejan efectivamente los derechos fundamentales de las personas, articulando medidas cautelares de carácter preventivo que aseguren la protección de las víctimas y garanticen la aplicación de la pena a los culpables y sobre todo adoptando un Plan Integral contra la violencia de género que contemple actuaciones eficaces de la intervención policial y de los poderes judiciales, así como en*

el campo de la enseñanza, la atención sanitaria, los servicios sociales, la vivienda y el empleo. El compromiso con la erradicación de las violencias tiene también su correlato en la política interna de CCOO, que predica con el ejemplo auspiciando bajo el mandato de Rita Moreno como secretaria de Mujeres el primer Plan de Actuación contra la Violencia de Género en 2002. Entre otras medidas, se programan acciones de formación y sensibilización a sindicalistas, se anuncia que se procederá a la denuncia legal de empresas o medios de comunicación que utilicen la violencia como reclamo, se refuerza el asesoramiento sindical y jurídico y se establece que en los casos en los que los agresores sean afiliados de CCOO se les abrirá expediente sancionador.

El salto cualitativo en el marco normativo y con él en el orden institucional y en las mentalidades se produce ya con el siguiente Gobierno, con la aprobación en 2004 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Se trataba de una promesa electoral y fue fruto de una iniciativa anterior del PSOE que se trabajó junto con el movimiento feminista. La norma, que se aprobó con la férrea oposición de los partidos de la derecha, suscitó un amplio debate social en el que las feministas, con sus distintas sensibilidades, pudieron intervenir y ser escuchadas gracias a la legitimación social y el trabajo de los años anteriores, pero también por la eclosión de Internet y la proliferación de webs especializadas en torno a las cuales se pudo organizar mejor el movimiento.



en este número

2 • Editorial

• Opinión

3 • Noticias
Valoración de UGT a la Ley Integral contra la Violencia de Género.

4 • Difusión de actos

5 • Actualidad Jurídica

• La mujer en Europa

6 • Entrevista
• Rosa Peris,
Directora del Instituto de la Mujer.

7-8 • Mujer en prensa

■ ESPECIAL VIOLENCIA DE GÉNERO

Unanimidad contra los malos tratos

El Proyecto de Ley Integral contra la Violencia de Género que ha aprobado el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero y que en estos momentos se encuentra en el Senado, pretende abordar las situaciones de violencia de forma global, estableciendo medidas de muy diversos tipos, tanto en el ámbito educativo, sanitario, medios de comunicación, laboral, en el ámbito judicial, penal e institucional, etc... Los objetivos y propósitos perseguidos por la ley tratan de remediar, de forma global e integrada la violencia que padecen las mujeres, que constituyen un atentado contra su dignidad, libertad, seguridad, derecho a la

vida y a la igualdad entre hombres y mujeres, siendo la violencia un obstáculo que impide o dificulta su plena participación en la sociedad democrática.

El Departamento Confederal de la Mujer de UGT, en su valoración de la ley y, tras darle la bienvenida, asegura que el texto no adopta medidas de prevención, sensibilización o formación en el ámbito laboral y que no reconoce la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en el Observatorio Nacional de Violencia sobre la mujer. Sin embargo, deja en manos de la negociación colectiva la concreción del ejercicio

de los derechos laborales reconocidos con el riesgo que conlleva de crear enormes desigualdades, en función de si la víctima está protegida por un convenio colectivo que ofrece garantías suficientes, o si la víctima pertenece a una empresa o sector donde se producen mayores dificultades para incluir compromisos que protejan a las víctimas. En este sentido, los sindicatos deberemos hacer un esfuerzo en la configuración de estos derechos y mecanismos en el sentido de que sean flexibles y ágiles en atención a las necesidades de las víctimas y mejorar de esta forma la totalidad de las previsiones legales recogidas.

Portada del boletín 'Crisálida' editado tras la aprobación de la Ley Orgánica contra la Violencia de Género.

Las principales organizaciones sindicales se sumaron al movimiento feminista en la valoración positiva de la norma; pero enseguida señalaron sus lagunas y carencias. Baste un vistazo a *Crisálida*, el boletín de UGT-Mujer, tras la aprobación del texto, en el que se aplaude entonces la «*unanimidad contra los malos tratos*», pero también se muestra preocupación por la concreción de los nuevos derechos laborales en la negociación colectiva y se critica que el texto *no adopta medidas de prevención, sensibilización o formación en el ámbito laboral y que no reconoce la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en el Observatorio Nacional de Violencia sobre la Mujer*. En CCOO también se reclamará la inclusión de las organizaciones sindicales en el Observatorio, dada la importancia del trabajo en la vida de las mujeres objeto de violencia y para su autonomía e independencia, así como el compromiso de las centrales sindicales con la erradicación de las violencias. En el documento de valoración y propuestas que en aquel momento elabora el sindicato

se acoge positivamente la ley, especialmente por su carácter integral, que abarca aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, laborales, sanitarios, penales y procesales, y se subrayan los nuevos derechos laborales: a la suspensión del contrato y a la extinción voluntaria del mismo, por parte de las mujeres víctimas de violencia, con derecho a la prestación de desempleo, así como la flexibilización o reducción de la jornada, la movilidad a otro centro de trabajo, etc. CCOO, que el 8º Congreso confederal en 2004 incluyó una resolución en la que ya hablaba de ‘tolerancia cero’ frente a *la violencia física y psíquica que sufren muchas mujeres por parte de sus parejas o ex parejas en el ámbito familiar*, hará suyo el cometido de informar sobre el contenido de la ley y sus implicaciones laborales a sus delegados y delegadas, en primer lugar, y al conjunto de las personas trabajadoras en general mediante formaciones, artículos, acciones de sensibilización y la edición de una Guía sindical de Derechos y prestaciones en la Ley de Violencia en el año 2006 (posteriormente se editarían dos guías más sobre esta materia en 2009 y 2013).

Se entra entonces en un periodo de implementación de la nueva norma, un proceso al que contribuirán de forma decisiva los sindicatos al difundir en el ámbito laboral los nuevos derechos que asisten a las víctimas, además de sensibilizar a las empresas y las plantillas e, incluso, negociar medidas específicas en los convenios colectivos, una praxis que se extenderá a medida que crezca la conciencia social. No en vano en el Acuerdo para la Negociación Colectiva (AENC) firmado en 2005 por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, se hace alusión a la nueva ley y se señala: *Las Organizaciones Empresariales y Sindicales consideramos que la negociación colectiva es un cauce adecuado para facilitar el ejercicio efectivo de estos derechos*. Tal y como señala Francisco Javier Calvo Gallego en “El tratamiento por la Negociación Colectiva de la Violencia de género” tan solo se habla de *facilitar* y, sin embargo, la atención interconfederal a este asunto, que aparecerá también en los sucesivos AENCs, resultará un espaldarazo fundamental. En muchos de los convenios se reitera el contenido de lo dispuesto de la ley 1/2004, pero en otros se avanza para afinar la concreción de los derechos de las mujeres víctimas (por ejemplo en cuanto a la consideración de los permisos remunerados o en el acceso a las promociones y formaciones). Será un salto fundamental para aplicar lo que desde las estructuras de mujeres llaman la perspectiva de género a en Negociación Colectiva, un punto de vista que puede facilitar, y mucho la vida y las posibilidades de conciliación de las mujeres y, en particular las

víctimas. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supondrá un nuevo impulso a la incorporación de estas medidas en la Negociación Colectiva al establecer la obligatoriedad de los planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras, planes de igualdad que suelen incorporar un capítulo específico para las situaciones de violencia de género. Del análisis que Calvo Gallego realiza de los Convenios entre 2013 y 2018 se deduce que, en ese periodo, entre el 37% y el 51% de las personas trabajadoras se ven afectadas por convenios que abordan esta materia.

El 25 de Noviembre de 2005 la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO aprueba una resolución *condenando y denunciando las diversas formas de violencia ejercidas contra las mujeres y reiterando el compromiso del sindicato en la eliminación de este grave problema social*, además de demandar la necesidad de avanzar en la aplicación de las medidas de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

¿Cómo funcionó la novedosa norma en aquellos primeros años? Desde el ámbito sindical se contribuye a hacer este seguimiento y evaluación y, más allá de la valoración positiva de la ley, se demanda un necesario refuerzo en los recursos materiales y humanos, juzgados especializados, mayor formación o campañas de sensibilización. Tanto en 2008 como en 2009 se editan en *Trabajadora* sendos informes de evaluación e impacto de la Ley, basados en parte en los informes correspondientes del Observatorio Estatal de Violencia contra la Mujer. En ellos se señala el incremento de las denuncias, fruto de las campañas de esos años, pero también puntos negros como el escasísimo número de mujeres que han accedido a la prestación o el subsidio por haber suspendido su contrato laboral como víctimas de violencia de género o la exigua cifra de contratos bonificados. *CCOO estima que dado el alto número de mujeres víctimas de violencia de género, –en 2008 hubo 113.500 mujeres con protección activa, potenciales titulares de derechos y medidas laborales– la aplicación de las medidas y derechos es muy escasa. Si se analizan los datos disponibles sobre medidas para el fomento del empleo, contratos de sustitución, prestación por desempleo, por suspensión o extinción del contrato, el número de perceptoras de la Renta Activa de Inserción (RAI) y de la ayuda económica se observa, con preocupación, un escaso impacto de las medidas, lo que pone en cuestión su efectividad y alerta de posibles dificultades en el acceso a la prestación o en la difusión de los derechos*”, se explica en el artículo noviembre de 2009. En este

sentido se pide *mejorar el conocimiento, análisis y tratamiento estadístico de los datos sobre la situación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género y analizar las posibles causas por las que un determinado número de mujeres puedan no estar haciendo uso de estos derechos.*

En aquellos años CCOO y UGT trasladan la unidad sindical también a la lucha por la erradicación de las violencias machistas, con manifiestos conjuntos cada 25N. En el de 2010 se refieren precisamente a esta necesidad de mejorar la difusión de los derechos laborales y de Seguridad Social. *Consideramos que hay que hacer un esfuerzo común importante, por parte de todas las administraciones, organismos y agentes sociales implicados, para difundir la información sobre medidas y derechos, así como para garantizar plenamente su uso por parte de las trabajadoras víctimas de violencia,* apuntan. Además, se refieren a un aspecto importante en relación a las violencias introducido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ambos sindicatos se comprometen a *contribuir a la eliminación de la violencia de género en los lugares de trabajo, haciendo efectivos los derechos recogidos en la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación al establecimientos de Acuerdos y Procedimientos que las empresas deberán negociar con la representación legal de trabajadores.* Cabe destacar, como se verá a continuación, que la ley de 2007 marcará un hito en lo que se refiere a la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, al obligar a las empresas a negociar protocolos de acoso y aportar definiciones legales paradigmáticas que aún hoy día mantienen su vigencia.

El cambio de década viene marcado por el gran impacto que supone la crisis de 2008 y el programa de recortes y austeridad que se aplica en España. Son años aciagos en los que, a las situaciones de violencia que viven las mujeres, se suman las dificultades económicas y los recortes en los servicios públicos en general y en la atención a las víctimas en particular. CCOO denuncia estos recortes en una Gaceta Sindical enviada al conjunto de la afiliación con motivo del 25N de 2012: *CCOO denuncia el impacto de género de los recortes en los PGE elaborados por el Gobierno del PP para 2013, que en políticas de igualdad entre mujeres y hombres se reduce el 24,1% y en la lucha contra la violencia de género un 6,8%. Asimismo, CCOO denuncia el fuerte recorte en los presupuestos autonómicos; la eliminación de organismos de igualdad en distintas CCAA (o sustituidos por otros donde la*

participación de las organizaciones de mujeres tiene un sesgo ideológico afín al partido en el Gobierno); la supresión de centros y casas de acogida, así como una menor atención en los procesos de apoyo y acompañamiento a las víctimas de la violencia de género.

La crisis económica no impide, sin embargo, que se sigan produciendo avances a nivel internacional, siendo el más significativo de ellos la aprobación en 2011 del *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*, más conocido como Convenio de Estambul. En España se estaba llevando a cabo una evaluación crítica de la norma de 2004, en el sentido de señalar sus fallas y carencias a la hora de proteger a las víctimas o de ofrecerles reparación. Pero además, tanto en nuestro país como fuera de nuestras fronteras se empieza a cuestionar un concepto de la violencia que era muy, muy estrecho, pues sólo daba cabida a las mujeres que sufrían violencia por parte de sus parejas o exparejas, dejando fuera a muchas otras mujeres víctimas de violencias sexuales, crímenes de ‘honor’, mutilaciones genitales, trata, etc. Violencias que, tal y como se señala desde el movimiento feminista, también se ejercen contra las mujeres por ser mujeres, agresiones inscritas también en el sistema de dominación patriarcal. El Convenio de Estambul supone un salto cualitativo al definir la violencia contra las mujeres en un sentido amplio, especificando todas sus formas: la violencia física, psicológica y sexual, incluida la violación; la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso, el aborto forzado y la esterilización forzada. En concreto, en su artículo 3 define *por ‘violencia contra las mujeres’ se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.* En España, desde el primer momento las organizaciones sindicales se sumarán a quienes piden la inmediata ratificación de este instrumento jurídico, que se producirá finalmente en 2014, sin que sus implicaciones normativas se hayan trasladado a la legislación española hasta época muy reciente. No en vano, en 2018, en su manifiesto conjunto por el 25N UGT y CCOO seguían pidiendo *ampliar el concepto de violencia de género a todas las violencias machistas.*



*Concentración de CCOO con motivo del 25N, Día Internacional de por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, en 2015.
(Julián Rebollo / CCOO).*

Los debates suscitados por el Convenio de Estambul y las nuevas obligaciones que implica coinciden en España con el desencanto ante las limitaciones y fallos de la Ley de 2004 a la hora de erradicar las violencias. Pese a que se ha producido un cambio evidente en las mentalidades y en el discurso público, pese al despliegue de políticas, medidas y recursos y pese al incremento de las denuncias, lo cierto es que ni la violencia contra las mujeres, ni los asesinatos cesan. Por momentos pareciera que incluso se recrudecen. En el verano de 2015, entre los meses de junio a septiembre, se producen varios asesinatos machistas (más allá de las cifras oficiales, las feministas cuentan más de 30 mujeres asesinadas y 8 menores), para estupefacción del movimiento feminista y de la sociedad en general. Se arma entonces un movimiento unitario que congrega a cientos de asociaciones feministas de todo el Estado y en el que participan los sindicatos desde el primer momento para organizar una gran marcha estatal. El objetivo principal era reclamar que la violencia contra las mujeres fuera considerada cuestión de Estado, al mismo nivel que se había tratado en España la violencia de ETA. No en vano se habla de terrorismo machista. Al calor de un ingente y febril trabajo colectivo se organiza la Marcha Estatal Contra las Violencias Machistas, que el 7 de noviembre de 2015 ocupó el centro de Madrid y que en su manifiesto, además de lo apuntado, pide explícitamente que se desarrolle e implemente el Convenio de Estambul y se reforme la ley integral 1/2004, así como otras medidas concretas, como la eliminación de la custodia compartida impuesta y el régimen de visita a los

menores hijos e hijas de los maltratadores condenados. En octubre de 2015 CCOO edita una Gaceta Sindical dirigida a toda su afiliación para llamar a la participación en la marcha. Entre otras cuestiones, se señala que, con la marcha, CCOO quiere *denunciar la ineficacia y pasividad de los poderes públicos para combatir y eliminar la persistente violencia contra las mujeres, agravada por la eliminación de derechos y recorte de los recursos necesarios para la prevención y tratamiento de las mujeres víctimas de la violencia machista*. Y se refiere en concreto al ámbito sociolaboral para *«denunciar la insuficiencia de las ayudas, medidas y bonificaciones relativas al fomento del empleo y del Programa de Acción específico de inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de la violencia de género*.

Aquella marcha y la experiencia conjunta de organización darían lugar a '7N Plataforma Feminista contra las Violencias Machistas' también con la participación y el apoyo sindical para mantener viva la llama de las reivindicaciones y seguir presionando a los poderes públicos en aras de lograr mejoras y políticas más efectivas. Se empieza a hablar de la necesidad de un Pacto de Estado, tanto desde el movimiento feminista como desde los sindicatos, un objetivo que tardaría aún un tiempo en ver la luz, pero que finalmente y fruto en gran parte de estas presiones cristaliza. Los grupos parlamentarios del PP y del PSOE acordaron impulsar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género en 2016: el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó, por unanimidad, una iniciativa sobre esta materia propuesta de forma conjunta por ambas formaciones. Se creó una subcomisión en el seno de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados que estuvo trabajando durante meses, atendiendo a las comparecencias de personas expertas en la materia, incluidas las organizaciones sindicales. CCOO aportó un documento específico de "Análisis y propuestas de CCOO para combatir la violencia de género" donde se señalaban los déficits y se aportaban propuestas en ámbito laboral y económico, educativo, sanitario, de publicidad y medios de comunicación y en los sistemas de atención y protección. También UGT compareció en la subcomisión con propuestas como un permiso retribuido para las mujeres víctimas de violencia de género o *una revisión de las limitaciones en el ejercicio de determinados derechos derivados del condicionamiento de los mismos a los intereses de la empresa o a la falta de concreción legal, como el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo y a la reducción de jornada de las trabajadoras víctimas de violencia de género*.

Las propuestas trabajadas en el Congreso se trasladaron a un Informe suscrito por todos los grupos. De forma paralela se realizaron trabajos en el Senado que se aunaron en un texto final y, finalmente, en diciembre de 2017 se aprobó un Pacto de Estado con 10 apartados y 417 medidas.

CCOO, si bien valoró el pacto positivamente, fue crítico al considerarlo un pacto de mínimos que en muchos casos se limitaba a subrayar lo dispuesto en la ley 1/2004. En este sentido se manifiesta el sindicato en un artículo en la revista *Trabajadora* en noviembre de 2017 donde señala además que prestará *especial atención al desarrollo del punto 3 del pacto "Perfeccionar la asistencia, ayuda y protección a las víctimas", donde se recogen medidas tales como: estudiar el actual sistema de ayudas de la Renta Activa de Inserción (RAI) y el art. 27 de la Ley 1/2004 para mejorar la situación de las víctimas sin empleo; potenciar y desarrollar el programa de inserción sociolaboral, adaptándolo a las necesidades individuales de las víctimas; trabajar con los agentes sociales para el establecimiento de protocolos que garanticen los derechos laborales de las trabajadoras en situación de violencia y para una implicación más activa de la Inspección de Trabajo cuando las víctimas sufran perjuicios laborales; por último, la negociación de protocolos frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo e impulso de la negociación de convenios y planes de igualdad que mejoren los derechos existentes.* En la misma línea se manifestó UGT que, en un comunicado público divulgado en su página web, tilda el pacto de *insuficiente y considera que pueden ser positivas aquellas medidas de carácter económico que benefician directamente a las víctimas, pero éstas deberían ir acompañadas de medidas laborales que otorguen garantías de empleo y protección para todas las trabajadoras.* Duda además de que la financiación vaya a ser *suficiente.* Con todo, los dos sindicatos más representativos serán una pieza fundamental a la hora de exigir el cumplimiento de las medidas incluidas en el pacto y, de hecho, en el manifiesto conjunto del 25N de 2018 reclaman *la implementación urgente de las medidas contempladas en el Pacto de Estado contra la violencia de género aprobado en 2017.*

El punto de vista de las organizaciones sindicales no sólo hace hincapié en los derechos laborales y económicos de las víctimas de la violencia, sino que también se preocupa por las condiciones de trabajo de las personas que atienden los servicios de atención a estas víctimas, reclamando que éstos debieran ser concebidos como un servicio público y basados, por tanto, en

empleo público. Para los sindicatos se trata de un servicio esencial que, de ningún modo, puede dejarse al albur del mercado si se quiere garantizar un servicio de calidad. Durante años las federaciones implicadas de CCOO han venido denunciando la situación de las trabajadoras del 016 sujetas a los vaivenes de las empresas adjudicatarias. En 2018, UGT publicó el estudio *Esto no es un negocio. La precariedad laboral en los servicios externalizados de atención a la violencia de género en el que apuntaban la hipótesis de la que partimos es que la calidad del empleo es un factor determinante de la calidad del servicio público. Nos importan tanto las trabajadoras de estos servicios –mayoritariamente mujeres– como las ciudadanas usuarias de los mismos, las mujeres que sufren violencia de género y acuden a los servicios públicos en busca de recursos para salir de la situación de violencia*. Se trata de una línea de trabajo, una preocupación y una reivindicación vigente hasta la actualidad, como demuestra la participación de CCOO en el estudio *Violencia de Género. Atención y empleo dignos de la organización Feministas por el Cambio Social y que subraya como objetivo incidir en que el Presupuesto del Estado para 2023 responda a la continuidad del Pacto de Estado contra la Violencia de Género mejorándola cuantitativa y cualitativamente y convirtiendo en públicos y estables 2.000 empleos en estos servicios*.

En el plano internacional, y a efectos de respaldar tanto el discurso como las reclamaciones feministas y sindicales, es importante destacar en aquellos años la influencia de la Agenda 2030 aprobada por Naciones Unidas en septiembre de 2015 y que reconoce la igualdad de género como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En concreto, en el ODS 5: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*, que dedica una de sus metas, la 5.2, a las violencias: *5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación*, estipula.

