

Las mujeres
y el sindicalismo:
avances y retos ante las
transformaciones
laborales y sociales

TERESA TORNS
CAROLINA RECIO

Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales

Teresa Torns y Carolina Recio

- 4 Introducción
- 5 Un poco de historia
- 8 Las aportaciones de las mujeres al sindicalismo
- 10 Las dificultades de las mujeres en los sindicatos
- 14 Nuevos retos
- 16 Referencias bibliográficas



Documentos 36

Julio de 2017

www.mrafundazioa.eus

@mrafundazioa

Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales

Teresa Torns y Carolina Recio*

«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"»

(Borrell 2001: 11)

La historia del sindicalismo no se puede entender sin la historia de las mujeres de los sindicatos. Una historia muchas veces silenciada y que ha estado marcada por luces y sombras. Sombras procedentes de la propia historia del movimiento obrero que, con posterioridad, han continuado gracias al mal maridaje entre el sindicalismo y el feminismo. Las luces deben buscarse en las contribuciones que las sindicalistas, siempre presentes pero insuficientemente reconocidas, han aportado a los sindicatos. Este texto propone llevar a cabo un breve análisis sobre estas y otras cuestiones, con una mirada de género. Es decir, tras referir unos breves apuntes sobre la historia sindical y las mujeres, pretende destacar cuales han sido los logros conseguidos y las resistencias encontradas. Se ofrecen, por último, algunas reflexiones sobre los retos de futuro.

* Teresa Torns y Carolina Recio son profesoras de la UAB (Universidad Autónoma de Barcelona). Este artículo se publicó en la revista de CCOO *Gaceta Sindical* en 2011.

1. INTRODUCCIÓN

Las teóricas del feminismo suelen diferenciarse según sean partidarias de la lógica de la redistribución o se amparen bajo la lógica del reconocimiento. Las primeras suelen encuadrarse a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mientras que las segundas suelen destacar la diferencia que confiere valor a la identidad femenina. Todas ellas provienen del resurgir del feminismo contemporáneo, que renació tras los movimientos sociales de 1968. Y comparten un cierto alejamiento o desinterés por el movimiento sindical. Los orígenes de clase de buena parte de las pioneras del feminismo explicarían, en parte, el porqué de tal situación. Pero sería incorrecto atribuir las dificultades que habitualmente envuelven la cotidianidad de las mujeres en los sindicatos a esa falta de interés o a esos orígenes de clase de las feministas. Por el contrario, parece más oportuno tratar de encontrar pistas explicativas de tales dificultades en la propia lógica que acompañó los comienzos y ha presidido la consolidación del movimiento sindical. Una lógica que algunas estudiosas no dudan en calificar de máxima expresión de la hegemonía masculina. Hegemonía que atraviesa la figura del obrero industrial, pilar sobre el que se ha edificado el movimiento obrero y sindical, que ha contribuido a enmascarar la presencia y las aportaciones de las mujeres de los sindicatos. Todo ello ha ayudado a dibujar una zona gris en una memoria colectiva que, a día de hoy, se resquebraja gracias a una mayor presencia femenina en las organizaciones sindicales.

Si se trata de encontrar certezas plausibles, sorprende que las relaciones entre las mujeres y el sindicalismo sean un objeto poco estudiado en la literatura académica, salvo en el caso de la historia del trabajo de las mujeres. De nuevo, aquí, las razones de tal ausencia tal vez deban rastrearse en el mayoritario protagonismo masculino de los especialistas en el mundo laboral y sindical. Científicos sociales pertenecientes, en su mayoría, al campo del derecho y la economía y, en menor medida, a la sociología. Ámbitos considerados como los más prestigiados de esas especialidades y que, por ello, cuentan con una menor presencia de científicas sociales. Menor presencia que explicaría, en parte, la relativa escasez de estudios sobre los sindicatos desde la perspectiva de género. O el porqué no suelen estudiarse los condicionantes estructurales que limitan la presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión sindical. Problemáticas que en este texto se plantean con el objetivo de aprovechar la oportunidad que esta vez se nos ha brindado a quienes firmamos este escrito, y

que desean contribuir a realizar un pequeño balance sobre los avances y los retos del movimiento sindical, desde una perspectiva de género.

El texto propone llevar a cabo un pequeño balance, a manera de apuntes para la reflexión, con una mirada de género que destaque las aportaciones y dificultades de las mujeres en el sindicato, precisando que el interés quedará fijado en las mujeres sindicalistas pero que no por ello nos hemos olvidado de las mujeres de los sindicalistas. Mujeres que, en sus atribuciones de madres, esposas e hijas, han contribuido y contribuyen con su trabajo doméstico y de cuidado a que los hombres del sindicato puedan formar parte activa de la organización sindical y de sus luchas. Una historia y una problemática de la que, sin lugar a dudas, también forman parte los olvidos y que aquí sólo se añade a modo de especia para que el guiso final no quede sin sabor. El escrito sólo pretende, tras referir unos breves apuntes sobre la historia sindical y las mujeres, destacar cuales han sido los logros conseguidos y las resistencias encontradas. Por último, se ofrecen unas reflexiones acerca de los retos de futuro que deberán afrontar.

