

Ensanchando la acción sindical: la necesaria integración de la perspectiva de género

Expanding union action: the necessary integration of the gender perspective

OLIMPIA MOLINA HERMOSILLA *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Jaén*
 <https://orcid.org/0000-0002-1946-6682>

Cita Sugerida: MOLINA HERMOSILLA, O.: «Ensanchando la acción sindical: la necesaria integración de la perspectiva de género». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 2 (2024): 207-228.

| Resumen | Abstract |
|--|---|
| <p>Históricamente es posible constatar un distanciamiento del movimiento sindical respecto a las reivindicaciones socio laborales protagonizadas por las mujeres. La apertura, desde la perspectiva de género, de este movimiento sindical supera con creces el simple incremento de mujeres entre sus bases de afiliación, para exigir una transformación de sus propias estructuras, jerarquías y políticas internas, así como una evaluación del impacto que su actuación provoca en la mejora de las condiciones socio laborales de las mujeres, tanto sindicalizadas como de aquellas que no lo están.</p> <p>La transversalidad de la cuestión género en la actividad sindical, pese a todos los avances conseguidos en los últimos años, sigue siendo en nuestros días una asignatura pendiente, frente a la que perviven muchos retos que aún no han encontrado adecuada respuesta. Este hecho está motivando el surgimiento de movimientos reivindicativos protagonizados por mujeres que, pese a nacer y desarrollarse en los márgenes de los tradicionales sindicatos de clases, presentan la virtualidad de actuar como elemento de revitalización del propio movimiento sindical, enfocado en la perspectiva de género.</p> | <p>Historically, there has been a distance between unions and women's socio labor demands. The opening, from the gender perspective, of the union movement far exceeds the simple increase of women among its membership, to demand a transformation of its own structures, hierarchies and internal policies, as well as an evaluation of the impact that their actions causes on the socio-labor conditions of women, both unionized and those who are not.</p> <p>The implementation of gender in union activity, despite all the progress achieved in recent years, continues to be a pending issue today, facing many challenges that have not yet found an adequate response. This fact is motivating the emergence of protest movements led by women that, despite being born and developing on the margins of traditional class unions, have the potential to act as a stimulus and revitalization of the union movement itself, focused on the gender perspective.</p> |
| Palabras clave | Keywords |
| libertad sindical; igualdad y no discriminación por razón de género; sindicatos feministas | union freedom; equal and no discrimination based on gender; union feminists |

1. PLANTEAMIENTO GENERAL

Las mujeres siempre han participado de las luchas y revoluciones sociales que se han llevado a cabo a lo largo de la historia, con el fin de mejorar las condiciones de vida y trabajo de la población más vulnerable. Más específicamente, existen evidencias que ponen de manifiesto cómo las mujeres participaron también en las reivindicaciones desde los mismos comienzos del movimiento obrero, en

el siglo XIX¹. Sin embargo, su papel activo ha sido, como en tantos otros ámbitos de nuestra historia, silenciado e ignorado en muchos casos, con la consiguiente atribución, con carácter exclusivo, de las mejoras y los avances conseguidos a los hombres.

Una vez que la organización sindical ya se encuentra plenamente constituida y reconocida en los distintos ordenamientos jurídicos, tanto en el plano internacional como a nivel interno de los distintos países, este movimiento reivindicativo de las mujeres en defensa de unas mejores condiciones de trabajo y de vida no siempre ha venido encontrando un perfecto encaje en estas organizaciones, quedando en unos casos constreñido y relegado dentro de las mismas y en otros, llegando a ser expulsado fuera de los márgenes de éstas.

Ello ha provocado un tradicional distanciamiento de las mujeres respecto a las organizaciones sindicales, que resulta especialmente palpable en determinados aspectos y con ello, en definitiva, se ha venido a acrecentar la crisis de representatividad que viene afectando a estas organizaciones², en este caso, analizada desde una perspectiva de género.

Existen distintas hipótesis que tratan de explicar este distanciamiento o exclusión de las mujeres de las organizaciones sindicales³. En primer lugar, la división sexual del trabajo que presenta la sociedad, ha venido actuando como desincentivo para esta participación, en la medida en que son mayores las cargas y responsabilidades que las mujeres adquieren en el ámbito privado, en comparación con las que adquieren sus compañeros varones. Por otro lado, históricamente, la propia organización sindical ha podido actuar como elemento desincentivador de la participación de las mujeres en su propia estructura interna, relegando a las participantes a un papel secundario o sectorial dentro de las mismas.

Lo cierto es que desde la década de los noventa, en que se hace más acuciante la crisis del tradicional sujeto sindical, es posible apreciar una mayor apertura por parte de estas organizaciones hacia las reivindicaciones socio laborales de las mujeres, motivados en unos casos por convencimiento y en otros, por la necesidad de asegurar la propia subsistencia de estas organizaciones.

Paralelamente a esta mayor apertura del movimiento sindical hacia la perspectiva de género, empieza a consolidarse a nivel internacional y, posteriormente, también en el interior de nuestras fronteras, un movimiento sindical protagonizado y dirigido exclusivamente por mujeres, de matiz netamente feminista, que reivindica un espacio propio y singularizado dentro de la acción sindical.

Son tales los retos y desafíos que enfrenta hoy la organización sindical de clases, que la necesaria implementación de la cuestión de género no puede quedar reducida a incrementar el número de mujeres entre sus filas, sino que requiere de una propuesta integral de esta perspectiva, que se haga evidente tanto en el plano interno, representada en una profunda transformación de sus propias estructura jerarquías y políticas internas, como al mismo tiempo, en el plano externo, representado en este caso, en la acción que llevan a cabo en defensa de la implementación de este principio con carácter transversal, lo cual exige una evaluación del impacto que la propia actuación sindical provoca en la mejora de las condiciones socio laborales de las mujeres, tanto sindicalizadas como de aquellas que no lo están. Por tanto, no basta únicamente con incrementar el número de delegadas sindicales

¹ SUE COBBLE, D. *Gender Equality and Labor Movements: Toward a Global Perspective*. Rutgers University, Solidary Center and USAID. New Jersey, USA, 2012.

² LAHERA FORTEZA, J. "Crisis de la representatividad sindical: propuestas de reforma", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, V. 4. (2), 2016, pág. 1-18.

³ VALERA, P. LAZCANO SIMONIELLO, J. PANDOLFO GRECO, L. "Género y Militancia: participación político-sindical de las mujeres en una fábrica de Buenos Aires", *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, nº 16. 2000, pág. 141-175.

sino de dotar de espacios a las reivindicaciones y necesidades específicas sentidas por las mujeres trabajadoras⁴.

2. BREVES NOTAS SOBRE EL ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL SINDICATO COMO ESTRUCTURA DE PODER MASCULINO.

La historia del movimiento sindical revela que construyó su identidad en torno a la figura masculina, representada por el obrero industrial y ello ha contribuido a desdibujar las aportaciones de todos aquellos colectivos que quedaban al margen de esta identidad colectiva. Entre estos colectivos que han quedado fuera del ámbito subjetivo tradicional sobre el que ha venido centrándose la acción sindical, se encuentra el colectivo de mujeres, lo cual, tiene una significativa transcendencia, en su doble dimensión tanto cuantitativa como cualitativa⁵.

Se ha llegado a afirmar que la historia del movimiento sindical desvela la exclusión que han padecido en este ámbito las mujeres, por parte de sus compañeros varones, que en unos casos no tomaron en cuenta las reivindicaciones de las trabajadoras e incluso, en otros, les negaron el acceso al propio sindicato, con el objetivo de preservar el modelo masculinizado imperante en la actividad sindical⁶. Esta exclusión ha provocado, al mismo tiempo, un discurso sindical predominantemente masculino, que no dejaba margen de expresión para las reivindicaciones en materia de igualdad de género.

Más concretamente, tal y como reconoce la propia Organización Internacional del Trabajo - en adelante OIT- “dado que el mundo del trabajo ha integrado históricamente las funciones tradicionales de cada género, estas organizaciones también han reflejado la estructura social tradicional de las sociedades, en particular en sus sistemas de gobernanza”⁷. Ello nos lleva a concluir, que también la organización sindical ha venido actuando históricamente como una estructura de poder basada en el género, que reproducía contra las mujeres las mismas desigualdades y discriminaciones que éstas han venido padeciendo en la sociedad y en el mercado de trabajo, buscando, en definitiva, mantenerlas en una posición de subordinación, que resultaba socialmente aceptada⁸. En palabras del propio Tribunal Europeo de Derechos Humanos en su Sentencia 7601/76, de 13 de agosto, *Asunto Young, James y Websters* “los sindicatos no pueden ser percibidos como entes dedicados exclusivamente a aspectos políticamente neutrales, sino que con frecuencia, defienden posturas ideológicas y concretos puntos de vista sobre asuntos de carácter político y social”, entre los que se encuentra la política de género, que determina la posición que hombres y mujeres ocupan en el interior de la propia organización y que también tendrá su reflejo en el resto de actividades que lleva a cabo el propio sindicato, a saber, en su propia organización, estatutos, administración y elección de representantes, entre otras.

Esta situación se mantuvo con algunos avances y retrocesos hasta bien entrada la segunda mitad del siglo XX, en el que debido a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y las reivindicaciones del movimiento feminista, se produjo una mayor afiliación de mujeres a los

⁴ Informe de la Comisión Interamericana de Mujeres: *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*. 2020. Pág. 4.

⁵ TORNOS, T., RECIO, C. *Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones sociales y laborales*. Documento nº 36. Fundación Manu Robles Instituta, 2017.

⁶ LEDWITH, S. “Gender Politics in Trade Unions. The representation of women between exclusión and inclusión”. *Transferencia Revista Europea del Trabajo y la Investigación*, V. 18 (2), 2012.

