

UM NOVO DIREITO
DO TRABALHO PARA
O MUNDO DE HOJE:
AMPLIAR A BASE
E EXPANDIR
A IMAGINAÇÃO

SINDICALISMO Y MUJERES: ESTRATEGIAS ORGANIZATIVAS EN LA REALIDAD ESPAÑOLA

Rafael Ramón Sastre
Ibarreche
Facultad de Derecho
(Universidad de Salamanca),
número de Orcid

Sindicalismo e mulheres: estratégias organizativas na realidade espanhola

Data de submissão:

24/01/2021

Data de aceite:

15/04/2021

RESUMEN

Este artículo pretende mostrar algunos de los problemas que tradicionalmente han acompañado a las relaciones entre las trabajadoras y las organizaciones sindicales, con una especial atención a la experiencia española. Después de una breve referencia histórica, el análisis se centra en dos cuestiones: en primer lugar, en la evolución de las tasas de afiliación sindical femenina que, desde hace ya bastantes años, han experimentado un constante crecimiento; en segundo lugar, en los cambios estructurales y organizativos que se han llevado a cabo dentro de las principales Confederaciones sindicales para incorporar a las mujeres a puestos directivos y de decisión.

Palabras clave: Mujeres. Sindicatos. Tasas de afiliación. Derecho Sindical. Estructura organizativa. Ordenamiento sindical interno.

Resumo

Este artigo pretende mostrar alguns dos problemas que tradicionalmente têm acompanhado as relações entre trabalhadoras e organizações sindicais, com especial atenção à experiência espanhola. Após uma breve referência histórica, a análise centra-se em duas questões: em primeiro lugar, na evolução dos índices de filiação das mulheres que, desde há alguns anos, têm registado um crescimento constante; em segundo lugar, nas mudanças estruturais e organizacionais que ocorreram no seio das principais Confederações sindicais para incorporar as mulheres em cargos de liderança e de tomada de decisão.

Palavras-chave: Mulheres. Sindicatos. Taxas de filiação. Direito Sindical. Estrutura organizacional. Ordenamento sindical interno.



Desde un punto de vista histórico el sindicalismo tiene deudas pendientes con el mundo femenino, siendo la complejidad de las relaciones entre aquel y las mujeres un rasgo permanente del movimiento sindical.

PRESENTACIÓN

Desde un punto de vista histórico el sindicalismo tiene deudas pendientes con el mundo femenino, siendo la complejidad de las relaciones entre aquel y las mujeres un rasgo permanente del movimiento sindical. La relativa incapacidad mostrada para aglutinarlas limita las acciones sindicales y los proyectos de transformación, pero, sobre todo, revela que los sindicatos no han conseguido erigirse completamente en organizaciones en las que una mayoría de las trabajadoras se reconozca¹. Sin embargo, no puede negarse que hemos asistido a una profunda transformación durante los últimos cuarenta años de los planteamientos tradicionalmente mantenidos por las organizaciones sindicales respecto de las mujeres y su incorporación a la vida sindical. Como se ha observado certeramente, para que *el sindicato pueda declinarse en plural*, era precisa no solo una apertura de sus instrumentos regulativos a la problemática de género, sino también la consolidación organizativa “de una identidad diferente en el interior –y en la dirección- de los sindicatos”². Como se ha observado, la toma de conciencia por parte del sindicalismo de la entidad de aquellas dificultades exige –si no quiere olvidarse de tan gran proporción de la población trabajadora-, alcanzar una coherencia entre tres ámbitos: el de las reivindicaciones laborales prioritarias, el del análisis de la situación de las mujeres en la sociedad y, por último, el del lugar de las mujeres en la organización sindical³.

En general, los estudios sobre la evolución de dichas relaciones hasta el momento actual han venido considerando dos aspectos complementarios: por un lado, las tasas de afiliación femenina; por el otro, el papel de las mujeres en el seno de las organizaciones sindicales. Este segundo aspecto es, sin duda, especialmente significativo porque pone de relieve el grado de feminización alcanzado por las estructuras sindicales. En las páginas que siguen,

¹ BLASSEL; SUTTER, 1984, p. 28.

² Proceso que, aun con dificultades, ha permitido propiciar paulatinamente “un cambio de mentalidad y una mutación importante en los contenidos y las preocupaciones de la estrategia sindical” respecto de un modelo fordista fuertemente masculinizado que condicionaba de forma directa, tanto “la composición personal del sindicato, de sus cuadros y dirigentes” como la acción sindical y los propios contenidos de la negociación colectiva: BAYLOS, 2012, p. 48.

³ BLASSEL; SUTTER, 1984, p. 28. Y no cabe perder de vista la complejidad que presenta una organización sindical, en cuyo seno se da cita una importante multiplicidad de identidades: LÉVESQUE; MURRAY, 2010, p. 337.

mi pretensión es examinar ambos extremos dentro de la experiencia española, prestando una especial atención a las previsiones estatutarias y a la estructura organizativa de los sindicatos que ostentan la condición de más representativos⁴. Quedan fuera de este breve análisis aspectos muy relevantes como los que se refieren a las relaciones entre los movimientos sindicales y feministas⁵ o a la asunción real de la problemática de género por parte de la negociación colectiva⁶, problemas que merecerían un tratamiento individualizado más amplio y que, en consecuencia, superan las limitadas pretensiones de este artículo.