2. UN POCO DE HISTORIA

Los olvidos marcan la historia de las mujeres y el sindicalismo, tal como se cuenta en la cita que encabeza este texto. Tales olvidos se constatan, en primer lugar, viendo como las luchas sindicales protagonizadas por mujeres han sido habitualmente silenciadas. Algunas especialistas hablan de la presencia ignorada de las mujeres en las organizaciones sindicales. Y dan cuenta de cómo los análisis de las estructuras y estrategias sindicales se han realizado desde una mirada masculina, que tiende a confundir lo masculino con lo universal.

En segundo lugar, puede afirmarse que parte de esos olvidos encuentra su raíz en la falsedad que encierra la creencia generalizada, entre los especialistas españoles, en la existencia de una «reciente incorporación de la mujer al mundo laboral». Creencia que algunas especialistas llevamos advirtiendo (Torns et al. 2007) con escaso éxito, pero que ha adquirido la consistencia de un mito que no tiene en cuenta ni la existencia de las asalariadas en la industria textil o tabacalera, ni las mujeres del servicio doméstico, por sólo citar algunos ejemplos cercanos (Borderías 2007; Nash 2010; Sarasúa 1994, Candela 1997). Y que tampoco considera al trabajo doméstico y de cuidado que, realizado por las mujeres adultas de las

familias, permitió y permite la mayor disponibilidad laboral de los adultos masculinos y su mayor dedicación al trabajo sindical. Mito similar al de los análisis del movimiento obrero y sindical que se basan en la premisa de una fuerte resistencia femenina a la participación en los sindicatos.

Esos olvidos se fundan, asimismo, en la omisión del papel pionero que las sindicalistas tuvieron en la vindicación de las políticas de igualdad de oportunidades, en el mundo laboral. Han sido las historiadoras del trabajo quienes han puesto foco sobre el trabajo sindical desarrollado por mujeres, desde el inicio del movimiento obrero en el siglo XIX, tarea que han continuado las mujeres sindicalistas, en las Secretarías de la Mujer o en otras instancias similares. Mujeres que con su labor cotidiana hacen patente la mejora de las condiciones laborales de las mujeres asalariadas y del conjunto de la clase obrera. Ruth Milkman (1985) nos recuerda que fueron las mujeres y no las cúpulas sindicales quienes iniciaron el camino para poder estar presentes en los sindicatos, y las que lucharon por introducir los «temas de las mujeres» en el ideario sindical. Luchas que no fueron fáciles, tal como atestiguan las dificultades con las que tropiezan todavía las iniciativas de aquellas mujeres que quieren unir la lucha sindical con la feminista.

Otros estudios históricos han puesto de manifiesto cómo la lucha de esas mujeres se libró, asimismo, para introducir las reivindicaciones feministas en las demandas de la clase obrera. Acciones que no siempre fueron bien acogidas, por parte de sus compañeros de clase. Los estudios de Enrech (2010) sobre el sindicalismo en la industria textil, muestran cómo esos sindicatos realizaron una lucha constante para excluir a las mujeres de las fábricas. Y cómo, aunque ese rechazo no fue homogéneo, existió el eslogan sindical: «mujeres fuera de la fábrica». Lema defendido por los compañeros de clase que, en realidad, no hacían más que preservar un modelo familiar patriarcal, basado en el pacto «hombre cabeza de familia/mujer ama de casa». Pacto que, en la actualidad, está todavía incrustado en el imaginario colectivo de nuestra sociedad, a pesar del tiempo transcurrido. Y que, en aquel momento, sirvió para justificar la defensa a ultranza de la presencia hegemónica de los hombres en la actividad fabril. Una lucha masculina contra el empleo femenino en el textil que otras historiadoras han reconocido, también, en la industria del hierro (Calle de la, 2008).

