

REVISTA DE DERECHO SOCIAL

SEPARATAS

Feminismo sindical. Una mirada desde CCOO.

Carolina Vidal López y Begoña Marugán Pintos

FEMINISMO SINDICAL. UNA MIRADA DESDE CCOO

Carolina Vidal López

Secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Begoña Marugán Pintos

Adjunta de la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

1. Visibilizar un hecho manifiesto. 2. Las mujeres como sindicalistas. 3. Políticas de igualdad seguidas en la acción sindical. 3.1. Diferentes etapas de la negociación colectiva en la lucha por la igualdad. 3.2. Cuidados, acoso sexual y encuentros de feminismo sindical.

«Las mujeres permanecen, en gran medida, en esa “zona gris» de la memoria colectiva, cuesta que afloren sus acciones, como sujetos autónomos, y su protagonismo habitualmente suele rayar en los “olvidos»¹.

Se podría hacer todo un tratado de feminismo sindical, sin embargo, a modo de breve aportación a una temática tan interesante y poco tratada, en las páginas que siguen se va a desglosar una aproximación a esta cuestión en el sindicato CCOO. En primer lugar se pasará a matizar la novedad de este tratamiento para pasar, posteriormente, a entrar en materia.

Hablar de feminismo sindical supone abordar la cuestión desde una doble vertiente, por un lado, a partir de la presencia de las mujeres en la estructura organizativa y, por otro, observando las políticas seguidas por esta organización tanto en lo relativo a las propuestas y reivindicaciones realizadas en la negociación colectiva y el diálogo social como en la defensa jurídica.

1. VISIBILIZAR UN HECHO MANIFIESTO

En el ámbito académico han llamado la atención los últimos encuentros de Feminismo Sindical realizados por la Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO como si de una novedad se tratara. Ciertamente es que, en el contexto de revalorización del feminismo surgido a raíz de los exitosos 8 de marzo de 2018 y 2019 con las huelgas de mujeres, estos encuentros se han publicitado bajo la etiqueta de “feminismo sindical”. Una etiqueta e incluso un formato nuevo que llevaría a la errónea idea de que la reivindicación feminista

¹ BORRELL, M. (2002), “Mujeres, Trabajo y Sindicalismo en Cataluña (1939 1978). Militancia sindical y fuentes orales”, en VVAA, *Un acercamiento a los estudios de género. II Encuentro de Mujeres Sindicalistas de CCOO*, Valencia, Germania.

en CCOO ha nacido tras la inclusión, el 23 de octubre de 2021, en el 12º Congreso Confederal de CCOO, del feminismo dentro de unos principios estatutarios al afirmar que:

“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”. (Estatutos Confederales, C.S. de CCOO)

Es erróneo llegar a esta conclusión porque la autodefinición de CCOO como feminista no es sino la cristalización de un proceso que se ha gestado a lo largo de décadas y de luchas cotidianas protagonizadas por muchas mujeres dentro del sindicato. Puede ser nueva la etiqueta de “feminismo sindical”, pero no lo es tanto el contenido y las reivindicaciones sindicales que se llevan haciendo desde el origen de esta organización². Emilia Graña, licenciada en Ciencias políticas y sociología, que estuvo en los albores del Movimiento Democrático de Mujeres y en los despachos laboristas, recientemente afirmaba que “sin lugar a dudas, las mujeres sindicalistas han sido y son la vanguardia del movimiento feminista”³, lo cual se muestra ya en los primeros escritos:

“En la Asamblea de Barcelona (11 de junio de 1976) la participación de algunas sindicalistas propició que se plantease la necesidad de objetivos y estructura específica para abordar sindicalmente la lucha de las trabajadoras. (...)

Para la CS de CCOO debe suponer una especial preocupación la efectiva toma de conciencia de la mujer trabajadora y la doble discriminación de clase y de sexo defendiendo plenamente las reivindicaciones en que se manifiesta la lucha por la liberación de la mujer en su conjunto y poner los medios necesarios para ello”⁴.

Esta necesidad se traslada a los Estatutos confederales creando la Secretaría de la Mujer y estableciendo que ésta será una de las secretarías estables que formen la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC). La discriminación que padecen las mujeres ha sido uno de los aspectos a abolir desde los inicios de la organización.

2 En este sentido se aconseja visualizar el programa “Retrato 100x100 feminista: Nati Camacho”, del espacio Objetivo Igualdad emitido el 11/6/2023 por RTVE, donde esta histórica sindicalista, que estuvo detenida 7 veces y 4 ingresó en prisión por ser sindicalista, da sentido a su vida al enlazar el feminismo y el sindicalismo. <https://www.rtve.es/play/videos/objetivo-igualdad/retrato-100x100-feminista-nati-camacho/6908946/>

3 En el acto de CCOO: “Mujeres sindicalistas y memoria democrática. La pieza que falta”, celebrado en el Círculo de Bellas Artes, el día 13 de junio de 2023 y cuyo video se puede visualizar en la siguiente dirección: <https://www.youtube.com/watch?v=1hyebrL-14Q>

4 BRAVO SUESKUN et al (2007). “Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007). Las políticas de género en Comisiones Obreras a través de la revista Trabajadora, Editan: Fundación 1º de Mayo, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y Ediciones Cálamo, Madrid, p. 50

Es más, en el informe general defendido por el entonces Secretario General, Marcelino Camacho, hacía mención a que:

“La lucha por la liberación de la mujer trabajadora debe ligarse a la lucha por terminar con la explotación capitalista; de la misma manera la lucha por la liberación de la mujer supone una contribución imprescindible para dicha superación del capitalismo”⁵.

Y apelamos a la complementariedad del movimiento sindical con el movimiento feminista:

“El movimiento feminista debe encontrar en el movimiento obrero y sus organizaciones el aliado y que la transformación de las estructuras económicas del capitalismo, es condición necesaria pero no suficiente, para eliminar la discriminación hacia la mujer”⁶.

Y porque este feminismo sindical es un componente estructural de la lucha de esta organización, CCOO tiene derecho a reivindicarlo, simplemente porque este feminismo, aunque así no se denominara, ha existido. Para poder hacer esta afirmación se va a analizar, con perspectiva de género, la trayectoria seguida en el sindicato de modo que se pueda constatar que no es que existiera, sino que no se quería o no se podía ver o así denominar. De la dificultad de entender que lo que se hacía era feminismo da cuenta la comunicación presentada en las Jornadas Estatales Feministas de Córdoba, titulada “Feminismo, trabajo y sindicalismo ¿una realidad imposible?”. En ella las responsables de la Secretaría de la Secretaría de Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía -militantes también en el movimiento feminista en otros espacios- intentaban trazar alianzas entre el feminismo y el sindicalismo:

“La idea, quizá ingenua, que nos ha animado a presentar este tema en unas jornadas feministas es la de abrir puentes y vías de comunicación entre las mujeres que estamos en distintos sitios, trabajando aspectos diferentes, pero todos ellos necesarios y complementarios”⁷.