Desde el punto de vista metodológico, la cuestión abordada en el presente estudio se lleva a cabo desde una perspectiva que combina los planteamientos jurídicos y los datos estadísticos. Planteamientos jurídicos que, en lo esencial, parten de la descripción que del contenido de la libertad sindical colectiva efectúa el art. 2.2, c) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical – derecho de las organizaciones sindicales a redactar sus estatutos y reglamentos- en combinación con el art. 4 de la propia ley⁷. Y ello, porque los estatutos del sindicato constituyen su norma interna básica y la manifestación más destacada de su derecho colectivo de autoorganización⁸, del cual forma parte también el derecho a organizar la administración interna y sus actividades, así como a formular su programa de acción. Sin olvidar que, a tenor ahora del art. 2.1, c), los afiliados y las afiliadas tienen derecho a “elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato”, todo ello dentro del marco constitucional –art. 7 de la vigente Constitución de 1978-, que exige que la estructura y el funcionamiento de los sindicatos deban ser democráticos. Preguntarse por la presencia

⁴ En el momento en que se redactan estas páginas –marzo de 2021- se hallan próximos a celebrarse los Congresos confederales de varias de estas organizaciones. Es el caso de las Confederaciones Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y de Comisiones Obreras (CC. OO.), que han previsto como fechas de celebración de los mismos los meses de mayo y de julio, respectivamente, de 2021.

⁵ Para una útil aproximación, vid. SAN SEGUNDO et al., 2020. Disponible en: https://1mayo.ccoo.es/Publicaciones/Centro_8_de_Marzo/Revista_C8M&21464.

⁶ Véase, como referencia, DOMÍNGUEZ, 2018.

⁷ El contenido mínimo de las normas estatutarias se recoge en el art. 4.2 de dicha norma y dentro del Título II de la misma (Del régimen jurídico sindical). Deben constar, pues, en los estatutos del sindicato “los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos”.

⁸ PALOMEQUE, 1994, p. 125.

de las mujeres en la realidad sindical española conlleva examinar las previsiones contenidas en las distintas normas estatutarias y su reflejo en la estructura interna de las distintas organizaciones.

Considero, sin embargo, que restringir el análisis a los aspectos estrictamente jurídicos supondría proporcionar una imagen incompleta de dicha realidad⁹. De ahí la necesidad de contar con bases estadísticas que, en este caso concreto, han servido para bosquejar las tendencias de la afiliación femenina en los últimos años, así como la distribución por géneros de los principales órganos de dirección en las organizaciones sindicales seleccionadas. Como certeramente se ha observado, “quien desee estudiar el Derecho Sindical fiado exclusivamente en la legislación se verá en duros aprietos de interpretación, si no acude a la jurisprudencia y al Ordenamiento intersindical, así como a datos extrajurídicos”¹⁰.

1. UN BREVE APUNTE HISTÓRICO

La historia de las mujeres y el sindicalismo aparece marcada por olvidos que, entre otras causas, se encuentran en el silenciamiento de las luchas sindicales protagonizadas por mujeres, en la falsa creencia de que la incorporación al mundo laboral de las mujeres es reciente y/o en la omisión del papel pionero de las sindicalistas en la reivindicación de políticas de igualdad y en la introducción de demandas feministas en la estrategia obrera¹¹. Consciente de ello, aquí solo se pretende dar cuenta sucintamente de unos cuantos datos históricos relevantes para su estudio. Tomando en consideración un elemento formal, como es la normativa vigente durante los periodos caracterizados por el

⁹ A mi entender, la interdisciplinariedad ha de presidir la comprensión y el análisis de una realidad tan compleja como es la de las relaciones laborales, lo cual no implica apostar por un antiformalismo a ultranza o desconocer las dificultades prácticas que conlleva la interdisciplinariedad o el replanteamiento crítico de las metodologías a partir de las nuevas circunstancias. Las relaciones laborales no pueden entenderse únicamente a partir de una lógica jurídica; tampoco, de una única rama del ordenamiento, aunque esta sea la del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, área de conocimiento en la que se incardina el Derecho Sindical. Si el Derecho es un elemento del sistema social, debe reivindicarse un cierto conocimiento, igualmente, de las realidades políticas, sociales y/o económicas en las que se inserta el fenómeno jurídico para conseguir también una valoración desde fuera.

¹⁰ OJEDA, 2020, p. 23.

¹¹ TORNS; RECIO, 2011, p. 244. Y olvidos que más recientemente se van superando “a medida que la historia sindical ha requerido ser reconstruida desde la perspectiva de género” y se cobra conciencia de que buena parte de tales vacíos surgen de la incomprensión del discurso feminista en el seno de las mismas estructuras sindicales: op. cit., p. 247.

reconocimiento pleno de la libertad sindical en España¹² -II República y desde 1977 hasta hoy-, la conclusión sería que desde el punto de vista legal la afiliación de las mujeres a los sindicatos no se ha visto entorpecida por barreras jurídicas. Que ello es así parece no ofrecer dudas en el periodo más próximo: ni la Ley 19/1977 de 1 de abril sobre regulación del derecho de asociación sindical, promulgada después de la ratificación de los Convenios núm. 87 y 98 OIT, ni la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical (desarrollo esta última del art. 28.1 de la Constitución), podían ya restringir ese derecho.