En Europa, la legitimidad del discurso de las mujeres sindicalistas cambió de rumbo después de la II Guerra Mundial. Y si bien durante los años treinta del siglo XX las ideas feministas se integraron en el movi-

miento obrero, el final de ese período bélico representó el regreso al discurso sindical hegemoníicamente masculino. En España, el franquismo supuso, además de la represión y el intento de aniquilamiento del movimiento obrero, la interrupción de las presencias femeninas, pudiendo decirse que la lucha sindical de las mujeres se mantuvo constante pero transformó sus formas. Pilar Díaz describe la presencia femenina en los sindicatos durante el franquismo de la siguiente forma: «[las mujeres sindicalistas] son el "capital emocional", el sustento, pero el modelo organizativo sigue estando muy masculinizado. Ellas son el «movimiento social» ellos están en la "dirección política"» (Díaz 2006: 106). Las mujeres, las más de las veces, adoptaron el papel de acompañantes. Papel que procedía de la ideología de la domesticidad (Nash, 1993), nacida en el siglo XIX para convertirlas en el «ángel del hogar», y que el franquismo consolidó (Díaz 2008). Así se explica que, al final de los años 70, muchas esposas de obreros industriales colaboraran activamente en la lucha por la defensa del empleo de sus maridos, reproduciendo el status quo del hombre ganador del pan-mujer ama de casa, a pesar de que muchas de ellas fueran amas de casa con una importante presencia en la economía sumergida.

Las décadas de los años 60 y 70 fueron claves para avanzar en las reivindicaciones feministas. A ello contribuyó la reclamación de una mayor presencia de mujeres en los sindicatos y condujo a la creación de las Secretarías de la Mujer o instancias parecidas, en la organización de los sindicatos. El impulso para su creación provenía del debate sobre la necesidad de incorporar las demandas del movimiento feminista en los programas y estrategias sindicales, siendo la creación de la Secretaría de la Mujer de CCOO a escala estatal en 1978 un ejemplo pionero que, de una manera u otra, fue seguido por la mayor parte de los sindicatos de clase en España.

Como resumen de estos apuntes históricos, debe señalarse que los olvidos mencionados se han ido resquebrajando en estos últimos años. La grieta se ha ido abriendo a medida que la 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. Así ha sido posible saber cuántas mujeres han estado presentes en ese movimiento y poner en claro cómo dicha presencia no ha sido tan reconocida como la masculina, porque ellas no suelen ocupar ni la primera línea ni los órganos de poder sindical

(Mendoza 1998). Se ha facilitado el conocimiento de cómo la mayoría de esos inconvenientes nacen de la incomprensión que el discurso feminista sufre dentro de la propia estructura sindical. Situación que no hace sino recordar que el sindicalismo y el feminismo forman una malavenida pareja, con raíces en la propia tradición marxista (Tornos 1991) que, a la vez, explica el peso que todavía juega la ideología patriarcal para interpretar la desigual situación que hombres y mujeres tienen en el mundo laboral y en la sociedad.

3. LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES AL SINDICALISMO

Hoy en día es innegable que el escenario actual de las mujeres en el sindicato ha cambiado, pues ya no se discute la presencia sindical de las mujeres y la igualdad de oportunidades forma parte del discurso sindical (Munro 1999; Yates 2010). No obstante, esa mayor presencia femenina en los sindicatos coincide con un contexto de precarización de sus condiciones de empleo, que imponen nuevos límites a la acción sindical. Las mujeres están, ahora, acompañadas por otros colectivos especialmente vulnerables, como son las personas jóvenes y las inmigradas. Y ese contexto de precariedad es, además, un escenario donde las transformaciones de los mercados de trabajo —flexibilización y desregulación de las condiciones de empleo— tienen importantes efectos sobre la capacidad sindical para movilizar a la población asalariada, tal como señalan especialistas cercanos (Blanco 2004; Miguélez 1999). En España, la afiliación sindical es, en la actualidad, baja, situándose en torno al 17%, un porcentaje que para las mujeres aún es menor. En el 2009, era del 15% para las mujeres y del 18,8% para los hombres.

No obstante, en ese panorama relativamente hostil, la presencia femenina en los sindicatos no se detiene sino que aumenta paulatinamente. Análisis recientes indican que la afiliación sindical crece entre los jóvenes, las mujeres y el sector servicios, en general. Y que la industria, ámbito por excelencia de la acción sindical, pierde afiliación, en parte por los procesos descritos anteriormente pero también por la pérdida de peso de la actividad industrial. Sin embargo, la mayor afiliación femenina no supone la mayor presencia de mujeres, especialmente en los puestos de decisión y poder. Las cúpulas sindicales siguen teniendo rostro masculino o, en otras palabras, el techo de cristal también existe en el sindicato. Así, cabe decir que las estructuras sindicales presentan la misma infrarrepresentación femenina que los ámbitos de decisión de otras instituciones,

Administración Pública, universidades, partidos políticos, empresas públicas y privadas. Tal situación se refleja en una encuesta realizada en 2002 por el European Trade Union Confederation (ETUC) a los principales sindicatos europeos. La encuesta, que da cifras sobre el volumen de personas afiliadas a los sindicatos, permite observar como, en España, las afiliadas sólo suponen un porcentaje cercano al 30%, (30% en el caso de UGT, 34% en el caso de CCOO y 33% en el caso de ELA-STV). Y que estos porcentajes son todavía menores cuando se trata de delegadas en los congresos sindicales: UGT (19%) y CCOO (23%).