En la cronología en España estábamos en 2018 y es sabido que éste es un año clave para el feminismo, con la llamada ‘huelga feminista’ y una movilización que desbordó de morado las calles de las ciudades españolas y fue ejemplo y paradigma a nivel internacional. Diferentes corrientes feministas y asociaciones y organizaciones de todo el Estado, entre ellas también el feminismo sindical, aunaron sus fuerzas y aparcaron sus diferencias para hacer posible aquel hito. Ni que decir tiene que también la violencia ocupó un lugar destacado como uno de los ejes

movilizadores, con especial hincapié en la violencia sexual. En el manifiesto de aquel año por una parte se apuntaba al Pacto de Estado para que *se dote de recursos y medios para el desarrollo de políticas reales y efectivas que ayuden a conseguir una sociedad libre de violencias contra las mujeres y niñas* y, por otra, se hacía hincapié en la violencia sexual: *¡BASTA! De violencias machistas, cotidianas e invisibilizadas, que vivimos las mujeres sea cual sea nuestra edad y condición. QUEREMOS poder movernos en libertad por todos los espacios y a todas horas. Señalamos y denunciemos la violencia sexual como expresión paradigmática de la apropiación patriarcal de nuestro cuerpo.*

Si en el cambio de siglo fue un caso mediático, el de Ana Orantes, el que dio pie a una mayor concienciación social, a la movilización del movimiento feminista y a la articulación de políticas específicas contra las violencias contra las mujeres, en 2018 fue otro caso mediático y su curso judicial, el conocido como el caso de ‘La Manada’, el que levantó de nuevo una ola de indignación y propició un nuevo salto adelante poniendo en el foco en este caso las violencias sexuales bajo el grito de *¡No es abuso, es violación!*. El suceso, la violación múltiple de una mujer de 18 años por un grupo de cinco hombres, había tenido lugar en julio de 2016 y ya había ocupado un lugar destacado en los medios; un seguimiento que se multiplicó con motivo del juicio, a finales de 2017. A la cobertura mediática se añadió el enorme interés en las redes sociales.

El jueves 26 de abril de 2018, cinco meses después del juicio, se publicó la sentencia, que condenó a los cinco acusados a nueve años de cárcel por abuso sexual continuado. Colectivos feministas convocaron protestas en todo el Estado que resultaron masivas y acusaron al aparato de justicia de aplicar una visión *patriarcal*. Las centrales sindicales manifestaron también su indignación y se sumaron a todas las movilizaciones de repulsa, llamando a sus afiliaciones a participar activamente. Fue el punto de arranque de una oleada de protestas que también afectó a otras sentencias y que subrayó la necesidad de reformar la legislación española, ofrecer mayor y mejor formación a los operadores jurídicos y hacer efectivo, tal y como se venía reclamando, el Convenio de Estambul, para dar cabida todas las formas de violencia contra las mujeres y proteger la libertad sexual.

España se alineó en este sentido con el momento político del feminismo a nivel internacional, donde acababa de eclosionar el llamado movimiento ‘Me Too’ en lo que ya se ha consolidado en

la academia como la cuarta ola del feminismo. La expresión ‘Me Too’ fue inicialmente utilizada por Tarana Burke en MySpace en una campaña de empoderamiento de mujeres negras que habían experimentado abusos sexuales; pero fue recuperado en octubre de 2017 por la actriz Alyssa Milano en tuit que terminó desatando una tormenta global: fue precisamente la violencia sexual y, más concretamente, el acoso, el centro de este movimiento. El fenómeno, que aún suscita debate y análisis académico, puso de manifiesto el potencial de las redes sociales para generar movilizaciones a nivel global, puesto que más allá de las denuncias contra el productor de cine Harvey Weinstein, sirvió a las mujeres para denunciar miles de casos y visibilizar las violencias en todo el mundo, con traducciones de la etiqueta, como el #YoTambién en el caso español o el #BalanceTonPorc en Francia. Tal y como señala Emilce Dio Bleichar en su artículo “Cuando las gotas forman un torrente. El movimiento #Metoo”, supuso dos aportaciones fundamentales. Por un parte, la ruptura de la espiral del silencio; gracias a la visibilización pública de los abusos y al paso al frente de personas famosas y en posiciones de poder muchas mujeres se sintieron reforzadas para poder hablar y visibilizar sus propias experiencias como víctimas de violencia habiendo perdido el temor a que no las creyeran. No en vano fue por aquella época cuando se popularizó el lema *Yo sí te creo*. Además, por otro lado, se reforzó la idea de sororidad, de hermanamiento de las mujeres y también de muchos hombres cómplices tanto en la denuncia como en el acompañamiento posterior a las víctimas. No obstante, el movimiento desató también debates dentro del feminismo. ¿Podía suponer una nueva presión sobre las víctimas esta llamada tan directa a contar episodios sin duda dolorosos? ¿Es conveniente reforzar la idea de que las mujeres son víctimas? ¿En qué papel y lugar quedan los hombres, sabiendo que no todos son agresores? Todas estas cuestiones atraviesan también a las feministas sindicalistas y, de hecho, se pueden rastrear en la tanto en las campañas de la secretaria de las Mujeres de Comisiones Obreras como en la revista *Trabajadora* que, en esos años, trata en artículos diversos sobre la extensión de la violencia sexual, la necesidad de creer a las víctimas o las nuevas masculinidades, entre otros asuntos.

Las organizaciones sindicales también venían realizando un trabajo propio a nivel internacional en torno a las violencias. Así, en 2015, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), decidió *inscribir en el orden del día de la Conferencia a realizar en 2018 un punto sobre ‘La violencia*

contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. En la 107^a Conferencia Internacional del Trabajo, en 2018, se publica una resolución relativa a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluido el ODS 5 concerniente a la igualdad de género. Finalmente, en junio de 2019, tras un arduo trabajo de dos años en cuyo comité de redacción participó activamente la secretaria de Mujeres de CCOO, se aprueban el Convenio 190 y la Recomendación 206. Se trata de las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. No solo se aporta una definición sobre lo que es ‘violencia’ y ‘acoso’, sino que aporta puntos de vista novedosos al incorporar el concepto ‘mundo del trabajo’ que reconoce la responsabilidad de las empresas más allá del centro de trabajo en los viajes, las comunicaciones, los desplazamientos, etc. Además, el convenio ofrece protección en todas las situaciones contractuales e, incluso, llama a prevenir e intervenir en la economía informal. Es tal vez significativo que se trata del primer convenio aprobado en el marco de la OIT desde 2011, cuando ve la luz el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ni que decir tiene que a partir de este momento las organizaciones sindicales incorporan la ratificación de este convenio a sus plataformas reivindicativas y al conjunto de los manifiestos auspiciados por las secretarías de las mujeres en todas las fechas señaladas y, muy especialmente, en el 25N. España ratifica este Convenio en junio de 2022 y aún deberá adaptar su legislación al mismo tras su entrada en vigor el 25 de mayo de 2023.

El terremoto sanitario y social que supone la irrupción de la COVID-19 en 2020 pone patas arriba la agenda sociopolítica. En el ámbito del feminismo lo primero es el temor a los retrocesos en igualdad, tras tanto trabajo y décadas de avances. Un retroceso que, según diversos estudios y organismos internacionales efectivamente se produce, y que tuvo su correlato también en la violencia de género. Tanto es así que ONU Mujeres llegó a hablar de la violencia contra las mujeres como la pandemia en la sombra y lanzó una campaña específica para llamar a los Estados y las sociedades a que prestaran atención a este fenómeno y redoblaran su esfuerzos: *Desde que se desató el brote de COVID-19, los nuevos datos e informes que presentan quienes están en primera línea revelan que se ha intensificado todo tipo de violencia contra las mujeres y las niñas, sobre todo, la violencia en*

el hogar (...) Desde el estallido del COVID-19, la violencia contra las mujeres y las niñas se ha intensificado en países de todo el mundo. Si bien las medidas de bloqueo ayudan a limitar la propagación del virus, las mujeres y las niñas que sufren violencia en el hogar se encuentran cada vez más aisladas de las personas y los recursos que pueden ayudarlas. Ante esta realidad, en España se aprobó el Plan de Contingencia contra la violencia de género, que declaró como servicios esenciales todos los servicios de información, asesoramiento jurídico, atención integral o acogida de las víctimas y activó nuevos recursos de emergencia, como un servicio de alerta por mensajería instantánea con geolocalización. Aquel mismo año 2020 CCOO mostró su implicación frente a las violencias machistas con una iniciativa pionera, las llamadas ‘Sedes Seguras’. Aprovechando que los servicios sindicales habían sido declarados esenciales y que, por tanto, los locales iban a permanecer abiertos independientemente de los sucesivos períodos de cuarentena o los cambios normativos, se quiso ofrecer la posibilidad de atender a las víctimas que pudieran necesitarlo derivándolas inmediatamente a servicios especializados. *La situación de excepcionalidad que vivimos con la pandemia ha provocado que muchas de estas mujeres vean limitada su capacidad de denuncia y acceso a los servicios especializados. Por ello, al declarar nuestros locales como ‘Sedes Seguras’, ponemos esta organización sindical a su disposición, ofreciéndoles la posibilidad de utilizar nuestras instalaciones como nexos de unión entre ellas y los servicios de atención especializados o las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, se explicó en el comunicado público sobre la iniciativa. Se adscribieron sedes de Andalucía, Cataluña, Castilla y León, Extremadura, Murcia, La Rioja, País Valencià, Ceuta, Islas Baleares, Navarra. En 2021, el Ministerio de Igualdad aplicó esta misma filosofía de multiplicación del acceso a los recursos en los Puntos Violeta, en su caso implicando al conjunto de la sociedad española al permitir adscribirse a todos tipo de empresas, establecimientos, organismos públicos o entidades, a quienes facilitaba una guía de actuación y carteles y adhesivos para señalarse como un espacio seguro.*

Una vez superados los peores momentos de la pandemia y pese a los retrocesos, lo cierto es que la agenda feminista sigue su curso. La violencia de género se aborda en el Plan de Recuperación y Resiliencia financiado con fondos europeos, en concreto con el ‘Plan España Te Protege’, pero especialmente relevante es la aprobación de la *Ley Orgánica de Garantía Integral*

de la Libertad Sexual en septiembre de 2022, una norma recoge el fruto de las movilizaciones de años anteriores en relación a las violencias sexuales y las sentencias judiciales, al poner el consentimiento en el centro. Más allá de los encendidos debates que ha suscitado la norma, CCOO la ha valorado positivamente, además de defender la intervención de la inspección de trabajo a la hora de detectar casos, o la posible responsabilidad penal de las empresas, novedades que introduce el texto. Entre los avances, la creación en cada provincia de un centro de crisis 24 horas con atención psicológica, jurídica y social para las víctimas de violencias sexuales, un compromiso que se viene reclamando tanto desde el movimiento feminista como desde el sindical, puesto que su implementación está resultando lenta y se ha producido en apenas algunas Comunidades Autónomas.

Finalmente, en marzo de 2023 se aprueba el *Plan conjunto plurianual en materia de violencia contra las mujeres (2023-2027)*, que recoge algunas mejoras importantes, también promovidas y apoyadas desde el ámbito sindical, como el blindaje en los presupuestos generales del estado de las políticas frente a la violencia de género derivadas del Pacto Estatal contra la Violencia de Género de 2017 y el carácter plurianual y finalista de los programas.

En definitiva, 30 años de avances en los que las sindicalistas feministas han estado acompañando y aportando para poner en pie y mejorar las políticas y la respuesta institucional frente a la violencia de género, además de acometer la sensibilización interna en sus organizaciones y en el conjunto de la sociedad mediante la intervención en las empresas. Mucho camino por delante todavía para que la erradicación de las violencias, en toda su extensión se haga realidad.

3.2. Sindicalistas contra el acoso sexual: el «yo sí te creo» en el trabajo

Si hay una materia en la que las sindicalistas feministas han sido pioneras tanto a nivel internacional como en España ésta es el acoso sexual. Pese a que hoy día tanto el término como el propio concepto de acoso sexual están completamente extendidos y aceptados (más allá de discusiones sobre lo que es o no es acoso sexual y/o sus límites), merece la pena subrayar su brevísima historia y cómo su origen está precisamente vinculado al mundo del trabajo. Ni que decir tiene que las conductas que hoy englobamos dentro del acoso sexual son muy antiguas y seguramente han tenido lugar siempre, en mayor o menor medida, o al menos durante los últimos siglos. Y es que, más allá de las pulsiones sexuales y los discursos biologicistas, se trata sobre todo de un comportamiento vinculado al reparto de roles de dominación y sumisión en el patriarcado. Es decir, se trata de una violencia machista y una discriminación de género, tal y como demuestran las cifras¹⁴⁴ y se ha indicado desde el mundo académico. Sin embargo, como se apuntaba, no es hasta los años 70 cuando surge el término en Estados Unidos en el marco de las protestas de un grupo de activistas feministas en la Universidad de Cornell. El detonante es un caso paradigmático, el de Carmita Wood, una madre soltera afroamericana que trabajaba como administrativa en la universidad y tuvo que soportar comentarios y tocamientos por parte de su jefe, un prestigioso científico. Pese a sus reiteradas peticiones para que la cambiaran de puesto de trabajo, no solo no la atienden, sino que incluso se la culpabiliza y ella termina dejando su puesto de trabajo. Un grupo de profesoras y alumnas, entre ellas la profesora Lin Farley, debaten y se dan cuenta de que la mayoría tiene experiencias similares en el trabajo, más o menos duras. Es en este contexto cuando, dándole vueltas, surge la expresión ‘acoso sexual’, que termina cuajando en un titular de *The New York Times*: “Las mujeres empiezan a levantar su voz sobre el acoso sexual en el trabajo”¹⁴⁵.

¹⁴⁴ Según la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, el 90% de estos acosos los sufren las mujeres. Además, la última Macroencuesta de violencia contra las mujeres (2019) nos dice que en el 98,2% de los casos los acosadores han sido hombres.

¹⁴⁵ ‘Women Begin to Speak Out Against Sexual Harassment at Work’, *The New York Times*, 1975. <https://www.nytimes.com/1975/08/19/archives/women-begin-to-speak-out-against-sexual-harassment-at-work.html>

Por tanto, la constatación primero y la conceptualización después de lo que es el acoso sexual surge directamente en el ámbito laboral y de experiencias de acoso a las mujeres en el trabajo. La activista y jurista Catherine Mackinnon continúa esta senda de estudio y denuncia con la publicación en 1979 *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*, que tendría una gran influencia después en la definición de la doctrina jurídica y, con ella, en la interpretación que se hace de estos comportamientos en el mundo sindical tanto en Estados Unidos como a nivel global. Introduce Mackinnon la idea que se apuntaba más arriba de que, más allá de suponer una agresión individual, lo característico del acoso sexual es que es un fenómeno grupal, relacionado con la desigual distribución de poder en las relaciones de género. Así, los efectos no se producen solo en la mujer acosada, sino en el conjunto del grupo, de las mujeres. Es, por tanto, un comportamiento relacionado con lo que la académica española Esperanza Bosch denomina el poder de género, una manifestación de la violencia machista que pretende controlar el cuerpo y el espacio de las mujeres. En 1980 la Equal Employment Opportunity Commission de Estados Unidos aporta ya una definición de lo que se considera «acoso sexual», de tal manera que durante los años 80 poco a poco esta noción se va incorporando al ámbito normativo y se extiende internacionalmente la percepción de estar ante un grave problema social.

En lo que se refiere a España, en los años 80 el acoso sexual ya es materia de preocupación de las centrales sindicales, cuyas Secretarías de la Mujer no solo abordan esta problemática mediante la acción sindical y la atención a las mujeres víctimas, sino que hacen pedagogía y visibilizan esta realidad para el conjunto de la sociedad española y, en particular, para el movimiento feminista. Tan es así que el primer estudio que se realiza en España sobre esta materia lo lleva a cabo el sindicato UGT en 1987. El Departamento de la Mujer de la Unión Regional de UGT de Madrid realizó una encuesta que incluía a azafatas, periodistas, administrativas, trabajadoras de la hostelería o de fábricas de los sectores del Metal y de Químicas que reveló que, en los tres meses anteriores, al menos un 84% de las trabajadoras habían padecido algún tipo de hostigamiento sexual, al menos en sus formas más leves (miradas, chistes, piropos indeseados...). El estudio, que tuvo cierto eco, fue posteriormente editado y prologado por el entonces secretario general de UGT, Nicolás Redondo, haciendo ver así la implicación del conjunto del sindicato.

Por lo que respecta a CCOO, la Secretaría Confederal de la Mujer ya estaba emprendiendo acciones formativas y en 1988 editó un folleto bajo el título “Contra el acoso sexual en el trabajo, ¡denúncialo!”, explicando los conceptos y poniendo a todas las Secretarías de la Mujer del sindicato a disposición de las mujeres víctimas. Especial relevancia toma este tema en la conferencia CCOO, *sindicato de hombres y mujeres* organizada por el sindicato en 1993, cuando se le dedica al acoso sexual un epígrafe específico en el marco de las reivindicaciones de las mujeres para la Negociación Colectiva. Se denuncia entonces en los documentos del sindicato que el acoso sexual *es un reflejo de una cultura machista firmemente establecida en la sociedad* y se ve la necesidad de abordarlo desde la Negociación Colectiva, máxime ante la carencia de legislación al respecto. En este sentido, se recuerda que existen ya numerosos llamamientos internacionales (en esos años se habían manifestado la Organización Internacional del Trabajo –OIT– o el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer –CEDAW–, entre otros) y, en concreto, una recomendación de la Comisión Europea del año 92 relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo que implicaba la obligación de las empresas de prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual. El clima social internacional invitaba a avanzar en esta materia puesto que al trabajo académico y sindical de décadas anteriores se había unido además a principios de los 90 el clamor por el caso de Anita Hill quien, en 1991, se convirtió en el paradigma de la culpabilización de las víctimas de acoso sexual tras el vergonzante interrogatorio al que fue sometida al acusar de este delito al juez Clarence Thomas, aspirante a un asiento en el Tribunal Supremo de Estados Unidos. Lo cierto es que el juez salió indemne y ganó (por la mínima) la votación que le permitió acceder al Tribunal, pero la huella de Anita Hill fue profunda y sirvió para sensibilizar y promover mejoras.

En la conferencia de 1993, las feministas sindicalistas de CCOO también piden explícitamente la inclusión del delito de acoso sexual en el Código Penal. Esta modificación del Código Penal en relación a los delitos contra la libertad sexual será efectivamente uno de los hitos legislativos que, en gran parte gracias a la presión sindical, se obtienen a mediados de los 90 con la reforma del año 95. En 1998 se produce en España el primer caso de condena por acoso sexual en el trabajo: la Audiencia de Barcelona condena al jefe de seguridad de un hipermercado por

su comportamiento respecto de una vigilante bajo su mando¹⁴⁶. La revista *Trabajadora*, que desde la campaña confederal del año 88 sobre el *hostigamiento sexual* venía dedicándole espacio a este asunto, le dedica por supuesto un artículo a esta importante victoria que tanta relevancia tendría para el sindicalismo y para el sindicalismo feminista en particular.

El otro hito legislativo que también tendría lugar en 1995 y que permite empezar a abordar con nuevas y mejores herramientas el acoso sexual será la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que subraya claramente la obligación de las empresas y de las Administraciones Públicas de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo, eliminando los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. Esto incluía e incluye, por supuesto, el acoso sexual como riesgo laboral grave con importantes consecuencias para la salud de las víctimas. Se comienzan entonces, en la segunda mitad de los años 90, a elaborar en las empresas protocolos y procedimientos que encaran el acoso sexual, si bien aún con algunas limitaciones, pues éste no se distingue bien de otros tipos de acoso laboral. Como en otras materias sindicales, más allá de los debates académicos o del edificio normativo que se va instaurando, es la praxis de la acción sindical y la experiencia directa de delegados y delegadas y de las secretarías de la mujer la que permite detectar las lagunas e ir afinando las herramientas, devolviendo después este conocimiento mediante propuestas para avanzar en leyes y normas. Esto es justamente lo que sucedería con la *Ley Orgánica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* de 2007.

Pero antes de llegar a 2007 conviene detenerse en algunos momentos previos de especial importancia para la lucha contra el acoso sexual en España. Desde el año 98 la Secretaría de la Mujer de CCOO se embarcó en el denominado Proyecto Pandora, en el marco del programa comunitario DAPHNE, promovido por la Secretaría General de la Comisión Europea. Este proyecto, en cuya dirección técnica participó FOREM, constó de dos fases, una primera cualitativa y una segunda parte cuantitativa que permitió elaborar un completo informe sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el mercado laboral del Estado Español, aportando una fotografía detallada de realidad mediante un estudio basado en una amplia encuesta telefónica a una muestra

¹⁴⁶ Ríos, Pere. «Primera condena en España por acoso sexual en el trabajo», *El País*, 07-05-1998.

https://elpais.com/diario/1998/05/07/sociedad/894492003_850215.html

representativa de personas en edad de trabajar. Este estudio, cuyo desarrollo puede rastrearse en las páginas de la revista *Trabajadora* entre el 98 y el 2001, y que se editó en el año 2000 bajo el título *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España* sigue constituyendo a día de hoy una referencia. En él, se indicaba que al menos dos de cada diez mujeres trabajadoras sufren o han sufrido este tipo de comportamientos a lo largo de su vida laboral y se analizaban las circunstancias del acoso, los factores de riesgo o la percepción social en torno al acoso sexual.