Nada se decía, si consideramos algunos antecedentes, en la Ley de Asociaciones, de 30 de junio de 1887, por ejemplo, pero resulta significativo el Real Decreto de 3 de noviembre de 1922, sobre la constitución de sindicatos y asociaciones empresariales en la provincia de Barcelona, cuyo art. 24, al regular los requisitos para ingresar en un sindicato obrero, distinguía entre dos situaciones: las mujeres menores de dieciocho años únicamente podían formar parte de *sindicatos de mujeres sin voz ni voto*, mientras que las mayores de esa edad podían afiliarse a *su respectivo sindicato* en idénticas condiciones que los varones, sin precisar “licencias paternas, marital ni tuitiva”. La Constitución republicana de 1931 proclamó, en su art. 2, la igualdad de todas las personas españolas ante la ley, sin que el sexo pudiera ser fundamento de privilegio jurídico –art. 25-, así como el derecho a la libre asociación o sindicación en el art. 39. La posterior Ley de asociaciones profesionales patronales y obreras de 8 de abril de 1932, estableció la libertad de afiliación –art. 2- y la igualdad de condiciones para la misma, subrayando en su art. 4 que: “las mujeres podrán formar parte de las Asociaciones en las mismas condiciones de los varones, sin que las mayores de dieciocho años necesiten autorización paterna, material ni tuitiva”.

Sin embargo, como se ha subrayado en no pocas ocasiones¹³, la participación de las trabajadoras en el movimiento sindical fue

¹² No se hace referencia aquí, por lo tanto, a un periodo de represión de tal derecho como fue el de la larga dictadura franquista. Una síntesis de la problemática afiliativa femenina en el marco del sindicalismo vertical puede encontrarse en DÍAZ, 2008, p. 167 y ss. Por su parte, la presencia de las mujeres en el sindicalismo español de las primeras décadas del siglo XX es abordada por CAPEL, 1986, p. 199 y ss. Y, por lo que hace a la Guerra Civil, resulta de obligada cita el clásico estudio de NASH, 1981.

¹³ Vid., por ejemplo, NÚÑEZ, 1989, p. 674-675. En su detallado estudio, la autora pasa revista a las diferentes ideologías sobre el trabajo femenino presentes en las corrientes políticas más importantes del momento y, especialmente, a la participación de las trabajadoras en los distintos sindicatos, tanto católicos como de clase: op. cit., p. 569 y ss.

Debe apuntarse que la mayor parte de la afiliación sindical femenina aparece concentrada en el sector secundario, en ramas de actividad especialmente feminizadas, como el textil, tabacos, cerillas o la confección y, geográficamente, en regiones del norte, levante o Madrid.

limitada. Las causas son parecidas a las que, con carácter general, suelen esgrimirse para describir esa realidad en tiempos más recientes: reducidas tasas de actividad, características propias de las actividades económicas más feminizadas –con las consiguientes dificultades para el desarrollo de la propaganda y acción sindicales en dichos ámbitos-, alta temporalidad, bajos niveles salariales, asunción exclusiva de las tareas domésticas y de cuidados, falta de conocimiento de la virtualidad del sindicalismo y del asociacionismo profesional, desconfianza ante la afiliación en organizaciones de composición fundamentalmente masculina, por no hablar de la generalizada cultura machista imperante en estas y en la sociedad en general, así como de un relativo distanciamiento de los sindicatos respecto del conjunto de las asalariadas¹⁴. Con todo, a partir de 1931 se asiste a una creciente afiliación femenina a las organizaciones sindicales de clase (la socialista Unión General de Trabajadores (UGT) y la anarquista Confederación Nacional del Trabajo (CNT) fundamentalmente, también la Confederación General del Trabajo Unitaria (CGTU), comunista), alimentada igualmente por el interés de las organizaciones en el incremento general del número de militantes (las nuevas normas otorgaban un importante papel a las asociaciones profesionales en la reglamentación de las condiciones de trabajo). Y, en particular, el incremento en la afiliación se debió a la importancia sociopolítica que habían adquirido las mujeres con el reconocimiento del derecho al voto. Este incremento, en cambio, no fue visible en el sindicalismo católico. Debe apuntarse que la mayor parte de la afiliación sindical femenina aparece concentrada en el sector secundario, en ramas de actividad especialmente feminizadas, como el textil, tabacos, cerillas o la confección y, geográficamente, en regiones del norte, levante o Madrid. También surgieron sindicatos de obreras en actividades agroalimentarias del sur y de levante, pero fueron pocas las trabajadoras del servicio doméstico afiliadas, a pesar del interés mostrado por las organizaciones de clase al respecto.

¹⁴ Desde el punto de vista literario y contemporáneo de los hechos, recoge un interesante reflejo de los problemas mencionados la escritora Luisa Carnés en su obra *Tea rooms. Mujeres obreras*, poniendo el acento, sin embargo, en la propia actitud de las trabajadoras protagonistas. Así, se ha observado que las empleadas de la novela –excepción hecha de la protagonista-, enfrascadas en la resolución de sus necesidades diarias, “no discuten la ausencia de derechos. La principal dificultad para terminar con la explotación femenina se halla en las mismas mujeres, que desconocen la importancia de su participación y del colectivismo”. OLMEDO, 2014, p. 513.