Cynthia Cockburn (1995) recuerda que para reconocer mejor los logros de las mujeres en el sindicato es preciso fijar la mirada sobre el alcance del discurso feminista en las proclamas sindicales. Todo ello sin menospreciar la importancia de continuar cuantificando cuántas mujeres hay en el sindicato. Pero, como bien precisa esta socióloga, no basta con ello sino que es indispensable que la organización sindical adopte la transversalidad de género. Esto exige centrar la atención sobre el alcance de la igualdad de oportunidades en el sindicato y ser capaces de analizar si tal propuesta ha logrado traspasar el núcleo duro de la práctica y el discurso sindical.

Otras especialistas apuntan a que el incremento de la presencia femenina en los sindicatos ha facilitado los discursos y las prácticas sobre la igualdad de oportunidades en el conjunto de la actividad sindical (Ardura; Silvera 2001). Y contabilizan como resultados positivos el que los sindicatos hayan incorporado la problemática de las mujeres, introduciendo cuestiones que van más allá del ámbito estrictamente laboral-profesional. Así, los principales logros provendrían del empeño por redefinir el discurso sindical, sacándolo del ámbito exclusivo del mundo laboral e introduciendo aspectos relacionados con la exclusión social y la calidad de vida. Y, por encima de todo, planteando una visión del trabajo no sólo circunscrito al ámbito laboral, y capaz de interrelacionar la vida laboral con aspectos de la vida social y familiar (Le Quentrec y Rieu 2002). Otras autoras apuntan que esa visión positiva debe moderarse, dada la existencia de una notoria tensión sobre el lugar que debe ocupar el discurso y la práctica de la igualdad de oportunidades en la estructura sindical. Tensión que se expresa en el debate acerca de la creación de departamentos y secretarías específicas de la mujer, y que llega a su cota máxima en el debate sobre la adopción de la igualdad entre hombres y mujeres, en el conjunto del discurso y de la acción sindical (Guillaume 2007).

3.1. La Igualdad de Oportunidades y los sindicatos

Otro indicador importante de los logros alcanzados es la mayor presencia de la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Y en este punto bien puede decirse que España es un país pionero. De ello da fe la existencia de un marco legislativo y los estudios que han realizado balances sobre el impacto de las políticas de igualdad. Esos balances consideran el poder de la negociación colectiva a la hora de perpetuar o modificar las situaciones de discriminación laboral que afectan a las mujeres. En este escenario, la ley española de Igualdad, aprobada en 2007, ha significado un punto de inflexión, puesto que reconoce el papel de la negociación colectiva como el mecanismo principal para afianzar las mejoras en materia de igualdad. Un logro que dichos balances apuntan como efecto positivo de la ley de Igualdad en el discurso general de la organización sindical. Así, observan cómo los sindicatos han adaptado su discurso a una perspectiva de transversalidad de género, capaz de superar la idea de que la conciliación fuese la única política posible de igualdad.

De hecho, tal como muestran otros análisis (Sanz 2011), un importante número de convenios colectivos, firmados después de la aprobación de esta ley, incorporan ya cláusulas relacionadas con la igualdad en las empresas, bien mediante el reconocimiento de medidas específicas, bien mediante el compromiso de realizar un Plan de Igualdad. Una situación que con anterioridad a la aprobación de dicha ley sólo se daba en los convenios colectivos de ámbito superior. De modo similar, también se ha comprobado que los convenios firmados en el ámbito estatal expresan, con mayor claridad, el reconocimiento, la garantía y la protección de derechos, en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar (Otaegui 2004).

No obstante, el conjunto de los logros coexiste con la constatación de las dificultades. Así, los estudios y balances mencionados coinciden, también, en reconocer el impacto limitado de los nuevos marcos normativos, favorables a la igualdad, en los procesos de negociación colectiva. Limitación que se amplía hasta hacer notar las escasas medidas introducidas en las empresas y la difícil viabilidad y concreción de los Planes de Igualdad en las mismas.

4. LAS DIFICULTADES DE LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS

La principal dificultad con la que tropiezan las mujeres en los sindicatos es la subrepresentación femenina que atraviesa toda la organización sindical, tal como constatan la mayoría de mujeres afiliadas y delegadas en el día

a día de su vida sindical, más allá de los datos y los escasos estudios existentes. Subrepresentación que se da tanto en la afiliación como en la escasa participación en la propia estructura organizativa (Munro 1999), siendo esto último particularmente notable en los ámbitos de máximo poder y decisión, incluso en aquellas federaciones o empresas donde la feminización del empleo es mayoritaria. Pero, más allá de esas contabilidades, debe constatarse como inconveniente la escasa existencia de balances o análisis que ahonden en el porqué de la ausencia de mujeres, al igual que sucede con otros colectivos.