Precisamente es esa percepción social la que entra en juego en España a partir de un caso que tuvo lugar en aquellos años, el de la concejal de Hacienda de Ponferrada Nevenka Fernández, que fue muy mediático. El llamado «caso Nevenka» puso en evidencia los estereotipos vigentes, pero al mismo tiempo avivó debates que comenzaron a resquebrajar y cuestionar públicamente las ideas que achacaban (y achacan) a las propias mujeres la responsabilidad de los comportamientos agresores, o bien las tildan de *exageradas*. En 2001 Nevenka Fernández presentó una querrela contra su jefe, el alcalde de la localidad, Ismael Álvarez, en la que denunciaba las continuas agresiones físicas y psicológicas que venía sufriendo. Tras un largo *via crucis* público, mediático y judicial el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León condenó al acusado en mayo de 2002 (la condena fue a una multa que luego rebajaría el Tribunal Supremo). Más allá de los detalles del caso, lo cierto es que fue la primera vez que se puso en el candelero un caso de acoso sexual, evidenciando además lo que tanto los informes como las expertas o las propias sindicalistas feministas venían denunciando: la impunidad con la que opera el agresor y el proceso de culpabilización y aislamiento de la víctima que, pese a los hechos, es quien acaba apartada y quien a menudo abandona el trabajo para no tener que aguantar más. Frente a la ola de solidaridad que en tiempos más recientes desataron y desarrollaron las denuncias del *#Me-Too* -*#Cuéntalo*, en España-, Nevenka Fernández fue también víctima de una gran hostilidad social, lo que ponía de manifiesto lo mucho que aún quedaba por avanzar, para empezar en el cambio de mentalidades.

Como ya se adelantaba, más allá de los informes o de la incidencia de instrumentos internacionales como la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* en 1995, el gran avance en España vino de la mano de la *Ley Orgánica para la Igualdad de Hombres y Mujeres* en 2007, a la que las centrales sindicales contribuyeron de una manera decisiva. El acoso sexual y por

razón de sexo, en la medida en la que constituye una de las formas de discriminación más cruentas para las mujeres en el ámbito laboral, fue una materia central en la redacción de la nueva ley, máxime tras todo el trabajo previo de visibilización y denuncia que venía haciéndose desde las organizaciones sindicales. El texto legislativo no solo recoge la obligatoriedad de todas las empresas del país de negociar protocolos de acoso sexual y por razón de sexo con la representación legal de las personas trabajadoras (no solo en las grandes empresas), sino que recoge en su artículo 7 definiciones claras y aún hoy canónicas de lo que es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En concreto, define acoso sexual como *cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*. Esta definición no sólo fue bien acogida en el ámbito sindical y sigue siendo hoy por hoy la referencia obligatoria, sino que es preferida y defendida frente a otras en las que se habla de comportamientos o conductas indeseadas. Se comentaba antes cómo la praxis introduce mejoras directamente aprendidas en la experiencia. Y es que ese *indeseadas* incluido en algunas definiciones de acoso y que en los primeros tiempos pudo pasar desapercibido o, incluso, emplearse en algunos materiales sindicales, tenía a la postre consecuencias nefastas para las mujeres víctimas al cuestionarse en juicios y procedimientos el deseo o no de la víctima. Desde 2007 la cuestión está más clara: se pone el acento en la conducta, en si ésta es degradante o atenta contra la dignidad. Y además se elude cualquier referencia a la reiteración o no de la conducta: desde el ámbito sindical se ha defendido siempre que una sola ocasión puede ser ya constitutiva de acoso.

Al mismo tiempo, la LOIEMH hizo de la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón del sexo uno de los ejes fundamentales de los planes de igualdad y de las medidas de igualdad a adoptar por las empresas no obligadas a aplicar dichos planes. Y estableció además obligaciones específicas para la representación de las personas trabajadoras, dejando claro que se trataba de una materia sindical y permitiendo con ello, por un lado, avanzar en las empresas, y por otro, hacer pedagogía para el conjunto de la sociedad y dentro de las propias organizaciones sindicales. En concreto, el artículo 48.2 estipula en 2007: *Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras*

frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo¹⁴⁷.

La ley de 2007 fue bien acogida por las feministas sindicalistas de CCOO y UGT, que así lo manifestaron en sus respectivos órganos de comunicación, la revista Trabajadora y el boletín Crisálida. Más allá de las primeras evaluaciones, los siguientes años fueron claves para extender la formación sindical, con numerosos materiales formativos, campañas y guías. Así, en el año 2009 CCOO edita una guía sindical sobre la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres* y otra específica sobre *La acción sindical frente al acoso sexual*. En esta última, CCOO, además de explicar el marco normativo o la conveniencia de incluir medidas contra el acoso sexual y protocolos en el plan de igualdad, incorpora también propuestas con las que se pueda mejorar el cumplimiento efectivo de la ley, entre ellas el refuerzo de la vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo, que debería además recibir formación específica e informar a las organizaciones sindicales más representativas sobre las denuncias presentadas, desagregando la información según el tipo de denuncias.

Y es que, de entre las demandas y reivindicaciones que quedaron pendientes tras la Ley de 2007 y que han seguido manteniendo después las organizaciones sindicales, una fundamental es la falta de información y datos estadísticos fiables que permitan visibilizar la magnitud del problema y acabar con la infradenuncia: aún hoy no existen medios precisos para conocer la extensión del acoso sexual en ámbito laboral en España. Las denuncias que tramita la Inspección de Trabajo por este concepto, aunque a día de hoy ya están desagregadas, son mínimas. Y tampoco es posible saber qué número de empresas cumplen con la obligación legal de tener un protocolo, más allá de la praxis sindical que se aceleró durante aquellos años y que en los últimos tiempos se ha visto reforzada al verse más empresas obligadas a realizar el plan de igualdad con motivo del *RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* y los posteriores RDs 901 y 902 en 2020. Una vez más, desde los sindicatos se presiona para que los avances normativos lleguen a la realidad de los centros de trabajo haciendo

¹⁴⁷ Este artículo ha sido posteriormente modificado por la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual para incluir también los delitos y otras conductas contra la libertad sexual.

seguimiento del cumplimiento efectivo de las leyes. En este sentido, en 2012, revista *Trabajadora* de CCOO dedica en su número 40 un informe precisamente a los protocolos de acoso y la Ley de Igualdad en el que se hace revisión de algunas de las praxis que se están llevando a cabo.

Paralelamente a los avances en España, a nivel internacional el cambio de década viene marcado en esta materia, como ya se indica en el capítulo de violencias, por el Convenio de Estambul, que sería ratificado por España en 2014 y que también recoge instrucciones precisas respecto al acoso sexual al obligar a los Estados firmantes a actuar legislando, atendiendo a las víctimas, sancionando a los agresores y previniendo su repetición. Así, la presión sindical por la ratificación del Convenio de Estambul¹⁴⁸ tiene esta derivada específica en el caso del acoso sexual. Y pocos años después de su ratificación, con ocasión del Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017 tras las movilizaciones del 7N, se establecen medidas concretas relativas al acoso sexual y por razón de sexo.

Se entra ya a nivel internacional en la época del estallido del *#MeToo* que, tal y como se explica en el capítulo previo, tuvo como consecuencia, entre otras cuestiones, reforzar la credibilidad de las víctimas, además de afianzar los lazos de sororidad entre las mujeres. Cabe destacar que el acoso sexual fue precisamente el centro de esta ‘nueva ola’ del feminismo global y que, además, los casos denunciados en Hollywood no son sino casos de acoso sexual en ámbito laboral. Muchas de las denunciantes son actrices o mujeres dedicadas al mundo del espectáculo que sufren lo que se denomina ‘chantaje sexual’, es decir, un hombre en una posición jerárquica superior condiciona su acceso al trabajo o sus posibilidades de promoción a acceder a favores sexuales. Se trata, es cierto, de mujeres de alto estatus socioeconómico; pero también por ello mismo su testimonio sirve para dar notoriedad a la causa y también para mostrar un aspecto que se señala de forma reiterada en los estudios: no hay un perfil determinado de víctima. Tal y como señala la historiadora estadounidense Temma

¹⁴⁸ Art 40. Acoso sexual. *Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales.*

Kaplan¹⁴⁹, la denuncia de las actrices enlaza enseguida con las luchas que venían desarrollando en Estados Unidos, para empezar con la mencionada Anita Hill, pero también con organizaciones de mujeres de clase trabajadora que enseguida se suman a la causa, como la Alianza Nacional de Campesinas o la Alianza Nacional de Trabajadoras Domésticas (NDWA). Y, a nivel internacional y más allá de los titulares de los periódicos, o de las derivadas públicas nacionales –como el #Cuéntalo, en España– promueve la acción institucional y normativa en esta materia con un impulso aún hoy vigente. No en vano el Parlamento Europeo promovió el pasado 1 de junio de 2023 una resolución sobre el acoso sexual en la Unión y el movimiento #MeToo que reconoce el enorme impacto de esta forma de violencia que *socava la igualdad en el trabajo y refuerza los estereotipos sobre las capacidades y las aspiraciones de las mujeres y subraya el papel de los interlocutores sociales para que garanticen que los empleadores tomen medidas apropiadas para proporcionar un ambiente de trabajo seguro y apoyo a las víctimas y prevenir y abordar los casos de acoso sexual, ciberviolencia y violencia de terceros en el trabajo.*

Con todo, a nivel social en España es a finales de la década, después de las grandes manifestaciones feministas de 2018, cuando el caso IVECO volvió a poner en el primer plano de atención en España el acoso sexual en el trabajo de la manera más trágica. Verónica Rubio, trabajadora de esta empresa automovilística, se suicidó tras la difusión de un vídeo de contenido íntimo entre sus compañeros de trabajo. El caso tuvo un gran eco mediático y un impacto enorme tanto en la sociedad como en el ámbito sindical, puesto que puso de manifiesto tanto la gravedad que llegan a alcanzar estos casos como un fallo evidente en la aplicación de los protocolos. En un primer momento, CGT y UGT solicitaron prudencia y una investigación en profundidad de los hechos. Por su parte, CCOO, sindicato al que la víctima estaba afiliada, interpuso una denuncia contra la empresa y explicó que IVECO sabía que la trabajadora *estaba siendo acosada por un compañero y no hizo nada para evitarlo. Según el comunicado emitido, hubo inacción de la empresa automovilística, que se negó a activar el protocolo cuando supo lo que estaba ocurriendo en el interior de la factoría.* Solicitaba además la declaración de accidente de trabajo puesto que el suicidio se produjo como consecuencia del acoso que sufría la trabajadora

¹⁴⁹ Kaplan, Temma, “El movimiento #MeToo y la larga marcha contra el acoso sexual en Estados Unidos”, *Ayer*, N° 119, 2020.

en el centro de trabajo, en el ambiente laboral y con conocimiento de la empresa. La Inspección de Trabajo paralizó los trámites de la denuncia al abrirse una investigación judicial, pero la causa quedó finalmente sobreesfida. Con todo, este caso terrible sirvió para poner sobre la mesa un aspecto en el se venía insistiendo desde el feminismo sindical y que no es otro que el de la responsabilidad de las empresas en la protección de la salud de sus plantillas y en la lucha contra las violencias.

Con este objetivo de convertir los trabajos en espacios seguros frente a la violencia y el acoso y de aportar nuevos refuerzos normativos justamente se venía negociando en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) un nuevo instrumento jurídico. Las partes mandantes (sindicatos, organizaciones empresariales y gobiernos), reconociendo la prevalencia de la violencia en el trabajo como un problema de primer orden, negociaron durante dos largos años, con grandes dificultades, el texto del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso y la Recomendación 206 que lo complementa. Durante el proceso, las centrales sindicales españolas ejercieron un liderazgo y protagonismo importante para que, finalmente, en 2019, el texto pudiera salir adelante e incorporara novedades que se consideran particularmente importantes. Entre ellas, el concepto de «mundo del trabajo», que extiende el perímetro del acoso sexual laboral y la violencia sexista en el trabajo al entender que ésta puede suceder en el propio lugar de trabajo, sí, pero también en relación al trabajo o con ocasión del mismo. Así, se habla de la necesidad de erradicar estos comportamientos y de proteger a las personas trabajadoras también en los viajes, los desplazamientos, las reuniones y convenciones de empresa o toda suerte de comunicaciones telemáticas (un punto muy importante dada la creciente preocupación por el auge del acoso a través de las nuevas tecnologías). Es importante también señalar cómo se resalta que atañe a cualquier tipo de relación contractual e, incluso, a la economía informal; y no solo se tiene en cuenta el acoso vertical, el que se produce de jefes a personas subordinadas, o el que pueda tener lugar entre personas trabajadoras al mismo nivel, sino que se incluyen también los clientes, los proveedores o cualquier otra figura con la que se pueda tener relación en el ámbito laboral. Este último punto resulta particularmente importante para el sector servicios, donde numerosas mujeres reportan casos de acoso en sus interacciones con los clientes varones.



*Aprobación en la comisión de trabajo del Convenio 190 de la OIT.
(Raquel Gómez / Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y
Condiciones de Trabajo).*

Se reconoce así, en definitiva, la responsabilidad de gobiernos, empresas y también sindicatos para una erradicación total de la violencia y el acoso en el trabajo, aclarando que este objetivo abarca cualquier situación y, por supuesto, también las nuevas formas de trabajo. Introduce también un nuevo elemento de presión que refuerza la petición que vienen haciendo las organizaciones sindicales para encontrar fórmulas de prevención y control que amparen a las trabajadoras del hogar o las empleadas de ayuda a domicilio. Trabajadoras que, al ejercer dentro de domicilios particulares, se ven a menudo desprotegidas. En este sentido, CCOO de Castilla La Mancha publicó un estudio en diciembre de 2022¹⁵⁰ sobre el acoso sexual en el sector de la ayuda a domicilio en el que se revelaba que más de la mitad de las mujeres entrevistadas confirmaba haber sufrido acoso sexual laboral a lo largo de su trayectoria (contacto físico no deseado, acercamiento físico excesivo, petición de relaciones sexuales o comentarios de contenido sexual sobre su cuerpo).

¹⁵⁰ Estudio acoso sexual laboral en el sector de ayuda a domicilio en Castilla La Mancha, CCOO CLM, 2022.

<https://castillalamancha.ccoo.es/e749f5d7aa99a2bf51ec2b3828b6acc3000052.pdf>

Desde la aprobación del Convenio 190 y al Recomendación 206 tanto UGT como CCOO y en particular sus secretarías de la mujer incorporaron la demanda de ratificación a sus plataformas reivindicativas de forma constante, apareciendo en declaraciones públicas y comunicados, además de, por supuesto, en los manifiestos conjuntos tanto del 8M como del 25N. También se hicieron campañas específicas y formaciones en las que se dio a conocer el instrumento al activo sindical, a la sociedad en general y al movimiento feminista. Todo este esfuerzo culminó con la ratificación por parte del Gobierno de España, donde este convenio se encuentra ya en vigor desde el pasado 25 de mayo. En lo que se refiere a su incidencia sobre las normas y leyes en nuestro país, guarda relación directa con el contenido de diferentes normas españolas, entre ellas la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* o la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. Las organizaciones sindicales ya están reclamando Diálogo Social y Negociación Colectiva para, a la luz del C190, revisar estas normas y, en general, detectar posibles lagunas y proponer mejoras.

En 2022 se produce otro hito legislativo importante en lo que se refiere al reconocimiento, prevención, y lucha por la erradicación de las violencias sexuales y, en concreto, del acoso sexual. Y es que la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual*, más conocida como ‘ley del solo sí es sí’, recoge las demandas sindicales al incluir la consideración del acoso sexual como violencia de género y, por tanto, reconoce a las víctimas los mismos derechos laborales que la norma de 2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género ya venía reconociendo a las mujeres que sufren violencia por parte de sus parejas y exparejas. Entre ellos, a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación del puesto, a la suspensión de la relación laboral y a la extinción del contrato. También destacaron las organizaciones sindicales que la norma recoge lo estipulado en el Convenio de Estambul al extender tanto las medidas de protección como la consideración de víctimas a todas las violencias que se ejercen sobre las mujeres por el hecho de serlo, situaciones que habían quedado fuera de la norma de 2004. En este sentido, tanto CCOO como UGT valoraron positivamente la ley como fundamentalmente beneficiosa para las mujeres, más allá de las polémicas que posteriormente se han suscitado en

torno al texto y su aplicación. El manifiesto conjunto de ambas organizaciones en el 8 de Marzo de 2022 expresaba con claridad el posicionamiento de las feministas sindicalistas:

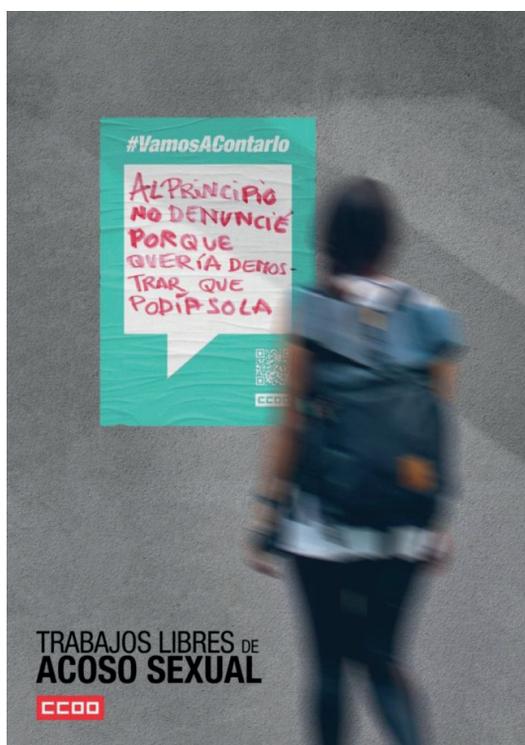
UGT y CCOO consideramos que la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, conocida coloquialmente como la Ley 'Solo sí es sí' supone una herramienta que por fin pone el consentimiento en el centro y redefine el delito de violencia sexual. Consideramos que esta ley refuerza las garantías en el ámbito laboral frente a las violencias machistas, al acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral, incluido el acoso digital y cualquier otra forma de abuso perpetrado contra las mujeres por el hecho de serlo.

Esta Ley Orgánica incluye modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley General de Seguridad Social, que extienden derechos a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia sexual con la finalidad de garantizar su protección, destacando la posibilidad de reducción de jornada, suspensión del contrato, nulidad del despido, movilidad, permisos, excedencias o prestación de orfandad para hijos e hijas de mujeres fallecidas víctimas de violencia sexual.

La ponencia del XII Congreso Confederal de CCOO en octubre de 2021 incluía un punto específico relativo a la lucha contra la violencia sexista en el ámbito laboral en el que apuntaba: *Hemos de reforzar la acción sindical en esta materia, así como las campañas de sensibilización y de formación en el conjunto de la organización para extender los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo en todas las empresas.* Se constataba, efectivamente, que aún falta camino por recorrer para que en España se cumpla lo dispuesto en la Ley de Igualdad de 2007, pero además se subraya el ánimo de redoblar los esfuerzos sindicales en esta materia. La secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo recoge este mandato y promueve en noviembre de 2022 la creación del Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo de CCOO¹⁵¹. Se trata de un nuevo órgano de recogida, análisis y difusión de información periódica, homogénea y sistemática relativa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral que incorpora además una web y una dirección de correo específica como canal de directo para la atención a las mujeres víctimas de estos acosos y los delegados y delegadas. Para atenderlo, además de la propia secretaría confederal, el sindicato ha implicado al Gabinete Jurídico Confederal y ha conformado además un grupo de expertas en el que están presentes especialistas procedentes tanto del ámbito académico como del jurídico. Entre los objetivos, que se recogen en un dossier confeccionado al efecto, se plantea *formular recomendaciones y propuestas tendentes a mejorar los indicadores y sistemas*

¹⁵¹ <https://observatorioacoso.ccoo.es/>

de información relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo en ámbito laboral; evaluar el impacto de los protocolos y campañas de divulgación que se desarrollen, con el fin de erradicar la violencia de género y paliar sus efectos; elaborar informes y estudios sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a fin de mejorar la respuesta sindical y la política institucional y asesorar a las Administraciones Públicas y demás instituciones implicadas, en materia de violencia de género, así como constituir un foro de intercambio y comunicación entre organismos públicos y la sociedad. De esta manera, se comprueba de nuevo cómo el sindicalismo es la parte del movimiento feminista más concienciado y beligerante ante el acoso sexual, liderando las iniciativas sociopolíticas al respecto.



Campaña del 25N de CCOO en 2022.

Al cierre de esta etapa y como última muestra del compromiso sindical con la materia es preciso mencionar el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) suscrito por CCOO, UGT, CEOE y Cepyme, que recoge en su Capítulo XV

indicaciones precisas en torno a la violencia sexual y de género. En él se llama al conjunto de las empresas y comités de este país a negociar los protocolos de acoso que estipula la normativa e, incluso, se desciende a recomendar contenidos concretos en esos protocolos en línea con los postulados sindicales, entre ellos, las medidas cautelares: *“Impulsar en los protocolos de acoso la incorporación de medidas “cautelares” de apoyo a las víctimas, a fin de garantizar su integridad y su continuidad en el empleo durante el desarrollo del procedimiento de denuncia”*, dice el acuerdo. En la medida en que la vigencia del presente AENC se extiende hasta 2025 debería servir para, efectivamente, promover la firma de más y mejores protocolos.

En este somero repaso se comprueba cómo mucho antes de que el #MeToo se convirtiera en un fenómeno viral y una ola global para impulsar el cambio, las organizaciones sindicales ya agitaban la bandera del ‘yo sí te creo’ en los centros de trabajo. Sus estudios, sus campañas, sus denuncias y, sobre todo, su acción sindical en los centros de trabajo han contribuido de manera trascendental al movimiento feminista al situar la importancia del acoso sexual (y también del acoso sexista). Conscientes de que queda camino por recorrer y de que no puede haber igualdad posible en los centros de trabajo mientras se mantengan estas violencias, siguen agitando esta bandera, hoy más reconocida, más apoyada, pero todavía con un enorme camino por recorrer.