En líneas generales, los estudios sobre las mujeres sindicalistas⁸ demuestran que la lucha de estas ha sido doble: por un lado contra el capitalismo explotador y por otro contra sus propias estructuras sindicales que las excluían o en las cuales resultaba incómodo definir sus políticas como feministas.

Sin embargo, el prestigio del feminismo como movimiento transformador ha acabado en ciertos ámbitos de la izquierda con el desprestigio del mismo y

⁵ Op. ult.cit., p. 51

⁶ Op. ult.cit., p. 51

⁷ BERBABÉ, M., Y MARUGÁN, B. 2000, VIII Jornadas estatales feministas de Córdoba, p. 251.

⁸ ENRECCH, C. (2010). “El sindicalismo textil, entre la solidaridad y la exclusión”, *Historia Social* 68, pp. 89-113; ROCA, B. y BERMÚDEZ, E., (2018), “Historias silenciadas. Las mujeres en el movimiento sindical desde 1960”, Los libros de la Catarata, Madrid.

ha ayudado a explicitar que el feminismo no consiste en la dominación de las mujeres sobre los hombres, sino en la búsqueda de conseguir el “principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre”, según la propia definición de una academia tan poco sospechosa de feminismo como es la RAE.

El que no se hayan explicitado con la denominación de feministas ciertas reivindicaciones, propuestas, acuerdos y negociaciones como feministas, no significa que en CCOO la lucha feminista haya estado ausente de sus estructuras, prácticas y reivindicaciones.

A la incompreensión sobre el significado de lo que es el feminismo, se añade la difícil relación histórica que ha existido entre el marxismo y el feminismo. Una relación que metafóricamente se describió de “matrimonio mal avenido” por Heidi Hartmann⁹; una concepción que ha pesado en la práctica y ha servido para eliminar la potencialidad del feminismo socialista.

El feminismo socialista es una corriente feminista que se reclamó en los años setenta del siglo pasado con gran potencia¹⁰ y que vinculaba el capitalismo y el patriarcado a través de la teoría del doble vínculo. Desde ella se atendía a la lucha interseccional de clase y de género. Sin embargo, los debates internos dentro del feminismo de los años ochenta entre el feminismo de la igualdad y la diferencia y la doble militancia y la militancia única del feminista radical eclipsaron el debate. El resultado fue el silenciamiento sindical de la lucha feminista que se libraba en sus filas por una parte, y la dejación del ámbito y las reivindicaciones laborales por parte del movimiento feminista¹¹, por otra.

La tradición obrerista¹² pesaba demasiado en el sindicalismo, de modo que las políticas feministas que se desplegaron estuvieron básica y casi únicamente protagonizadas por las Secretarías de Mujeres -que se presentaban como puente entre el movimiento sindical y el movimiento feminista- y eran poco publi-

9 HARTMANN, H. (1979), “Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo”, *Papers de la Fundació*, 88. Fundació Rafael Campalans.

10 HARTMANN, H. *op--cit.*, EISENTEIN, Z. (1980). *Patriarcado capitalista y feminismo socialista*, México, S XXI; MITCHELL, J. (1975). *La liberación de la mujer. La larga lucha*, Barcelona, Anagrama; DELPHY, C. (1987). “Modo de producción doméstico y feminismo materialista”, en C, AMORÓS, L BENERÍAS, C. DELPHY, H.ROSE Y V. STOLCKE (eds). *Mujeres: Ciencia y práctica política*, Madrid, Debate; DALLA COSTA, M R. y JAMES, S (1977). *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad*, México, SXXI; YOUNG, I M (1981). ‘Beyond the Unhappy Marriage: A Critique of the Dual Systems Theory’. en *Women and Revolution: A Discussion of the Unhappy Marriage of Marxism and Feminism*, edited by L. SARGENT, pp. 43–69.

11 Agrupado en torno a la Coordinadora de Organizaciones Feministas del Estado Español.

12 En el origen masculino del movimiento obrero se encuentra el germen de una tradición que se arrastra desde su origen en la Revolución Industrial y que ha hecho poco atractivo el sindicalismo a las mujeres en la práctica. Lo que hacía aún más difícil la presencia de las mujeres, cuando de reivindicar mejorar en las condiciones de trabajo asalariado, un ámbito propio de los hombres, hasta la aparición de un feminismo socialista que primero cuestionó qué era y qué no era trabajo y reivindicó el acceso de las mujeres también al empleo. Pero hay que ir más allá. “*Estaría muy bien que los sindicatos se preocupasen no solamente de las horas de trabajo y de salario, sino que también se interesasen por qué vamos a producir o por si lo que producimos hace daño a la gente o es útil*” (afirmación de Federici, en TRILLO, F. J. (2023). “Un sindicato de hombres y mujeres/ Feminismo sindical, trabajo (re)productivo y tiempo de trabajo”, 29/5/2023. Confederación Sindical de Comisiones Obreras (ccoo.es)

tadas. Sin embargo, ahí estaban y de ello no solo dar cuenta los archivos históricos¹³, sino también todos los artículos recogidos en las páginas de la *Revista Trabajadora* desde el año 1977. También se puede apreciar el feminismo sindical en los documentos de las organizaciones feministas, y de hecho las ponencias que se escuchaban en las sucesivas jornadas feministas tanto sobre el trabajo, en sentido amplio, como sobre el empleo, estaban escritas y presentadas por sindicalistas de CCOO. Solo a modo de ejemplo, en las Jornadas estatales “10 años de lucha del movimiento feminista”, celebradas en Barcelona del 1 al 3 de noviembre, las ponencias sobre la “Situación laboral de la mujer en los últimos diez años”, “El servicio doméstico” o la “División sexual del trabajo, origen de agresión a la mujer” -las únicas relativas al ámbito laboral-, estaban firmadas por la Secretaría de la Mujer de CC.OO. En las Jornadas Feministas “Contra a violencia machista”, celebradas en Santiago de Compostela del 3 al 6 de diciembre de 1988, las comunicaciones relacionadas con lo laboral como el acoso sexual también eran de esta Secretaría. Durante más de cuatro décadas lo laboral prácticamente solo ha sido analizado por sindicalistas, tal como lo demuestra la revisión de las ponencias presentadas en las jornadas de la Coordinadora Feminista del Estado español. Solo un 12% de las ponencias de las jornadas entre 1985 y 2008 tenían el trabajo como temática y prácticamente todas estaban escritas por sindicalistas. Paradójicamente, las reivindicaciones laborales se entienden como propias de un sindicalismo al que después se cuestiona su feminismo.