Las posibles razones explicativas de esta baja representación femenina no hacen sino reiterar algunos de los factores ya señalados en párrafos precedentes. A saber, la persistencia de una división sexual del trabajo y la hegemonía de un modelo masculino de entender el sindicato y la participación sindical. En primer lugar, se constata la existencia de un claro paralelismo entre la posición subordinada que ocupan las mujeres en el mercado laboral y su posición y relación con la estructura sindical. Como es conocido, el colectivo femenino protagoniza la precariedad laboral, lo que les supone empleos precarios, bajos salarios, temporalidad, tiempo parcial e informalidad (Torns 2011). Situación que, tal como recuerda Blanco (2004), redundaría en las posibilidades de llevar a cabo acción sindical alguna, pudiendo significar que la lucha sindical conduzca a la pérdida del puesto de trabajo. O que en sectores de actividad muy feminizados, como el pequeño comercio, los servicios personales, el servicio doméstico, etc., las posibilidades de afiliarse y actuar colectivamente tropiecen con mayores trabas (Mendoza 1998; Munro 1999 y 2001; Ardura; Silvera 2001; Le Quentrec; Rieu 2002; ETUC 2003).

Según tales análisis, esta posición precaria de las mujeres en el mercado de trabajo es la que refuerza su invisibilidad y la que reproduce su posición de debilidad en las propias organizaciones sindicales. Le Quentrec y Rieu (2002) señalan, además, que esa menor presencia femenina en las estructuras sindicales puede explicarse por los problemas que tienen los colectivos minoritarios para convertirse en colectivos decisivos en las estructuras de poder. Y aluden a las resistencias masculinas sobre la presencia femenina en los sindicatos, nunca del todo desaparecidas, como un elemento más a tener en cuenta en los análisis sobre tales ausencias femeninas y tales presencias masculinas. De tal modo que puede decirse que la segregación horizontal y vertical que explica la posición de las mujeres en el mercado laboral tiene, también, su reflejo en su posición sindical (Guillaume 2007).

Un segundo bloque de dificultades procede de la doble presencia femenina, situación que las obliga a asumir, a la vez y de manera simultánea, el tiempo y el trabajo —en el empleo y en el hogar-familia— y les resta tiempo de dedicación a la «militancia» sindical (Mendoza 1998). Falta de tiempo que, posteriormente, las encuestas europeas de usos sociales del tiempo no han hecho más que refrendar. Según todas las mediciones realizadas, a día de hoy, las mujeres asalariadas tienen asignada una mayor carga total de trabajo, ya que se encargan casi de forma exclusiva del trabajo doméstico y de cuidado, mientras que la no participación en la realización de esta carga rígida y cotidiana de trabajo sigue siendo la norma masculina de presencia en el hogar. Ello implica que también se da una falta de participación de los sindicalistas en el trabajo doméstico y de cuidado. Absentismo masculino tolerado socialmente que, en este caso, utiliza el activismo o la militancia sindical como excusa.

Algunos balances refieren que es el papel de cuidadoras el que más incide sobre la falta de disponibilidad femenina, precisándose que tal falta de disponibilidad afecta a la participación sindical (Mendoza 1998; Munro 1999; Ardura; Silvera 2001). Tales análisis también observan cómo esta ausencia sindical femenina se ve reforzada por las formas de trabajo y organización de los propios sindicatos, ya que, muy a menudo, se rigen por modelos de organización propios de los tiempos de vida masculinos. Es decir, por un régimen de plena disponibilidad en y para el ámbito público (Munro 1999; Le Quentrec y Rieu 2002). Algunas autoras han hecho notar que el modelo de carrera sindical se sigue centrando en un modelo de hegemonía masculina, basada en un estar excesivamente presente en las instituciones. Excesos de presencia que niegan o invisibilizan otras formas de estar y actuar, más vinculadas a las maneras de vivir en femenino (Guillaume 2007).