3.3. Derechos sexuales y reproductivos y movimiento sindical

La lucha por los derechos sexuales y reproductivos o, lo que es lo mismo, por la autonomía de las mujeres para decidir sobre su propio cuerpo, siempre ha estado en el centro de las batallas del movimiento feminista. También para las sindicalistas. Tiene una especial incidencia a partir de los años 60 y 70, tras la segunda ola del feminismo, que introduce la reflexión sobre la familia, la sexualidad, la división de roles o la maternidad obligatoria que el patriarcado impone a las mujeres. En la medida en la que el sistema patriarcal se construye sobre la base de la división sexual del trabajo en la sociedad, asignando a las mujeres el trabajo ‘reproductivo’ (no remunerado y ‘naturalizado’ sobre una base supuestamente biológica) este cuestionamiento, esta reivindicación, ataca al corazón mismo del sistema patriarcal socavando sus cimientos. De ahí, por una parte, la férrea defensa de las feministas, que intuyen primero y conceptualizan después esta cuestión como absolutamente clave para la liberación de la mujer. Pero también la virulenta reacción de las fuerzas regresivas y antifemi-

nistas, que han hecho y hacen de esta cuestión, especialmente en lo que atañe al derecho al aborto, uno de sus principales campos de batalla. En la mentalidad conservadora y patriarcal, entendidas las familia y la maternidad como instituciones sagradas derivadas directamente de un orden natural o divino, la reivindicación del derecho al aborto se ha empleado y se emplea para presentar a las feministas como seres pérfidos, malévolos, cuyo programa nos asoma al abismo de la destrucción social, del caos y el vacío ético. Adrienne Rich reflexionaba ya en 1978 en sus escritos sobre cómo la discusión sobre el aborto sirve para demonizar a las mujeres feministas y opaca otras reivindicaciones y anhelos que son al menos igualmente interesantes para ellas, como el acceso al trabajo, las violencias, el acoso sexual, el cuestionamiento del orden simbólico, la reivindicación de igual salario para igual trabajo...

Creo que no es casual que, a pesar de la cantidad de cuestiones que viene abordando nuestro movimiento, el aborto se haya convertido en la más visible y emocionalmente cargada entre el conjunto de nuestros esfuerzos por hablar con voz propia y defender nuestras vidas. Se ha elegido este procedimiento, calificado como asesinato, para presentar la lucha feminista radical como contraria a la vida, irresponsable o despiadada (...) Las violencias institucionales y físicas contra las mujeres que las conducen a la decisión del abortar, que nos obligan a dedicar nuestras energías morales y políticas a esta cuestión en vez de emplearlas en las posibles maneras de crear un mundo más vivible para las personas vivas, continúan innombradas e invisibles en la retórica de la oposición.

A diferencia de lo que sucede con otros temas, que adquieren relevancia y visibilidad con el paso de los años y tras la conquista de las libertades democráticas, la reivindicación del derecho al aborto, del acceso a los anticonceptivos o de la educación sexual (no tanto del conjunto de los derechos sexuales y reproductivos, como veremos) se encuentra en el primer plano de las reivindicaciones del movimiento feminista desde los años 70. Lo mismo sucede en el caso de las feministas sindicalistas, que apoyan y hacen suyas estas reivindicaciones y las introducen como un tema sindical en sus organizaciones. Y es que, aunque a priori pueda parecer un asunto ajeno al mundo laboral, el feminismo sindical se caracteriza por conjugar el análisis de género con el de clase, y bajo esta perspectiva el control sobre el propio cuerpo aparece como un asunto central y, por supuesto, imbricado con la organización del mundo del trabajo. Tal y como se ha visto en el bloque previo, la despenalización del aborto se incluye desde el principio de la organización de las Comisiones Obreras en plataformas reivindicativas, especialmente en los sectores feminizados. Del mismo modo, se tratará de una reivindicación presente en los congresos federales también desde los primeros momentos.

A finales de los años 70 y en los primeros 80 se celebran en España varios juicios por abortos; entre ellos se encontraba abierto el proceso penal contra las ‘las Once de Basauri’, un grupo de mujeres bilbaínas de clase obrera, a las que se arrestó por haber abortado y cuyo proceso se llevó en un despacho laboralista de Bilbao con el que contactaron porque los compañeros de algunas de ellas eran sindicalistas de CCOO y UGT. Aquel juicio se considera paradigmático y un impulso para los cambios legislativos posteriores, en concreto para la apertura que supondría en España la ley de 1985, y vino también a reforzar la conciencia sindical. En 1981 tendría lugar el II Congreso Confederado de CCOO, donde se ratifica la reivindicación de la legalización del aborto voluntario explicando que éste es *inseparable la equiparación de la mujer en el trabajo, del dominio pleno de su maternidad*.



Manifestación 8 de Marzo de 1979. AHTFIM.

El derecho a decidir de las mujeres se articula por tanto como una línea de acción presente en la tradición del feminismo sindical y en la que se ahonda en los últimos 30 años. En este sentido es también interesante detenerse en la 1ª Conferencia *CCOO Sindicato de hombres y mujeres* celebrada en 1993. Más allá de alusiones genéricas o de la reivindicación del derecho al aborto, los documentos aprobados incluyen una resolución en la que se aboga por la regulación de la objeción de conciencia y, en el capítulo de propuestas, incorpora detalladas proposiciones que, aún hoy, están por desarrollar y vienen marcando el camino tanto de las reivindicaciones feministas y sindicales como de los avances políticos. En concreto:

**Exigir de las Administraciones Sanitarias que el sistema de salud asegure, en todos los niveles asistenciales, la información sexual, la anticoncepción, la asistencia ginecológica y la comercialización de las píldora RU-486.*

**Regulación por parte de la Administración sanitaria de la Objeción de Conciencia que ante la interrupción voluntaria del embarazo (IVE) puedan anteponer ciertos profesionales¹⁵².*

Como vemos, la regulación de la objeción de conciencia (incorporada apenas recientemente en la Ley de Salud Sexual y Reproductiva de febrero de 2023) se empieza a reclamar ya en los años 90 como un elemento central para posibilitar el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos. Y esto teniendo presente el contexto, que es todavía el de una ley de supuestos, la de 1985. Durante el primer Gobierno del PSOE, en la II Legislatura de la democracia (1982-1986) se había despenalizado, efectivamente, en tres supuestos en el Código Penal: en cualquier momento en caso de existir *un grave peligro para la vida o la salud física o psíquica de la embarazada*; en las 12 primeras semanas en caso de violación; y dentro de las 22 semanas si el feto iba a nacer con *graves taras físicas o psíquicas*. Se trató de un cambio social importante, si bien el aborto todavía se enfrentaba a serias restricciones, empezando por la mencionada objeción de conciencia, además de requerir informes médicos y contemplar penas de cárcel para las mujeres que abortaran fuera de esos supuestos legales. Estas limitaciones fueron denunciadas desde un primer momento como un recorte en las libertades de las mujeres, que presionaban desde el movimiento feminista y, como se ha visto, también desde las organizaciones sindicales para lograr ampliar los límites de lo que se entendía como un derecho inalienable. Con todo, no se encuentra en las propuestas de la conferencia del año 93 en CCOO ni en documentos posteriores de esos años la mención explícita a una ley de plazos, sino que más bien se habla de despenalización e inversión en recursos públicos y educativos.

Sí es bien interesante en los documentos de 1993 la alusión a la *información*: la reclamación de una educación sexual integral está presente de manera constante en los documentos públicos y materiales de CCOO, y va a ser uno de los ejes de análisis de las sucesivas reformas educativas de nuestra democracia.

¹⁵² Confederación Sindical de CCOO, Secretaría de la Mujer, '1ª conferencia «CCOO sindicato de hombres y mujeres»', Paralelo Edición, Madrid, 1993.

Pese a sus limitaciones, cuesta consolidar en la sociedad española el cambio operado en 1985, en parte por la beligerante oposición de los sectores más conservadores ante cualquier apertura. Cabe recordar que aquella reforma ya fue objeto de un recurso de inconstitucionalidad, que fue rechazado en abril de 1985. Paralelamente, la batalla se libra a nivel internacional y en los años 90 son varias las instituciones internacionales que defienden la autonomía sexual y reproductiva de las mujeres, llamando a los Estados a protegerla, entre ellas las Naciones Unidas en las Conferencias de El Cairo (1994) y particularmente en Beijing (1995), donde en el punto 96 de la plataforma se indica que *los derechos humanos de la mujer incluyen su derecho a tener control sobre las cuestiones relativas a su sexualidad, incluida su salud sexual y reproductiva, y decidir libremente respecto de esas cuestiones, sin verse sujeta a la coerción, la discriminación y la violencia*. Aunque debido al ánimo universalista e integrador de los documentos internacionales no se menciona de forma explícita la interrupción voluntaria del embarazo es difícil concebir ese derecho a tener control sin un acceso total a la información, los anticonceptivos o las propias técnicas que posibilitan las IVEs. Posteriormente, se incorporaría también este principio en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en 1999.

Fruto de las presiones y transcurridos 10 años desde la reforma de los supuestos de 1985, en 1995 el Gobierno llegó a plantear una nueva reforma en la que ampliaba a un supuesto más: que supusiera un conflicto personal, familiar o social para la mujer. Un supuesto que, en la práctica, abría la posibilidad de un aborto libre sujeto a determinados plazos. Un comunicado de la secretaría de mujer de CCOO de la época explicita la posición de la organización, que considera el proyecto como positivo pero insuficiente, precisamente al no regular la objeción de conciencia o considerar ayudas económicas que pudieran ser necesarias. Por su parte, el sector de sanidad y departamento de la mujer de la Federación de Servicios Públicos de la UGT hicieron también público un comunicado en el que criticaron duramente que el Gobierno planteara la posibilidad de que este supuesto no fuera gratuito e insistían en la necesidad de que fuera una prestación dentro del sistema público. *Es muy preocupante que las mujeres sin recursos, que son quienes con más frecuencia se ven abocadas a tomar decisiones tan drásticas*

*como es la de abortar, queden desamparadas*¹⁵³. Como se ve en este caso, uno de los ejes de actuación de las organizaciones sindicales, también en lo que se refiere a los derechos sexuales y reproductivos es garantizar la justicia social y de clase. Así, siempre que se plantea una reforma se examina su impacto social y cómo afecta en concreto a las clases trabajadoras. Es evidente que son las mujeres de los estratos más humildes, las mujeres obreras, quienes tenían más difícil el acceso al aborto porque, incluso ante las mayores restricciones, las clases pudientes tenían el recurso de viajar al extranjero a países con legislaciones más liberales. Esta realidad siempre fue subrayada por los sindicatos de clase (y por el movimiento feminista) que la denunciaban además como una señal de una enorme hipocresía social y una enorme injusticia. Máxime cuando las mujeres obreras que se veían forzadas a recurrir a métodos clandestinos se estaban jugando la vida... En cualquier caso, no hubo ocasión de introducir mayores mejoras durante el trámite parlamentario porque la norma se quedó en un cajón como consecuencia del adelanto electoral y el cambio en las mayorías parlamentarias que propició un cambio de Gobierno.

Durante aquellos años, desde el sindicalismo se acompaña al movimiento feminista manteniendo la defensa de los postulados que aspiraban a lograr mayor apertura, y se realiza además un trabajo de visibilización y sensibilización, tanto de la interrupción voluntaria del embarazo en sí, como de los métodos anti-conceptivos o de la importancia de la educación sexual. En 1997 un estudio realizado por la Unión Regional de Madrid de CCOO examina los datos disponibles sobre abortos además de denunciar que cerca del 40% de las jóvenes no usa ningún método contraceptivo, y solo un 10% acude a un centro de planificación familiar. *Estos porcentajes no hacen sino poner de manifiesto la insuficiencia y la precariedad de la infraestructura institucional, educativa y sanitaria, así como de su financiación, en materia de Educación e Información sexual*¹⁵⁴.

En torno al año 2000 los partidos del arco parlamentario de la izquierda están trabajando en diversas propuestas para elaborar una ley orgánica específica y ampliar los supuestos; pero

¹⁵³ “UGT reclama al Gobierno que la ley del aborto prevea su gratuidad”, El País, 1994.

https://elpais.com/diario/1994/03/15/sociedad/763686005_850215.html

¹⁵⁴ “Las jóvenes y el aborto”, en *Cuadernos Sindicales*, Unión sindical de Madrid Región de CCOO, 1997.

no es hasta el año 2004 cuando el Partido Socialista incluye en su programa electoral una ley de plazos. Puede parecer una simple cuestión de nomenclatura; pero el cambio de punto de vista no es menor, supone un salto cualitativo en la concepción del derecho: es partir de este momento cuando se puede hablar con toda propiedad del reconocimiento del derecho a decidir porque éste se reconoce siempre y por defecto en función de la voluntad de las mujeres, tan solo se sujeta a determinados plazos. En el modelo anterior también se incluían plazos, pero además las «opciones» para la interrupción voluntaria del embarazo aparecían como excepciones a lo que funcionaba como una prohibición general. A nivel simbólico y de reconocimiento social el salto es importantísimo. Pero también en el plano práctico dado que ese modelo de supuestos podía convertirse en la práctica una trampa jurídica que generaba no pocos problemas al hacer recaer en las mujeres la justificación de que están el supuesto admitido. También provocaba una mayor inseguridad jurídica a los profesionales sanitarios que debían «justificar» los mismos supuestos. En la misma línea va el hecho de que el aborto deje de ser una materia del Código Penal para ser objeto, junto con el conjunto de la salud sexual y reproductiva, de una ley orgánica que reconoce, desarrolla y ofrece protección a estos derechos.

A nivel internacional fue muy importante el posicionamiento del Consejo de Europa, que indicó claramente en un informe aprobado en 2008 que el aborto es un derecho, la libertad de las mujeres para decidir sobre su propio cuerpo debe ser respetada y los Gobiernos tienen que garantizar que la interrupción voluntaria del embarazo sea una práctica accesible y segura. En 2011, el Convenio de Estambul, del cual los sindicatos harán bandera constante antes y después de su ratificación, introduce además de manera crucial la otra cara de la moneda de los derechos sexuales y reproductivos, la de las violencias ejercidas contra ellos. El texto denuncia y exige la criminalización y la sanción por parte de los Estados de la mutilación genital femenina, y el aborto y la esterilización forzados.

Pese al compromiso adquirido con el electorado, el Gobierno elegido en 2004 no abordó finalmente la ley de plazos y hubo que esperar a su segundo mandato para que se empezara a debatir un proyecto que supuso un avance enorme y que fue también empujado, apoyado y enriquecido por las principales organizaciones sindicales en España. En este sentido cabe destacar el número de mayo de 2009 de la revista *Trabajadora*, que dedica su

editorial a este asunto con el elocuente y escueto título «El aborto, un derecho» y deja clara la posición de la organización:

Comisiones Obreras siempre ha defendido y apoyado la reivindicación sobre la necesidad de una nueva legislación para lograr el reconocimiento social y jurídico de la autonomía y libertad de las mujeres en relación a su sexualidad, a decidir sobre su maternidad y al derecho al aborto. Se necesita una nueva legislación que considere a la salud sexual y reproductiva, igual que a cualquier otra área de la salud pública, garantizando la equidad en el acceso y la disponibilidad de métodos anticonceptivos y de educación sexual al conjunto de la ciudadanía, de manera que la aplicación de esta política sanitaria y educativa, conduzca a la reducción de los abortos en España.

En el mismo número, en el artículo «Aborto y democracia», se reflexiona sobre la historia de la interrupción voluntaria del embarazo en la vida de las mujeres y sobre cuántas españolas perdieron su libertad, su salud y, a veces, su vida en esta práctica clandestina durante la larga dictadura franquista. Más allá del proyecto legislativo, la cobertura sobre los derechos sexuales y reproductivos en Trabajadora durante aquellos años abarca realidades amplias y diversas, funcionando también como medio de difusión y sensibilización: los métodos anticonceptivos de emergencia, la práctica del aborto en las clínicas concertadas, el acoso a los profesionales, etc.

En el manifiesto conjunto elaborado por las principales centrales sindicales para el 8 de marzo de 2010 se dedica un párrafo a explicitar el apoyo al proyecto de ley:

Igualmente UGT y CCOO consideramos que la aprobación del Proyecto de Ley para la interrupción voluntaria del embarazo y salud reproductiva, supone un avance en el respeto de la autonomía de las mujeres y su derecho a decidir y confiere mayores garantías jurídicas a las mujeres y profesionales.

Por tanto el apoyo del feminismo sindical a la nueva ley fue claro y además militante, en un contexto en que los grupos anti-abortistas se organizaron en una nueva reacción. Esta ley fue denunciada por el Partido Popular al Tribunal Constitucional, que no ha emitido su fallo hasta época bien reciente: en mayo de 2023 avaló finalmente el derecho de la mujer a interrumpir su embarazo en las primeras 14 semanas de gestación sin necesidad de cumplir ningún requisito.

Por otra parte, cabe destacar que la norma, tal y como indica su título, no se ocupaba tan solo de del aborto, sino de la *salud reproductiva* en su conjunto, donde sin duda caben muchas otras cuestiones, como la atención al parto y la lactancia, la violencia obstétrica, el acceso a los anticonceptivos o la propia educación sexual e información para la planificación familiar. En la medida

en que el debate sobre el aborto y sus condiciones centraba entonces toda la atención social, fueron aspectos menos debatidos y desarrollados que solo el paso del tiempo, la evolución de la sensibilidad social y la movilización feminista han puesto sobre la mesa para que fueran incorporados de manera más clara y decidida en los debates, la legislación y las políticas públicas. Lo cierto es que, habiéndose producido la aprobación de la norma en 2010, el cambio de Gobierno en 2011 tampoco permitió un desarrollo completo de la norma, que enseguida se tuvo que defender en sus postulados más centrales desde el movimiento feminista, incluido por supuesto el feminismo sindical. Y es que con el nuevo Gobierno llegó también enseguida, en diciembre de 2013, una propuesta de reforma capitaneada por el entonces Ministro de Justicia, Alberto Ruíz Gallardón, que eliminaba la posibilidad de abortar libremente en las primeras semanas y establecía un sistema de supuestos aún más restrictivo que la norma de 1985 al eliminar las malformaciones como un supuesto específico y exigir dos informes para acreditar el daño en la salud psíquica y mental de la madre. Con la vuelta de tuerca añadida de excluir como causa la malformación fetal, que a menudo implica que el recién nacido apenas pueda vivir unas horas, o que desarrolle una vida más o menos larga pero en condiciones de vida extremadamente precarias. Es decir, mucho sufrimiento.



Pancarta de CCOO en la manifestación conocida como 'Tren de la libertad'. (Julián Rebollo / CCOO).

La reacción de las organizaciones feministas y, en general, progresistas fue enorme y se convirtió en uno de los hitos en la historia de las movilizaciones en España. Tras numerosas reuniones, declaraciones públicas, manifiestos, acciones de protesta –como las mujeres que en varias ciudades españolas intentaron inscribir sus cuerpos en el Registro de la Propiedad; o las performances de mujeres que pedían dinero para ir a abortar a Londres– en febrero de 2014 miles de mujeres y hombres desbordaron el centro de Madrid en una protesta multitudinaria, más conocida como «Tren de la Libertad». En el editorial de ese mes de *Trabajadora* se refleja esta movilización y se deja claro que, como organización *sociopolítica* el sindicato va a *acompañar* a las asociaciones feministas no solo con sus declaraciones, sino en todas las medidas que emprendan y con los medios necesarios.

CCOO se define como un sindicato de mujeres y hombres, las mismas personas que el pasado 1 de febrero volvieron a salir a la calle junto a decenas de miles más, reafirmando su lucha contra toda clase de discriminación sexista. El anteproyecto de la ley Gallardón supone un ataque sin precedentes contra la libertad, dignidad e igualdad de las mujeres. CCOO continuará saliendo a la calle –junto con las asociaciones feministas– porque se enorgullece de su carácter sociopolítico, porque nada le es ajeno. Desde la independencia y convicción propia, CCOO no va a permanecer impasible ante las amenazas, más que reales, que, en estos momentos, se están produciendo en contra de las libertades y los derechos de las mujeres.

En el número de julio la portada de revista *Trabajadora* se ilustraba con una joven que sujetaba una percha y preguntaba directamente al ministro “¿Para qué sirve esto, señor Gallardón?”, poniendo el acento en los abortos clandestinos y, por tanto, peligrosos a los que numerosas mujeres podrían verse expuestas. Es difícil dar cifras puesto que hablamos de una práctica ilegal y, por tanto, no registrada, pero las asociaciones feministas calculaban en miles los abortos clandestinos que se estaban produciendo, incluso con la ley de 1985. Informaciones difundidas entonces por la Asociación de Clínicas Autorizadas por la Interrupción del Embarazo (ACAI) indicaban que en España se venían produciendo ya a finales de los años 70 unos 100.000 abortos al año, pese a que no estaban permitidos, y que entre 200 y 400 mujeres fallecían al año como consecuencia de las malas praxis.