Ahora bien, que desde el movimiento feminista se tratara poco el trabajo no implica que no se hiciera nada al respecto, sobre todo desde el punto de vista teórico y conceptual. Desde la academia durante este tiempo se había cuestionado conceptualmente lo que se entendía como trabajo¹⁴ -significante erróneo fruto de la suplantación metonímica de empleo, la parte, por trabajo, el todo¹⁵- y se habían elaborado conceptos nuevos como “carga global de trabajo”¹⁶. También se crearon nuevos dispositivos metodológicos y analíticos para cuantificar en tiempo y en dinero lo que suponía el trabajo no retribuido y se denunció que gran parte de éste “trabajo gratuito” lo desempeñaran mujeres, como conse-

13 Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo; el l'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 Muñoz Zapico de CCO Asturias.

14 CARRASCO, C., BORDERÍAS, C., y ALEMANY, C (1994), *Las mujeres y el trabajo : rupturas conceptuales*, Icaria, Barcelona.

15 Pero lamentablemente constatamos como este salto conceptual no se acaba de asumir en las organizaciones internacionales como la OIT y la U.E, ni tampoco en las estatales. En la academia, la sociología del trabajo que se enseña sigue reduciéndose al empleo y la idea del cuidado -salvo en las Secretarías de la Mujer y de Igualdad - cala muy poco a poco en los sindicatos. La razón de esta sinrazón deriva del hecho de que el “trabajo” es una categoría teórica que se ha construido socialmente. No es fácil desandar el camino y cambiar socialmente el concepto, entre otras razones porque la teoría se enfrenta a un terreno ya ocupado y políticamente disputado. Y ya conocemos todas la valoración y credibilidad que se otorga a las mujeres, por no hablar de las dificultades de acceder a las cátedras universitarias desde donde se institucionalizan determinadas nociones.

16 GARCÍA SAINZ, C. (2002), “Modificar las relaciones de poder”, *Perspectivas* 25, pp. 12-17.

cuencia de lo cual veían limitada su condición de ciudadanas, pues era evidente el vínculo entre trabajo remunerado y derechos de ciudadanía. El debate que se iniciara en los setenta sobre el trabajo doméstico dio paso en los noventa a una ampliación y/o diferenciación conceptual. Se pasó a hablar de trabajo de cuidados¹⁷. Ahora bien, al hacer tanto hincapié en el trabajo no retribuido se ha producido cierto olvido del empleo.

2. LAS MUJERES COMO SINDICALISTAS

Si el difícil acceso al empleo y a los campos disciplinares relacionados con el mismo ha sido constante, ni que decir tiene el olvido que las sindicalistas han padecido. En este último caso a la invisibilidad y el ocultamiento de la existencia de mujeres por parte de una ciencia andrógina en todas las disciplinas¹⁸ se suma el hecho de que históricamente el empleo se adscribe a los hombres. “Aunque existe un creciente interés por el papel de las mujeres en los procesos históricos, la introducción de esta problemática en las agendas de investigación de determinadas problemáticas como la del sindicalismo y las relaciones laborales, es aún una tarea pendiente”¹⁹. De hecho “sorprende que las relaciones entre las mujeres y el sindicalismo sean un objeto poco estudiado en la literatura académica. (...) Las razones de tal ausencia tal vez deban rastrearse en el mayoritario protagonismo masculino de los especialistas en el mundo laboral y sindical”²⁰.

Probablemente esto está en estrecha relación con que el trabajo y más concretamente el empleo ha sido un ámbito durante años vedado a las mujeres. Salvo escasas excepciones, el trabajo, su concepción, organización y regulación han sido tratados desde una perspectiva ciega al género. Además se puede comprobar la escasez de figuras femeninas relevantes en la Sociología del Trabajo²¹ o en el Derecho del Trabajo²² hasta las últimas décadas²³, aunque hay que reconocer

17 Temática que está ocupando últimamente la agenda política no solo por acabar con la discriminación de las empleadas de hogar, sino por la propuesta de una estrategia estatal de cuidados que se trabaja desde el Instituto de las Mujeres, como por la demanda de un pacto estatal de cuidados

18 EICHLER, M. (1988). *Nonsexist research methods: A practical guide*. Allen & Unwin, Inc. Londres.

19 ROCA, B Y BERMÚDEZ, E.(eds.) (2018). *Historias silenciadas. Las mujeres en el movimiento sindical desde 1960*, Madrid, Catarata, p. 5.

20 T. TORNOS Y C. RECIO (2012), “Las desigualdades en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación”, *Revista de Economía Crítica* nº 14, p. 179..

21 Para conocer las aportaciones e influencias más sobresalientes en el estudio de las mujeres y los trabajos desde la Sociología del Trabajo ver el número 100 de la Revista Sociología del Trabajo monográfico dedicado a esta temática. Cfr. CANDELA SOTO P. (2022). “Un viaje con mirada de género por cien números de la revista Sociología del Trabajo”. *Sociología del Trabajo*, 100, 13-31.

22 Sobre la regulación de la doctrina académica de la regulación del trabajo en relación con la mujer ver el número 155 de la Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, dedicado a “Trabajo y Mujer”. Cfr. BAYLOS GRAU, A. (2023). “Trabajo y mujer”. Presentación. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 155, 9-17

23 Los estudios demuestran que los intereses de hombres y mujeres son diferentes a la hora de hacer propuestas de mejora en la negociación colectiva y mientras los hombres se centran en el salario, las muje-

que si en los últimos años se observa un aumento de análisis sobre las mujeres y el empleo es tanto por “la inclusión de la igualdad de género en la agenda pública y la consolidación de esa línea de investigación en los programas marco de investigación”²⁴. Estos en un número importante han sido escritos por mujeres desde una perspectiva de género²⁵. A ello se añade el hecho del aumento de la presencia y participación sindical femenina, lo que imposibilita que la temática sobre las sindicalistas se siga silenciando.