⁷ Informe OIT *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos* 2019, pág. 98.

⁸ REIN VENEGAS, T. *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*, Secretaría General de los Estados Iberoamericanos, 2020, pág. 7

sindicatos, al tiempo que se empezaron a evidenciar las discriminaciones que éstas padecían en el seno de las propias organizaciones sindicales.

No se trata, por tanto, de lamentar la ausencia de mujeres en las luchas obreras o posteriormente en el propio movimiento sindical, sino que sus aportaciones han sido sistemáticamente silenciadas o infravaloradas⁹, bajo el paradigma del interés colectivo, el cual se aparecía dotado de un carácter pretendidamente neutro, que aspiraba a presentar a la clase trabajadora como un bloque homogéneo y que, finalmente, ha resultado ser excluyente para éstas, al estandarizar las reivindicaciones y experiencias masculinas en el trabajo como la norma general, con el consiguiente efecto de invisibilizar los intereses y necesidades de las trabajadoras.

El movimiento de apertura experimentado por las organizaciones sindicales tendente a dispensar una mayor atención a las reivindicaciones de las mujeres, como trabajadoras y también como sujetos activos de la propia acción sindical, fue debido, por una parte, a la propia actuación de estas mujeres y sobre todo, al impulso de la OIT, mediante la aprobación de Acuerdos Internacionales en materia de igualdad entre hombres y mujeres que tuvo una influencia directa, tanto en las legislaciones nacionales como en la propia acción de la organización sindical¹⁰. Un tercer factor que ha influido en esta mayor apertura del movimiento sindical hacia los colectivos de mujeres y sus reivindicaciones viene representado por la propia crisis sentida por este movimiento, que ha hecho necesario, para asegurar su propia supervivencia, una mayor atención a las reivindicaciones de colectivos que tradicionalmente quedaban excluidos del mismo¹¹.

Sin embargo, pese a esta mayor apertura que ha mostrado el movimiento sindical en las últimas décadas hacia la implementación de la igualdad de género, tanto en su estructura y organización interna, como también en el plano externo, a través de la reivindicación de las cuestiones sentidas especialmente por las trabajadoras, lo cierto es que aún en nuestros días, no se ha logrado superar la tradicional inequidad que han venido presentando estas organizaciones y por ende, tampoco la implementación de la igualdad de género en el seno de las mismas, las cuales perviven como instituciones fuertemente masculinizadas¹².

Si bien es cierto que existen significativas diferencias a nivel internacional, aún no se ha logrado superar la desigualdad estructural entre hombres y mujeres en el interior de muchas de estas organizaciones sindicales, donde aún pervive la segregación horizontal y vertical de las mujeres¹³ y tampoco han conseguido erigirse como organizaciones para la defensa de los intereses y demandas de las trabajadoras. Aún en nuestros días es posible constatar como la mera presencia mayoritaria de mujeres en un sector parece conducir a la devaluación de esos empleos y en cómo son recompensados

⁹ ROCA, B. BERMÚDEZ FIGUEROA E. “La historia silenciada de las mujeres en la lucha sindical”. Blog *El rumor de las multitudes* <https://www.elsaltodiario.com/el-rumor-de-las-multitudes/la-historia-silenciada-de-las-mujeres-en-la-lucha-sindical>

¹⁰ Entre las más recientes actuaciones llevadas a cabo por la OIT en este ámbito, cabe citar: *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Ginebra, 2019; *Libertad de asociación y libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. Informe de seguimiento de la declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Ginebra, 2008; *ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality*, Ginebra, 2007; *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, 2006; *The role of trade unions in the global economy and the fight against poverty*, Ginebra, 2005.

¹¹ OIT: *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Ginebra, 2019

¹² REIN VENEGAS, T. OEA *La participación de las mujeres en el ámbito sindical...* Pág. 18

¹³ RIQUELME GIAGNONI, V. ABARCA FERRANDO, M. “Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina”. *Aporte al debate laboral*, nº 33. 2015. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-106799_archivo_01.pdf

y al mismo tiempo, a una menor preocupación de las organizaciones sindicales respecto a las condiciones en que se desarrollan los mismos¹⁴.

En su día fueron formuladas una batería de cuestiones para comprobar la distancia que existía entre una organización sindical y las posibilidades de integración de las reivindicaciones de las mujeres y su participación en la misma, cuestiones que siguen teniendo plena actualidad, para valorar el grado de compromiso que cada organización sindical presenta con la consecución de objetivos en materia de igualdad de género¹⁵. Algunos de estos interrogantes consistían en cuestionarse a cerca de la existencia de mujeres en las propias organizaciones sindicales, qué proporción representan éstas, qué visibilidad tienen, cuál es su poder real de decisión dentro de la organización, si existen mujeres ocupando puestos de dirección en la misma y qué porcentaje ocupan dentro de estos órganos de dirección y decisión, si hay normas que promuevan la igualdad dentro del propio sindicato, qué logros materiales se consiguen alcanzar, entre otras muchas cuestiones.

3. EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL DE LAS MUJERES

La creciente complejidad que presentan los mecanismos organizativos que existen en nuestra sociedad tiene su lógico reflejo en la mayor dificultad que enfrentan las legislaciones, tanto a nivel interno de cada Estado como a nivel internacional, para gobernar y tratar de integrar las situaciones conflictivas que se manifiestan en distintos ámbitos. En este sentido, y con el objetivo de tratar de integrar el conflicto social, el fenómeno sindical y el instrumento de la negociación colectiva aparecen como elementos esenciales para procurar la autoregulación sistemática¹⁶.

Esta misma nota de pluralismo se refleja también en las propias conformaciones internas de cada uno de estos sujetos intervinientes. Aparece así el pluralismo sindical, como manifestación de la amplitud de intereses diversos y exigencias de articulación representativa, sentida a nivel de las estructuras internas de uno de los protagonistas de este proceso de democratización de la sociedad¹⁷.

En este contexto, el derecho de las mujeres a la libertad sindical, en todas sus vertientes y en plena igualdad respecto a los trabajadores varones, goza de la más alta protección en el ámbito internacional y también, en el caso de España, en nuestro ordenamiento interno.

3.1. Su reconocimiento a nivel internacional

El análisis exhaustivo de las distintas vicisitudes por las que ha ido atravesando el derecho a la libertad sindical de las mujeres, trasciende con mucho el objetivo de este estudio, por lo que se trata ahora de recoger los principales hitos normativos, a nivel internacional, que permiten en nuestros días proclamar la titularidad de las mujeres a la libertad sindical, sin que puedan sufrir ningún tipo de discriminación en su ejercicio.

En este sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, reconoce en su art. 20.1 el derecho de toda persona “a la libertad de reunión y de asociación pacíficas”, así como su derecho a no ser obligado a pertenecer a una asociación (20.2). Por su parte, en su art. 23.4 reconoce el derecho

¹⁴ Zwysen W. “What’s a woman’s job? Mapping the contribution of feminisation to gender gaps across Europe”, *Instituto Sindical Europeo*, febrero, 2024, <https://www.etui.org/publications/whats-womans-job>

¹⁵ COCKBURN, C. *Strategies for Gender Democracy: Women and European Social Dialogue*. Brussels, European Commission, 1995.

¹⁶ MONEREO PÉREZ, J.L.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. “Por una concepción realista del Derecho Sindical: Giovanni Tarello”, *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 13 (1), 2023, pág. 1-76.

¹⁷ MONEREO PÉREZ, J. L.: “Pluralismo jurídico y Derecho social: La sociología del Derecho de Gurvitch”, Estudio preliminar. a la obra de GURVITCH, G.: *Elementos de sociología jurídica*, Granada, Comares, 2001, pág 150 y ss.

con carácter universal a fundar sindicatos y sindicarse. También el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce en su art. 22 el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos, al tiempo que establece un sistema de garantías frente a posibles injerencias de los poderes públicos que puedan menoscabarlo.

La Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, recoge en su art. 7, el compromiso de los Estados en la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para eliminar la discriminación de la mujer en la vida política y pública, con especial referencia a su derecho a participar en igualdad de condiciones respecto a los hombres, en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política de cada Estado miembro (letra c). Posteriormente, su art. 11 compromete a los Estados a adoptar las medidas necesarias para eliminar la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito del empleo, con el fin de asegurarles los mismos derechos que a los hombres, en condiciones de igualdad¹⁸.

Por lo que respecta a la igualdad y no discriminación, ésta aparece proclamada como principio básico en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada en la Asamblea General de Naciones Unidas, en 1948. También entre la actuación de este organismo internacional destacan dos importantes instrumentos jurídicos aprobados en 1966, como son el Pacto de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales y el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, en cuyo art. 26 se configura la no discriminación como derecho autónomo y de carácter general.

La OIT ha dotado a la libertad sindical del carácter de componente básico del Derecho Internacional del Trabajo, el cual se encuentra consagrado en su propia Constitución 1919¹⁹, así como en la Declaración de Filadelfia de 1944²⁰ y posteriormente, en la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada en 1998. También en el ámbito de la igualdad y no discriminación ha sido destacada la labor de esta Oficina internacional, aprobando importantes normas, como el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, de 1951, o el Convenio 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, de 1958.

Más recientemente, en 2008, mediante su Declaración sobre Justicia Social para la Globalización Equitativa, actualiza en el año 2022, la OIT reconoció el papel fundamental de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, como derechos habilitantes para la plena consecución del resto de derechos en el trabajo.

¹⁸ Este artículo 11 se refiere, en particular: “a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”

¹⁹ “La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes: (b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.

²⁰ I. La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes: (b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.” “III. La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: (e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.”

La propia Agenda 2030 se encarga de establecer garantías para este derecho a la libertad sindical y al ejercicio de la negociación colectiva. Estos derechos aparecen ahora vinculados con la consecución de los objetivos de Desarrollo Sostenible²¹.