Podría afirmarse que existió una cierta conciencia de la brecha entre las proclamas teóricas contenidas en los programas para eliminar la discriminación laboral femenina y la acción sindical diaria, lo que llevó a intentar su superación a través de fórmulas diversas: la búsqueda de la concienciación y del apoyo de sus compañeras por parte de los militantes masculinos, facilitar el acceso de las trabajadoras a puestos representativos con el fin de conducir por ellas mismas sus reivindicaciones en la negociación colectiva o, la constitución de secciones o sindicatos formados íntegramente por mujeres frente al modelo imperante de sindicatos mixtos. Como se ha concluido, “todo ello se intentó en la República y hubo respuestas positivas, pero no tan importantes en volumen como para aparecer un cambio cualitativo en la acción sindical respecto de la trabajadora”¹⁵.

2. LAS CRECIENTES TASAS DE AFILIACIÓN DE LAS MUJERES: UN FENÓMENO GENERALIZADO

Cuando nos preguntamos por los factores determinantes que explican las tasas de afiliación sindical, suele apelarse a tres categorías de posibles causas, teniendo en cuenta las variadas interrelaciones que entre las mismas se producen. Nos encontraríamos, de este modo, con unos factores de índole personal en primer lugar, a los que se añadirían otros relacionados con el puesto de trabajo, para concluir con los que afectan a las actitudes individuales y al entorno. La decisión de afiliarse a un sindicato se apoyaría, así, tanto en determinantes que se sitúan en un nivel individual como en otros más relacionados con niveles contextuales¹⁶. Partiendo de una descripción muy somera y general, los elementos de carácter personal hacen referencia, entre otros, a la edad, el género, la nacionalidad, el nivel educativo, las responsabilidades familiares (si las hubiere) o, incluso, la raza de las personas con posibilidad de afiliarse a una organización sindical. Factores vinculados al puesto de trabajo serían, entre otros, los referidos al correspondiente sec-

¹⁵ NÚÑEZ, 1989, p. 675.

¹⁶ FRANGI; KOOS; HADZIABDIC, 2017, p. 831 y ss., destacando, junto a los mecanismos racionales basados en un análisis coste-beneficio, aquellos de tipo ideológico y político, como fundamento de las decisiones individuales y de la confianza institucional hacia los sindicatos. Una síntesis de los diversos planteamientos y enfoques al respecto la proporciona RILEY, 1997, p. 265 y ss.

tor –público o privado-, sector o subsector de actividad, tamaño del centro o de la empresa –dimensión de la plantilla-, tipo de relación mantenida –laboral o funcional-, modalidad contractual, en su caso –indefinida o temporal-, jornada –a tiempo completo o parcial-, etc. Finalmente, existiría una serie de determinantes relacionados con las actitudes individuales –sistema de valores, ideología- y el entorno, no solo familiar y laboral¹⁷, sino también geográfico, circunstancias estas que contribuyen a afianzar costumbres y marcos reputacionales favorables a las decisiones afiliativas¹⁸. Debe insistirse en la necesaria conexión existente entre unas causas y otras para poder calibrar correctamente su impacto sobre las tasas de afiliación. La interdependencia aparece de una manera especial cuando se valoran las circunstancias personales en relación a las características del puesto de trabajo o de la relación laboral. Por ello, no es un azar la elevada tasa de temporalidad o de contratación a tiempo parcial entre la población femenina¹⁹; o al contrario, si se mide en términos favorables a la afiliación, la constante feminización de actividades educativas o sanitarias en general dentro del sector público. Y ello conduce a destacar que la precariedad laboral –en forma de niveles salariales bajos, temporalidad y/o jornadas parciales- que afecta predominantemente a ciertos colectivos y entre ellos especialmente a las mujeres, siempre ha sido un poderoso desincentivo para la afiliación a las organizaciones sindicales²⁰.

A todos estos factores habría que incorporar los determinantes que conforman el marco institucional, esto es, el conjunto de soluciones normativas que ofrece cada ordenamiento jurídico en la regulación de las relaciones laborales. Y aquí como tantas veces se ha puesto de manifiesto, en el caso español existen fórmulas que no invitan precisamente a la afiliación, sino que generan, más bien, un efecto *free rider*. Se fomentan así comportamientos próximos al parasitismo

¹⁷ La identificación con el compromiso sindical de otras trabajadoras invita a una mayor inclinación afiliativa por parte de las no afiliadas. A ese principio reputacional y de mimetismo a la hora de involucrarse sindicalmente hace alusión GUILLAUME, 2018a, p. 87 y ss.

¹⁸ Para un desarrollo de todas estas variables, vid. SIMÓN PÉREZ, 2003, p. 69-84; y KÖHLER; CALLEJA, 2011, p. 36-58. A ellas cabría añadir otras menos divulgadas, como las actitudes empresariales y, en particular, el grado de eficacia mostrado por las propias organizaciones: HARCOURT et al., 2019, p. 70 y ss.

¹⁹ Así lo subrayaban, por ejemplo, WADDINGTON; WHITSTON, 1997, p. 543.

²⁰ Sintéticamente, una panorámica de factores que desalientan el sindicalismo femenino la ofrece AGRA, 2016, p. 28 y ss.

por parte de las personas que sin estar afiliadas se benefician igualmente de los resultados de las estructuras representativas o de la negociación colectiva.