En los meses posteriores se organizó la «Plataforma Decidir nos Hace Libres», que aglutinó a organizaciones de ámbito estatal, autonómico y local para defender los derechos sexuales y reproductivos y luchar por evitar los retrocesos, y de la que formaron parte las principales organizaciones sindicales. UGT

también se mostró especialmente beligerante con esta cuestión, entre otros, en su comunicado para el 28 de Septiembre de aquel año 2014 –*Día de Acción Global por el Aborto Legal, Seguro y Accesible*– en el que indica: *El sindicato considera imprescindible salir a la calle el próximo día 28, con el objetivo de defender tanto el derecho a las mujeres a decidir como a los profesionales de las clínicas de interrupción voluntaria del embarazo, que están sufriendo ataques físicos y verbales permanentes en un claro chantaje para conseguir por la fuerza lo que no se consigue por la vía democrática.*

Finalmente, aquel mismo mes de septiembre el Gobierno terminó anunciando la retirada del proyecto de ley, lo que provocó la dimisión del Ministro de Justicia en una histórica victoria del movimiento feminista. Sí se introdujo una reforma menor, pero no exenta de controversia: la exigencia del consentimiento parental a las menores de 16 y 17 años, una medida que desde entonces tanto el movimiento feminista como las organizaciones sindicales exigieron retirar por entender que las menores son igualmente dueñas de sus cuerpos y que además perjudicaba especialmente a las mujeres con peores circunstancias socio-familiares. Según los datos ofrecidos por las clínicas concertadas, las menores que recurren al aborto sin haber informado a sus progenitores o tutores legales son un colectivo minoritario, pero aquejado de una enorme vulnerabilidad. En muchos casos se trata de jóvenes en situación de desamparo, cuyos padres se encuentran presos o son toxicómanos, o bien son migrantes solas en el país, mujeres que han sufrido abusos en el seno de las familias... situaciones que difícilmente permiten contar con el consentimiento requerido.

Habría que destacar, además, que la controversia en torno al aborto no vino sola, sino acompañada del debate en torno a la accesibilidad de la llamada “píldora del día después”. El acceso a este método anticonceptivo de emergencia era particularmente difícil en algunas comunidades autónomas, tal y como se venía denunciando desde el movimiento feminista. Ni que decir tiene que este fármaco se encontraba también en el foco de los grupos antiabortistas que consideraban –consideran– que era prácticamente equiparable a una IVE y difundieron supuesta información sobre sus consecuencias nefastas para la salud. Por su parte, el movimiento feminista hizo suya la tarea de divulgar información contrastada ante la inacción institucional y se comprometió también en la reclamación del acceso libre a esta píldora, incluyendo la obligación de dispensarla por parte de las

farmacias. Las campañas de acoso convocadas por el movimiento antiabortista, especialmente en el entorno de las clínicas, fueron desde aquellos años un motivo de preocupación que no se ha visto atendido hasta que una modificación legal en 2022 las califica, efectivamente, de este modo y prevé la penalización de quienes molestan a las mujeres en el entorno de las clínicas.

Otro caballo de batalla en el ámbito de los derechos sexuales y reproductivos fue una orden ministerial de 2014 que excluyó a las mujeres sin pareja y a las parejas de mujeres lesbianas de las técnicas de reproducción asistida en la sanidad pública. La reclamación frente a esta exclusión discriminatoria fue también incorporada en las plataformas reivindicativas, apareciendo en los años posteriores en los manifiestos que, con motivo del 28 de septiembre, difundía CCOO.

Con estos frentes abiertos en España, pero también con las aguas algo más calmadas tras la retirada de la reforma de la ley, el foco se vuelve al ámbito internacional y particularmente a Latinoamérica. Es cierto que el feminismo en España siempre había abordado la cuestión del aborto como un problema global, máxime dadas las enormes diferencias en las regulaciones y las severas restricciones que se dan todavía hoy en muchos en muchos países del mundo. En 2017 la Organización Mundial de la Salud (OMS) difundió un estudio en el que se cifraban en 47.000 las mujeres que mueren cada año en el mundo con motivo de los abortos inseguros. En el estudio, realizado junto con el Instituto Guttmacher y publicado en la revista *The Lancet*, se indicaba que en América Latina tan solo uno de cada cuatro abortos podía ser considerado seguro. Es precisamente en esta región del mundo, particularmente en Argentina, donde estalla en esos años un movimiento que hace del aborto libre su seña de identidad y consigue movilizar a cientos de miles de mujeres en marchas históricas. El movimiento surge a partir de 2015 con las protestas #NiUnaMenos contra el elevado número de feminicidios, y posteriormente, se aglutina en torno al eslogan *Educación sexual para decidir, anticonceptivos para no abortar, aborto legal para no morir* y el símbolo del pañuelo verde. Particularmente importantes fueron las movilizaciones en el año 2018 que lograron los primeros avances legales en Argentina (donde el aborto sería legalizado finalmente en 2020) y que, de allí, se extendieron por varios países de Latinoamérica.

El movimiento resultó inspirador para las feministas españolas y también recibió apoyo y cobertura por parte de las principales centrales sindicales, con el aliciente añadido de que algunas de las dirigentes del movimiento en Argentina eran también sindicalistas. Es el caso de Estela Díaz, secretaria de Género de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) e histórica militante del movimiento, quien fue entrevistada aquel mes de julio de 2018 en *Trabajadora*, de CCOO. También UGT se pronunció específicamente sobre este movimiento en un comunicado aquel mes de agosto:

Desde la convicción y trabajo histórico en pro de los derechos de las mujeres, apoyamos la exigencia de la campaña argentina por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito, en defensa de la autonomía y libertad de las mujeres con capacidad de gestar y gestantes, para que se garanticen sus derechos a la vida, a su salud, al ejercicio de una sexualidad sin coerción ni violencias.

De cara al 28 de septiembre de ese año, CCOO editó el cuadernillo *Una ola verde que ha inundado Argentina por el aborto legal, seguro y gratuito* promovido por sus secretarías de Mujeres e Internacional en el que se hacía eco de la campaña, reiteraba el posicionamiento de la organización y la importancia de los lazos de solidaridad internacional y además hacía un somero informe de la situación en otros países de Latinoamérica y el Caribe, entre ellos Chile, México, Colombia, Brasil, Paraguay... Esta mirada sindical global se ha mantenido en los últimos años con el apoyo público a las luchas en Latinoamérica, pero incorporando además la preocupación por los retrocesos en países como Polonia o, incluso, en Estados Unidos.

La pandemia de la COVID tuvo una especial incidencia en los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres dado que las medidas de confinamiento y las dificultades de movilidad restringieron el acceso de muchas mujeres a los métodos anticonceptivos, los centros de planificación familiar y, en general, la atención a la salud sexual y reproductiva. ONU Mujeres llegó a poner cifras a este impacto hablando de 7 millones de embarazos no deseados en todo el mundo o 47 millones de mujeres sin acceso a anticonceptivos modernos en países de renta media y baja. Los sindicatos españoles manifiestan su preocupación por esta realidad, pero también por las dificultades que se producen en España. Pese a que la interrupción voluntaria del embarazo se declara servicio esencial y las clínicas acreditadas permanecieron abiertas, no se establecen medidas adicionales para facilitar el acceso de las mujeres. En su comunicado del 28 de septiembre de 2020, CCOO vuelve a rechazar el requisito previo de

la explicación informativa previa a la intervención como una medida paternalista que, además, en el contexto de la crisis sanitaria obliga hacer más desplazamientos.

El Gobierno de coalición, cuyo mandato había comenzado aquel mismo año, ya había manifestado su intención de reformar la ley del aborto incorporando en parte las reclamaciones que venía haciendo el movimiento feminista y sindical. Las principales organizaciones sindicales participaron en las reuniones informativas previas a la reforma promovidas por el Ministerio de Igualdad, en las que insistieron en sus principales reivindicaciones: la supresión del permisos para las mujeres de 16 y 17 años, la supresión del ‘periodo de reflexión’ y los sobres informativos, garantías para la formación profesional de los sanitarios en técnicas de interrupción del embarazo, una educación sexual integral y, muy especialmente, la regulación de la objeción de conciencia que posibilitara garantizar la prestación en la sanidad pública.

La regulación de la objeción de conciencia que, como se ha visto, se encontraba entre las reclamaciones sindicales desde las primeras plataformas en los años 70, se planteaba de nuevo como un elemento fundamental y necesario a la equidad. En una Gaceta Sindical específica enviada a toda la afiliación el 28S de 2021 se denunciaba: *En 2019, según el último informe de Sanidad, en todas las provincias se notificó algún aborto; sin embargo, en hasta 12 provincias además de en Ceuta y en Melilla no ha habido ningún centro que haya notificado haber realizado esta prestación. Es decir, las mujeres se han visto obligadas a desplazarse, con el perjuicio y la inequidad que ello conlleva*¹⁵⁵.

La reforma de 2023 de la Ley de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria del Embarazo recoge finalmente esta cuestión largamente demandada desde muchísimos ámbitos y, junto con él, la garantía del derecho efectivo al aborto a todas las mujeres en la sanidad pública e independientemente del territorio en el que vivan.

Además de recoger reivindicaciones como la restitución del derecho a las menores de 16 y 17 años, el mayor y mejor acceso a anticonceptivos o la supresión del llamado ‘periodo de reflexión’, la norma desarrolla otros aspectos de la salud sexual y reproductiva que hasta ahora habían quedado opacados, pero

¹⁵⁵ *Mejorar las leyes, avanzar en derechos*, Gaceta Sindical, nº 462, Confederación Sindical de CCOO, septiembre de 2021.

que sin embargo han entrado en el debate público con fuerza en los últimos años agitados por el movimiento feminista. Entre ellos, la necesidad de promover buenas prácticas obstétricas, la regulación de la publicidad de las agencias de gestación subrogada o, muy especialmente, la salud menstrual. La ley incorpora una baja laboral por menstruaciones dolorosas e incapacitantes que ocasionó una gran polémica social e, incluso, discrepancias entre las principales organizaciones sindicales. CCOO apoyó desde el principio la baja menstrual y así lo manifestó en el comunicado *CCOO, a favor de la baja laboral por menstruación dolorosa*¹⁵⁶ en el que indicaba que es un reconocimiento de derechos que beneficia a las trabajadoras y reconoce especificidades de la salud de las mujeres. Sin embargo, UGT se mostró reticente y, tras la el debate suscitado, la Comisión Ejecutiva Confederal emitió una resolución en la que reclamaba Diálogo Social y apuntaba que *desde UGT quisimos poner el foco en la importancia de medir el impacto de género que tienen las medidas que se ponen encima de la mesa, para que a medio plazo ésta no resulte contraria a lo que se pretende*. Precisamente el debate giraba en torno al posible perjuicio que pudiera ocasionar en el acceso al empleo de las mujeres el hecho de reconocer un permiso que pudiera entenderse como específico para ellas, si bien el texto final habla de menstruaciones incapacitantes secundarias, esto es, derivadas de patologías previamente diagnosticadas como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo.

No es la única novedad que la norma recoge directamente relacionada con el ámbito laboral: junto con la baja por menstruación dolorosa incapacitante se regula una situación especial de incapacidad temporal para la mujer que interrumpa, voluntariamente o no, su embarazo, así como una situación especial de incapacidad temporal para la mujer embarazada desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación. Además, avanza en el cumplimiento del Convenio de Estambul al incorporar el concepto de violencia reproductiva como forma de violencia contra las mujeres, más en concreto, la esterilización forzada, la anticoncepción forzada y la interrupción forzada del

¹⁵⁶ *CCOO, a favor de la baja laboral por menstruación dolorosa.*

<https://www.ccoo.es/noticia:625744#:~:text=CCOO%20manifiesta%20su%20acuerdo%20con,pr%C3%B3ximo%20martes%2017%20de%20mayo>

embarazo. Se trata de un punto particularmente importante para las mujeres con discapacidad, tradicionalmente sometidas a este tipo de prácticas.

En líneas generales, por tanto, la norma ha sido bien acogida por las feministas sindicalistas, si bien CCOO manifestaba en su Gaceta Sindical del 28S de 2022 su preocupación por el desarrollo efectivo de la regulación de la objeción de conciencia, así como la necesidad de que fuera respetada la libertad de elección de las mujeres garantizando en la sanidad pública la disponibilidad tanto de los métodos instrumentales como farmacológicos. Sin duda será preciso esperar para que el despliegue de esta nueva legislación surta efecto y se puedan valorar sus beneficios y/o posibles lagunas.

3.4. Hacia una política integral por los cuidados

El objetivo de este capítulo, que funciona a modo de cierre del apartado sociopolítico de nuestro estudio del feminismo en las centrales sindicales en España, es retratar la evolución que conduce de la preocupación por los problemas de conciliación que aquejan fundamentalmente a las mujeres (por la división sexual del trabajo) y que por tanto están relacionados con la liberación de género, a una reconceptualización y visión integral de los cuidados como un nuevo paradigma en torno al cual articular la organización social. Y es que, lejos de ser un mero trueque de palabras o de nomenclatura, este cambio, al cual el feminismo sindical está aportando de manera decisiva y que no sucede solo en España, implica una profunda renovación de la visión ético-social, un nuevo paradigma, como apuntábamos, que pensadoras como la filósofa española Victoria Camps, interpretan como sustancial, un reordenamiento de nuestra organización social que implica *otra forma de estar en el mundo*¹⁵⁷. Otros autores lo relacionan con la propia evolución del pensamiento filosófico contemporáneo, que se revuelve contra la razón pura kantiana para reivindicar una razón práctica que tiene además en cuenta categorías como la fragilidad o la vulnerabilidad¹⁵⁸.

¹⁵⁷ CAMPS, Victoria: *Tiempos de Cuidados. Otra forma de estar en el mundo*, Arpa & Alfíl Editores, 2021.

¹⁵⁸ DOMINGO MORATALLA, A.: "Cuidado y responsabilidad: de Hans Jonas a Carol Gilligan", *Pensamiento. Revista De Investigación E Información Filosófica*, 75 (283 S.Esp), 2019, 357–373.

Ni que decir tiene que la contribución del feminismo ha sido, está siendo, fundamental, y al mismo tiempo no exenta de discusiones. Si se habla de 'cuidados' una referencia clave en el mundo académico y, de alguna manera, el pistoletazo de salida a esta línea de pensamiento viene de la mano de la filósofa y psicóloga estadounidense, Carol Gilligan, y su célebre *Ética del cuidado*, que publicó a principios de los años 80. Esta obra, que desarrolló en parte como respuesta a la teoría del desarrollo moral de Lawrence Kohlberg, su maestro, supuso un revulsivo porque cuestionaba que la idea tradicional de la justicia basada exclusivamente en el respeto a las normas y el cálculo racional, fuera un modelo universal y siempre deseable. Hay que recordar que, en los experimentos de Kohlberg, los resultados de las mujeres se situaban en los niveles intermedios de desarrollo moral, mientras que los hombres obtenían siempre los máximos resultados. Al margen de otros sesgos que pudiera haber presentes en sus estudios, Gilligan contrapone a esta teoría una ética alternativa que, según sus investigaciones, efectivamente se encuentra de manera más habitual en las mujeres (habría que ver los motivos que explicarían esta diferencia y que seguramente se encuentran en gran medida sujetos a patrones culturales). Se trata de una ética del cuidado, menos atenta a la justicia abstracta que a las necesidades de cuidado y la responsabilidad con las personas concretas del entorno. El encaje de la visión de Gilligan en el feminismo (los feminismos) no ha sido siempre fácil, sobre todo en la medida que la atribución de determinadas características, habilidades o supuestas virtudes al hecho de ser mujer puede ser interpretado como una manera más de coartar la libertad de las mujeres, por más que se plantee en positivo. Se da la circunstancia añadida de que esa orientación al cuidado de los demás coincide con la que defienden las ideologías de la domesticidad y la visión tradicional que sustenta la división sexual del trabajo naturalizando las tareas adscritas a los roles de género. De ahí el debate que esta teoría de Gilligan suscita al principio entre las feministas que ven sus aportaciones con desconfianza y quienes, más cercanas a la corriente de la diferencia, las aprecian como un interesante punto de vista a reivindicar.

Más allá de estos debates, que como es habitual surgen primero en el ámbito filosófico y académico, la realidad de las feministas sindicalistas, como se ha visto en capítulos anteriores, estaba en los años 80 sujeta a las vicisitudes de una democracia recién estrenada que se afanaba por desmontar las ordenanzas laborales del franquismo y derogar las leyes que seguían imponiendo

limitaciones al trabajo de las mujeres. Por supuesto, un hecho diferencial que desde el principio, como se ha visto también, subrayó y denunció el feminismo sindical fue poner encima de la mesa los problemas laborales relacionados con la maternidad de las mujeres obreras y trabajadoras, entre ellos, las duración de las bajas, la reserva de puesto de trabajo tras la excedencia por maternidad, la peligrosidad de determinadas tareas durante el embarazo, etc. Asimismo, en el ámbito sociopolítico era habitual la reclamación de las guarderías con horarios extensos, siendo el debate si éstas debían estar en las empresas o en los barrios. En un contexto en el que la participación de las mujeres en el mercado laboral era todavía escasa y pervivía la mentalidad de que las mujeres trabajasen sólo de manera esporádica y siempre de forma supeditada a las necesidades familiares, el foco sindical estaba sobre todo en eliminar todos los obstáculos que pudieran tener en el acceso y la permanencia en el empleo. Aunque se cuestionaran los roles de género, se partía de la realidad de que la gran mayoría de las mujeres se encontraban sujetas a responsabilidades domésticas y de cuidados y, por tanto, si se quería promover el empleo de las mujeres era imprescindible que éstas se pudieran conciliar. Tan importante resulta este punto que, aún hoy, las políticas e igualdad en el empleo llegan a menudo a confundirse en el conjunto de la sociedad con medidas de conciliación (una trampa que el propio feminismo sindical trata de combatir, como se verá, especialmente en los últimos años).



*Manifestación de la Asociación de Amas de Hogar de Ventas [1977].
A la izquierda Natalia Joga (MDM). (AHTF1M).*

Pese a la presencia de estas reivindicaciones desde finales de los años 70, en la época que nos ocupa en este bloque, que es a partir de los años 90, estas y otras cuestiones se encontraban aún lejos de haber sido resueltas. En la conferencia *CCOO, sindicato de hombres y mujeres*, que tomamos como punto de inflexión para el empuje de las políticas de igualdad dentro y fuera de este sindicato, en 1993, ya se promueve una visión integral al analizar cómo la incorporación de las mujeres como sujetos activos sigue condicionada por la llamada ‘doble jornada’ a la que sigue condenando a las mujeres la falta de participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados así como la falta de asunción de responsabilidades por parte el Estado.

Tampoco el Estado asume la parte de las cargas de la reproducción social que le son propias; no hay guarderías con precios y horarios asequibles; los horarios escolares cada vez están más alejados de la jornada laboral; casi no existen actividades para épocas de vacaciones; no hay ayudas económicas reales a las familias (...) La reivindicación sindical de la reducción de jornada retribuida para la clase trabajadora que propicie un tiempo para la producción y otro para la vida, ha de ser retomada en orden a lo expuesto anteriormente. Es necesario, por tanto, promover medidas que propicien una nueva relación entre el trabajo asalariado y trabajo no asalariado, que sustituyan a una organización sexual del trabajo.

Junto con la reivindicación de la reducción de la jornada (en países del entorno europeo estaba ya a debate la jornada de las 35 horas semanales), en los documentos se reafirman las reivindicaciones de servicios (comedor, transporte, escuelas infantiles, residencias para ancianos/as...) además de medidas concretas

en la negociación colectiva *que protejan a las mujeres en su salud y en sus derechos laborales durante el periodo de gestación y lactancia y, en los convenios colectivos, medidas de carácter voluntario, en relación a la organización, reducción y distribución del tiempo de trabajo, con las necesarias tutelas sindicales, que favorezcan poder atender a las necesidades personales de los trabajadores y trabajadoras en relación a su situación familiar y social.*

También en 1993 el feminismo sindical adquiere un empuje renovado en la UGT al aprobarse el I Plan de Acción Sindical para la Igualdad en la 4ª Conferencia de Mujeres previa al 36º Congreso Confederado (1994). Dicho Plan tenía sobre todo por objeto fomentar la participación interna de las mujeres en el sindicato y promover las estructuras específicas, pero también estipula que debe hacerse de la Negociación Colectiva un instrumento para lograr la igualdad, promueve las acciones positivas y se atiende específicamente a los problemas relacionados con la conciliación. En aquellos momentos la UGT estaba reivindicando, entre otros, la ampliación hasta dieciocho semanas del permiso de maternidad, la percepción del 100 % de las percepciones económicas durante la baja maternal, la prohibición de que éste sea motivo de despido, o el derecho a la reinserción automática al puesto de trabajo tras haber disfrutado de una excedencia de hasta tres años por atención al menor.

La presión y las propuestas sindicales en materia de conciliación comienzan a cristalizar en políticas más concretas primero a nivel internacional, en Europa, en primer lugar con la Directiva del año 96 del acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (hay que recordar que las dos grandes centrales sindicales españolas participaban ya en la Confederación Europea de Sindicatos). Esta directiva es particularmente importante porque equipara el disfrute de derechos parentales entre hombres y mujeres (en algunos Estados las titulares de los derechos por nacimiento de hijo o hija eran solo las mujeres). Posteriormente y, con especial relevancia también, habría que mencionar la Estrategia Europea del Empleo que nace del Tratado de Amsterdam en 1997 y que consagra la igualdad y el principio de prohibición de discriminación por razón de sexo. La igualdad de oportunidades aparece como uno de los cuatro ejes fundamentales en torno a los cuales se articularían las metas y objetivos. Habla en concreto de aplicar políticas de interrupción de la actividad profesional, de permiso parental y de trabajo a tiempo parcial, además de servicios de calidad

para el cuidado de niños¹⁵⁹. Es decir, el enfoque en esta materia tiene más que ver con medidas de conciliación que promuevan la incorporación de las mujeres al empleo, uno de los objetivos declarados, que con la reorganización del tiempo de vida y trabajo promovido sindicalmente para acabar con la división sexual del trabajo. Con todo, como decimos, fue un hito importante en el camino por la defensa de la necesidad de políticas de igualdad en el mercado laboral y de medidas de conciliación.