Como acto de reparación se ha optado por hacer genealogías de mujeres destacadas para encarnar la reivindicación de la historia silenciada de las sindicalistas. En esa dirección han caminado libros como el de Antón y otros²⁶, Jornadas como “De trabajadoras a sindicalistas. Una larga lucha”²⁷ o el acto “Mujeres sindicalistas y memoria democrática. La pieza que falta”²⁸. Ellas, con nombres propios, visibilizan simbólicamente a cientos y miles de mujeres que nunca pasarán a la historia, pero a las que debemos los derechos y libertades de que disfrutamos. Para ello fue preciso el trabajo colectivo de su militancia sindical, una militancia, que aún siendo menor en volumen que la de los hombres no ha parado de crecer desde sus inicios, a la par que lo ha hecho la tasa de actividad femenina.

Si en el 1º Congreso confederal, en 1978, había un porcentaje de afiliación femenina del 17% (San José, 1999), esta fue creciendo hasta colocarse, según cifras de la central sindical, en más del 20% en 1995, con una tendencia a crecer. Pero no sólo se trataba de una cuestión cuantitativa. En el 5º Congreso de CCOO, de 1991, el número de trabajadoras elegidas fue del 21% y en 1996, en el 6º Congreso Confederal, un año antes de la firma del primer Acuerdo para Negociación Colectiva, las mujeres eran el 30% de la dirección. Además, en este último congreso, a

res lo hacen en la jornada y el horario, por lo que hace más de dos décadas que algunas estudiosas se han centrado en el estudio del trabajo y el tiempo, como CARRASCO, C. (dir) (2001). *Tiempos, trabajos, género*, Barcelona, Publicacions Universitat Barcelona, o TORNOS MARTÍN, T. (2005) “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* 23, 1, 15-33. Sin embargo, persiste tanto en el debate social como en el sindical la centralidad del salario. Algo que también sucede con la negociación colectiva reducida únicamente al convenio colectivo, y olvidando el plan de igualdad también es negociación colectiva, que tiene el mismo rango que un convenio y que además su negociación e implementación es obligatoria.

24 RIESCO-SANZ, A y CARRASQUERO OTO, P (2021) “La sociología del trabajo en España: la urgente necesidad de volver a los debates fundacionales”, en el monográfico “Au-delà des frontières, sept sociologies du travail”, *La nouvelle revue du travail* 19., p- 18.

25 PRIETO, C. (1999) “Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer”, *Política y Sociedad*, 32, pp. 141-149

26 ANTON.E. et alii (2021), *Sindicalistas. Mujeres en las Comisiones Obreras*. Madrid, La Catarata.

27 <https://www.youtube.com/watch?v=tiYJkMsZEIQ&t=6s>.

28 Acto organizado por la Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras, en el que intervinieron: Luz María Rodríguez, Emilia Graña, Pilar Pérez, María Jesús Antón y Conchi Castellano ofreciendo el testimonio de sus historias de vida. <https://www.youtube.com/watch?v=1hyebrL-14Q>

la discusión de problemas específicos de las trabajadoras, se sumó el tema del acoso sexual²⁹.

El porcentaje de mujeres siguió aumentando. En 2017 el porcentaje era del 43,4%, para subir al 46,5% en el 11º Congreso, en 2021, hasta el punto de que en este momento, año 2023, en CCOO se tiende a la paridad, con un 48% de mujeres y un 52% hombres afiliados.

Pero no solo crece la afiliación de mujeres, en el momento de la crisis sistémica de 2007 a 2014, cuando hubo una gran crisis del empleo y, obviamente, se redujo la afiliación sindical, las mujeres mostraron una mayor fidelidad y se mantuvieron afiliadas en mayor medida que los hombres. Este compromiso también se observa cuando de personas delegadas se trata, aunque la batalla está en conseguir la igualdad en los cargos de representación. La aplicación de acciones positivas, como la mayor exigencia de porcentaje de mujeres en las listas sindicales de los sectores masculinizados mayor que su presencia en los mismos, está permitiendo llegar a alcanzar el principio de presencia equilibrada e incluso tender a la paridad. Algunas de estas medidas son las que se recogen en el artículo 11.3 de los Estatutos de la Confederación:

“En la constitución y desarrollo de la CS de CCOO como sindicato feminista de hombres y mujeres, y para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todos los órganos del sindicato y en las delegaciones que corresponda elegir en los congresos y/o asambleas (excepto en el primer nivel I), las candidaturas que se presenten se ajustarán a las reglas siguientes:

a. En las organizaciones en las que la afiliación de hombres o mujeres sea inferior al 30% incorporarán como mínimo un número de hombres o mujeres proporcional al mismo número de afiliados y afiliadas en dicha organización incrementado en un 10%.

b. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% e inferior al 50% guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los sexos.

c. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 50% incorporarán un porcentaje de mujeres no inferior al 50%. d. Las candidaturas deberán respetar las proporciones mencionadas en los dos niveles: titulares y suplentes” (art 11.3 Estatutos confederales CCOO).

El porcentaje de delegadas sindicales en este momento es del 43% y ello a pesar de que sigue habiendo una adscripción casi exclusiva de las mujeres a los cuidados y por tanto este trabajo supone una triple jornada para las mismas. El aumento del número de mujeres delegadas debe ir acompañado de enfoques

29 MARUGAN PINTOS, B. (2014): “The participation of women in trade unions”, Curso de Verano de la UCM de la participación como ponente en el curso: “Gender in Europe: an unfinished revolution?”, de la UCM y Europeum, 29 de junio a 4 de julio de 2014.

transversales de género que acaben con las desigualdades más sutiles, como los obstáculos para liderar la lucha sindical cuando afrontan la sobrecarga de las tareas domésticas y de cuidados. La conciliación de la vida familiar y sindical es una de las principales barreras que señalan Beatriz Roca y Eva Bermúdez ³⁰ para la participación sindical de las mujeres.

El criterio de igualdad también preside la composición de puestos en los cargos directivos. La ejecutiva confederal está compuesta por 6 hombres y 6 mujeres, proporcionalidad que se encuentra en la mayoría de las ejecutivas territoriales, a pesar de lo cual hay que seguir insistiendo en la necesidad de acabar con el techo de cristal ya que la proporción de mujeres ocupando Secretarías generales es un reto a superar.

Pero no solo se trata de saber si hay mujeres y en qué cantidad, sino también qué medidas y políticas de igualdad se desarrollan en el quehacer cotidiano sindical.