3.2. Su reconocimiento a nivel europeo e interno de nuestro país

Por su parte, también en el sistema de Derecho Europeo la libertad sindical goza de la más alta protección, a través de su incursión en el Convenio Europeo de Derechos Humanos²², la Carta Social Europea²³ y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea²⁴.

Por lo que se refiere al derecho a la no discriminación, éste goza en el ámbito del Consejo de Europa, de la consideración de valor esencial, y desde la entrada en vigor en nuestro país del protocolo número 12 de la Convención Europea de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales²⁵, este derecho es considerado autónomo y no dependiente del catálogo de derechos reconocidos en la citada Convención.

En este ámbito comunitario, el derecho a la igualdad y no discriminación es uno de los principios básicos y esenciales, reconocido en el art. 2 del Tratado de la Unión Europea. También la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que goza de la misma consideración jurídica que los Tratados de la UE, prohíbe en su art. 21 toda discriminación y en particular, la ejercida por razón de sexo, entre otros motivos, al tiempo que proclama la igualdad entre hombres y mujeres en su art. 23.

²¹ En especial, ODS 5.5 “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública” ODS 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios); ODS 16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todo, ODS 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas ODS 16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales. Vid. Metas de los ODS pertinentes vinculados con la libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva (ilo.org)

²² Así, en su artículo 11 establece: “Artículo 11. Libertad de reunión y de asociación: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses. 2. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la Administración del Estado.

²³ Parte I. Las Partes reconocen como objetivo de su política, que habrá de seguirse por todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional, el establecimiento de las condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios siguientes:... “5. Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a asociarse libremente en organizaciones nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales; 6. Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a la negociación colectiva; 28. Los representantes de los trabajadores en la empresa tienen derecho a protección contra los actos que puedan causarles un perjuicio y deben contar con las facilidades adecuadas para desempeñar sus funciones.”

²⁴ Artículo 12. Libertad de reunión y de asociación: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación en todos los niveles, especialmente en los ámbitos político, sindical y cívico, lo que implica el derecho de toda persona a fundar con otras, sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.” Artículo 28. Derecho de negociación y de acción colectiva: “Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga.”

²⁵ BOE 14 de marzo de 2008.

Descendiendo a nuestro nivel interno, el Derecho fundamental a la libertad sindical es reconocido sin ambages, tanto en su vertiente individual como colectiva, así como en su doble dimensión positiva y negativa. Así, la propia C.E consagra la libertad sindical en el art. 28 y posteriormente es la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, de 2 de agosto, la encargada de su desarrollo.

Junto a ello, el derecho fundamental a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se encuentra reconocido en el art. 14 C.E y posteriormente ha sido objeto de desarrollo normativo a través de la L.O 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y más recientemente, por Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación²⁶.

Todo este complejo normativo constituye en nuestro país el marco jurídico de referencia para encuadrar el derecho de las mujeres a disfrutar plenamente, en todas sus dimensiones, del derecho a la libertad sindical, sin ningún tipo de discriminación respecto a los hombres. Concretamente, el 12 de la Ley 15/2022, bajo la rúbrica “derecho a la igualdad de trato, no discriminación e intolerancia en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social y económico”, trata de garantizar en todas estas estructuras el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, tanto en el momento de producirse la afiliación o inscripción a estas organizaciones, como también en su propia estructura orgánica y funcionamiento interno, extendiéndolo al disfrute de cualquier ventaja que éstas ofrezcan a sus miembros.

Por tanto, el problema no reside tanto en el reconocimiento formal de este derecho fundamental y básico a la libertad sindical con que cuentan las mujeres en condiciones de plena igualdad respecto a los hombres, sino en las garantías para asegurar su respeto y cumplimiento.

En este sentido, conviene recordar que el propio sujeto sindical ha venido siendo considerado en nuestro ordenamiento como sujeto cualificado en la lucha contra la discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo, lo que se extiende sin duda, al propio derecho a la libertad sindical de las mujeres. Para ello, el sindicato cuenta con el reconocimiento de la legitimación procesal, en su condición de sujeto de representación de intereses colectivos. Esta consideración se ha visto reforzada, mediante la modificación operada en el art. 19.1, letra i) de la Ley 28/1998, de Jurisdicción Contencioso administrativa, en virtud de Disposición Final Tercera de la Ley 15/2022, mediante la cual, los sindicatos son considerados sujetos interesados, con independencia de la representación que ostenten, en los procedimientos administrativos en los que la Administración tenga que pronunciarse en el marco de una situación de discriminación y siempre que hayan resultado afectadas una pluralidad de personas indeterminadas o de difícil determinación²⁷.

También se reconoce ahora a los sindicatos más representativos, dada la defensa de estos derechos que tienen atribuida, incluida en el ámbito procesal, participación institucional en la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y no discriminación, cuya constitución debería haberse realizado en los seis meses siguientes a la aprobación de la Ley 15/2022, sin que aún en nuestros días sea una realidad.

Como contrapartida a este reconocimiento que recibe el sindicato en nuestro ordenamiento jurídico, como sujeto cualificado en la protección integral y en la lucha contra la discriminación y promoción de la igualdad, se hace derivar para este sujeto, como garantía misma de coherencia y

²⁶ Para un completo análisis de las aportaciones de esta normativa, Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; RODRÍGUEZ INIESTA, G. “Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación”, *Revista Crítica de Relaciones Laborales, Laborum*, nº 4, 2022, pág. 11-42.

²⁷ FERRANDO GARCÍA, F. “Interés legítimo y legitimación procesal del sindicato: más allá de orden social de la jurisdicción” *Revista Documentación Laboral*, nº 127, 2022, pág. 33-58.

credibilidad de su actuación, un respeto ejemplar al derecho que tiene encomendado salvaguardar. En otras palabras, no puede existir compromiso y coherencia externa con la defensa de este derecho a la igualdad y no discriminación por parte del sujeto sindical si internamente el sindicato presenta una estructura que denota debilidades en su defensa y en su aplicación.

4. DESIGUALDADES QUE ENFRENTAN LAS MUJERES EN EL EJERCICIO DE SU DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

El reconocimiento formal del derecho a la libertad sindical de que gozan las mujeres, sin que puedan sufrir ningún tipo de discriminación por razón de sexo, siendo requisito necesario, no es suficiente para garantizar su ejercicio en plenas condiciones de igualdad respecto a los hombres. Más allá del reconocimiento al más alto nivel de que goza este derecho, lo cierto es que las mujeres en este ámbito, como en tantos otros, se han venido enfrentando a desigualdades derivadas tanto del ámbito privado, como del público, como también y destacadamente, a las propias dinámicas discriminatorias en que, en muchos casos, ha incurrido la propia organización sindical. El efecto combinado de estas desigualdades y discriminaciones han venido provocando como resultado, el desincentivo en el ejercicio de este derecho por parte de las mujeres en unos casos, y en otros, claramente, su vulneración.

En este sentido, resulta interesante traer a colación la Sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional 133/2022 de 17 de octubre, (Rec 238/2022), por la que condena a la Asociación de Futbolistas Profesionales por vulneración de los derechos fundamentales a la libertad sindical y no discriminación por razón de sexo, a cesar inmediatamente en su práctica consistente en restringir el acceso al fondo de retirada a las personas que se encontrasen afiliadas a dicho sindicato, excluyendo a las que no estuvieran sindicadas o lo estuvieran a otro sindicato distinto, por considerar nula esta práctica. Así mismo reconoce al sindicato denominado “Asociación de futbolistas profesionales” -Futpro²⁸- que constituye el sindicato mayoritario de fútbol profesional femenino, el derecho a percibir 60.002€ en concepto de daños morales derivados de la vulneración de ambos derechos fundamentales²⁹.

Respecto a la participación de las mujeres en el ámbito sindical, según los informes publicados por la OIT³⁰, ha venido incrementándose paulatinamente a nivel internacional en las últimas cuatro décadas, como consecuencia de la propia labor de impulso y reconocimiento que se ha llevado a cabo de este derecho tanto en sede internacional como en el interior de los distintos Estados.

Por lo que respecta a nuestro país, esta cifra de mujeres sindicalizadas a los principales sindicatos no aparece recogida oficialmente en el Informe de *Mujeres en cifras*, que publica periódicamente el Instituto de la Mujer, cuyos registros en este ámbito sólo llegan hasta el año 2012. Tampoco el Instituto Nacional de Estadística ofrece datos oficiales en cuanto a la distribución de hombres y mujeres en los órganos de “Poder y toma de decisiones”³¹, referidos a la afiliación de mujeres a sindicatos. Esta ausencia de datos oficiales, hace necesario acudir al portal web de transparencia que publica cada uno

²⁸ Se trata de un sindicato constituido por Resolución de la Dirección General de Trabajo, publicada en BOE 4 de noviembre de 2021, formado y dirigido exclusivamente por mujeres futbolistas que compiten en España, encaminada a la defensa y promoción de las condiciones socio profesionales específicas que les afecta. Vid. <https://futpro.es/>

²⁹ Esta sentencia ha sido objeto de detenida atención y comentarios por parte de destacados representantes de nuestra doctrina. Por todos ellos Vid. ROJO TORRECILLA, E. “Las futbolistas profesionales y su derecho a la libertad sindical y a la no discriminación por razón de sexo”, *Revista de Jurisprudencia Laboral* nº10, 2022.

³⁰ OIT: *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Ginebra, 2019

³¹ Estas estadísticas se encuentran disponibles en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m4=Ocultar

de los sindicatos más representativos en nuestro país, para conocer la proporción de mujeres que se encuentran afiliadas a cada uno de ellos³².