Estas iniciativas europeas posibilitaron la aprobación de la primera ley sobre la materia en España en 1999, con un Gobierno del Partido Popular, que transponía la Directiva del año 96. Se trataba de la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que reconoce en su exposición de motivos que la necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia*. Por *nueva realidad social* se refiere por supuesto a la incorporación de la mujer al trabajo y, tal como puede verse, se reconoce que este importante cambio no puede abordarse tan solo desde la óptica de las políticas de conciliación (si bien enmarca las posibles soluciones en el concepto de las 'políticas de familia', alejado conceptualmente de lo que después se llamará 'políticas de cuidados').

La nueva norma incorpora novedades en el marco estrictamente laboral, con modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. En concreto, reconoce dos derechos parentales: la reducción de jornada por guarda legal y la excedencia para cuidado de hijos menores. El feminismo sindical acoge las novedades, las difunde y las defiende en las empresas sabiendo al mismo tiempo que el ejercicio de estos derechos, si bien puede solventar situaciones concretas a muchas personas trabajadoras, también puede convertirse en una trampa. Pese a que el disfrute de estos derechos estaba reconocido

¹⁵⁹ Del Val Tena, Ángel Luis, "La política de empleo en la Unión Europea, de la Estrategia de Lisboa a la Estrategia 'Europa 2020'", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n°106, 2010, págs. 99-129.

también a los varones, la realidad de los estereotipos y los valores culturales se impone y son las mujeres quienes muy mayoritariamente se acogen a los nuevos derechos, casi exclusiva en el caso de las excedencias. Esta es una realidad que se prorroga año tras año y que lleva a las sindicalistas feministas a reclamar mejoras y, sobre todo, políticas con una visión más integral que, de verdad, sirvieran para remediar las discriminaciones. El concepto de la corresponsabilidad cobra cada vez mayor importancia como correlato necesario e imprescindible para que la conciliación sea compatible con la igualdad de mujeres y hombres. Y es que, según denuncian las organizaciones feministas y el feminismo sindical, de nada sirve un ordenamiento jurídico que reproduce la atribución tradicional de roles a hombres y mujeres. Y esto es lo que se estaba haciendo. *Desde 2000 las excedencias por cuidado de hijos corresponden casi exclusivamente a las madres trabajadoras, el permiso por maternidad/ paternidad, también, y de cada 100 personas que han tenido que abandonar el trabajo por cuestiones familiares, 93 eran mujeres, en el IV trimestre de 2004, denunciaba UGT en un comunicado en el año 2006.*

Ni que decir tiene que esta visión integral, que trata de equilibrar las políticas de conciliación con el objetivo de la igualdad real llega de la mano de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que, en lo que se refiere a la conciliación y entre otros elementos que se verán, reconoce por primera vez el permiso de paternidad. En CCOO se subraya la importancia de esta medida destacando en la guía *Conciliación y Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral editada en 2010 que es la medida legislativa más novedosa que protege y mejora la posición masculina frente al cuidado, contribuye al fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares y a la eliminación de los estereotipos tradicionales de género*. Lo cierto es que la norma en el artículo 14.8 ya incluye entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos *el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y de los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia*. Es decir, no se trata solo de poner en marcha medidas que faciliten la conciliación, sino de fomentar el reparto equilibrado de las mismas mediante incentivos para que los hombres se acojan también a ellas. Por supuesto, y en lo que respecta al permiso de paternidad, en la medida en que éste seguía siendo muy inferior al de la madre,

seguía estableciendo una corresponsabilidad muy limitada, por lo que en los años siguientes las organizaciones sindicales se unieron a las voces que clamaban por una equiparación de los permisos para ambos progenitores como medida clave de igualdad, un objetivo que no se ha logrado hasta la presente legislatura, con el *RDL De medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (2019)* que reconoce los permisos iguales e intransferibles por nacimiento desde enero de 2021.

Volviendo a la ley aprobada en 2007, junto con el permiso de paternidad hay que indicar que se incorporan mejoras en el permiso de maternidad, la reducción de jornada por guarda legal y en las excedencias voluntarias por cuidados, especialmente en lo que se refiere a la protección en el uso de estos derechos considerando las discriminaciones basadas en el ejercicio de los mismos como discriminaciones por razón de sexo.

Tanto estas novedades como, en general, el conjunto de esta norma y, sobre todo, la visión integral de la igualdad y la importancia que concede a la Negociación Colectiva para incluir acciones positivas en las empresas fueron muy aplaudidas por las centrales sindicales y las feministas sindicalistas. En Trabajadora se dedican varios artículos a la norma antes y después de su aprobación, entre ellas una extensa entrevista específica con la entonces responsable de la Secretaría de la Mujer, Carmen Bravo Sueskun, y el entonces Secretario de Acción Sindical, Ignacio Fernández-Toxo, dando cuenta de la centralidad e importancia que se le reconoce en el sindicato. Por su parte, el boletín *Crisálida* también hizo un seguimiento estrecho durante la fase de elaboración y aprobación. A las medidas de conciliación y corresponsabilidad que se incluyen en la norma se añaden los planes de igualdad que también prestarán atención especial a esta cuestión incorporando acuerdos adicionales adaptados a la realidad de cada empresa, como mejoras en los permisos, horarios flexibles, bolsas de horas, etc.

Si la Ley de Igualdad pone en gran parte las bases para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad y hacerlas compatibles con el mantenimiento del Empleo, la *Ley 39/2006 para la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia* que se desarrolló en virtud del Acuerdo de la mesa de diálogo social sobre la Acción Protectora a las Personas en Situación de Dependencias alcanzado por CCOO, UGT, CEOE, CEPYME y el Gobierno, en diciembre de 2005, es la otra pata

que complementa la acción estatal a la hora de hablar de los cuidados desde una visión integral. No hay que olvidar que no es solo la maternidad y la crianza lo que condiciona a las mujeres en su proyecto de vida y en su autonomía, sino que también en los casos de enfermedad, discapacidad o personas mayores en la familia los estereotipos imperantes les atribuyen la responsabilidad y los cuidados, y que además de medidas en el empleo se venía reclamando sindicalmente el desarrollo de políticas y servicios públicos. De ahí la importancia de esta norma, que por primera vez implica a los poderes públicos en la atención a la dependencia como un ámbito más del sistema de protección social del país. Por supuesto, la norma también fue saludada por el sindicalismo y, pese a sus limitaciones y lagunas, sobre todo en lo que se refiere a la dotación de recursos y a su articulación, constituyó un salto cualitativo importante al asumir el Estado por primera vez su responsabilidad en esta materia. En este sentido, se trata de una semilla sobre la que hacer crecer ese sistema integral de cuidados que hoy día se está reclamando desde los sindicatos y el movimiento feminista, sí, pero también desde instituciones y organismos internacionales. Cabe destacar que, junto al despliegue del sistema en sí, hay un aspecto que preocupa al sindicalismo desde un primer momento, y es la calidad del empleo de las y los profesionales que han de atender los cuidados y la dependencia. En 2007, en la revista de pensamiento de CCOO, Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, Pura García y Enrique Martín publican el artículo “La dimensión laboral del nuevo derecho a la atención a la dependencia: la calidad del empleo del sistema para la autonomía y la atención a la dependencia”¹⁶⁰ en el que indican que, además de un criterio de justicia social, constituye una garantía de la calidad el sistema:

Este nuevo derecho para la atención a las personas dependientes debe ser, en esencia, un derecho basado necesariamente en la prestación de servicios de cuidados y atención a las personas. Y para prestarlos es fundamental el concurso de profesionales debidamente cualificados y formados, de modo que la calidad de su empleo (entendida en un concepto amplio) determinará en gran medida la calidad del servicio y, por extensión, la calidad del derecho. Así, la calidad del empleo de los profesionales que presten los servicios se convierte en una variable necesaria (aunque, por sí misma, no suficiente) para asegurar la calidad del derecho.

¹⁶⁰ “La dimensión laboral del nuevo derecho a la atención a la dependencia: la calidad del empleo del sistema para la autonomía y la atención a la dependencia”, en *Sindicalismo, derechos laborales y derechos de ciudadanía*, Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, n°107, 2007.

Otra dimensión importante que se señala en este artículo y que ha sido también una de las variables valoradas desde el sindicalismo, es la capacidad del sector para generar empleo y, por tanto, reducir el paro. Es una visión compartida por otras instancias donde también se empieza a hablar de cuidados y a definir el sector como un “nicho” para el potencial crecimiento del empleo. No andaban desencaminados los cálculos de entonces, al menos en cuanto al volumen del sector: se hablaba del entorno de los 300.000 empleos y lo cierto es que, en el primer trimestre de 2023, la EPA refleja 273.476 personas trabajadoras en el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

No obstante, y pese a las expectativas generadas, la aplicación práctica de la norma se vio lastrada por diversos obstáculos, entre ellos, la crisis económica y las políticas de austeridad que desde 2008 estrangulaban la financiación, las diferencias territoriales, o el modelo de familia imperante en España, un modelo mediterráneo y asistencial en el que no siempre se valora la atención profesionalizada y, en ocasiones, son las propias familias las que siguen optando por el cuidado a cargo de las mujeres de las madres, hermanas, esposas, hijas... Tanto estos problemas como, sobre todo, las listas de espera generadas en los años siguientes han sido desde la aprobación de la norma materia de preocupación y seguimiento sindical. Sin embargo, ha tenido que transcurrir más de una década desde la aprobación de la ley para que finalmente se abordara en el Plan de Choque para reactivar la implantación del Sistema de Dependencia entre 2021 y 2023, que también surge del Diálogo Social con un acuerdo suscrito por CCOO, UGT, CEOE, CEPYME y el Ministerio de Derechos Sociales y que comprometía al gobierno central a incrementar la financiación estatal del Sistema de Dependencia en 600 millones de euros anuales acumulables en los ejercicios sucesivos, vinculando este incremento de transferencias a las Comunidades Autónomas al cumplimiento de una serie de estándares de calidad en la atención: reducción de la lista de espera, mejora de la calidad del empleo de los profesionales que atienden y cuidan a las personas dependientes, etc.

Como se ha visto, a lo largo de los 2000 se van componiendo diferentes piezas, cimientos de lo que sería el edificio normativo de un sistema de cuidados, concepto que también se comienza a utilizar en esa década. Sin embargo, no es hasta mediados de los 2010, una vez superada además la parte más dura de la crisis financiera, cuando se desarrolla una visión integral que los sitúa en el centro de un nuevo modelo social más inclusivo, integrador y sostenible.

Se trata de una idea que cristaliza a nivel internacional con el importante hito de la Agenda 2030, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que propugna una visión transformadora, un completo plan de acción hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental. En virtud de este acuerdo, los 193 Estados miembros de la ONU suscriben objetivos y metas orientados a las personas, el planeta y la prosperidad. A nivel internacional cala la conciencia de que nuestras sociedades se asoman a un escenario incierto, de transiciones y crisis climáticas, sociales, económicas y políticas, que es preciso abordar de manera proactiva para garantizar la paz, la justicia y el bienestar social. Al objetivo de la erradicación de la pobreza se une, en un escenario de desigualdades acrecentadas tras la crisis de 2008, la preocupación por el impacto del cambio climático, la digitalización o el envejecimiento de la población, asunto este último que tiene mucho que ver con una creciente necesidad de cuidados.

El propio concepto de «sostenibilidad», que atraviesa todo lo acordado, ya tiene mucho que ver con los cuidados y se encuentra dentro de lo que podríamos denominar como su campo léxico. Pero, además, dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, Igualdad de Género y empoderamiento de la Mujer, el objetivo 5.4 se refiere específicamente a ellos:

Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

La descripción del objetivo se refiere tanto a los cuidados formales como informales (“trabajo doméstico no remunerado”), pero es que además hace hincapié en *la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas*, es decir, es un llamamiento a la intervención y responsabilidad de los Estados en línea con los planteamientos que las feministas sindicalistas venían haciendo, tanto en España como fuera de nuestras fronteras. Desde su aprobación ha sido un punto de referencia al que de manera constante han recurrido las centrales sindicales en España para reivindicar mejoras; además de manifestar su apoyo a los ODS y de integrarlos en su trabajo sindical cotidiano, en sus intervenciones como organizaciones sociopolíticas.

Particularmente importante también para el acervo sindical es el trabajo realizado en los últimos años por la Organización Internacional del Trabajo (de la que los sindicatos son mandantes, junto con el empresariado y los Gobiernos). Ya en 2013 reconoce que el trabajo de cuidados no remunerado es trabajo y así debe ser contabilizado estadísticamente, pero además en su informe del año 2018 conceptualiza los cuidados, los no pagados y los pagados, y propone como hoja de ruta el llamado marco de las 5R para el trabajo de cuidados decente: *reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado; recompensar el trabajo de cuidados remunerado, promoviendo más trabajo y el trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del cuidado, y garantizar la representación, el diálogo social y la negociación colectiva de las trabajadoras y trabajadores del cuidado*. La calidad del trabajo aparece como un vector fundamental, particularmente cuando, tanto la experiencia sindical como los datos muestran que el sector de los cuidados que rudimentariamente se va construyendo en los Estados funciona como un espacio de segregación para las mujeres, que son la inmensa mayoría de las trabajadoras, perpetuando así la división sexual del trabajo en el empleo remunerado. Esta perpetuación va más allá de lo simbólico porque también implica peores condiciones materiales, siendo estos empleos los más precarizados y los que se caracterizan por tener los salarios más bajos. No en vano han sido protagonistas de una conflictividad creciente.

Así lo resume la propia OIT en su informe:

El marco de las cinco R es un enfoque de la política pública sensible a las cuestiones de género y basado en los derechos humanos, que crea un círculo virtuoso al mitigar las desigualdades relacionadas con los cuidados, encarar los obstáculos que impiden a las mujeres acceder a un trabajo remunerado y mejorar las condiciones de las cuidadoras y cuidadores no remunerados y de los trabajadores y trabajadoras del cuidado y, por extensión, de los beneficiarios de los cuidados.

También el movimiento feminista recoge esta corriente de pensamiento e integra la valorización de los cuidados en sus protestas y reivindicaciones, que en esos momentos están en plena explosión y auge en todo el mundo. Baste recordar que lema acordado en 2018 para la llamada ‘huelga feminista’, las movilizaciones y los paros fue el elocuente *Si nosotras paramos, se para el mundo*, haciendo alusión precisamente al papel fundamental de las mujeres en el sostenimiento de la vida. Así, más allá los paros laborales que convocaron las centrales sindicales a instancias del movimiento feminista, se invitaba a las mujeres a realizar una “huelga de cuidados” dejando estas responsabilidades a sus compañeros varones.

También en la Unión Europea se sigue avanzando a nivel legislativo, con la aprobación en 2019 de una Directiva de Conciliación que afianza, homogeniza y reconoce derechos a las personas trabajadoras en toda la Unión. Entre ellos, un permiso de cinco días para personas cuidadoras, el reconocimiento de las ausencias forzadas del trabajo por motivos de cuidados o un nuevo permiso parental. Inicialmente incorporada esta transposición en el proyecto de la llamada Ley de Familias, finalmente la transposición se ha aprobado en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por cierto, con gran controversia con las centrales sindicales: CCOO y UGT han reclamado desde el principio tanto por separado como en su acción unitaria que el permiso parental de las ocho semanas fuera remunerado. Consideran las centrales sindicales que, de lo contrario, la normativa europea no estará bien transpuesta y que, en todo caso, los permisos no remunerados son una trampa para las mujeres trabajadoras que no mejoran en nada las herramientas que ya tienen disponibles (excedencias, licencias...).

Volviendo a 2019, también en ese año tanto la secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO como las Secretarías de Mujeres e Igualdad de CCOO de Castilla y León, Castilla-La Mancha, Euskadi, Catalunya y las Federaciones de Servicios, Industria, Hábitat y Servicios a la Ciudadanía de CCOO, así como la Fundación Primero de Mayo de esta organización inician la participación en un proyecto europeo que aborda otra dimensión esencial de los cuidados: la participación de los hombres. Se trata del proyecto Men In Care (MiC), financiado por la Comisión Europea, que fue liderado por la UNED y que implicó a personas trabajadoras, sindicatos, empresas, Administraciones Públicas y familias en España, Alemania, Austria, Polonia, Eslovenia, Noruega e Islandia. Entre sus conclusiones, presentadas en 2022, destacaba precisamente la necesidad de impulsar fórmulas de conciliación que no implicaran recortes salariales para asegurar la participación de los varones. Al margen de sus resultados, el interés de la Comisión Europea en el proyecto es muestra de un planteamiento que se ha ido abriendo paso con el paso del tiempo y que merece la pena comentar y que no es otro que la necesidad de ampliar el foco para que las políticas sean integrales también en el sentido de estar efectivamente apelando a los hombres. El razonamiento que subyace es que, si bien las mujeres son, por razones obvias, protagonistas de las políticas de igualdad, ésta no pueden llevarse a cabo son el concurso y la participación de los hombres. En este sentido, la propia Organización de las Naciones

Unidas lanzó en 2020 la campaña HeforShe, en la que promovía la igualdad de género involucrando a los hombres y niños como agentes de cambio, animándoles a reivindicar también los derechos de las mujeres.

No obstante, 2020 es un año marcado sin duda por la irrupción de la pandemia que, con sus dramáticas consecuencias, terminó de dar el impulso definitivo para poner los cuidados en el primer plano de acción política. También, por supuesto, para el feminismo sindical, que además vivió muy de cerca las consecuencias de la precariedad para las trabajadoras del sector. Fueron declaradas trabajadoras esenciales y siguieron atendiendo, cuidando y trabajando en los momentos más duros de la crisis sanitaria, a menudo, viendo comprometida su seguridad. Las reclamaciones por su reconocimiento y, sobre todo, por la mejora de sus condiciones laborales, resultan ahora más acuciantes para las centrales sindicales, que también denuncian la falta de inversión y de asunción de responsabilidades respecto a las personas trabajadoras de las administraciones públicas que con frecuencia subcontratan el servicio sin procurar unas condiciones mínimas a las trabajadoras. A modo de ejemplo, las trabajadoras del sector de la Dependencia, que desde 2021 protagonizaron meses de lucha de la mano de CCOO para reclamar el cumplimiento del VII Convenio colectivo, algo que se obtuvo finalmente de los tribunales mediante una sentencia de la Audiencia Nacional¹⁶¹.

¹⁶¹ “La Audiencia Nacional da la razón a CCOO y reconoce el incremento salarial del 6,5% para las trabajadoras de la Dependencia”, comunicado de prensa, junio de 2022.

https://sanidad.ccoo.es/noticia:630435--La_Audiencia_Nacional_da_la_razon_a_CCOO_y_reconoce_el_incremento_salarial_del_6_5_para_las_trabajadoras_de_la_Dependencia&opc_id=843d1e59ad005f54815e12289263bc53



Concentración por la aplicación del Convenio de la Dependencia, fotografía de Javier Martín. (Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de CCOO).

Paralelamente a los conflictos laborales que surgieron, la crisis pandémica puso de manifiesto la vulnerabilidad e interdependencia como un hecho consustancial a las sociedades humanas y, tal como se aventuraba al principio, sitúa la centralidad del concepto en las propuestas para un nuevo contrato social para el siglo XXI. Desde el punto de vista del feminismo sindical, se vuelve a poner el foco en el conflicto trabajo-vida, en esta ocasión subrayando que, tras esa figura tradicional del *varón sustentador* siempre a disposición de las empresas, que puede alargar sus jornadas, que no enferma ni tiene responsabilidades con otras personas o en su casa, no hay sino una gran falacia. La vida está ahí y siempre habrá alguien, una mujer, que se ocupe de todo esto. Por tanto, un modelo laboral basado en esta figura falsa no solo es un modelo injusto, sino seguramente inviable, una gran mentira (salvo que se pretenda devolver a las mujeres a las casas).

Al haber forzado las costuras del sistema, la crisis pandémica favorece una nueva oleada de acción institucional, con iniciativas importantes. Entre ellas destaca la aprobación de la I Estrategia Europea de Cuidados en septiembre de 2022, que nace con el objetivo de *garantizar unos servicios asistenciales de calidad, asequibles y accesibles en toda la Unión Europea y mejorar la situación tanto de los cuidadores (profesionales o informales) como de los receptores de cuidados*. Es decir, establece una agenda para mejorar la situación tanto de quienes prestan cuidados como de quienes los reciben. Insta a reforzar el acceso

a unos servicios asistenciales accesibles, asequibles y de calidad, y a mejorar las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de las personas cuidadoras. CCOO se ha implicado de manera particular con la defensa de esta iniciativa europea, tomándola como referencia en sus propias políticas y referencias sindicales e, incluso, colaborando en una campaña de información y difusión de la estrategia con jornadas específicas en varias ciudades españolas.

En España, durante la crisis sanitaria se puso en pie el ‘Plan Me Cuida’, que recogía los derechos de adaptación y reducción de jornada de la ley ampliándolos para cubrir las circunstancias excepcionales que se produjeron en la pandemia. Pese a ser bien acogido por las centrales sindicales por cuanto daba herramientas ante una situación de emergencia, se puso de manifiesto cómo éste suponía, de nuevo, la vuelta de las mujeres al hogar. En este sentido, para el sindicalismo feminista y de clase fue una ocasión para reclamar de nuevo políticas más ambiciosas en materia de cuidados y de igualdad. Políticas que, sobre todo, no implicasen merma económica para las familias y, en particular para las mujeres.