Ampliando ese mismo tipo de argumentos, puede decirse que las dificultades que mejor explican la menor presencia femenina en las organizaciones sindicales proceden de la propia cultura sindical. Maneras de hacer y de pensar en las que persiste un imaginario colectivo, favorecedor del discurso y las prácticas cotidianas del sujeto masculino, con las que las mujeres, en especial las más jóvenes, no se sienten identificadas. En demasiadas ocasiones esa cultura sindical asocia la figura del sindicalista con la del obrero industrial, a pesar de que los últimos análisis sobre afiliación indican que es un perfil típico en claro declive, dados los cambios antes señalados. Pero, a pesar de ello, los colectivos que no se ajustan a este modelo encuentran serias dificultades para identificarse con la cultu-

ra sindical hegemónica. Siendo así que las reivindicaciones feministas cuentan todavía, transcurrida la primera década del siglo XXI, con dificultades para su legitimación en un contexto culturalmente definido desde la óptica masculina. De nuevo, Le Quentrec y Rieu (2002) reiteran que todavía es posible encontrar ciertas resistencias masculinas hacia la presencia femenina y a que ésta sea aceptada en igualdad de condiciones. Resistencias que si bien encuentran su traducción en la acción global de los sindicatos, se ponen verdaderamente de manifiesto al ver como la igualdad de oportunidades no forma parte del núcleo duro de los temas de la negociación colectiva.

Todo ello, a pesar de las propuestas de las instituciones europeas y de los avances en las normativas nacionales sobre la igualdad de oportunidades. Escasa permeabilidad que, en una situación de crisis económica como la actual, provoca que, por ejemplo, los discursos sindicales se centren prioritariamente en el mantenimiento del empleo (en la industria del automóvil o en la obra pública, por sólo citar ejemplos cercanos) y no vean la necesidad de reclamar una mayor creación de empleo en los servicios de atención a la dependencia. O que otras reivindicaciones, relativas a la igualdad de oportunidades, queden en un segundo plano, como pudieran ser cuestiones relativas a: la ampliación del permiso de paternidad u otros permisos de atención y cuidado a personas dependientes, la regulación de la jornada laboral diaria y no en clave anual, la reducción del tiempo de trabajo para toda la población ocupada y la no aceptación de las horas extra, la revisión de las categorías profesionales, capaz de combatir la discriminación salarial o la inclusión de medidas efectivas para combatir el acoso sexual, por sólo citar algunos ejemplos.

En esta misma tesitura, otras especialistas nos recuerdan que las dificultades pueden agruparse, en cuarto lugar, en torno a la idea de que las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades, si bien han alcanzado un grado de corrección política, no han calado, de manera efectiva, ni en el discurso ni en las demandas sindicales. Anne Munro apunta que el nivel de discurso igualitario es excesivamente generalista y encuentra trabas verdaderamente infranqueables en el día a día de la lucha sindical, en las propias empresas. Ya que, muchas veces, los problemas derivados de la igualdad de oportunidades no son identificados como tales, ni en el propio lugar de trabajo, ni por las propias mujeres.

Sin embargo, es cierto que estas dificultades no pueden etiquetarse de homogéneas ya que existen federaciones sindicales donde la presencia femenina es mayoritaria o donde hay una mayor tradición sindical y el

poder de negociación es mayor. Por ejemplo, es el caso de los sindicatos de la Administración Pública que, además de estar más feminizados, en gran medida por la mayor tasa de ocupación femenina en el sector, también cuentan con canales de participación sindical más reconocidos. Y porque en el sector público ser sindicalmente activa no penaliza tanto como en el sector privado, dadas las condiciones de estabilidad de buena parte de la población ocupada, salvo que no se trate de personas jóvenes. La misma autora apunta a una posible diferencia, en clave de clase social, que explicaría también esas mayores facilidades de las mujeres en la Administración Pública. Es decir, por lo general, las mujeres profesionales de clase media parecen haber introducido más fácilmente este tipo de demandas «igualitarias» en los procesos de negociación colectiva, mientras que las mujeres de sectores mucho más precarios del mercado laboral han tenido peor suerte en materia de igualdad y negociación colectiva. Argumento que avalaría el relativo éxito mediático que tienen las reivindicaciones a favor de luchar contra el «techo de cristal», que afecta a las mejor situadas en el mercado de trabajo, así como el silencio que acompaña las medidas a favor de hacer desaparecer el «suelo pegajoso» que atrapa a la mayoría de las asalariadas, en la actualidad.

5. NUEVOS RETOS

A modo de conclusión de lo hasta aquí enumerado puede decirse que las mujeres y el sindicalismo no constituyen una excepción, en lo que concierne a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Es decir, aunque dadas las características del movimiento obrero y sindical se pudiera pensar lo contrario, la igualdad de oportunidades entre géneros encuentra notables dificultades en el mundo sindical. Probablemente porque, en el fondo, no es posible esperar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea realmente efectiva en un sistema capitalista que genera desigualdades, de manera intrínseca.