3. POLÍTICAS DE IGUALDAD SEGUIDAS EN LA ACCIÓN SINDICAL

La negociación colectiva, sin ser la única, es una de las competencias sindicales más relevantes. Los resultados de la negociación colectiva, esto es, los acuerdos alcanzados, se plasman en un convenio colectivo donde se contemplan aspectos como la contratación, la organización del trabajo, las categorías profesionales, los horarios, las retribuciones salariales aspectos todos ellos relevantes en los que se deben promover medidas para conseguir la igualdad de trato, oportunidades y derechos.

La negociación instituye normas que rigen las cláusulas de los contratos individuales de trabajo y por tanto, como mantiene Flanders³¹ “la función de la negociación colectiva es normativa y por serlo se sitúa en un nivel distinto del trato individual del trabajo, reglamentando el trato individual”. Así entendida, la negociación colectiva es un mecanismo de relaciones de poder entre organizaciones, “haciendo las veces de legislación”, lo que supone una de las conquistas fundamentales” y permite a la representación legal de las personas trabajadoras introducir la igualdad en todos los convenios, procurando la existencia de igualdad laboral de mujeres y hombres dentro de las empresas. No en vano la igualdad aparece en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores como un deber inexcusable en la negociación de los convenios colectivos.

“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el

30 En Mujeres silenciadas...cit.

31 FLANDERS, A. (1968): Presented as an opening paper to the First World Congress of the International Industrial Relations Association, held in Geneva, September 1967, under the title 'Bargaining Theory under Modern Capitalism', <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-43.1968.tb00526.x/abs>, p. 16 y 24

deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Con el paso del tiempo se ha pasado de la mera información, a la consulta y la negociación y se ha incrementado el número de cláusulas colectivas dedicadas al tratamiento de la igual. De hecho, la reciente firma del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) consolida espacios de negociación que permiten impulsar la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La igualdad es uno de los tres ejes de este acuerdo. En el mismo se han acordado una serie de medidas específicas sobre igualdad, contra la violencia de género y no discriminación a las personas LGTBI, pero además la igualdad figura de modo transversal en todo el documento aplicándose a diferentes materias: prevención de riesgos, contratación en sectores, empresas u ocupaciones masculinizadas, contratación de jóvenes, recomendaciones sobre formación continua, definición de los grupos profesionales, tratamiento de la discapacidad o la brecha digital por género. Medidas que a partir de aquí han de trasladarse a los convenios.

Este Acuerdo, junto con los Reales Decretos 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, han sido los últimos impulsos sindicales hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pero hasta llegar aquí ha habido un largo proceso de cuatro décadas de diálogo y concertación social. El feminismo sindical ha tenido un papel fundamental en aportar avances legislativos y normativos mediante el diálogo social y la negociación colectiva.

3.1. DIFERENTES ETAPAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA LUCHA POR LA IGUALDAD

El tratamiento de la igualdad de hombres y mujeres en la negociación colectiva se puede resumir en varias etapas:

- La primera, sin desarrollo normativo al respecto, regida por la transcripción del principio constitucional. El primer Acuerdo para la Negociación Colectiva de 1997 fue el hito fundamental.
- Una segunda etapa a partir de la entrada en vigor de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Una tercera en la que el principio de igualdad de oportunidades se incorpora al Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002.
- Una cuarta, con el desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Una quinta, en la que la crisis y las reformas laborales del ciclo 2010-2013 provocaron que la promoción de las políticas de igualdad en las empresas pasaran por su peor momento.

- El momento actual donde se observa un impulso creciente de las normas a favor de la igualdad laboral de mujeres y hombres y una serie de actuaciones concretas a favor de los colectivos más vulnerables, que están compuestos por sectores feminizados donde hay un amplio volumen de mujeres – empleadas de hogar, educadoras, dependientas, empleadas del Servicio de atención a domicilio, limpiadoras, etc.-. Colectivos sobre los cuales, a pesar de ser CCOO un sindicato de clase y valorar la importancia de la adopción de medidas colectivas -Salario Mínimo Interprofesional o la prioridad aplicativa del convenio de sector, se está desarrollando una actividad especial a la que se ha calificado de “feminismo sindical” y que es la que ahora mismo ha llamado la atención, como se decía al inicio del artículo.

En un primer momento, la normativa europea sirvió de elemento dinamizador del avance hacia la igualdad en el Estado español³². La primera directiva comunitaria fue la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribuciones entre los trabajadores masculinos y femeninos y la necesaria adaptación de las legislaciones de los Estados miembros a dichos principios. A la que seguiría la relativa al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo mediante la Directiva 1976/207/CEE, de 9 de febrero³³.

El texto constitucional español también es claro al respecto al garantizar la igualdad formal entre hombres y mujeres en el artículo 14 y encargar a los poderes públicos el cumplimiento efectivo del principio de igualdad. Este principio regulador se recoge en el Estatuto de los trabajadores desde su versión inicial de 1980, cuyo artículo 4.2c) mencionaba expresamente el derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo por razón de sexo³⁴. Sin embargo, el no tener un desarrollo normativo que desarrollara el principio de

32 PÉREZ DEL RÍO, T. (2001). “Los derechos de conciliación establecidos en la ley 39/1999 derechos de interrupción o reducción de la actividad laboral para atender responsabilidades familiares”, en J. LÓPEZ LÓPEZ (coord.), Nuevos escenarios para el derecho del trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador. Homenaje a Massimo D’Antona, Madrid, Marcial Pons

33 Posteriormente modificada por la Directiva 2002/73/CE, E de 23 de septiembre y refundida en la 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trata entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

34 Lo que ha sido modificado por: identidad sexual, expresión de género, características sexuales, de acuerdo con los art. 127.1 del 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 y la disposición final 14.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

igualdad justificó que en el ámbito laboral los sujetos colectivos se encargaran de su cumplimiento.

Lo que podría suponer cambios importantes si se tiene en cuenta que ya en los primeros documentos de la Secretaría de la Mujer de CCOO correspondientes al 1º Congreso confederal (1978) se apuesta por utilizar la potencialidad de la negociación colectiva para introducir medidas de acción positiva dirigidas a favorecer la promoción profesional de las mujeres, detectar y eliminar la discriminación salarial encubierta, proteger de el riesgo de embarazo, intervenir en los casos de acoso sexual, favorecer que padres y madres compartan permisos y excedencias por cuidado de menores. Sin embargo, el efecto práctico fue limitado y esto a pesar del aumento de la población activa femenina y la mayor afiliación de mujeres a los sindicatos. La actuación seguida en la redacción y negociación de convenios se concretaba en la redacción de una cláusula de carácter general en la que se comprometían con la igualdad entre hombres y mujeres transcribiendo el artículo 14 de la Constitución Española.