Dejando a un lado las repercusiones que sobre la afiliación conlleva la participación sindical en la gestión de la protección del desempleo –sistemas Gent o Gante, en concreto, distantes de la experiencia española-, dos son fundamentalmente los elementos institucionales implicados: el primero, la particular configuración de los mecanismos de representación de intereses que favorece a la representación unitaria frente al canal sindical; el segundo, la atribución de una eficacia personal general al convenio colectivo estatutario.

En efecto, las relaciones entre los dos cauces tradicionales de representación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa –el electivo y el sindical- han arrojado un balance manifiestamente favorable al sistema de representación unitaria. Pese a que la Constitución de 1978 privilegió la figura del sindicato, el Estatuto de los Trabajadores, primero, y la jurisprudencia más tarde (al reforzar el papel de los delegados de personal y comités de empresa, hasta llegar a referirles inclusive una naturaleza sindical), contribuyeron a restringir o, al menos, a contener la actuación directa del sindicato en el ámbito de la empresa. Y por lo que se refiere al problema de la eficacia jurídica de los convenios en España, ha de indicarse que los negociados al amparo de las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores –convenios estatutarios que son la mayoría- poseen eficacia personal general y eficacia normativa de acuerdo con lo previsto en los arts. 37.1 de la Constitución y 82.3 del Estatuto²¹. Como es de sobra conocido, se habla de eficacia personal general o *erga omnes* del convenio cuando este se aplica a toda la unidad de negociación, con independencia de quiénes sean los sujetos negociadores o de que las personas trabajadoras incluidas se hallen afiliadas o no a los sindicatos pactantes. En cambio, caracteriza a la eficacia personal limitada el circunscribir la aplicación del convenio sólo a trabajadores y trabajadoras representados por los negociadores, esto es, afiliados a los sindicatos que negocian. Es el caso de los denominados convenios extraestatutarios que se rigen por las disposiciones del Código Civil

²¹ No obstante, existen excepciones muy relevantes, como sucede con la posibilidad de inaplicación de condiciones de trabajo introducida por las reformas de 2012.

en materia de contratación, así como por la autonomía de la voluntad de las partes pactantes²².

Con carácter general, los datos aportados desde una pluralidad de países seguían indicando para la primera década del siglo XXI, la existencia de una brecha en las tasas de afiliación sindical entre varones y mujeres, de tal forma que en no pocos de los Estados considerados la probabilidad de afiliarse es superior en el caso de los hombres²³. A estas alturas, sin embargo, no se pone en cuestión que tal circunstancia tenga que ver no tanto con una hipotética idiosincrasia femenina, como con la persistencia de importantes obstáculos a la afiliación y a la participación sindical²⁴. Obstáculos que, como tantas veces se ha subrayado, tienen su origen en realidades muy variadas, desde las características del mercado de trabajo con una concentración del empleo femenino en el sector servicios y en actividades menos permeables a la acción sindical, así como unas condiciones laborales y contractuales menos estables, hasta la pervivencia de importantes diferencias de género en razón del grado de responsabilidades familiares respectivamente asumido que reducen de modo sustancial la disponibilidad de tiempo y colocan a gran número de trabajadoras ante la perspectiva de dobles o incluso triples jornadas. Ello hace pensar, lógicamente, que no son iguales los motivos para permanecer sin afiliación²⁵.

De cualquier forma, puede afirmarse que al lado del declive afiliativo en el sector industrial, el mayor cambio en las organizaciones

²² Poseyendo simplemente eficacia contractual, a tenor de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Habitualmente la condición de extraestatutario de un convenio deriva de problemas en materia de legitimación para negociarlo y en términos estadísticos son figuras que no alcanzan un número muy significativo.

²³ Aunque su análisis se centra preferentemente en Estados Unidos, Gran Bretaña y Canadá, tal es la conclusión a la que llegaba BLANCHFLOWER, 2007, p. 17, tras examinar, también, los datos de otros diecinueve países de diversos continentes.

²⁴ Así, por ejemplo, SCHUR; KRUSE, 1992, p. 89 y ss., donde revisan, para descartarlas, las conclusiones de algunos estudios basadas en supuestas actitudes femeninas ante responsabilidades familiares y domésticas o ante las condiciones laborales y la conflictividad en el trabajo. No serían, sin embargo, un aspecto secundario las reticencias frente al predominio de una cultura masculina en muchos sindicatos. WADDINGTON; WHITSTON, apuntan a una coincidencia en la primacía de las motivaciones colectivas como explicación de la decisión afiliativa, pero observan, al mismo tiempo, que existen diferencias de género cuando se examinan algunas de las motivaciones individuales –como la asistencia y el respaldo sindical, así como la valoración de algunos servicios ofrecidos- o los métodos de captación de nuevos miembros, en especial cuando se considera el papel desempeñado por los representantes sindicales y la iniciativa individual: op. cit., p. 524 y ss.

²⁵ Circunscribiéndose al sector privado, para SCHUR; KRUSE, la diferencia en las tasas de sindicación no refleja un menor interés de las trabajadoras por los sindicatos, sino menores oportunidades para la participación en la vida sindical: op. cit., p. 101.