Aun así, merece la pena actuar a favor de la igualdad de las mujeres en el mundo sindical porque parece cuando menos impropio que quienes desde sus orígenes se organizaron, como mínimo, para lograr mejores condiciones de vida y trabajo, no atiendan a sus compañeras de clase. No sólo en lo que atañe a las condiciones laborales sino, y eso es algo demasiadas veces ignorado por la acción sindical, en lo que afecta a las condiciones de vida cotidiana. El sindicato debiera recordar que para que el mercado de trabajo exista, haya empleo en condiciones decentes y la dis-

tribución de la riqueza sea posible se requiere que alguien realice cotidianamente el trabajo doméstico y de cuidado. Trabajo que suelen realizar mayoritariamente las mujeres, cada día, sin salario ni reconocimiento. O cuando tales retribuciones existen, el salario y las condiciones laborales están demasiado cerca de la esclavitud y las desigualdades sociales se acrecientan. Una situación que la mayoría de los sindicalistas deberían reconocer, sin necesidad de apelar a los análisis especializados. Y de la que, salvo excepciones, pueden darse cuenta sin salir de casa, pues, demasiadas veces, también contribuyen a que la división sexual del trabajo persista.

Pero una vez más, el saber y las prácticas de las mujeres saben ir más allá de quejas y reivindicaciones. Con ese fin se han relatado las dificultades que deben afrontar las mujeres en las organizaciones sindicales, pues su solución forma parte de los retos de futuro que tienen planteados los sindicatos. Comenzar por un buen diagnóstico suele ser un excelente punto de partida, y estos breves apuntes sobre las mujeres y el sindicalismo han mostrado muchas de las aportaciones que el colectivo femenino ha supuesto para la organización sindical. No hay sino que perseverar y no resignarse. Además, sería iluso pensar que el sindicalismo no se ha transformado siguiendo el ritmo de los cambios sociales derivados de la propia transformación del mercado de trabajo, y que no va a poder seguir haciéndolo.

Así las cosas, quienes conforman la estructura organizativa deberían pensar en mecanismos que permitieran una mayor permeabilidad para acoger a los colectivos que se ajustan mal a sus maneras de hacer y de pensar. El persistente aumento de la presencia femenina en el sindicato es un hecho que, por otra parte, no supone una gran novedad. Ellas están desde los orígenes del sindicato, tal como nos han enseñado las historiadoras del trabajo, y son el colectivo que peores salarios y condiciones laborales han padecido y padecen. Hoy en día, en esta sociedad cada vez más envejecida, jóvenes y personas inmigradas están, asimismo, en parecidas o peores condiciones. La acción sindical debe, pues, encontrar nuevos caminos y promover la presencia de nuevos sujetos en su lucha. Esos retos de futuro deben ser capaces, además, de pensar en alternativas donde la sostenibilidad de la vida sea posible sin que las soluciones ideadas sólo sirvan para que se «salve» este pequeño rincón del mundo. Ante estos retos, las organizaciones sindicales pueden y deben contar, una vez más, con las propuestas de las mujeres feministas de izquierda, ya que, por suerte, muchas de ellas están dentro o muy cerca de los sindicatos.

En estos tiempos de crisis, el futuro sindical va a necesitar de las mujeres, al igual que las necesitó en sus comienzos.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARDURA, Anita; SILVERA, Rachel (2001), «L'égalité hommes/femmes: quelles stratégies syndicales?», *Revue de l'IRES*, n.º 37(3), pp. 93-118.

BORRELL, Mónica (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, pp.

BORDERÍAS, Cristina (2007), *Género y Políticas del Trabajo en la España contem poránea: 1836-1936*, Barcelona, Icaria-Universitat de Barcelona.

BLANCO, Juan. (2004), «El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 22 (2), p. 93-115.

CALLE, M.ª Dolores (de la) (2008), «De las sociedades de oficio al sindicalismo de masas» en Rosa María Capel, *Cien años trabajando por la igualdad*, Madrid, Fundación Largo Caballero- UGT- Instituto de la Mujer, pp. 71-116.

CANDELA, Paloma (1997). *Cigarreras madrileñas. Trabajo y vida (1888-1927)*, Madrid, Tecnos.

CAPEL, Rosa Maria (dir.) (2008), *Cien años trabajando por la igualdad*, Madrid, Fundación Largo Caballero-UGT-Instituto de la Mujer.

COCKBURN, Cynthia (1995), «Women's Access to European Industrial Relations», *European Industrial Relations Review*, n.º 1 (2), pp.171-189.

COMISIONES OBRERAS (2007), *Trabajadora: Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007)*, Madrid,

COMISSIONS OBRERES (2001), *Sindicat d'homes i dones: com fer sindicalisme de i per als homes i les dones*, Barcelona, CONC

CERES (1992), *Dones, sindicalisme i mercat de Treball*, Barcelona, CERES.