4.1. Dificultades derivadas de la tradicional división sexual del trabajo

En este sentido, la propia tradicional división sexual del trabajo que presenta la sociedad, ha actuado de facto como un elemento desincentivador para el ejercicio de este derecho en el caso de las mujeres, en la medida en que son mayores las cargas y responsabilidades que éstas han venido y vienen aún hoy soportando en el ámbito privado, en comparación con sus compañeros varones.

Es más, esta misma división sexual del trabajo ha dejado también sentir sus efectos en el ámbito interno de las propias organizaciones sindicales, provocando, por un lado, que las mujeres dispongan de menos tiempo para dedicar a la actividad sindical, debido a la mayor carga de trabajo que asumen en el ámbito privado y, por otro lado, afecta también a las actividades en las que han venido centrando su participación dentro de la propia organización sindical. En este sentido, la mayor parte de estos ámbitos de participación reservados a las mujeres dentro de estas estructuras sindicales, guardan relación con aquellos que se perciben como propios de las mujeres³³, hasta el punto que han venido a constituir lo que se ha dado en denominar “demanda o luchas sectoriales”³⁴ de las mujeres dentro de la organización sindical.

Este hecho ha provocado que estas mujeres sindicalistas tengan una menor representatividad y visibilidad tanto dentro de la propia organización, como fuera de la misma. En definitiva, se ha provocado cierta invisibilización de las mujeres sindicalistas dentro de las propias organizaciones, lo que se evidencia en la dificultad para identificar referentes sindicales femeninos. Precisamente, con la voluntad de contrarrestar esta evidencia, recientemente se ha llevado a cabo por las principales organizaciones sindicales de nuestro país, UGT y CCOO, un esfuerzo por visibilizar especialmente el papel de las mujeres sindicalistas, en la búsqueda de referentes históricos y actuales que pongan de manifiesto el papel que las mujeres han venido desarrollando dentro de estas organizaciones³⁵.

4.2. Dificultades derivadas de la existencia del techo de cristal en las organizaciones sindicales

Históricamente, las mujeres sindicalistas han experimentado una enorme dificultad a la hora de ascender en la pirámide jerárquica existente dentro de la propia organización sindical, para llegar a ocupar áreas estratégicas en la misma. Así, en el plano internacional, el aumento en la proporción de mujeres afiliadas a sindicatos no se ha hecho acompañar de un aumento proporcional en el número de mujeres en los órganos de decisión de estas organizaciones sindicales, donde las mujeres ocupan, como media, el 28% de estos órganos³⁶. Ello nos lleva a concluir que el techo de cristal también ha

³² En el caso de UGT, según la información que publica este portal de transparencia relativa al año 2021 “el 41,56% de nuestra afiliación son mujeres y el 58,44% son hombres” <https://www.ugt.es/como-somos> Por lo que respecta a CCOO, el sindicato ha publicado estos datos de afiliación de mujeres a finales de 2022, en MUÑOZ RUIZ, M. ANTÓN FERNÁNDEZ, E. GARCÍA BUJARRABAL, D. *El feminismo en las políticas de las centrales sindicales en España*. Op. Cit. pág. 223.

³³ Se trata de ámbitos relacionados con las actuaciones de “derecho a la igualdad de oportunidades”, “protección contra la violencia de género”, “protección social”, entre otros, ámbitos que han concentrado la mayor presencia y actividad de las mujeres dentro de la organización sindical.

³⁴ MUÑOZ RUIZ, M. ANTÓN FERNÁNDEZ, E. GARCÍA BUJARRABAL, D. *El feminismo en las políticas de las centrales sindicales en España*. CCOO. Instituto de la Mujer. 2023. Pág. 181. <https://cpage.mpr.gob.es>

³⁵ De hecho, en el caso de CCOO, cuentan con una revista específica Trabajadora, que edita la Secretaría de Mujeres de CCOO, de divulgación e información sobre la actividad sindical de las trabajadoras afiliadas a esta organización. En el caso de UGT, en el periodo 2004-2007, se publicó el *Boletín digital Crisálida*, editado por el Departamento de Mujer de UGT.

³⁶ Informe OIT. 2019, pág. 55.

estado presente en el interior de las propias organizaciones sindicales, provocando que las cuotas de poder que se reconoce a las mujeres en el interior de estas organizaciones no sea proporcional a su tasa de afiliación³⁷. En aquellos casos en que las mujeres logran ascender a lo largo de esta pirámide, se han visto relegadas, en muchas ocasiones, a áreas fuertemente feminizadas, como son las secretarías de mujer, violencia de género, asistencia social, entre otras.

De esta forma, dentro de la propia organización sindical se ha venido a reproducir la misma división sexual del trabajo. Dicho en otros términos, el desigual reparto de las actividades en el ámbito privado, conlleva al mismo tiempo, una desventaja para las mujeres a la hora ejercer su derecho a la libertad sindical, tanto de afiliación como de participación en las actividades y estructuras internas del propio sindicato, en condiciones de igualdad respecto a sus compañeros varones.

Una lectura integradora del derecho reconocido en el plano internacional e interno de nuestro país, a toda persona a la libertad sindical y el derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación alguna por razón de sexo o afiliación sindical, exige reconocer a las mujeres afiliadas a sindicatos el derecho a ocupar cargos de liderazgo en la propia organización sindical, en la negociación colectiva y en los órganos de toma de decisiones existentes dentro del propio sujeto sindical, en condiciones de igualdad real y efectiva respecto a sus compañeros varones. De esta forma, la presencia de mujeres en estos órganos de decisión se considera una premisa para lograr la plena transversalidad del enfoque de género en la organización interna del sujeto sindical. Al mismo tiempo, tiene un efecto directo a la hora de facilitar la adopción por el propio sindicato de una agenda de igualdad por razón de género, a la vez que permite apreciar al sindicato como referente de gobernabilidad y de democracia interna, contribuyendo a la mejora de su imagen pública³⁸.

Por tanto, uno de los retos a los que se enfrentan las propias organizaciones sindicales en nuestros días es procurar el reconocimiento de las mujeres como líderes de la propia organización. De esta forma, la organización sindical puede resultar reforzada, al convertirse en un perfecto escaparate para visibilizar la presencia de mujeres y su liderazgo dentro de la propia organización, como referente para el concreto ámbito en el que aspira a ejercer su influencia, contribuyendo, en definitiva, a profundizar en la democracia interna de la propia organización sindical.

Con el fin de adoptar estrategias capaces de romper este techo de cristal al que se han venido enfrentando las mujeres en el interior de la propia organización sindical, diferentes países con una fuerte tradición sindical, sobre todo en el ámbito de Latinoamérica, optaron por el establecimiento de sistemas legales de cuotas, con el fin de reservar a las mujeres un porcentaje de representación en los órganos de dirección y de decisión de las organizaciones sindicales³⁹. En otros casos, estos sistemas de cupos o reservas se adoptaron tras un arduo debate en el seno de las propias Centrales sindicales, sin imposición legal⁴⁰. Sin embargo, estas medidas de cuotas sindicales establecidas a favor de las mujeres

³⁷ BERMÚDEZ FIGUEROA, E. ROCA MARTÍNEZ, B. "Participación de las mujeres en la acción sindical: Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder", *Sociología del Trabajo*, nº 95, 2019, pág. 53-72.

³⁸ Informe OIT, 2019, pág. 93.

³⁹ Este es el caso por ejemplo de la Ley argentina del cupo sindical femenino 25674 (2002), Decreto 514/2003, destinada a garantizar la presencia de trabajadoras en los cargos electos y representativos y asegurar su participación en las unidades de negociación colectiva en función de la presencia de trabajadoras en cada rama o actividad. En otros casos, estas cuotas han sido adoptadas desde las propias organizaciones sindicales.

⁴⁰ Es el caso de Brasil, en cambio, tras un profundo debate en el seno de la Central Única de Trabajadores, fue aprobada finalmente en su Sesión Plenaria Nacional nº 6, en 1993, la adopción del criterio de un porcentaje mínimo del 30% y máximo del 70% de cada sexo en las instancias directivas de la Central. Un estudio centrado en el proceso que rodeó la adopción de este cupo, así como su evolución posterior en el país brasileño, puede consultarse en GODHINO DELGADO, M. B "Acciones afirmativas en el movimiento sindical: la experiencia de la cuota en la Central Única de Trabajadores - CUT- Brasil", en *Género en el Trabajo Sindical*, parte 6ª, *Friedrich Ebert Stiftung*, disponible en <https://library.fes.de/fulltext/iez/01108006.htm#E9E6>

no han sido todo lo efectivas que, en principio, cabía esperar, debido en parte a las mismas resistencias mostradas desde las esferas de poder de las propias organizaciones sindicales, ocupadas por hombres en una amplia proporción, y a la falta de seguimiento y control en su cumplimiento por parte de los poderes públicos⁴¹. Todo ello arroja como resultado aún en nuestros días una subrepresentación de mujeres en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales a nivel internacional, que es posible observar incluso en sectores de empleo altamente feminizados.

Por lo que respecta a nuestro país, se optó por excluir este mecanismo de reserva de porcentaje o cuotas en el interior de las organizaciones sindicales y patronales a favor de las mujeres. En este sentido, los sindicatos, al igual que ocurrió con las organizaciones patronales, quedaron excluidos en nuestro país, tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la exigencia de garantizar una presencia equilibrada entre ambos sexos en la representación sindical, a diferencia de lo que sí se exigió en la representación política, exigencia esta última que quedaba justificada en la propia Exposición de Motivos de la citada L.O “con el fin de mejorar la calidad de esta representación (política) y con ella la de nuestra propia democracia”.

Por tanto, no existe en nuestro país una norma semejante a la prevista en el art. 44 bis) de la Ley Orgánica 5/1985, del Régimen Electoral General, por la que las candidaturas presentadas por sindicatos, para concurrir a la elección de la representación legal de trabajadores y trabajadoras en los distintos centros de trabajo, o en las elecciones celebradas en el propio seno de la organización sindical, con el fin de elegir a sus órganos de representación, deban ser necesariamente paritarias. En el ámbito de las CCAA encontramos normas de fomento o promoción de esta paridad, pero desprovistas de carácter imperativo⁴².