El primer avance en este sentido fue el Plan Corresponsables, una ‘política semilla’ con la que se ha pretendido caminar hacia ese enfoque del cuidado como un derecho garantizado por el Estado desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres. Entre los objetivos concretos, la creación de bolsas de cuidado profesional para facilitar la conciliación de familias con hijas e hijos menores, el fomento del empleo y la certificación de la experiencia profesional de cuidado no formal.

El enfoque integral, con el objetivo declarado de elaborar una Estrategia Estatal de Cuidados, ha venido de la mano del Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres que, septiembre de 2021, convocaron una Mesa Asesora por los Cuidados formada por expertas feministas en materia de políticas de cuidados, agentes sociales y representantes institucionales. Con la participación activa del movimiento sindical y tras más de un año de trabajo conjunto se ha elaborado un Documento de bases por la Cuidados que no ha sido difundido en su versión definitiva hasta junio de 2023, pero que debería ser la base para la construcción de una política integral.

En paralelo, la reconstrucción económica tras las crisis pandémica ya tiene entre sus principios de ordenamiento este objetivo: el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia establece como política palanca la “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”, con la previsión de reformas y actuaciones inversoras importantes en universalización de la escolarización 0 a 3 años (componente 21), mejora del sistema de la Dependencia (componente 22), mejora y fortalecimiento del Sistema Nacional de Salud (componente 18), etc.

Precisamente este es el objetivo que viene reclamando públicamente CCOO. El sindicato, en la ponencia de su 12º Congreso Confederado celebrado en octubre de 2021, incluía un epígrafe denominado “Cambiar la actual orientación del trabajo de cuidados”, un epígrafe que, entre otras cosas, incidía en los obstáculos que la adscripción patriarcal de los cuidados supone para las mujeres en la participación laboral y, en general, para la igualdad en todos los ámbitos de la vida. De acuerdo con esta orientación, además de participar activamente en el trabajo institucional en la materia a través de la Secretaría Confederada de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, ha presentado una propuesta propia: *Propuesta de CCOO por un Pacto Integral y Estatal de Cuidados*. Presentada también a principios de 2023, llama a los partidos, las organizaciones y la sociedad en general a emprender una reflexión conjunta para desarrollar los cuidados como una nueva pata del Estado social, remediando una laguna histórica. En el documento se hace un diagnóstico de las carencias, así como de las figuras laborales implicadas en los cuidados y su situación laboral, y se propone interpretar el cuidado como un derecho subjetivo y definir jurídicamente qué es persona cuidadora. En definitiva y, según reza el propio documento:

Un cambio de modelo de cuidados desde la corresponsabilidad. La de todas las partes: el Estado, la sociedad, con mayor implicación de los hombres, y las empresas. Sin olvidar que prioritariamente corresponde a los poderes públicos, al Estado, que es quien debe ofrecer cobertura y garantías de accesibilidad y universalidad, en derechos y en servicios.

Finalmente, en este camino paralelo y de vasos comunicantes entre la acción sindical nacional e internacional es también muy reseñable y muestra del empuje del feminismo sindical la actividad de la Confederación Sindical Internacional (CSI). En el 5º Congreso Mundial de la CSI (2022) se identificó la economía del cuidado como una de las prioridades políticas fundamentales para hacer realidad nuestras demandas de un Nuevo Contrato Social, acelerando la igualdad de género en el mundo del tra-

bajo y construyendo una sociedad más justa e inclusiva. Ese mismo año 2022 publicó el informe *Implantar la economía del cuidado: sindicatos en acción en todo el mundo*, que presentaba seis estudios de caso que muestran los logros y victorias sindicales a nivel nacional en este ámbito. Finalmente, en los últimos años está promoviendo la celebración de un Día Internacional del Cuidado que cuenta con el apoyo de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), UNI Global Union, la Internacional de la Educación (EI), la Federación Internacional de Trabajadores/as del Hogar (FITH) y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO).

En definitiva, tanto a nivel nacional e internacional y pese a las dificultades de todo tipo que asolan el horizonte político, los cuidados son objeto de un nuevo empuje que, tal y como se ha visto a lo largo de estas páginas, terminará dando sus frutos.

3.5. Línea de tiempo. Bloque 3

FEMINISMO SINDICAL, FEMINISMO INSTITUCIONAL Y MOVIMIENTO FEMINISTA 1993-2023

- 1993. Conferencia confederal CCOO, sindicato de hombres y mujeres.
- 1995. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer ONU Beijing.
- 2004. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- 2007. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 2008. Creación del Ministerio de Igualdad.
- 2010. Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- 2011. Convenio de Estambul (Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica).
- 2012. Huelga General 29-M contra la reforma laboral unilateral del gobierno. Primera Huelga General europea 12-N contra las políticas de austeridad.
- 2014. Manifestación estatal contra la reforma anunciada de la Ley Orgánica 2/2010 (conocida como Tren de la Libertad).
- 2015. Manifestación estatal contra las violencias machistas 7N.

2017. Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
2018. La denominada Huelga Feminista 8M.
2019. RDL de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Desarrollo en los RD 901/2020 y 902/2020 (planes de igualdad y registro retributivo).
2020. Se recupera el Ministerio de Igualdad.
2021. 12º congreso CCOO: CCOO feminista en Estatutos. 43º congreso UGT: UGT Feminista en Programa de Acción.
2022. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. RDL 16/2022 de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.
2023. Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

3.6. Bibliografía

- ASAMBLEA DE MUJERES DE GRANADA: *Jornadas feministas estatales Granada. Treinta años después aquí y ahora*, Federación de Organizaciones feministas, 2010.
- BARREIRO, Belén: *Democracia y conflicto moral: la política del aborto en Italia y España*, Universidad Autónoma de Madrid, 1998.
- BRAVO SUESKUN, Carmen *et alii*: *Trabajadora. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007)*, Madrid, Fundación 1º de Mayo/ Secretaría Confederal de la Mujer, 2007.
- BORJA, Margarita: “El tren de la libertad. El Algoritmo. Crear nuevos relatos”, *Paradigma: revista universitaria de cultura*, 22 (2019), pp. 104-109.
- BOSCH, Esperanza (dir.): *El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2015.

- CALVO GALLEGO, Francisco Javier: “El tratamiento Por la Negociación Colectiva de la Violencia de Género”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 2 (2021). (Ejemplar dedicado a: La tutela sociolaboral de las víctimas de la violencia de género), pp. 39-120.
- CAMPS, Victoria: *Tiempo de Cuidados. Otra forma de estar en el mundo*, Arpa, Barcelona, 2021.
- CCOO: *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Ministerio de Igualdad, Madrid, 2021.
- CCOO: *Guía Sindical Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. Derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social*, Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 2010.
- DEL VAL TENA, Ángel Luis: «La política de empleo en la Unión Europea, de la Estrategia de Lisboa a la Estrategia «Europa 2020»», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 106 (2010), pp. 99-129.
- DIO BLEICHMAR, Emilce: “Cuando las gotas forman un torrente. El movimiento #MeToo”, *Aperturas psicoanalíticas: Revista de psicoanálisis*. 57, 2018.
- DOMINGO MORATALLA, A.: “Cuidado y responsabilidad: de Hans Jonas a Carol Gilligan”, *Pensamiento. Revista de Investigación e Información Filosófica*, 75 (283 S.Esp), pp.357-373.
- FERRER PÉREZ, Victoria A. y BOSCH FIOL, Esperanza: “El papel del movimiento feminista en la consideración social de la violencia contra las mujeres: el caso de España”, *Revista de Estudios Feministas Labrys*, 10 (2007).
- FRASER, Nancy: *Los talleres ocultos del capital. Un mapa para la izquierda*, Traficantes de Sueños, 2020.
- GODINHO DELGADO, Didice: *Sindicalismo latinoamericano y política de género*, Friedrich Ebert Stiftung, 2009.
- GÓMEZ URZÁIZ, Begoña: “La (injusta) historia de Carmita Wood, la primera víctima de «acoso sexual»», *Smoda/El País*, 11 de septiembre de 2018.
- INMARK: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*, Instituto de las Mujeres, Madrid, 2006.

- KAPLAN, Tenma: “El movimiento #MeToo y la larga marcha contra el acoso sexual en Estados Unidos”, *Ayer*, 119 (2020).
- MARUGÁN PINTOS, B.: “Acoso sexual, una expresión más de la violencia de género”, *Revista Cielo*, 9, 2019.
- “Análisis de los discursos del movimiento feminista contra las agresiones a las mujeres. Una mirada autoreflexiva”, Jornadas «Feminismo Es... y Será»: ponencias, mesas redondas y exposiciones, 2001, pp. 369-376.
- PÉREZ GUARDO, ROCÍO: «Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España», *Athenea Digital: revista de pensamiento y investigación social*, 12, 2 (2012).
- PERNAS, B., OLZA, J., ROMÁN, M. Y LIGERO, J.A.: *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*, Secretaría Confederada de la Mujer de CCOO, Madrid, 2000.
- PEPELKA SOSA SÁNCHEZ, R. y BRANDARIZ PROTELA, Tania: “Caracterización del #MeToo en España. Una aproximación a través del análisis de la prensa y su impacto en la ciudadanía”, *Monográfico: Retos de la era Covid desde una perspectiva feminista*, Universidad Complutense de Madrid, 2022.
- Proyecto ‘Men in Care’, *Transnational Analysis os Studies in Organizations*, 2021. <https://www.men-in-care.eu/es/>
- ROCA, B. y BERMÚDEZ FIGUEROA, E. (eds.): *Historias silenciadas. Las mujeres en el movimiento sindical desde 1960*, Los Libros de la Catarata, Madrid, 2018.
- ROMERO RÓDENAS, M^aJOSÉ y MORARU, GRATIELA: *Lecciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo*, Editorial Bormarzo, Albacete 2022.
- SELMA PÁEZ, Pablo R.: *La UGT de Sevilla en la Transición y la consolidación de la democracia, 1977-1996*, Universidad de Sevilla, 2017.
- SILVÁN, Eva, BRUNEL, Susana.: *La violencia contra las mujeres: derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género: Ley orgánica 1-2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género*, CCOO Confederación Sindical, 2013.

VALIENTE, Celia: “Políticas de igualdad para las mujeres en la España democrática: la regulación del acoso sexual en España», *Pobreza, necesidad y discriminación: II Simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza*, Madrid, Fundación Argentaria, 1996, pp. 201-232.

ÚBEDA DE TORRES, Amaya: «La política de empleo en la UE y la igualdad entre hombres y mujeres: un desafío al futuro de Europa», *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 15 (2003).

UGT: *Informe 100 años trabajando por la igualdad*, Marzo 2008.

UGT: “Esto no es un negocio”. *La precariedad laboral en los servicios externalizados de atención a la violencia de género*, 29 de noviembre de 2018.

https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_precariedad_servicios_externalizados_atencion_violencia_genero.pdf

Conclusiones



Conclusiones

A lo largo de estas páginas se ha elaborado un relato sobre la aportación del feminismo a la política de las centrales sindicales en España, centrado en las mayoritarias, CCOO y UGT, debido a su carácter de sindicatos más representativos, a necesidades de tiempo y espacio, aunque también se ha aludido a la actividad de otros sindicatos. El ámbito temporal es extremadamente amplio, puesto que comienza en el siglo XIX y concluye prácticamente en el año actual (2023). Esta larga duración es esencial para este análisis por dos razones principales. La primera es que el proceso de la industrialización cambió definitivamente las relaciones de género en el ámbito del trabajo, con la separación de los espacios donde se realizaban las labores remuneradas y el espacio donde se reproducía la fuerza de trabajo, se realizaban las tareas de cuidado y también otros trabajos, necesarios para la sociedad, pero no remunerados. Se trata, por lo tanto, de la separación de esferas entre el ámbito público, asociado a los varones, y el ámbito doméstico, asociado a las mujeres. En este nuevo entramado político-social, se problematiza el trabajo de las mujeres, entendido como empleo remunerado fuera del ámbito doméstico. Las dinámicas, discursos y normas legales que se desarrollan en esos momentos, tienen consecuencias hasta la actualidad, y además forman parte de los núcleos duros de las mentalidades que han dificultado el trabajo de legisladores/as democráticos, sindicalistas y feministas para alcanzar la igualdad real entre mujeres y varones.

Entre los argumentos que se pueden esgrimir para defender esta afirmación estarían, por ejemplo, el tema de las prohibiciones a las mujeres para trabajar en el interior de las minas, en turnos nocturnos y en distintas labores consideradas peligrosas, que en España estuvo vigente hasta los años 90 del siglo XX. Otro tema sería la discriminación salarial. A las mujeres siempre se las ha pagado menos aunque tuvieran la misma categoría o responsabilidad que sus compañeros y la brecha salarial se mantiene, pese a todas las iniciativas que se han llevado a cabo desde distintas instituciones hasta la actualidad. Lo que sí que parece que ha desaparecido en la actualidad es la idea del “salario familiar” que recibía el “ganapán”, quizá porque la precariedad actual obliga a que ambos miembros adultos de una unidad familiar aporten un salario para que esta pueda sobrevivir. Un tercer ejemplo sería el de las profesiones y sectores masculinizados y feminizados en función de estereotipos de género con orígenes en la división sexual del trabajo decimonónica.

La segunda razón que sustenta la cronología empleada ha sido la recuperación de una genealogía de trabajadoras y sindicalistas que han luchado por los derechos individuales y colectivos de sus compañeras y que pusieron las bases para todo lo que ha venido después. A lo largo de este estudio se han citado algunos nombres propios, no demasiados tampoco, porque la lucha por los derechos de las mujeres ha sido un trabajo colectivo y el objetivo era que las mujeres de todo tipo puedan reconocer y autoreconocerse en las luchas y reivindicaciones de las mujeres que las han precedido. De esta manera, en el primer tercio del siglo XX destacan las mujeres de UGT y CNT en un contexto muy complicado en la relación entre el feminismo y el sindicalismo. Posteriormente, tras la Guerra Civil y el inicio de la dictadura franquista, el problema radica en la represión de los sindicatos, entre otras represiones, las depuraciones, la limitación del trabajo extradoméstico de las mujeres y una legislación que no solo amparaba sino que incentivaba la dependencia de las mujeres respecto de los varones y, en el plano laboral, consagraba la división sexual del trabajo, la segregación y segmentación laboral, la brecha salarial y el salario familiar. El desarrollo del movimiento obrero en torno a las Comisiones Obreras en los años 60 volvió a poner en cuestión las reivindicaciones laborales básicas de los trabajadores. Las de las trabajadoras tardaron un poco más, puesto que empezaron a mencionarse en las plataformas reivindicativas ya en los años 70.

El fin del Franquismo y el inicio de la Transición sería el momento en el que confluyen el feminismo y el sindicalismo en su lucha contra la discriminación femenina y a favor de la igualdad legal y real entre varones y mujeres. A partir de estas fechas, sobre todo en los años 80 con la creación del Instituto de la Mujer, y la consolidación de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y del Departamento Confederal de la Mujer de UGT, se incrementa la cooperación y el trabajo para detectar los problemas concretos de las mujeres en el mercado laboral y la articulación de instrumentos para lograr su resolución.

En todo este recorrido las relaciones entre las feministas sindicalistas y sus propias organizaciones han sido complejas. Sin embargo, han evolucionado desde postulados de enfrentamiento, incomprensión o desconocimiento mutuo, hasta la asunción de los presupuestos feministas como comunes también para las centrales sindicales, siendo la defensa de la igualdad uno de los pilares del sindicalismo confederal patrio en la actualidad, así como la inclusión de reclamaciones sindicales básicas en la agenda feminista (acabar con la brecha salarial, con la precariedad laboral, con el acoso sexual, etc.)

En España fue también muy importante la influencia de los organismos internacionales y europeos para la implantación de normas que favorecieran la progresiva desaparición de las discriminaciones laborales en función del género. A través de los documentos se puede observar cómo los distintos conceptos han ido evolucionando. Se pasó de reivindicar el final de las discriminaciones legales y las categorías femeninas, a defender la igualdad de trato en el empleo, la igualdad de oportunidades y las acciones positivas, para llegar a la transversalidad, la lucha contra la violencia de género y la brecha salarial, la defensa de la corresponsabilidad y la implantación de planes de igualdad en las empresas.

Dentro de la gran variedad de partidos políticos progresistas y sindicatos, ha sido la herencia universalista de la Ilustración, con toda su complejidad, la que ha posibilitado que las feministas de doble militancia hayan podido ir trabajando para que se fueran incluyendo en la agenda sindical las reivindicaciones consideradas específicamente femeninas, aunque estas sean fundamentales para el avance de toda la sociedad, y, correlativamente, introduciendo las reclamaciones laborales en la movilización feminista. Las relaciones entre las feministas sindicalistas y el movimiento feminista organizado ha sido también determinante para el intercambio de conceptos, estrategias y masa humana que presionara a las administraciones para modificar legislaciones discriminatorias mediante la creación de organismos específicos de igualdad, políticas y legislación igualitaria y presupuestos dedicados a hacerlas efectivas.

De manera más concreta, podemos señalar como conclusiones los siguientes puntos:

- El Movimiento sindical y el movimiento feminista han colaborado a lo largo de la historia, con momentos de encuentros y desencuentros, pero tendiendo a la confluencia en sus postulados, movilizaciones unitarias y objetivos. A lo largo del estudio se ha podido comprobar cómo, en la medida en que el sindicalismo de clase es un movimiento progresista, el horizonte de la igualdad ha estado desde sus inicios presente en el ideario sindical. Pese a que en los albores del siglo XX predominaba aún en la mentalidad y la organización sindical el paradigma del varón obrero ganador de pan, las feministas sindicalistas se han ido abriendo camino en las estructuras y en el discurso sindical hasta el punto de que las mujeres son protagonistas en

los conflictos sindicales actuales y las principales centrales sindicales se proclaman feministas. Incluso, como en el caso de CCOO, han incluido este principio de forma explícita en sus estatutos. En este camino de influencias mutuas y confluencia no son ajenas las estructuras sindicales de los sindicatos (secretarías o departamentos de Mujer), que han actuado históricamente como “puentes” entre el movimiento feminista y el movimiento sindical.

- Esta inclusión de las demandas específicas de las mujeres para la igualdad laboral y social, y por tanto, feministas, en las centrales sindicales objeto de estudio, se ha acompañado del crecimiento imparable de la afiliación de mujeres, a pesar de su peor situación laboral y por tanto económica, y de su aumento progresivo, no sin resistencias internas, a la participación en los órganos de decisión y liderazgo sindicales. Este progreso hacia lo público, interrumpido durante la dictadura franquista, queda reflejado en su pronta incorporación a la lucha obrera y democrática clandestina, pese a barreras de clase y de género, y, una vez recuperada la democracia, a la lucha sindical. Las sindicalistas han avanzado sustantivamente, y con ellas, el conjunto de las mujeres, hacia mayores cuotas de participación en el orden de lo político y de la representatividad, sin que hayan conocido retrocesos. Así, por ejemplo, CCOO ha pasado del 17 por ciento de afiliación de mujeres en su I Congreso confederal (1978) al 47 por ciento en 2022, y UGT, del 27 por ciento de afiliadas en 1997, primera fecha de la que disponen datos, al 41,5 por ciento actual. En presencia en los principales órganos de dirección, si bien es cierto que no hay ninguna mujer secretaria general, sí que han progresado desde posiciones minoritarias en las ejecutivas confederales y han alcanzado porcentajes de paridad o presencia equilibrada. CCOO ha pasado del 7 por ciento de presencia de mujeres en el máximo órgano ejecutivo sindical en el I Congreso confederal al 50 por ciento del último, el XII Congreso, y UGT, desde el 9 por ciento de 1995 hasta el 43,7 por ciento actual. Porque el sindicalismo empodera a las sindicalistas como sujeto colectivo y contribuye al empoderamiento económico de todas las mujeres.
- La adopción de normativa y legislación igualitaria, se ha dicho y demostrado, depende de la voluntad política, del compromiso y cercanía del gobierno de turno con los

objetivos de igualdad efectiva y con el propio movimiento feminista. Ha quedado patente en el recorrido de estas últimas décadas, puesto que los principales avances en legislación, normativa y políticas gubernamentales, así como aumento presupuestario para su desarrollo ha tenido lugar durante gobiernos de signo progresista: la creación del Instituto de la Mujer, de la secretaría de Estado de Igualdad y del ministerio de Igualdad; la puesta en marcha de planes de igualdad efectiva entre mujeres y hombres con participación y consensos, o las leyes emblemáticas como la LO de Medidas integrales contra la violencia de género, la LO para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la LO de salud sexual y reproductiva y de interrupción voluntaria del embarazo, o la LO de garantía integral de la libertad sexual, por citar las principales. Por contra, la degradación administrativa, política y financiera de los organismos de igualdad y los recortes presupuestarios de las partidas dedicadas a la promoción de la igualdad con gobiernos de signo conservador es una evidencia contrastada.

- Las feministas sindicalistas han mantenido una posición complicada y, a veces incomprendida, al ser consideradas demasiado sindicalistas en los entornos feministas y demasiado feministas en los entornos sindicales. En este sentido, la labor y el empeño de muchas de ellas pasa por tender puentes, articular alianzas desde el consenso y el respeto mutuo y establecer diálogos entre ambos movimientos. Emplean en sus análisis las categorías de género y clase, de manera que, como se apuntaba, en el ámbito feminista subrayan y han subrayado la importancia del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo o de la brecha salarial y, en general, de la independencia económica de las mujeres, así como de sus derechos laborales y económicos al tratar otros asuntos, como la violencia de género. En el ámbito sindical han incorporado la perspectiva de género como un eje transversal de la negociación colectiva, como se puede comprobar entre otros en el hecho de que sea un elemento cada vez más presente en los sucesivos AENCs. También hoy se incorpora la perspectiva de género a otras materias sindicales centrales para las organizaciones, como la salud laboral o las políticas de protección social.