Hubo un segundo momento, a partir de que la Cumbre extraordinaria de Luxemburgo, base del Tratado de Ámsterdam, en el que se definió la igualdad de oportunidades dentro de las cuatro líneas de actuación para orientar la política europea de empleo. Sin embargo, la igualdad no era posible en las condiciones sociales de división sexual del trabajo. Las opciones laborales de las mujeres estaban limitadas estructuralmente al tener que asumir en solitario las tareas domésticas y de cuidado del resto de la familia.

En este sentido se redactan las Directivas comunitarias D/92/85/CEE y D/96/34/CEE que dieron origen en España a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Como el feminismo había teorizado, era imposible lograr cambios en el ámbito público sin modificar aspectos del privado. Si de reducir la discriminación se trataba, había que facilitar a las mujeres la conciliación entre la vida familiar y laboral. La actividad sindical entonces se centró en informar de esta Ley y llevar sus medidas y algunas mejoras de la misma a los convenios colectivos.

La Ley tuvo una buena acogida por los interlocutores sociales y se depositaron en ella muchas expectativas, sin embargo, un efecto negativo es que se tendió a confundir la igualdad -que era el objetivo-, con la búsqueda de conciliación, -que solo era uno de los medios para lograr la igualdad- y además cronificaba la dedicación de las mujeres a los cuidados porque se había diseñado para aligerar la doble presencia³⁵ profesional y familiar de las mujeres.

El debate social sobre la igualdad laboral estaba abierto y dio lugar a un tercer momento en la negociación colectiva donde ya se introdujo la igualdad como temática dentro del Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002.

35 BALBO, L. (1994): "La doble presencia" en BORDERÍAS, CARRASCO Y ALEMANY (comp.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales...*cit., pp: 503-514

A la vista de los efectos causados por la Ley de conciliación, las Secretarías de las Mujeres de los sindicatos adoptaron una posición más crítica con los acontecimientos. La asunción de esta crítica por parte de los propios sindicatos hizo que empezaran a introducirse cláusulas en los convenios que fueran más allá de la conciliación familiar y laboral y que se incluyera la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002.

La consecución de este ANC supuso un cambio estratégico en la consideración del principio de igualdad de oportunidades. En el mismo se incluyó un apartado específico titulado “Fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de discriminaciones en el empleo y la ocupación por razón de género”. Se reconoce la igualdad como criterio en materia de empleo y la obligación de que la negociación contribuyera a la eliminación de discriminación y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo. Se negociaron acuerdos relativos a la contratación indefinida de las mujeres, actuaciones contra la discriminación salarial por razón de género, la promoción de la incorporación de las mujeres a sectores masculinizados y la necesidad de ofrecer cualificación profesional a trabajadores y trabajadoras. A las que también se sumaban las medidas de conciliación de la vida laboral y personal convertidas en nuevas reivindicaciones más a añadir.

Un años después, las propuestas en materia de igualdad de oportunidades en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, suscrito entre los sujetos empresariales y sindicales más representativos a nivel estatal, se realizó a partir del estudio de los posibles factores que dificultaban la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

“Fruto de ese estudio hemos identificado como los principales problemas que tienen hoy las mujeres en el mercado de trabajo, los altos niveles de segregación laboral por sexos, la mayor temporalidad y la insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los hijos o de las personas dependientes, junto con la persistencia de factores socioculturales y familiares que condicionan sus opciones formativas, de ocupación y de vida, dificultando su acceso al empleo, permanencia y desarrollo profesional.

Aunque algunos de estos factores proceden y trascienden el ámbito de las relaciones laborales, consideramos que a través de la negociación colectiva y el diálogo social, podemos realizar una importante contribución para modificar el actual escenario y avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de hombres y mujeres”³⁶.

36 Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003)

Por ello establece dos grupos de propuestas: criterios generales, para su inclusión en los procesos negociadores y buenas prácticas, formuladas en el proceso de seguimiento de aplicación del acuerdo. Curiosamente, ya se hablaba de “salario igual por trabajos de igual valor”, del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

“La reciente modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, debería conllevar la revisión y, en su caso, subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.

A partir de aquí se seguirá dando continuidad a los Acuerdos posteriores, como sucedió con el de 2005, que se prorrogó en 2006. La novedad de este último reside en considerar la negociación colectiva como un cauce adecuado para facilitar el ejercicio de los derechos laborales reconocidos en la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la Violencia de Género, en el que el momento cumbre fue el desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con la aprobación de la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIMH), en cuya redacción CCOO participó activamente, se daba paso a un cuarto momento y se asumía que la igualdad debería ir más allá, garantizando la transversalidad y aplicando acciones positivas, además de impulsar la intervención sindical frente a la discriminación y a favor de la igualdad obligando a negociar con la representación de las personas trabajadoras, medidas de igualdad y protocolos contra el acoso sexual y planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas en plantilla.

La potencialidad de los planes de igualdad se concretaba en la obligación de hacer un diagnóstico inicial, en el cual las empresas deberían observar la desigualdad existente entre hombres y mujeres, y a la vez de responsabilizar a la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras de articular junto con los departamentos de recursos humanos, medidas concretas para lograr la igualdad en sus centros de trabajo.

La LOIMH incorporó la obligatoriedad de los Planes de Igualdad, pero dejó ciertos vacíos normativos que tardaron tiempo en ser complementados reglamentariamente³⁷. A esto hay que añadir el reducido alcance de los mismos, aspecto que vino a corregir el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo

37 Así, entre otros, DE LA PUEBLA, A. (2007): “Dimensión laboral de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Relaciones Laborales*, 8/2007, pp. 65-99; DUBIN, K. A. (2007): “¿Contradicciones traidoras? Las implicaciones de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres para las estrategias empresariales” en: GARCÍA-PERROTE, I. y MERCADER UGUINA, J. (coord.): *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Valladolid: Lex Nova, pp. 45-69; MARUGÁN PINTOS B. (2021). Alcance y eficacia de los planes de igualdad. *Sociología del Trabajo*, 99, 313-325

y la ocupación, que multiplicó por 6 el número de empresas para las cuales era obligatorio negociar un plan de igualdad al rebajar a 50 el volumen de plantilla exigible³⁸.