Pese a no optar por este mecanismo de reserva de cuotas a favor de las mujeres, afortunadamente, parece que esta situación de falta de equilibrio entre ambos sexos en los puestos de dirección, está logrando revertirse en el interior de las principales organizaciones sindicales de nuestro país. A ello ha contribuido, sin duda, la lucha interna promovida por las propias mujeres afiliadas, las cuales han ido propiciando procesos de reforma estatutaria vividos en algunos de los sindicatos más representativos de nuestro país, con el fin de garantizar esta representación femenina equilibrada⁴³.

⁴¹ Un análisis de la aplicación práctica que ha encontrado este mecanismo del cupo femenino sindical en el caso concreto de Argentina, puede consultarse en GÓMEZ, V. M. “Desigualdad laboral y falta de poder político, sindical y empresarial”, *Descentrada*, V. 6 nº 1, e163, 2022.

⁴² Buen ejemplo de ello lo constituye el art. 137 de la Ley 7/2023, de 30 de noviembre, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de Galicia, (BOE 13 de febrero de 2024), bajo el título “Fomento de la representación equilibrada de la composición legal de trabajadores y trabajadoras en Galicia”.

⁴³ En el caso de CCOO desde el año 2013, quedó incorporado en el art. 11 de sus Estatutos, el objetivo de lograr la presencia paritaria en sus estructuras de dirección y en las delegaciones. En aquellos casos en que la afiliación de mujeres en alguna estructura sindical, sea inferior al 30%, se prevé la implementación de acciones positivas destinadas a incrementar en un 10% esa proporcionalidad. En el caso de UGT, se establece que “la cuota de presencia femenina en los distintos órganos estará relacionada con su porcentaje en la afiliación de estos, garantizándose una presencia mínima del 40%” Portal de transparencia <https://www.ugt.es/como-somos>

| | | 2023 | 2022 |
|-----------|-------------------------------|--------------|--------------|
| % Mujeres | UGT | 50,00 | 43,75 |
| | Secretaría General | 0,00 | 0,00 |
| | Comisión Ejecutiva Confederal | 53,33 | 46,67 |
| | CCOO | 46,15 | 46,15 |
| | Secretaría General | 0,00 | 0,00 |
| | Comisión Ejecutiva | 50,00 | 50,00 |
| | USO | 57,14 | 57,14 |
| | Secretaría General | 0,00 | 0,00 |
| | Comisión Ejecutiva Confederal | 66,67 | 66,67 |
| | CSIF | 38,46 | 46,15 |
| | Presidencia Nacional | 0,00 | 0,00 |
| | Directorio Nacional | 41,67 | 50,00 |
| | CGT | 50,00 | 50,00 |
| | Secretaría General | 0,00 | 0,00 |
| | Comité Confederal | 55,56 | 55,56 |

Fuente: Instituto de la Mujer, Mujeres en Cifras, Poder y Toma de decisiones, Partidos Políticos y Sindicatos, actualizado a 12 de diciembre 2023.

Sin embargo, el déficit de representación de las mujeres se deja sentir aún en nuestros días en otros ámbitos de la acción sindical, como es en la proporción de éstas que ejercen representatividad sindical en los distintos organismos internacionales o nacionales que tienen prevista esta presencia sindical en su estructura interna⁴⁴, así como también en su menor participación en los procesos y organismos tripartitos de diálogo social que se desarrollan entre gobiernos, representantes de las personas trabajadoras y de las empresas. Es en estos procesos y organismos donde se abordan precisamente cuestiones de política económica y social que van a impactar posteriormente sobre los colectivos de mujeres, las cuales, sin embargo, continúan omitidas y subrepresentadas en muchos casos en estos niveles de decisión.

En estos ámbitos, por tanto, los hombres siguen presidiendo e integrando mayoritariamente los órganos de representación sindical. Es necesario reconocer mayor espacio a las mujeres en el debate, en la presencia pública y en la representatividad, adoptando por parte de las organizaciones sindicales en sus propias políticas y estructuras internas, las acciones positivas que resulten adecuadas en cada caso, para terminar con el sesgo masculino que presentan aún en nuestros días estas organizaciones, como única vía posible para aspirar a ser reconocidas como organizaciones realmente comprometidas por alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y mucho más como organizaciones feministas, como se autodefinen en muchos casos⁴⁵.

⁴⁴ En el portal de transparencia del sindicato UGT se publican las personas representantes del sindicato en los distintos organismos estatales <https://www.ugt.es/sites/default/files/participacioninstitucional-organismosestatales.pdf> como internacionales <https://www.ugt.es/sites/default/files/participacioninstitucional-organismosinternacionales.pdf> que tienen reconocida esta representación. En ambos casos no se publican los datos desagregados por sexo sino únicamente las personas que ejercen esta representación, identificados con nombres y apellidos.

⁴⁵ OLMEDA GÓMEZ, J. "Un sindicato de hombres y mujeres: ¿igualdad real?", *Revista Trabajadora*, nº 81, febrero 2024

5. IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL

El compromiso con la adopción de la perspectiva de género con carácter transversal por parte de las organizaciones sindicales exige, como hemos analizado, lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la propia estructura del sujeto sindical. Al mismo tiempo, este compromiso ha de quedar evidenciado en todas y cada una de las actividades que desarrolla el sindicato, destinadas a defender y mejorar la situación socio laboral de los trabajadores y trabajadoras, analizando cada una de sus líneas de actuación en función del distinto impacto que pueden desplegar entre hombres y mujeres.

5.1. La negociación colectiva como instrumento estratégico para materializar el compromiso de la organización sindical con la implementación de la perspectiva de género

En el contexto de profunda complejidad que caracteriza a los mecanismos organizativos que existen en nuestra sociedad, se desarrollan procesos de desregulación normativa, que se traducen en la redistribución de los poderes del Estado hacia sujetos autónomamente organizados, provocando una multiplicación de las fuentes de producción normativas. De esta forma, el pluralismo de sujetos intervinientes en la conformación jurídica aparece como característica inherente a la complejidad de las sociedades avanzadas, caracterizadas por la aparición de nuevos actores sociales y económicos en el escenario jurídico, tanto interno como internacional. La autonomía colectiva adquiere así un destacado protagonismo, entre las nuevas formas de pluralismo jurídico⁴⁶. En este contexto, la negociación colectiva presenta el potencial de actuar como instrumento sindical de corrección de las desigualdades sociales y laborales⁴⁷, evidenciando el compromiso del sujeto sindical con la defensa y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación, por razón de género.

En virtud del Convenio nº 154 de la OIT, las mujeres sindicalizadas tienen reconocido el derecho a que sean visibilizados los asuntos relativos a su género y por tanto, incluidos en la negociación colectiva, sin discriminación alguna, así como también el derecho a que sean reconsiderados aquellos tratamientos que han sido incorporados a esta negociación desde una lógica pretendidamente neutral, y que deben ser analizados a la luz de la perspectiva de género, con el fin de dar respuesta a las necesidades y experiencias diferenciadas de las mujeres en el trabajo (art. 5.2).

Sin embargo, la incorporación de la perspectiva de género en el instrumento de la negociación colectiva, por parte del sujeto sindical, desborda con creces la propia actividad negociadora y exige un trabajo preparatorio y previo que es necesario desarrollar en distintos planos y cuyo compromiso ha de evidenciarse desde el mismo momento de la conformación de las mesas y equipos negociadores, garantizando la presencia equilibrada de mujeres en estos espacios, superando el balance insatisfactorio que hasta el momento ha venido mostrando este aspecto de la acción sindical. En efecto, la representación sindical en las mesas de negociación, a excepción de aquellas encaminadas a negociar planes de igualdad, presenta un déficit de representatividad de mujeres⁴⁸, debido a prácticas

⁴⁶ MONEREO PÉREZ, J.L.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. “Por una concepción realista del Derecho Sindical: Giovanni Tarello”, *Op. Cit.*, pág. 63

⁴⁷ MONEREO PÉREZ, J.L. “Sistema legal de negociación colectiva: el impacto de las recientes medidas de reforma legislativa en el Estatuto de los Trabajadores”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, nº 9, 2023, pág. 209-329. MUÑOZ RUIZ M. ANTÓN FERNÁNDEZ, E. GARCÍA BUJARRABAL D. *El feminismo en las políticas de las centrales sindicales en España*. CCOO. *Op. Cit.* Pág 205.

⁴⁸ Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras, *Informe transnacional de los efectos de la crisis en el empleo de las mujeres y su participación en organizaciones sindicales*, pág. 48, disponible en <https://www.ccoo.es/3cd223226c0c17e0d1d79f8892b3dcb000001.pdf>

consolidadas en los propios sindicatos, que estarían impidiendo a las mujeres incorporarse a esta negociaciones en condiciones de igualdad respecto a sus compañeros de sindicato⁴⁹.

Entre estos trabajo previos y preparatorios es posible incluir también, sin ánimo de exhaustividad, la realización de actividades de concienciación y formación dirigidas a las propias personas negociadoras, garantizar en los propios Estatutos fundacionales de las organizaciones sindicales la presencia de mujeres a las candidaturas de elecciones promovidas por el sindicato, presencia que, pese a que no venga exigida por ley, debería ser equilibrada, con el fin de asegurar estos mismos equilibrios en la composición de las mesas negociadoras; formar en igualdad de género a las delegadas y delegados sindicales, dotándoles de instrumentos que faciliten la implementación de esta perspectiva en los procesos de negociación.