- Desde las centrales sindicales en España se ha contribuido al conjunto de los avances legislativos y normativos en materia de igualdad, tanto en España como a nivel internacional, con instrumentos muy relevantes como los convenios de la OIT. La contribución sindical ha sido fundamental en aportar propuestas para la elaboración de las leyes en sus apartados de repercusión en las relaciones laborales, como además mandata la Constitución que, en muchos casos, son resultado del Diálogo Social. Unas pocas muestras ejemplifican este aporte fundamental: el empuje de décadas de las sindicalistas por adoptar medidas y planes de igualdad en las empresas; porque todas las empresas deban contar con protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; por incorporar la perspectiva de género a la salud laboral y la prevención de riesgos laborales, y, finalmente, por avanzar en la corresponsabilidad social ante necesidades de cuidado de familiares y menores mediante permisos de trabajo retribuido y otras fórmulas.
- La influencia del ámbito internacional ha sido determinante para situar objetivos en la agenda de las centrales sindicales y del movimiento feminista y para lograr avances legislativos en igualdad en nuestro país. Esto se comprueba especialmente en las directivas europeas que han obligado a los Estados a legislar en materia antidiscriminatoria o de conciliación, pero también de manera particular en el caso de las conferencias promovidas por la ONU. Paralelamente, la política y la acción sindical se ha internacionalizado en el último tramo del periodo estudiado, especialmente a través de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), permitiendo encauzar las reivindicaciones a varios niveles, también en el caso de las que tienen que ver con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Históricamente, en el ámbito laboral, se evoluciona desde el concepto del proteccionismo que excluye a las mujeres de distintos sectores para “proteger” su salud, hasta el desarrollo de una legislación de salud laboral para el conjunto de trabajadores y trabajadoras, con una normativa específica para proteger la salud de la mujer embarazada.
- También en el ámbito laboral destaca el protagonismo que la negociación colectiva y la implantación de planes de igualdad en las empresas han tenido y están teniendo

para reducir las discriminaciones laborales de las mujeres y apostar también por la corresponsabilidad. Hay que recordar que éstos se encuentran en estos momentos en plena expansión: durante el primer año de aplicación del Real Decreto 901/2020 se registraron un número mayor de planes que los catorce años anteriores.

- El feminismo sindical ha trabajado históricamente y trabaja por la dignificación de las condiciones laborales. Esta es su tarea principal. Para las sindicalistas no basta con empujar para la consecución de normativa, hay que informar y sensibilizar para que la población trabajadora conozca sus derechos y los ejerza, para detectar vacíos y carencias y corregirlos, hay que realizar ajustes y mejoras mediante la negociación colectiva. Este trabajo requiere la plena implicación del activo sindical. En el caso de la lucha por la igualdad efectiva en el ámbito laboral la principal herramienta del feminismo sindical es la potencialidad de la negociación colectiva para corregir desigualdades y, en especial, con un instrumento fundamental como son las medidas y los planes de igualdad. Es un intenso trabajo sindical especializado, que sin embargo puede implicar que la igualdad sea por fin efectiva para las mujeres trabajadoras en sus centros de trabajo y que se eliminen las discriminaciones indirectas que se detecten en cada caso. Otra tarea principal del sindicalismo es trabajar para mejorar las condiciones de las más precarias, una tarea nunca abandonada, que requiere análisis, propuestas correctoras y visibilización de sectores feminizados y precarizados, entre ellos, por destacar algunos, las empleadas del hogar, las auxiliares de ayuda a domicilio, las gerocultoras, las monitoras escolares, las temporeras agrícolas, etc.
- Las feministas sindicalistas se han sentido interpeladas por las cuestiones que en el feminismo están más directamente relacionadas con el plano económico o laboral, como el acceso y las condiciones en el empleo o la brecha salarial, pero también por otros asuntos centrales, como la violencia de género o los derechos sexuales y reproductivos. Porque las sindicalistas han estado siempre presentes, involucrando al conjunto de la organización, en las principales movilizaciones feministas unitarias: por los derechos y las libertades democráticas, por el derecho al divorcio, a la interrupción voluntaria del embarazo, contra las violencias machistas, por la redistribución de los cuidados, por

los servicios públicos, por las pensiones justas sin brecha de género, por la introducción de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Estado, etc.

- Precisamente uno de los rasgos del feminismo sindical ha sido su implicación, apoyo y trabajo respecto de luchas transversales del feminismo, más allá de las estrictamente sindicales o más relacionadas con el mundo del trabajo. En este ámbito destacan especialmente la lucha contra la violencia de género o por el reconocimiento y avance en los derechos sexuales y reproductivos, que se analizan en este estudio. Se comprueba cómo el feminismo sindical estuvo en la gestación de los primeros 25N en España, participó activamente en la elaboración y posterior evaluación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en las protestas del 7N y el Pacto de Estado contra la Violencia de Género o los diferentes hitos legislativos y de movilización relacionados con el aborto y los derechos sexuales y reproductivos.
- Mención aparte merece la importancia de las organizaciones sindicales para el reconocimiento del acoso sexual como una manifestación más de las violencias machistas así como su labor en los centros de trabajo. Se comprueba cómo el sindicalismo es la parte del movimiento feminista más concienciado y beligerante ante el acoso sexual, liderando las iniciativas sociopolíticas al respecto.
- En el periodo de tiempo analizado se constata que, pese a que en líneas generales el avance es positivo, no estamos ante una progresión lineal. Se muestra que se trata de cambios complejos y profundos que se topan con no pocos obstáculos y patrones culturales muy establecidos y que también pueden sufrir retrocesos, como de hecho sucede con el Código Civil y las mujeres durante el Franquismo. Una vez recuperados derechos básicos para la autonomía de las mujeres, en un proceso que se prolongó durante años, los postulados de la segunda ola del feminismo al establecer que “lo personal es político” permiten constatar cómo el patriarcado atraviesa la vida de las mujeres, desde lo más particular a lo más general. Así, cuestionar el orden sexual, plantear la autonomía sobre el propio cuerpo, revisar el reparto de roles en la familia, reclamarse las mujeres como sujetos plenos de derechos al margen de la supuesta autoridad del varón encuentra innumerables resistencias.

- Los cambios profundos que se promueven desde el feminismo están impulsando replanteamientos completos del conjunto del orden social, por ejemplo, a la hora de analizar la relación entre el trabajo y la vida o lo que en el feminismo se ha conceptualizado como el trabajo productivo frente al trabajo reproductivo. En este sentido emergen nuevas propuestas que hablan de un nuevo contrato social en el que los cuidados deberían tener un lugar central y desarrollarse como una más de las vertientes del Estado Social.

En este sentido, las grandes centrales sindicales han tenido un papel protagonista en la defensa de los derechos democráticos, para mujeres y varones, con el apoyo a las legislaciones sobre derechos civiles y reproductivos de las mujeres, la demanda de la función social de la maternidad y la paternidad, y la lucha contra el acoso sexual en los centros de trabajo y la violencia de género en la sociedad. En la actualidad, gracias a la lucha de las mujeres feministas se han alcanzado unas condiciones para la conciliación del trabajo con la vida familiar que es un valor para todos los trabajadores y las trabajadoras y redundan en beneficio de toda la sociedad.

El proceso de asunción de los valores feministas en las centrales sindicales ha sido largo y fructífero para la consecución de la igualdad real entre mujeres y varones.

Feminismo sindical, feminismo institucional y movimiento feminista se influyen y confluyen, y con sus aciertos avanza la ciudadanía en sus derechos, en igualdad efectiva entre mujeres y hombres y justicia social; mejora la convivencia; aumenta la cohesión social y el bienestar; denuncia las vulneraciones de las mujeres de otras zonas del mundo y afianza la paz. Así lo resume el ODS 5 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, que afirma: *La igualdad de género no es solo un derecho humano, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.*

Anexos



Anexos

1. Glosario terminológico

Acción positiva

Son aquellas medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer (*Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ONU*).

Acoso sexual y Acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

(Art. 7. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Brecha salarial de género

Es la diferencia que se produce entre los ingresos salariales brutos medios de hombres y mujeres por trabajos de igual valor. Se basa en los salarios pagados directamente a las personas asalariadas antes de deducir el impuesto sobre la renta y las cotizaciones a la seguridad social. Puede calcularse en base a la ganancia media por hora, o, lo que resulta más realista, a las ganancias medias anuales. Este último cálculo permite abordar en la brecha el impacto de factores causantes debidos a obstáculos por razón de sexo-género que caracterizan las carreras profesionales de las mujeres y que se dan a priori del puesto de trabajo concreto en que se ubique la trabajadora (segregación horizontal, vertical, precariedad laboral, carreras discontinuas, impacto en la brecha de la adscripción patriarcal a los cuidados, etc.).

Convenio Colectivo

Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores/trabajadoras y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

Obligan a todos los empresarios y trabajadoras/trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

(Art. 82 Estatuto de los Trabajadores).

Conciliación de la vida Laboral y Familiar

Conciliación en sentido estricto, se refiere a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. En un sentido amplio, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal. También se denomina equilibrio vida laboral-vida familiar.

Corresponsabilidad

La corresponsabilidad va más allá de la conciliación. El significado de la corresponsabilidad entraña aumentar la implicación de personas, agencias e instituciones en el reparto o redistribución de las responsabilidades domésticas y familiares, para que no sigan recayendo en exclusiva o mayoritariamente en las mujeres: hablamos de corresponsabilidad del Estado, empresarial, social, masculina.

Diálogo Social

El diálogo social abarca todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, las organizaciones empresariales y representantes de los trabajadores y trabajadoras respecto de temas de interés común relativos a la política económica y social. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno actúa en calidad de parte oficial en el diálogo, o de una relación bipartita

exclusiva entre el personal y la dirección (o entre los sindicatos y las organizaciones empresariales), con o sin la participación indirecta del gobierno. La concertación puede ser informal o institucionalizada, y a menudo es una combinación de las dos. Puede tener lugar en el plano nacional, regional o de la empresa. Puede ser interprofesional, sectorial o una combinación de ambos. El objetivo fundamental del diálogo social es promover el consenso y la participación democrática entre las principales partes interesadas del mundo del trabajo.

(ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, OIT).

Discriminación por sexo

Discriminar es hacer una distinción que conlleve un trato desfavorable entre personas de situaciones comparables; es decir, es tratar de manera desigual a personas iguales en derechos. Distintas circunstancias personales y sociales pueden ser causa de discriminación (por razón de raza, sexo, religión, opinión, etc.). La discriminación puede ser *de jure*, lo que indica la existencia de discriminación en algún aspecto de la ley, o *de facto*, que subsiste en los hechos o en la práctica.

Discriminación directa

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

(Art. 6. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Discriminación indirecta

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

(Art. 6. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Empoderamiento

Proceso por el que las mujeres, individual y colectivamente, desarrollan y refuerzan las capacidades personales y colectivas a fin de participar activamente en la toma de decisiones sobre la propia vida y la de la comunidad en términos económicos, políticos o sociales.

(ONU Mujeres).

Género

El término ‘género’ se refiere a las diferencias y relaciones sociales entre los varones y las mujeres, que varían ampliamente entre las sociedades y culturas y cambian con el transcurso del tiempo. Este término no reemplaza al vocablo «sexo», que alude exclusivamente a las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer y que no cambian. Por ejemplo, los datos estadísticos se desglosan por sexo. El término «género», en cambio, se emplea para analizar los roles, las responsabilidades, los obstáculos, las posibilidades y las necesidades de las mujeres y de los varones en todas las áreas y en cualquier contexto social dado.

(ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, OIT).

Ideología de la domesticidad

Conjunto de creencias y discursos sociales dirigidos a implantar el ideal de la domesticidad como esencia de la femineidad. Consecuencia de la hegemonía de una cultura patriarcal y su dispositivo principal, la división sexual del trabajo, este ideal se afianza en el siglo XIX, implantándose mediante la socialización diferencial entre mujeres y hombres. Sobre la premisa de la profunda y complementaria diferencia sexual entre ambos sexos se estipula la maternidad, los cuidados familiares y todas las funciones vinculadas al rol doméstico como función principal de las mujeres, apartándolas de la vida pública y profesional y segregándolas al ámbito del hogar; mediante la imagen ejemplar del “ángel del hogar” que, olvidándose de sí, vela por el bienestar de la familia, menores, mayores y adultos varones incluidos.

Igualdad de género

Ejercicio, en todos los aspectos de la vida, de los mismos derechos humanos, las mismas oportunidades y el mismo trato por parte de las personas de uno y otro sexo, independientemente de su edad. Se parte del principio de que los derechos,

las responsabilidades, la situación social y el acceso a los recursos de las personas no deben estar supeditados al hecho de ser varón o ser mujer. No obstante, no significa que los hombres y las mujeres sean lo mismo o deban convertirse en lo mismo, ni que todas las medidas del mercado de trabajo deban concluir en los mismos resultados. La igualdad por lo que respecta al género supone que todas las personas de uno y otro sexo son libres de desarrollar sus capacidades y elegir sus opciones sin limitaciones impuestas por estereotipos acerca de los papeles de un sexo o del otro o de las características de los hombres y de las mujeres.

(ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, OIT).

Impacto de género

Diagnóstico y análisis de los resultados de las normas y políticas públicas en relación a las mujeres y los hombres de forma separada y con respecto a sus características específicas en cuanto a actividades, situación, necesidades, acceso y control, así como a su acceso a condiciones ventajosas y a los niveles de adopción de decisiones. El objetivo es identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

Negociación Colectiva

Escenario de regulación de las condiciones de trabajo y de garantía de los derechos fundamentales de las personas que trabajan en una empresa mediante la negociación entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y las trabajadoras. La negociación colectiva es un elemento clave en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Patriarcado

Surgido en el feminismo de los años 70, con este concepto las teóricas feministas comienzan a nombrar el sistema de dominación que establece socialmente la supremacía masculina y que, sustentándose en una ideología hegemónica, determina la subordinación y dependencia de las mujeres respecto de los hombres. Corresponde a Kate Millet, en su obra *Política Sexual* (1969), adelantar una definición de *patriarcado*: una *política sexual*, entendiendo política en sentido amplio, como un *conjunto de estrategias para mantener un sistema*, ejercida genéricamente por el colectivo de varones sobre el colectivo de mujeres con el fin de mantener una relación de dominio.

Perspectiva de género

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de hombres y mujeres. La integración de la perspectiva de género no es un objetivo en sí mismo, sino un medio para conseguir la igualdad de género. Las estrategias de integración del género y las intervenciones especiales para promover la igualdad entre la mujer y el hombre se complementan.

(ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, OIT).

Plan de igualdad

En sentido general, conjunto de acciones y estrategias destinadas a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los estereotipos, las actitudes y los obstáculos en cualquier ámbito. Los planes de igualdad de las empresas se definen, en la legislación española, como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

(Art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Precariedad laboral

La precariedad laboral se caracteriza por una combinación de factores: el trabajo de duración determinada o temporal, no sujeto a negociación colectiva, con menores prestaciones o disposiciones en materia de seguridad social o sin ellas, de bajos ingresos. En todo el mundo, las mujeres suelen estar en una situación laboral precaria más frecuentemente que los hombres.

(ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, OIT).

Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

Un protocolo es un conjunto de reglas, una hoja de ruta de actuaciones o un procedimiento preestablecido para actuar colectivamente en base a un suceso en el que se establecen los pasos a seguir, por quién, cómo y para qué, hasta el desenlace o la finalización de la secuencia temporal. En el caso de los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la normativa mandata que todas las empresas, independientemente de su tamaño, así como las administraciones públicas, dispongan de medidas negociadas con la representación sindical dirigidas a la prevención y actuación en ambos tipos de acoso, que puedan dar cauce a las denuncias que se presenten con garantías.

Protección a la maternidad

Conjunto de derechos laborales ligados a la maternidad, pueden citarse: licencia de maternidad: derecho de la madre a gozar de un período de descanso en relación con el parto, adopción o acogimiento, así como un período de lactancia; atención médica, prestación económica, protección de su salud d laboral durante el embarazo y período de lactancia, protección ante discriminación por razón de maternidad.

Sexo

Es corriente referirse a las marcas sexuales como las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Éstas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.

Sexismo

Consideración de que un sexo es inferior al otro. Puede manifestarse como una actitud o como un conjunto de creencias y genera la discriminación. A lo largo de la Historia, el sexo considerado inferior ha sido el femenino, lo que está en la raíz de la discriminación que sufren las mujeres.

Sororidad

Es una forma de denominar el reconocimiento, las redes de apoyo y respeto mutuo entre las mujeres. Alternativa a la fraternidad cuya construcción histórica remite a la hermandad que se fragua entre varones cuando conviven en escenarios masculinos (deportes, guerras o entrenamientos militares, competiciones...), la sororidad ha sido definida por Marcela Lagarde como *la*

amistad entre mujeres diferentes y pares, cómplices que se proponen trabajar, crear y convencer, que se encuentran y reconocen en el feminismo.

Trabajo de cuidados

El trabajo de cuidados comprende dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar. El trabajo de cuidados no remunerado consiste en la prestación de cuidados por parte de cuidadoras y cuidadores no remunerados sin recibir una retribución económica a cambio. La prestación de cuidados no remunerada se considera un trabajo, por lo que es una dimensión fundamental del mundo del trabajo.

(El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, OIT).

Transversalidad de género

Incorporación de la meta de la igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles, en todas sus fases, involucrando a los agentes implicados y utilizando los recursos asignados ordinariamente. Es decir, que el objetivo que lograr la igualdad de género impregne todas y cada una de las acciones de las políticas públicas o de una organización.

Violencia contra las mujeres

Por “violencia contra las mujeres” se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.

(Art. 3a, Convenio de Estambul).

Violencia de género

Por «violencia contra la mujer por razones de género» se entenderá toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

(Art. 3d, Convenio de Estambul).

2. Glosario de siglas y acrónimos

ACAI. Asociación de Clínicas Autorizadas par la Interrupción del Embarazo.

AENC. Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

AUPEPM. Asociación Universitaria Para el Estudio de los Problemas de la Mujer. Universidad Autónoma de Madrid.

CCAA. Comunidades Autónomas.

CEOE. Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

CEPYME. Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

CEEP. Centro Europeo de Empresarios y Empresas de Servicios Públicos.

CES. Confederación Europea de Sindicatos.

CES. Consejo Económico y Social

CIG. La Confederación Intersindical Galega.

CGT. Confederación General del Trabajo.

CNT. Confederación Nacional del Trabajo.

CSIF. Central Sindical Independiente y de Funcionarios.

CTA. Central de Trabajadores de la Argentina.

CCOO. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

COS. Coordinadora Obra Sindical.

CUT. Central Unitaria de Trabajadores.

CEDAW. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

CSI. Confederación Sindical Internacional.

CSW. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

C190. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

DGB. Deutscher Gewerkschaftsbund; Federación Alemana de Sindicatos.

DM. Departamento de la Mujer de UGT.

EI. Education International / Internacional de Educación.

EPA. Encuesta de Población Activa.

ERTEs. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo.

ETTs. Empresas de Trabajo Temporal.

ELA-STV. Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos.

ECOSOC. Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

EIGE. Instituto Europeo de Igualdad de Género.

FITH. Federación Internacional de Trabajadores/as del Hogar.

FLM. Frente de Liberación de la Mujer.

FNV. Federatie Nederlandse Vakbeweging; Federación de Sindicatos Holandeses.

FOGASA. Fondo de Garantía Salarial.

FOREM. Fundación formación y empleo.

HG. Huelgas Generales.

HOAC. Hermandad Obrera de Acción Católica.

IMAC. Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

INEM. Instituto Nacional de Empleo.

Intersindical-CSC. Intersindical-Confederación Sindical Catalana.

ISP. Internacional de Servicios Públicos.

IVE. Interrupción voluntaria del embarazo.

JOC. Juventud Obrera Católica.

LAMBROA. Colectivo feminista autónomo.

LAB. Langile Abertzaleen Batzordeak - Comisiones de Obreros Abertzales.

LCR. Liga Comunista Revolucionaria.

LGTBI. Lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales.

LO. Confederación Noruega de Sinicatos.

LOIEMH. Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

MC. Movimiento Comunista.

MDM/MLM. Movimiento Democrático de Mujeres/Movimiento de Liberación de la Mujer.

NDWA. National Domestic Workers Alliance; Alianza Nacional de Trabajadoras Domésticas.

ODS. Objetivos de Desarrollo Sostenible.

OMS. Organización Mundial de la Salud.

ONG. Organización no gubernamental.

ONU. Organización de las Naciones Unidas.

OIT. Organización Internacional del Trabajo.

PCE. Partido Comunista de España.

PEIEMH. Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

PIOM. Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres.

PP. Partido Popular.

PSOE. Partido Socialista Obrero Español.

RDL. Real Decreto-Ley.

REGCON. Registro de convenios y acuerdos colectivos.

SAAD. Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

SCM. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

SIME. Sindicato de Empleados Públicos.

SM. Secretarías de la Mujer de CCOO.

SMI. Salario Mínimo Interprofesional.

TUC. Trade Union Congress; Congreso de los Sindicatos Británicos.

TVE. Televisión Española.

PIOM. Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres

PTE. Partido del Trabajo de España.

UGT. Unión General de Trabajadores y Trabajadoras.

UNICE. Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empresarios de Europa.

USO. Unión Sindical Obrera.

WIEGO. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing / Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando.