Además de rebajar el volumen de plantillas para hacer obligatoria la elaboración y aplicación del plan de igualdad, esta norma introduce en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor” y ordena al Gobierno llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes. Lo que se concretó en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que alude al 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Real Decreto 901/2020, recogió reivindicaciones sindicales tales como que el diagnóstico se realizara en el seno de la comisión negociadora y se acuerde que sea obligatorio registrar los planes en el REGCON o que se sancione mejor el incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad al modificar el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Pero antes de esta fecha, iniciada la senda de recuperación tras la crisis financiera, se había firmado el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para los años 2018-2020, que estableció la subida progresiva hasta los 1.000 euros, cuantía que permitió reducir la brecha salarial de género y en el que las partes firmantes instaron a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, que al menos contemplaran:

“– Un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias.

– Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.

– Un estudio cualitativo del sistema de plusas y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género”³⁹.

La brecha salarial entre hombres y mujeres ha sido una de las históricas discriminaciones. En España el salario medio anual del empleo principal se situaba en 27.322 euros entre los hombres y 22.601 euros entre las mujeres en 2021, según

38 En 2019 el número de empresas obligadas a tener plan de igualdad era de 4700, lo que se multiplicó por con el Real Decreto ley 6/2019. Según consta en el fichero maestro de la Seguridad Social en la actualidad un total de 32.314 empresas tienen más de 50 personas en plantilla.

39 Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

los datos de salarios de la EPA. Eso supone una diferencia de 4.721 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres. El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 20,9% para igualar el salario medio anual de los hombres y, por tanto, ese sería el nivel actual de la brecha salarial de género en España. De ahí la importancia de este IV AENC al establecer la subida progresiva de los convenios hasta los 1.000 euros, lo que se vio acompañado de una importante subida del Salario Mínimo Interprofesional. El resultado tuvo un impacto de género notable al ser precisamente las mujeres quienes tienen mayor presencia en algunos de los sectores y ocupaciones con los salarios más bajos. Entre 2018 y 2023 se redujo en 6 puntos la brecha salarial de género.

También desde el punto de vista de género tuvo una gran importancia la reforma laboral (Real Decreto-Ley 32/2021), por cierto, pactada mayoritariamente por mujeres (desde la ministra y la directora general de Trabajo, hasta las representantes de la patronal y los sindicatos) y con la que se intentó mejorar un maltrato “mercado de trabajo” donde la precariedad femenina es aún mayor que la masculina. El número de mujeres que tenían un contrato temporal a tiempo parcial prácticamente doblaba al número de hombres con este tipo de contratos. La temporalidad provoca unas condiciones de vida inestables e imposibilita planificar la vida. Además, en el empleo temporal los salarios son más bajos. El 60% de las personas que trabajaran a jornada completa cobraban un salario por debajo del salario medio el año 2019, frente al 36% de los asalariados indefinidos, según la Encuesta de Población Activa. Lo cual, teniendo en cuenta además que las mujeres son un 74,5% de las asalariadas del decil con menor renta, un 61,8% de las asalariadas del segundo decil y un 57,6% del tercer decil con menor renta, acabar con la precariedad resulta vital y este es uno de los grandes logros feministas de la Reforma laboral.

El Artículo 15 sobre duración del contrato de trabajo busca restablecer el contrato indefinido como fórmula por defecto y plantea que *“el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Este artículo indica que el contrato de trabajo se presume indefinido y que el incumplimiento de cualquiera de dichos extremos convierte el contrato en indefinido”*⁴⁰.

En la misma lógica de acabar con la temporalidad, la reforma laboral impulsó el contrato fijo discontinuo. Otro de los males que aquejan a la población ocupada femenina⁴¹. La reforma impulsó el contrato fijo discontinuo y simplificó

40 PASTOR MARTÍNEZ, A. (2022), “La reforma de los contratos de duración determinada (art. 15 TRLET). Una aproximación a la regulación del RD-L 32/2021”, *Revista Ministerio de Trabajo y Economía Social* 152, pp. 21-44

41 Hay un mayor porcentaje de mujeres contratadas de manera temporal que encadenan contratos. El porcentaje de encadenamiento de contratos es del 42,7% para las mujeres y el 38,5% para los hombres, lo que puede suponer que encadenan contratos cortos más frecuentemente que los hombres

las fórmulas de contratación temporal recuperando la plena causalidad y estableciendo mecanismos disuasorios eficaces frente al abuso. A lo que añade el reconocimiento de la antigüedad de todo el periodo laboral.

Otro de los aspectos que se buscaban por la parte sindical fue evitar la disminución salarial recuperando la prioridad aplicativa del convenio colectivo sectorial, pero también aplicando este de referencia en las empresas contratistas y subcontratistas, lo que beneficiaría a colectivos como el de las camareras de pisos⁴². Con la reforma también desaparecen contratos tan lesivos como la modalidad de obra o servicios, fórmula que en noviembre de 2021 supuso el 35,9% de los contratos realizados, de los cuales el 37,5% se hacen a mujeres.

El último gran acuerdo es el V AENC, que ya se ha mencionado, donde no sólo la igualdad entre mujeres y hombres se presenta en un epígrafe específico, sino que además esta se trata de modo transversal en todo el acuerdo. Un ejemplo se encuentra en el tratamiento salarial que establece la necesidad de racionalizar la estructura salarial y simplificarla “integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor”, llevando los criterios que ya se establecían en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Además, se apuesta por “ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género”. Un trabajo sindical que se viene desarrollando en las negociaciones de planes de igualdad a través de la transparencia retributiva que aporta el registro retributivo y la auditoría salarial y sobre todo modulando el valorar el trabajo mediante una valoración de puestos de trabajo realizada con perspectiva de género. Estas herramientas, a desarrollar y acordar en las mesas de negociación de los planes de igualdad permitirán en el futuro ir cerrando la histórica discriminación salarial que pesa sobre las mujeres, pero mientras esto sucede, el diálogo social ha tratado de minimizar sus efectos sobre la actual brecha en las pensiones.