CONTREPOIS, Sylvie (2006), « France: un accès inégale et partiel aux différentes sphères de la représentation syndicale», n.º 19 (1), pp. 25-45.

DÍAZ, Pilar (2006), «Disidencias y marginaciones de las mujeres en el sindicalismo español», *Sociología del Trabajo*, n.º 56, p. 101-116.

DÍAZ, Pilar (2008) «El trabajo de las mujeres durante la dictadura franquista», en Rosa María Capel, Cien años trabajando por la igualdad, Madrid, Fundación Largo Caballero-Instituto de la Mujer, pp. 167-181.

DUGUET, Emmanuel.; PETTIT, Pascale (2009), «La présence syndicale réduit-elle la discrimination salariale a l'encontre des femmes? Un examen sur l'année 2002», Revue d'Economie Politique, n.º 3, pp. 401-450.

DUNEZAT, Xavier (2006), «Syndicalisme et domination masculine en France: par- cours bibliographique féministe», Recherches Féministes, n.º 19 (19), pp. 69-96.

ENRECH, Carles (2010), «El sindicalismo textil: entre la solidaridad y la exclusión», Historia Social, n.º 68, pp. 89-113.

ETUC (2003), Women in Trade Union: making the difference, ETUC

GUILLAUME, Cécile (2007), «Le syndicalisme a l'épreuve de la féminisation», Politix, n.º 2, pp. 39-63.

IZQUIERDO, M.^a Jesús (dir.) (1998), Aguantando el tipo. Desigualdad social y dis criminación salarial. Las luchas de mujeres trabajadoras. Barcelona, Diputació de Barcelona-Àrea de Serveis Socials.

KIRTON, Gill (2006), «Alternative and parallel career paths for women: the case of trade union participation», Women, employment and society, n.º 20 (1), pp. 47-65.

LE QUENTREC, Yannick; RIEU, Annie (2002), «Femmes élues et syndicalistes: une participation sous contraintes», Lien social et Politiques, n.º 47, pp. 109-125.

MENDOZA, Rocío (1998), La presencia de les dones al sindicat. Formes de parti cipación i vivencies sindicals, Barcelona, Secretaria de la Dona de Comissions Obreres-Institut Catala de les Dones.

MIGUÉLEZ, Faustino (1999), «Presente y futuro del sindicalismo en España», en Miguélez, Fausto; Prieto, Carlos (dirs.-coords.), Las relaciones de empleo en Es paña, pp. 191-212.

MILKMAN, Ruth (1985) «Women workers, feminism and the labor movement since 1960», en Ruth Milkman (ed.), Women, work and protest: A century of U.S. Wo- men's Labor History (1985), Nueva York, Routledge & Kegan, pp. 301-322.

MUNRO, Anne (2001), «A feminist Trade Union Agenda? The continued significance of class, gender and race, Gender, Work and Organization, n.º 8 (4), pp. 454-471.

NASH, Mary (1993), «Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del

siglo XIX». DUBY, Georges; PERROT, Michelle, *Historia de las Mujeres*, Madrid, Taurus.

NASH, Mary (2010), *Treballadores: un segle de treball femení a Catalunya*, Barce lona, Departament de Treball-Generalitat de Catalunya.

OTAEGUI, Amaya (2004), «Igualdad y no discriminación en función de género: estudio específico de la conciliación de la vida familiar y profesional y del acoso sexual», en Escudero, Ricardo J., *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*. Valencia, Tirant lo Blanch.

SANZ, Esmeralda (2011), «El avance de los planes de igualdad en la negociación colectiva», *Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad*, 5, pp. 41-48. Disponible en:

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/ObMujer05.pdf>

SARASUA, Carmen (1994). *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño*. Madrid, Siglo XXI.

SILVERA, Rachel (2001), *The challenge of mainstreaming for trade unions in Europe*, Luxemburg, European Commission.

SILVERA, Rachel (2006), «Vers une approche intégrée et transversale de l'égalité dans le syndicalisme? L'exemple de six pays européens», *Recherches féministes*, n.º 19 (1), pp. 47-67.

TORNS, Teresa (1991), «Trabajo, mujer y clase obrera» en *Trabajo y clase obrera hoy*, Madrid, Fund. Investigaciones Marxistas.

TORNS, Teresa (2011) «Las mujeres y el empleo en España: ¿un futuro venturoso?» en *FOREM Retos y oportunidades para la igualdad de género*, Madrid, FOREM, pp. 29-48.

TORNS, Teresa et al. (2007), *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*, Barcelona, Institut Català de les Dones.

YATES, Charlotte (2010), «Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes: comment le cadrage d'un problème modèle une stratégie syndicale», *Revue de l'IRES*, 65 (2), pp. 133-151.