De cualquier forma, puede afirmarse que al lado del declive afiliativo en el sector industrial, el mayor cambio en las organizaciones sindicales durante las pasadas décadas ha sido el incremento de la afiliación de las mujeres.

sindicales durante las pasadas décadas ha sido el incremento de la afiliación de las mujeres²⁶. Este ha sido un fenómeno casi generalizado en todo el mundo que comenzó en los años setenta en ciertos países anglosajones y del norte de Europa. En la actualidad, la afiliación femenina supera a la masculina en los sindicatos de Europa Central y del Este, en los países nórdicos, Irlanda o Reino Unido. Fuera del ámbito europeo, lo mismo se comprueba por ejemplo en Canadá, Australia, Nueva Zelanda, Israel, Camboya, Nicaragua o Túnez y en casi todos los países la tasa de afiliación femenina sigue aumentando.

En lo esencial, este incremento de conjunto viene atribuyéndose a cambios estructurales: por un lado, la desindustrialización, que ha afectado especialmente a los varones; por el otro, el crecimiento del sector servicios, sobre todo en el ámbito social y comercial, que ha supuesto mayores oportunidades de empleo para las mujeres y, consiguientemente, también de sindicación. Cabe observar igualmente que en muchos países en desarrollo, en particular asiáticos y africanos, la sindicalización femenina ha experimentado un crecimiento cuando los sindicatos se han interesado también por los sectores informales, donde el protagonismo femenino es superior.

Por el contrario, existen países con una baja tasa de afiliación femenina y una notable brecha entre las tasas correspondientes a hombres y mujeres. Es el caso de Argentina, Pakistán, Turquía, República de Corea, Japón, Austria, Alemania, Grecia o Chipre. No es fácil explicar con exactitud las razones del fracaso sindical para atraer a las trabajadoras en ejemplos como estos. A veces nos encontramos aun en la actualidad con un fuerte arraigo del sindicalismo industrial en muchos de esos países, lo que podría haber relegado la presencia sindical en el sector terciario. En otras ocasiones, cabría invocar razones culturales y/o religiosas, si bien este tipo de explicaciones han de ser consideradas cuidadosamente dado que dentro del mismo ámbito geográfico cultural e, incluso, religioso se han producido rápidos cambios que no pueden describirse a partir de las mismas²⁷.

²⁶ VISSER, 2019b, p. 29. Un ilustrativo resumen de las causas que explican el declive general de las tasas de afiliación lo propone el propio VISSER, 2019a, p. 25 y ss.

²⁷ Por ejemplo, en los supuestos de los Países Bajos o Irlanda: VISSER, 2019b, p. 30, donde incorpora una interesante gráfica sobre densidad sindical por género en países de los cinco continentes, incluyendo a Brasil.

Si nos centramos en el caso europeo, también las tasas de afiliación sindical en el continente han venido experimentando un constante retroceso desde hace décadas, como tónica general. Naturalmente, existen notables diferencias si consideramos el panorama de la afiliación en determinados sectores de actividad y ocupaciones o, asimismo, en ciertos sindicatos, porque algunos sindicatos más pequeños, de franja o categoría, por ejemplo, han crecido moderadamente. De los treinta y dos países europeos analizados en un reciente Informe elaborado en el seno del ETUI²⁸, ocho, como promedio, han visto un incremento de la afiliación en el periodo 2010-2017. España se encuentra entre ellos, si bien el avance ha sido muy modesto (+0,2%)²⁹.

Concentrada de modo prioritario la afiliación en el sector público – educación y sanidad, singularmente-, esta característica es paralela al incremento del número de afiliadas en las organizaciones sindicales. En la actualidad las cifras de mujeres afiliadas superan a las de los varones en catorce de los treinta y dos países europeos analizados en dicho Informe. En la mayor parte de los países considerados, la afiliación entre las mujeres ha aumentado moderadamente, de la mano del crecimiento del empleo en servicios personales, públicos y sociales³⁰. Si nos aproximamos a los datos de los países europeos meridionales observamos en el caso español un incremento del 3,5% en la participación media de las mujeres en la afiliación sindical, pasando de un 38,3% en el periodo 2000-2009 a un 41,9% en el periodo 2010-2016. Incrementos que también se aprecian en el caso del resto de países considerados, menores en Francia (1,4%) y Portugal (0,8%), superiores en Grecia (4,3%) e Italia (4,9%)³¹.

Con las precauciones con las que deben ser tomadas las cifras de algunos países y atendiendo a los niveles de sindicalización por género, se constata cuál es el patrón más frecuente:

²⁸ Y que tomaré, aquí, como referencia: VANDAELE, 2019.

²⁹ Seguida por Francia (+2,5%). El crecimiento de la afiliación supera el 5%, como media, en Luxemburgo (+5,4%), Bélgica (+6,7%) y Malta (+7,9%), se acerca al 10% en Noruega (+9,6%) y lo supera en Italia (+10,7%) e Islandia (+10,9%). Ello no obsta a que el panorama sindical europeo presente unos niveles y tendencias en la afiliación verdaderamente preocupantes: VANDAELE, 2019, p. 10 y ss.

³⁰ VISSER, 2019b, p. 29. No es el caso de países como Estonia, Hungría, Lituania, Suecia y Turquía, donde el número de mujeres afiliadas ha descendido, pero se comprueba un ascenso apreciable en las experiencias suiza (+13,8%), irlandesa (+8,6%), eslovaca (+4,2%), belga (+4,0%) o alemana (+3,9%).