Posteriormente, el compromiso del sindicato con la realización del principio de igualdad y no discriminación por razón de género, exigirá que su actividad negociadora se impregne con carácter transversal de este principio, con el fin de dar respuesta a las reivindicaciones socio laborales sentidas por las trabajadoras que integran el ámbito de aplicación del futuro convenio colectivo. Esta implementación de la perspectiva de género en la negociación colectiva por parte de la organización sindical, conlleva también la necesidad de revisar los convenios colectivos para evitar que aparezcan contenidos o lenguajes sexistas y/o discriminatorios; prever que la aplicación del convenio no produzca un impacto desfavorable para las mujeres; introducir medidas de acción positiva para prevenir, corregir o erradicar cualquier forma de discriminación en todos los apartados del convenio, lo que afecta a materias como el acceso al empleo, selección, contratación, formación, promoción, retribución, conciliación y corresponsabilidad, salud laboral y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, derechos laborales de las mujeres víctimas de violencias machistas, protocolos de actuación y prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se trata, como podemos comprobar, de las mismas materias que aparecen como contenido de los planes de igualdad. Pero mientras para los planes de igualdad deben ser necesariamente negociados en empresas con más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad pueden ser incorporadas a cualquier empresa.

La ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación, dedica su art. 10 a la negociación colectiva. Así en su primer apartado, trata de asegurar que el contenido de los convenios colectivos resulte en todo momento adecuado al derecho reconocido en esta norma, prohibiendo cualquier regulación contraria al mismo. A su vez, reconoce la posibilidad de que la negociación colectiva pueda convertirse en un instrumento adecuado para la incorporación de medidas de acción positiva destinada a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo. Por último, encomienda a la propia representación legal de los trabajadores y a la empresa, el cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación en el interior de la propia empresa, por las causas previstas en la propia ley.

Pese a estos avances normativos que se han ido consiguiendo, distintos análisis y estudios desarrollados sobre la negociación colectiva que se lleva a cabo en nuestro país, vienen alertando de que aún falta por introducir, con carácter general y normalizado, la perspectiva de género en

⁴⁹ Así, por ejemplo, los propios equipos de negociación estarían conformados por personas de amplia experiencia negociadora, mayoritariamente conformados por hombres, que se mostrarían reacios a incorporar a nuevas personas a estos equipos; las propias dinámicas negociadoras, asentadas sobre la lógica masculina, con horarios que harían imposible en la práctica poder ser asumidos por mujeres, debido a la mayor carga de tareas que éstas asumen en otros ámbitos. Vid. *Informe Situación y percepción de las responsables sindicales sobre la igualdad sindical*, Secretaría de la Mujer y Gabinete Técnico de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, 2020, Disponible en <https://fsc.ccoo.es/f91852e43860575d7cea99cb26ce1434000050.pdf>

los convenios colectivos resultantes de estos procesos de negociación⁵⁰. Entre sus causas, por lo que respecta a la parte sindical, se suelen apuntar: la menor presencia de mujeres en las mesas de negociación, el déficit en formación en materia de igualdad de género que aún presentan las personas encargadas de llevar a cabo esta negociación, el hecho de que la materia de igualdad de género siga siendo aún hoy una materia relegada en estas negociaciones, como un tema secundario o menor, priorizando otras materias tradicionales de la negociación colectiva.

Por su parte, el V Acuerdo Estatal para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmado el 10 de enero de 2023⁵¹, entre las organizaciones sindicales CCOO y UGT y la patronales CEOE y CEPYME, obliga y compromete a las organizaciones firmantes a trasladar su contenido a la negociación colectiva durante los años previstos para su vigencia (2023-2025). Como viene siendo habitual en estos Acuerdos, se dedica una atención específica (Capítulo XII) a lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con el objetivo de conseguir un tratamiento transversal de la igualdad en todos los contenidos del convenio colectivo, incorporando la perspectiva de género en materias tradicionales de la negociación colectiva, tales como: acceso, formación, estructura salarial, sistemas de clasificación profesional, o los instrumentos de flexibilidad interna, con el objetivo de lograr una conciliación corresponsable, así como otros más tradicionales en estos ámbitos de reivindicación con perspectiva de género, tales como la lucha contra las violencias sexuales y de género y la prevención de riesgos laborales desde esta misma perspectiva.

Precisamente, la consecución de este objetivo puede resultar especialmente difícil de conseguir en convenios de sectores clásicos o tradicionales, en los que muchas veces la regla imperante ha sido precisamente la distinción entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo o en la distribución de tareas, por lo que resulta necesario reformular estos contenidos y acuerdos en sede de negociación colectiva, para que resulten conforme con el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo⁵². Es por ello que el V ANCE se recogen compromisos específicos en aras a favorecer la contratación de mujeres en aquellos sectores, empresas y ocupaciones donde se encuentran subrepresentadas, como medio de lograr la igualdad de género. De esta manera se trata de avanzar en la realización del art. 51.2 de la Ley 3/2023, de Empleo⁵³.

Es necesario valorar positivamente el compromiso de las organizaciones firmantes de este V Acuerdo por situar la igualdad de género en la centralidad del debate. Ahora resulta necesario que la negociación colectiva traslade este compromiso al ámbito concreto de los distintos sectores, teniendo en cuenta, además, que aquellos ámbitos donde esta negociación está bloqueada, coinciden con sectores especialmente feminizados.

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, vino a establecer un marco normativo especial para la negociación de medidas y planes de igualdad (art. 45-49) con singularidad propia respecto al marco general previsto para la negociación colectiva e

⁵⁰ Un estudio completo del tratamiento que ha venido recibiendo este principio en sede negocial, puede consultarse en SÁNCHEZ TRIGUERO, C. (Dir.) *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Informes y Estudios de relaciones laborales, nº 111, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016; VENTURA FRANCH, A. GARCÍA CAMPÁ, S. "Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la negociación colectiva" en Cabeza Pereiro, J (Dir.) *El derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley 3/2007*, Aranzadi, 2018, pág. 683-702; LOUSADA AROCHENA, F. "Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas". Marco normativo e interpretación doctrinal y judicial", *Femeris*, V. 8, nº 2, 2023, pág. 95-124.

⁵¹ BOE de 31 de mayo de 2023.

⁵² GARCÍA MURCIA, J. "Principio de Igualdad y negociación colectiva", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 3, 2021, pág. 1-11.

⁵³ Donde se establece que: "Deberán establecerse objetivos cuantitativos sectoriales de disminución de la brecha de empleo en aquellos sectores en los que exista una diferencia entre el porcentaje de empleo masculino y femenino, en perjuicio de este último, superior a la media total, computada anualmente".

inspirado en el principio de transversabilidad de género⁵⁴. Posteriormente, mediante Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se extendió la obligación prevista inicialmente para las empresas de más de 250 trabajadores, de contar con un plan de igualdad, hasta las de 50 trabajadores. Por su parte, el E.T. reconoce en su art. 85.1 el deber de negociar en el marco de los convenios colectivos, medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, entre mujeres y hombres, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de estos convenios.

6. LOS SINDICATOS FEMINISTAS COMO EXPRESIÓN DE LA REVITALIZACIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL

La visión del sindicato como organización alejada de las reivindicaciones de determinados colectivos que quedaban al margen de la misma, por cuestiones de género o edad, entre otras, ha dado lugar al surgimiento de organizaciones constituidas por estos mismos colectivos, basadas en la movilización y representación específica en centros de trabajo⁵⁵.

En concreto, por lo que respecta a la cuestión de género, en los últimos años estamos asistiendo a un proceso de revitalización del movimiento sindical, desde este enfoque. De esta forma, en determinados sectores fuertemente feminizados y precarios, se ha venido produciendo un movimiento de reorganización de las mujeres trabajadoras, como nueva forma de defensa y promoción de las condiciones socio laborales que les afecta de forma específica. Pero, paradójicamente, este movimiento se está produciendo, en muchos casos, al margen del tradicional sindicalismo de clases, precisamente como procesos de huida de estas organizaciones, ante la falta de respuestas adecuadas que, las protagonistas de estos movimientos, reciben a sus reivindicaciones⁵⁶. Es por tanto, esta idea de pluralidad de intereses y de falta de respuesta sentida desde la organización sindical de clases, la que se encuentra en la raíz de la creación de sindicatos feministas que han venido proliferando a nivel internacional y también, más recientemente, dentro de nuestras fronteras, lo cual, permite ser interpretado como profundización en este mismo proceso de democratización de la sociedad y de madurez del propio movimiento sindical.

El desarrollo de estas organizaciones sindicales desde la perspectiva de género puede actuar, al mismo tiempo, como revulsivo para las grandes organizaciones sindicales tradicionales, motivándolas a renovarse tanto en sus estructuras y políticas internas, como también en la defensa y promoción de sus reivindicaciones y propuestas, incorporando la transversabilidad de la perspectiva de género, como eje central de su actuación.

⁵⁴ El I plan de igualdad de la Federación de Servicios de CCOO es de 5 de abril de 2021, mientras que la obligatoriedad en la negociación de estos planes de igualdad, inicialmente para empresas de más de 250 trabajadores, venía establecida en la propia L.O 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, por lo que existe un evidente desfase temporal entre la defensa externa de este principio y su reivindicación, y la interiorización y aplicación de este mismo principio en el seno de la propia organización sindical. En el caso de UGT, en el año 2009 se adoptó el plan marco de igualdad (Resolución de 3 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del Convenio colectivo, BOE 20 de marzo de 2009). De las tres federaciones estatales que lo conforman, UGT Servicios Públicos, Fe SMC UGT y FICA (Federación de Industria construcción y Agro), esta última cuenta con el I plan de Igualdad desde el 7 de mayo de 2022 https://ugt-fica.org/images/Convenios/Plan%20de%20Igualdad_Subsanado_web_compressed.pdf

⁵⁵ MORAL MARTÍN, D. BRUNET, I. “La necesidad de revitalización sindical: una oportunidad para otras propuestas organizativas”, *Ciriec, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 101, 2021, págs. 227-254.