Esta otra brecha -que bien podríamos no dulcificar llamándola discriminación- de género presenta una doble dimensión: respecto del acceso a prestaciones contributivas propias (singularmente la jubilación) y respecto a la cuantía media de las mismas⁴³. En relación a la primera brecha, la dificultad que tradicionalmente han tenido varias generaciones de mujeres para reunir carreas de cotización suficientes con las que acceder a pensiones de jubilación propias, ha obligado a que su protección social se haya establecido principalmente a través de la pensión de viudedad o, en ocasiones, a través de la pensión a favor de familiares. Las mujeres concentran el 91,5% de las pensiones de viudedad, mientras en la prestación de jubilación la presencia de las mujeres es del 40%. Además, las

42 La reforma obligaba a establecer la causa de manera más precisa y exigía que el contrato especifique “con precisión” la causa, las circunstancias que la justifican y su conexión con la duración prevista. Sobre el tema, MERINO SEGOVIA, A. y GRAU PINEDA, C. (2021) “La subcontratación de obras y servicios en el RD-L 32/2021: a propósito de la realidad social y laboral de las camareras de piso”, *Revista de Derecho Social* 96, pp. 19-46

43 Cfr. GRAU PINEDA, C. (2021), *La brecha de las pensiones en España*. Albacete, Bomarzo.

cuantías de sus pensiones de jubilación son menores que la de los hombres por estar generadas por salarios más bajos y en la mayoría de ocasiones por arrastrar carreras de cotización discontinuas, en muchos casos asociadas al cuidado de hijos y familiares.

Conscientes de esta situación, la acción sindical de CCOO se ha orientado a través del diálogo social en orientar la legislación de Seguridad Social intentando reducir el impacto que la brecha de género sobre las carreras de cotización ya producidas supone.

Para ello, en el Acuerdo del diálogo social para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y la sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones (2023) se acordó: la mejora de la fórmula de integración de lagunas, que beneficia especialmente a las mujeres, que son las que mayoritariamente tienen carreras laborales más precarias y discontinuas, nuevos periodos reconocidos como cotizados para todos los casos de reducción de jornada o excedencia que estén vinculados a cuidados de hijos, menores o familiares de hasta segundo grado, el incremento de la cuantía del complemento de brecha de género de las pensiones en un 10% adicional a la revalorización anual que registren las pensiones durante los años 2024 y 2025, y el establecimiento de una nueva garantía de suficiencia para las pensiones mínimas y pensiones no contributivas.

3.2. CUIDADOS, ACOSO SEXUAL Y ENCUENTROS DE FEMINISMO SINDICAL

Asumido el prestigio feminista en esta nueva etapa se visibiliza el esfuerzo feminista del sindicato y no solo se aplica la transversalidad en la negociación colectiva y el diálogo social, sino que se hace pedagogía mostrando concreciones de este feminismo sindical. Como ejemplos más evidentes de esto podemos recordar como las campañas del 8 de Marzo de 2022 y 2023 han mostrado los planes de igualdad como la mejor herramienta de este feminismo sindical pues pretende llevar el feminismo a los centros de trabajo. El día 25 de noviembre, fecha simbólica para seguir mostrando los esfuerzos realizados en la lucha contra la violencia hacia las mujeres, CCOO, a través de la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, ha dado un paso adelante al inaugurar el primer Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo para visibilizar a estos tipos de violencia de género. Porque no se puede seguir depositando la responsabilidad de la salida sobre las víctimas, el sindicato entendió que “tenía que contarlos” y para ello ha dispuesto un canal sindical para que sea socialmente visible y denunciado, además de posibilitar un mayor conocimiento a delegados y delegadas de este tipo de violencia, de modo que ese gran efectivo de más de cien mil representantes sindicales sea un cordón sindical frente a estos acosos en sus centros de trabajo. Además de crear una página web⁴⁴ que sirve para

44 <https://observatorioacoso.ccoo.es/>

informar, formar y concienciar a toda la afiliación y darle herramientas contra los mismos y ser una ventana abierta donde las mujeres acosadas puedan gritar y pedir ayuda y se las pueda orientar.

La imposible separación de lo público, lo privado y lo doméstico ha llevado al sindicato a destinar una parte importante de su tiempo, no solo en preparar y aportar todo lo posible en los distintos ámbitos donde se debate sobre cuidados, sino a ir más allá y articular una propuesta sindical específica por un Pacto integral y estatal por los Cuidados.

Los cuidados son un asunto colectivo, político y social de primer orden. Como seres frágiles e interdependiente necesitamos de cuidados para sobrevivir. Esta tarea vital para la especie y el plantea ha recaído históricamente en exclusiva sobre las mujeres por lo que revalorizar los cuidados parece esencial, máxime, tras haber vivir una pandemia⁴⁵, pero también hacerlo bajo un cambio de modelo que prime la corresponsabilidad y se vea todo el sistema implicado: Estado, empresas y los hombres. Se trata de construir una nueva correlación: derecho a los cuidados (infancia y larga duración) a través de la corresponsabilidad y servicios públicos, mejorando los derechos laborales de las personas de los sectores implicados en los cuidados (educación, sanidad y servicios sociosanitarios –geriatría, dependencia, atención domiciliaria, discapacidad-, servicios sociales, etc.), pero también recogiendo el derecho de las mujeres de decidir cuidar o no cuidar.

En esta línea de conseguir condiciones de trabajo decentes de algunos de las profesionales que cuidan, y seguir en la misma lógica sindical de las últimas actuaciones sindicales en las que la atención se centra de forma preminente en los colectivos más vulnerables, se han desarrollado una serie de eventos. Las asambleas de empleadas de hogar de Valencia, Barcelona y Albacete han sido las primeras que se iniciaron. Había que informar tanto a las afiliadas, como a las empleadas en general de las novedades normativas en un momento en el que, tras la ratificación por España del Convenio 189 de la OIT, se acababa con una discriminación histórica que CCOO llevaba denunciando hace cuatro décadas. A las mismas siguieron otros encuentros sectoriales como los realizados con auxiliares de ayuda a domicilio y gerocultoras, trabajadoras del comercio, auxiliares de ayuda a domicilio y monitoras de Ocio y Tiempo Libre. El desprestigio y la infravaloración de su trabajo por ser colectivos de mujeres era el eje aglutinador de todos ellos. La temporalidad y sobre todo la parcialidad era la otra peculiaridad de estas profesiones. Persiste la idea de que el empleo de las mujeres es una ayuda, pero son tiempos de cambios que las mujeres protagonizan. Porque como Emily Dickinson dijo: “ignoramus nuestra verdadera estatura hasta que nos ponemos en pie”.

45 Los últimos conflictos laborales - Ayuda a domicilio y residencias, limpieza, monitoras de la escuela pública, centros municipales de atención a la infancia, centros educativos públicos, etc.- están en su mayoría protagonizados por mujeres que trabajan en ocupaciones relacionadas con los cuidados porque han sido conscientes, con la pandemia, de que a pesar de su importancia tienen unos salarios y unas condiciones de trabajo muy precarias.