³¹ Tabla 4. Participación media de las mujeres en la afiliación sindical, 2000-2009 y 2010-2016: VANDAELE, 2019, p. 50.

Es obvio que el incremento de las tasas de afiliación de las mujeres no tiene por qué implicar una correlativa mayor presencia en los puestos de decisión y poder.

la desindicalización afecta de modo especial a los hombres en 15 de los 29 países de los que se cuenta con datos³². En España, al igual que en Islandia o Italia, lo que se comprueba es un ascenso de la sindicalización, fenómeno que afecta tanto a los hombres como a las mujeres, pero con una especial incidencia en los varones: un modesto +0,3% frente al 0,2%, respectivamente³³.

3. TRANSFORMACIONES ESTRUCTURALES, CAMBIOS ORGANIZATIVOS³⁴

Es obvio que el incremento de las tasas de afiliación de las mujeres no tiene por qué implicar una correlativa mayor presencia en los puestos de decisión y poder³⁵. Circunstancias externas similares a las que suelen mencionarse como trabas para la afiliación femenina y que fueron expuestas anteriormente son las que obstaculizan, también, la participación de las mujeres en los órganos de dirección y administración de las organizaciones sindicales. Ocurre que además de los ya mencionados condicionantes personales y laborales³⁶,

³² Así, en Alemania, Austria, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Finlandia, Francia, Irlanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Suecia y Turquía. Es superior, en cambio, entre las mujeres en Eslovenia, Estonia, Grecia, Hungría, Letonia, Lituania y Luxemburgo. En los casos de Bélgica, Noruega y Suiza se comprueba una disminución de la densidad sindical entre los hombres, permaneciendo estable o aumentando, según los casos, entre las mujeres.

³³ Tabla 5. Densidad sindical por género, 2000-2009 y 2010-2016: VANDAELE, 2019, p. 51. Con todo, en la realidad española y hace una década observaban KÖHLER; CALLEJA que, en el caso concreto de las mujeres, su peso en la afiliación sindical es inferior al que tienen en el empleo nacional. La conclusión es, así, que “los sindicatos no incorporan a mujeres a su afiliación en la misma medida que éstas se incorporan al mercado laboral”, lo que implicaría que, considerando su peso en el mercado de trabajo, “las mujeres están infrarrepresentadas en los sindicatos”, op. cit., p. 42 y 54.

Aunque los análisis se circunscriben a una única central, resulta interesante comprobar la evolución experimentada en la estructura afiliativa de Comisiones Obreras, siendo el ritmo de incorporación y permanencia de las mujeres superior al masculino: de un 19,8% de la afiliación en 1980, pasó al 23% en 1995 y al 39,32% en 2012; ascendió al 41,5% en 2016 y en 2018 la participación femenina en la afiliación alcanzó el 43,76%, una cifra cercana a la media europea: FERNÁNDEZ, 2018, p. 264. Como cabría esperar, resulta elevada la afiliación en sectores muy feminizados, caso de la sanidad o la enseñanza, pero reducida en los masculinizados, industria especialmente. Cfr., asimismo, VIDAL et al., 2016, con una especial atención al periodo 2001-2013.

³⁴ En general, sobre la estructura de las organizaciones sindicales españolas vid. OJEDA, 2020, p. 74-81.

³⁵ Para TORNS; RECIO, “las cúpulas sindicales siguen teniendo un 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 en los ámbitos de decisión de otras instituciones”: op. cit., p. 248.

³⁶ “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”, afirman TORNS; RECIO, op. cit., p. 251, donde también subrayan la heterogeneidad que presentan todas estas trabas, al existir federaciones sindicales donde es mayoritaria la presencia femenina o en las que se cuenta con una tradición sindical más arraigada y con superior poder de negociación, como sucede en el ámbito de las Administraciones Públicas.

desde el propio sindicato pueden aparecer otros obstáculos a la participación. No solo por lo que se refiere a la pervivencia de una cierta cultura sindical *masculina* –entendiendo que ya en declive desde hace tiempo-, sino especialmente cuando tales barreras derivan de los estatutos y de la misma estructura de la organización³⁷.

Con carácter general, el mundo sindical ha cobrado conciencia desde hace años de la problemática que conlleva el desequilibrio de género en la participación y configuración de los órganos directivos de las organizaciones³⁸. Y en tal sentido, se ha puesto en marcha una serie de medidas escalonadas orientadas a superar dicha situación. Medidas que, con frecuencia, se han iniciado con declaraciones programáticas y compromisos adoptados por cada sindicato tras una reflexión crítica acerca de las carencias y los obstáculos citados, pasando después a la puesta en marcha de fórmulas más efectivas sobre la estructura y los métodos de trabajo. Así, entre otras, la creación de instancias *ad hoc* cuando no las había –comités o áreas de la mujer y de igualdad-, la potenciación de las ya existentes, la forma de elaboración de candidaturas o listas electorales, la imposición de cupos femeninos o de reserva de puestos en diversos órganos, la adaptación de horarios de reuniones y la facilitación de servicios de guardería o, por fin, mejoras en la formación sindical para toda la afiliación y, particularmente, con el objetivo de perfilar las habilidades directivas de las mujeres³⁹.