⁵⁶ CASTELLANO DÍAZ, J. “¿Hacia un sindicalismo feminista? La lucha de las Kellys”, *Papeles de Europa*, nº 35, 2022, pág. 1-16.

El ejemplo paradigmático de este movimiento sindical feminista dentro de nuestro país, viene representado por las conocidas como Kellys, expresión con la que autodenominan las camareras de piso, “las que limpian”, movimiento que ha adquirido gran notoriedad, debido a su fuerte activismo reivindicativo. Se han organizado como sindicato únicamente en el territorio de Cataluña⁵⁷, debido a las dificultades intrínsecas que supone adoptar esta forma específica de representación profesionalizada de los intereses socio profesionales de sus integrantes. Sin embargo, se trata de un movimiento de reorganización mucho más amplio, como decimos, que se está produciendo en sectores fuertemente feminizados y precarios, como es el sector de las actividades del hogar y los cuidados, donde ha surgido también el primer sindicatos de trabajadoras SINTRAHOCU a nivel estatal⁵⁸.

También fuera de nuestras fronteras, existen manifestaciones de esta reorganización sindical de las mujeres trabajadoras en torno a estructuras sindicales propias y diferenciadas del tradicional movimiento sindical. En concreto, en países como México⁵⁹, Perú⁶⁰, Argentina⁶¹, Chile⁶², Brasil, Uruguay, se han ido organizando sindicatos de trabajadoras del hogar y los cuidados. Se trata de organizaciones maduras que se encuentran actualmente organizadas en estructuras de segundo nivel, que han dado lugar a la Confederación Latino Americana y del Caribe de trabajadoras del hogar, CONLACTRAHO⁶³.

Este tipo de organizaciones sindicales promovidas y conformadas por mujeres nacen ante la situación de tradicional indefensión que han sentido frente a la organización sindical tradicional, frente a la cual, tratan precisamente de organizarse para cubrir esas carencias que les afecta y que, en definitiva, las relega en sus reivindicaciones. Ante estas carencias, las trabajadoras han tomado la iniciativa de autorganizarse y sindicalizarse en sindicatos autónomos y alternativos, con el fin de promover la defensa y promoción de los intereses que le son propios.

Estos sindicatos constituidos sobre el principio de género se alejan también de la tradicional acción sindical, adoptando fórmulas asamblearias para la toma de decisiones, por tanto, desde una perspectiva horizontal y no vertical, más propia de los sindicatos de clases. Estos sistemas asamblearios aparecen en el seno de estas organizaciones revestidos en muchos casos, de garantías democráticas, con el fin de superar las limitaciones que presentan los sistemas de representación por delegación, propios de los grandes sindicatos más representativos, a los que achacan la incapacidad para representar adecuadamente sus reivindicaciones específicas por cuestiones de género.

En segundo lugar, frente a la dificultades que encuentran para lograr materializar sus específicas reivindicaciones mediante su participación en la negociación colectiva sectorial o incluso a nivel de

⁵⁷ DOGC 27 de agosto de 2018.

⁵⁸ BOE 14 enero 2021

⁵⁹ GOLDSMITH, M. *Sindicato de trabajadoras domésticas en México: 1992-1950*. Revista política y cultura, (1), 1990, pág. 75-89 <https://polcul.xoc.uam.mx/index.php/polcul/article/view/8>; “Sindicato rosa: trabajadoras organizadas para romper el techo de cristal”, *Pie de página*, noticia publicada el 11 de marzo de 2022 <https://piedepagina.mx/sindicato-rosa-trabajadoras-organizadas-para-romper-el-techo-de-cristal/>

⁶⁰ CALDERÓN, A. *Everyday Resistance of Domestic Workers in Lima, Peru* Doctoral dissertation, Concordia University. 2019. <https://spectrum.library.concordia.ca/985258/> KAJATT, C. (2020). *Las trabajadoras del hogar en el Perú: contexto actual, evolución normativa y posibles cambios*. THÉMIS-Revista de Derecho, (75), 33-41, Lima, 2020. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21946/21362>

⁶¹ NOTARSTEFANO, I. “Sindicalización de trabajadoras de casas particulares: la madre de muchas batallas”, 2021, <https://ecofeminista.com/sindicalizacion-tdcp/?v=04c19fa1e772>

⁶² Un breve recorrido histórico del movimiento sindical protagonizado por las mujeres en el país Andino, puede consultarse en el artículo periodístico, “El primer sindicato de mujeres en Chile” <https://andime.cl/2023/03/04/el-primer-sindicato-de-mujeres-en-chile/>

⁶³ La información respecto a las actuaciones que llevan a cabo se encuentra disponible a través de su página web <https://conlactraho.org/>

empresa, llevan a cabo actuaciones de movilización y presión ejercida ante los poderes públicos, con el fin de conseguir reformas de índole social, que supongan el reconocimiento de sus reivindicaciones por vía legislativa, evidenciando así su capacidad de influir sobre la conformación de esta realidad socio laboral⁶⁴.

Frente a estas experiencias de auto organización en torno a sindicatos propios que llevan a cabo las trabajadoras de determinados sectores fuertemente feminizados y precarizados, son muchas las voces que se alzan, desde los propios sindicatos tradicionales, acusándolas de provocar la atomización de la acción sindical y profundizar aún más en la crisis de representatividad que padecen en nuestros días. Sin embargo, frente a las críticas vertidas por las organizaciones sindicales tradicionales, lo cierto es que estos movimientos protagonizados por trabajadoras pueden ser también repensados desde la óptica de representar una revitalización de la organización sindical en sí misma. Por tanto, habría que preguntarse si realmente estas fórmulas de sindicato feminista son un elemento de crisis o de revitalización del movimiento sindical, que presiona para que sean tenidas en cuenta nuevas realidades sociolaborales, protagonizadas principalmente por trabajadoras que han sido silenciadas tradicionalmente, en pro de la mejora de bien colectivo. En este sentido, podríamos entender que se trata de una llamada a revolucionar los sindicatos tradicionales desde dentro, con el fin de abrirse realmente a atender las reivindicaciones de este movimiento sindical de género.

Aún es pronto para saber si estamos ante experiencias que aspiran a permanecer en el tiempo o que están llamadas a integrarse en las organizaciones sindicales tradicionales, lo que sí resulta evidente es que este tipo de experiencias, están revitalizando la lucha y la reivindicación organizada por la mejora de las condiciones socio laborales en las que se encuentran determinados sectores, que se han sentido desatendidos por las organizaciones sindicales tradicionales, actuando como revulsivo frente a éstas, removiendo el estatus quo establecido dentro de las clásicas organizaciones sindicales, forzándolas, en cierta forma, a abrirse a considerar otras reivindicaciones más allá de las tradicionales y hegemónicas del tradicional sindicalismo masculinizado.

7. A MODO DE CONCLUSIONES

Pese al reconocimiento de que gozan las mujeres del derecho a la libertad sindical, sin que pueda afectarles ningún tipo de discriminación por razón de sexo, lo cierto es que éstas han venido encontrando mayores dificultades para afiliarse a los sindicatos y participar activamente de esta actividad. Gran parte de estas desventajas traen su origen en la tradicional división sexual del trabajo existente en el ámbito privado, la cual, se reproduce también en la propia organización sindical, manifestándose en el hecho de que las mujeres, en muchos casos, queden relegadas a actividades o áreas relacionadas con reivindicaciones tradicionalmente consideradas femeninas y en las mayores dificultades que encuentran para alcanzar puestos de dirección y liderazgo dentro de la propia organización.

La mayor apertura de la organización sindical hacia las mujeres y sus reivindicaciones no se ha producido de forma natural, sino que ha venido provocado, no sin cierta resistencia, por los

⁶⁴ En el caso de lo que ha ocurrido en España con la acción de las camareras de piso, que básicamente presionaron para lograr la reforma del artículo 42 E.T. que finalmente, se llevó a cabo mediante RDL 32/2021, en virtud del cual, les será de aplicación el convenio colectivo de contratas y subcontratas que, en este caso, es el de empresas de limpieza. En el ámbito de la Seguridad Social este movimiento reivindicativo se ha orientado a lograr la incorporación de determinadas enfermedades profesionales para este colectivo, por las particulares características de su puesto de trabajo, siendo las más conocidas la del túnel carpiano, la epicondilitis y la tendinitis, para lo que se ha propuesto ampliar a este colectivo lo ya recogido en el RD 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, BOE 19 de diciembre 2006.

propios avances de la legislación internacional en este ámbito y, por otra parte, por la presión interna ejercida por las trabajadoras afiliadas a estas organizaciones, que han venido reivindicando una mayor consideración y mirada hacia su singularidad y a la defensa y promoción de las condiciones socio laborales que le son propias. La propia crisis de viabilidad que padece desde finales del siglo xx el tradicional sindicalismo de clases ha ejercido también su influencia en esta mayor apertura hacia las reivindicaciones de colectivos tradicionalmente excluidos, entre los que se encuentran los colectivos de mujeres.

Pese a ello, si bien es cierto que existen significativas diferencias a nivel internacional, en términos generales, aún no se ha logrado superar la desigualdad estructural entre hombres y mujeres en el interior de las organizaciones sindicales, donde aún en nuestros días pervive la segregación horizontal y vertical de las mujeres y tampoco se ha conseguido implementar de forma transversal la perspectiva de género en la actividad sindical.

En este sentido, el simple hecho de que exista una mayor proporción de mujeres afiliadas a un sindicato o incluso participando activamente en estas organizaciones, si bien debe merecer una valoración positiva, no es garantía suficiente para que podamos dar por cumplido este objetivo. Para ello resulta necesario asegurar en la propia organización sindical la existencia de una auténtica democracia participativa, en la que sea posible decidir sobre los objetivos y estrategias de la propia organización, en la que la composición de los puestos de decisión y negociación sea reflejo de la propia diversidad que manifiesta defender la organización sindical. Por tanto, uno de los retos a los que se enfrentan las propias organizaciones sindicales en nuestros días es procurar el reconocimiento de las mujeres como líderes de la propia organización. Con ello, el propio sindicato puede resultar reforzado, al convertirse en un perfecto referente para visibilizar su compromiso con la realización del derecho de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en el concreto ámbito en el que aspira a ejercer su influencia.

La negociación colectiva es otro campo de actuación apropiado para valorar realmente el compromiso de las grandes centrales sindicales con la perspectiva de género y la agenda feminista, lo cual, exige rescatar al principio transversal de género de la periferia a la que ha sido tradicionalmente relegado en los ámbitos de negociación. Por el momento, y pese a los avances conseguidos en este ámbito, esta agenda de género aún no ha conseguido desplegar todos los resultados que sería deseable.

En parte como reacción frente a esta situación, en los últimos años estamos conociendo, en determinados sectores fuertemente feminizados y precarios, significativas expresiones del sindicalismo feminista, concebidas como organizaciones autónomas de mujeres trabajadoras que se oponen al clásico sindicalismo, por considerar que responden a estructuras patriarcales que, lejos de reivindicar la mejora de las condiciones socio laborales que les afectan, las silencian y las sacrifican, en pro de la mejora de bien colectivo, que se correspondería con el arquetipo sindical, que permanecería anclado, según esta visión, en un modelo masculino y obrero.

Con estas organizaciones sindicales conformadas sobre un principio de género, resulta reforzado y revitalizado el propio movimiento sindical, como cauce apropiado en el que también las trabajadoras pueden encontrar espacio para la reivindicación de las exigencias y mejoras específicas, contribuyendo a hacer visibles las situaciones de discriminación por razón de género que sufren, las condiciones más precarias en las que desarrollan su actividad, la brecha salarial que les afecta, y en definitiva, para avanzar hacia una igualdad real y efectiva respecto a sus compañeros varones.

El tiempo dirá si este tipo de experiencias sindicales organizadas en torno a la perspectiva de género terminan consolidándose o quedan finalmente integradas en las organizaciones sindicales

mayoritarias. Lo que resulta incuestionable es su contribución a situar en el centro del debate la lucha y el movimiento reivindicativo protagonizado por mujeres, en pro de la mejora de sus condiciones socio laborales, actuando como revulsivo frente al estatus quo establecido dentro de las clásicas organizaciones sindicales, forzándolas, a considerar otras reivindicaciones más allá de las tradicionales y hegemónicas del sindicalismo masculinizado.

8. BIBLIOGRAFÍA

- BERMÚDEZ FIGUEROA, E. ROCA MARTÍNEZ, B. “Participación de las mujeres en la acción sindical: Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder”, *Sociología del Trabajo*, nº 95, 2019, pág. 53-72.
- CALDERÓN, A. *Everyday Resistance of Domestic Workers in Lima, Peru*, Doctoral dissertation, Concordia University, 2019. Disponible en <https://spectrum.library.concordia.ca/985258/>
- CASTELLANO DÍAZ, J. “¿Hacia un sindicalismo feminista? La lucha de las Kellys”, *Papeles de Europa*, nº 35, 2022, pág. 1-16.
- COCKBURN, C. *Strategies for Gender Democracy: Women and European Social Dialogue*. Brussels, European Commission, 1995.
- FERRANDO GARCÍA, F. “Interés legítimo y legitimación procesal del sindicato: más allá de orden social de la jurisdicción” *Revista Documentación Laboral*, nº 127, 2022, pág. 33-58.
- GARCÍA MURCIA, J. “Principio de Igualdad y negociación colectiva”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 3, 2021, pág. 1-11.
- GODHINO DELGADO, M. B “Acciones afirmativas en el movimiento sindical: la experiencia de la cuota en la Central Única de Trabajadores - CUT- Brasil”, en *Género en el Trabajo Sindical*, parte 6ª, *Friedrich Ebert Stiftung*, disponible en <https://library.fes.de/fulltext/iez/01108006.htm#E9E6>
- GOLDSMITH, M. () *Sindicato de trabajadoras domésticas en México: 1892-1950*. *Revista política y cultura*, 1990, Pág. 75-89 <https://polcul.xoc.uam.mx/index.php/polcul/article/view/8>
- GÓMEZ, V. M. “Desigualdad laboral y falta de poder político, sindical y empresarial”, *Descentrada*, V. 6 nº 1, e163, 2022.
- KAJATT, C. *Las trabajadoras del hogar en el Perú: contexto actual, evolución normativa y posibles cambios*. *THĒMIS-Revista de Derecho*, Lima, 2020 (75) pág. 33-41. Disponible <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21946/21362>
- LAHERA FORTEZA, J. “Crisis de la representatividad sindical: propuestas de reforma”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, V. 4. (2), 2016, pág. 1-18.
- LEDWITH, S. “Gender Politics in Trade Unions. The representation of women between exclusión and inclusión”. *Transferencia Revista Europea del Trabajo y la Investigación*, V. 18 (2), 2012.
- LOUSADA AROCHENA, F. “Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas. Marco normativo e interpretación doctrinal y judicial”, *Femeris*, V. 8, nº 2, 2023, pág. 95-124.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: “Pluralismo jurídico y Derecho social: La sociología del Derecho de Gurvitch”, Estudio preliminar a la obra de GURVITCH, G.: *Elementos de sociología jurídica*, Granada, Comares, 2001.
- MONEREO PÉREZ, J.L. “Sistema legal de negociación colectiva: el impacto de las recientes medidas de reforma legislativa en el Estatuto de los Trabajadores”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, nº 9, 2023, pág. 209-329.
- MONEREO PÉREZ, J.L.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. “Por una concepción realista del Derecho Sindical: Giovanni Tarello”, *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 13 (1), 2023, pág. 1-76.
- MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; RODRÍGUEZ INIESTA, G. “Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación”, *Revista Crítica de Relaciones Laborales, Laborum*, nº 4, 2022, pág. 11- 42.
- MORAL MARTÍN, D. BRUNET, I. “La necesidad de revitalización sindical: una oportunidad para otras propuestas organizativas”, *Ciriec, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 101, 2021, pág. 227-254.
- MUÑOZ RUIZ M. ANTÓN FERNÁNDEZ, E. García Bujarrabal D. *El feminismo en las políticas de las centrales sindicales en España*. CCOO. Instituto de la Mujer. 2023.

- NOTARSTEFANO, I. “Sindicalización de trabajadoras de casas particulares: la madre de muchas batallas”, 2021, <https://ecofeminita.com/sindicalizacion-tdcp/?v=04c19fa1e772>
- OLMEDA GÓMEZ, J. “Un sindicato de hombres y mujeres: ¿igualdad real?”, *Revista Trabajadora*, nº 81, febrero 2024.
- RIQUELME GIAGONI, V. ABARCA FERRANDO, M. “Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina”. *Aporte al debate laboral*, nº 33. 2015. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-106799_archivo_01.pdf
- ROCA, B. Bermúdez Figueroa E. “La historia silenciada de las mujeres en la lucha sindical”. Blog *El rumor de las multitudes* <https://www.elsaltodiario.com/el-rumor-de-las-multitudes/la-historia-silenciada-de-las-mujeres-en-la-lucha-sindical>
- ROJO TORRECILLA, E. “Las futbolistas profesionales y su derecho a la libertad sindical y a la no discriminación por razón de sexo”, *Revista de Jurisprudencia Laboral* 10/2022.
- SÁNCHEZ TRIGUERO, C. (Dir.) *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Informes y Estudios de relaciones laborales, nº 111, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016.
- SUE COBBLE, D. *Gender Equality and Labor Movements: Toward a Global Perspective*. Rutgers University, Solidary Center and USAID. New Jersey, USA, 2012.
- TORNS, T, RECIO, C. *Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones sociales y laborales*. Documento nº 36. Fundación Manu Robles Instituta, 2017.
- VALERA, P. LAZCANO SIMONIELLO, J. PANDOLFO GRECO, L. “Género y Militancia: participación político-sindical de las mujeres en una fábrica de Buenos Aires”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, nº 16. 2000, pág. 141-175.
- VENTURA FRANCH A. GARCÍA CAMPÁ, S. “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la negociación colectiva” en Cabeza Pereiro, J. (Dir.) *El derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley 3/2007*, Aranzadi, 2018, pág. 683-702
- ZWYSEN W. “What’s a woman’s job? Mapping the contribution of feminisation to gender gaps across Europe”, *Instituto Sindical Europeo*, febrero, 2024, <https://www.etui.org/publications/whats-womans-job>

8.1. Fondos Documentales e Informes de interés

- Informe de la Comisión Interamericana de Mujeres: *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*. 2020.
- Informe *Situación y percepción de las responsables sindicales sobre la igualdad sindical*, Secretaría de la Mujer y Gabinete Técnico de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, 2020, <https://fsc.ccoo.es/f91852e43860575d7cea99cb26ce1434000050.pdf>
- Instituto de la Mujer, *Mujeres en Cifras: Poder y toma de decisiones, Partidos políticos y Sindicatos*, 2023.
- OIT *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, 2006.
- OIT *The role of trade unions in the global economy and the fight against poverty*, Ginebra, 2005.
- OIT: *ABC of Women Workers’ Rights and Gender Equality*, Ginebra, 2007.
- OIT: *Libertad de asociación y libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. Informe de seguimiento de la declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Ginebra, 2008.
- OIT: *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Ginebra, 2019.
- Portal de transparencia UGT <https://www.ugt.es/como-somos>