Las posibles soluciones arbitradas sindicalmente para modificar las estructuras orgánicas e intentar revertir la constatada infrarrepresentación de las mujeres en las mismas presentan perfiles diversos y, en consonancia, un alcance desigual. Para examinar su trasposición

³⁷ “Cuando el órgano de gobierno de una federación se estructura en función de una representación de sindicatos nacionales de rama, y los sectores industriales están mayoritariamente compuestos por trabajadores varones, esta configuración interna puede dificultar sobremanera el acceso de las mujeres a la ejecutiva federal”: TREBILCOCK, 1991, p. 534-535. En su acabado análisis, con referencias a muy diversos países, la autora ya señalaba hace tres décadas la existencia de notables avances en la cuestión.

El problema de la inercia organizativa y de la pervivencia de una cierta oligarquía sindical es particularmente resaltado por GUILLAUME, 2018a, p. 139-141.

³⁸ Como bien pone de manifiesto AGRA, la infrarrepresentación femenina en las organizaciones sindicales cuestiona, en términos materiales, la exigencia de democracia interna que postula el art. 7 de la Constitución española de 1978: op. cit., p. 47 y ss.

³⁹ TREBILCOCK, 1991, p. 530, donde enumera otras cuestiones que también serían dignas de análisis, como, por ejemplo, la influencia real de las mujeres directivas sobre la política sindical y sobre la estructura y las estrategias de los sindicatos en conjunto, o las consecuencias de la participación equilibrada en el ámbito social y político. Tampoco debe olvidarse el papel favorable que, para estimular el aumento de mujeres con responsabilidades directivas, desempeñan factores tales como la mentoría, el respaldo de otras mujeres dirigentes, la tradición familiar o, incluso, las propias relaciones de pareja.

en la experiencia española, me gustaría destacar, las que tienen que ver, primero, con el establecimiento de órganos especializados y, también, de instancias de reflexión y difusión informativa; seguidamente, las que afectan a la normativa electoral, incluyendo la previsión de reserva de plazas⁴⁰. Al hilo de estas iniciativas, como ya se avanzó, las líneas que siguen pretenden pasar revista al estado actual de la integración femenina en los órganos de dirección y participación de las organizaciones sindicales que, en España, ostentan la condición de más representativas: las Confederaciones Sindicales de CC.OO. y UGT, a nivel estatal, y las de ELA/STV, CIG y LAB, a nivel de Comunidad Autónoma⁴¹. Vale decir que la representación estadística –número de mujeres en puestos de decisión- debería estar acompañada de otras medidas favorecedoras de una representación descriptiva. El análisis muestra situaciones desiguales entre las diferentes organizaciones e, incluso, dentro de cada una de estas, si se consideran los distintos niveles estructurales. Con todo, no puede negarse, el importante esfuerzo sindical emprendido desde hace tiempo para acabar con la persistencia de desequilibrios de género en su interior. Es cierto que cronológicamente la preocupación sindical por los problemas de género se proyectó antes sobre la acción sindical (negociación colectiva, diálogo social, reivindicaciones en materia laboral, entre otras áreas)- que en el ámbito interior de las propias organizaciones, pero sin duda dicha preocupación ha influido considerablemente durante las últimas tres o cuatro décadas sobre no pocas soluciones legales y, en general, sobre la concienciación de la sociedad en relación a aquella problemática.

Con carácter general, ha de indicarse que la noción de *presencia o composición equilibrada* se incorpora normativamente por medio de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a efectos de dicho texto, si bien ha sido después

⁴⁰ Iniciativas pioneras al respecto, además de las arbitradas por algunos sindicatos escandinavos, han sido las adoptadas por la Confederazione Generale Italiana del Lavoro o la Confédération Française Démocratique du Travail. Para una valoración positiva del sistema de cuotas, vid. VISSER, 2019a, p. 39-40. En general, a “los lamentables prejuicios sobre las cuotas” alude RODRÍGUEZ, 2020, p. 30 y ss.

⁴¹ De acuerdo con los arts. 6 y 7 de la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, la singular posición jurídica en que consiste la mayor representatividad se atribuye básicamente a partir de los resultados obtenidos por las distintas organizaciones en los procesos electorales de representantes unitarios. Así, solo son esas cinco Confederaciones las que superan los porcentajes de representatividad exigidos en cada nivel: el 10% en el caso estatal, el 15% en el autonómico, sin perjuicio de la existencia de otros requisitos adicionales.

trasladada a muchos otros supuestos. En su tenor literal, la Disposición adicional primera de la misma establece que “se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”⁴². Y aunque la cuestión exigiría un análisis más detallado que excede de los objetivos contenidos en estas breves reflexiones, podría decirse que en una rápida mirada de conjunto sobre los distintos Estatutos considerados, se detecta una preocupación por el correcto empleo de un lenguaje inclusivo, aspecto no secundario⁴³ y que ya desde hace años se habría incorporado a las declaraciones públicas y a otros documentos sindicales por parte de estas organizaciones⁴⁴.

3.1. Comisiones Obreras (CC.OO.)

Por lo que se refiere a la Confederación Sindical de CC.OO., sus Estatutos Confederales, aprobados por el 11º Congreso en 2017⁴⁵, mantienen una tradicional declaración de principios en la que procede subrayar, a nuestros efectos, la consideración de la organización como un sindicato de hombres y mujeres, en primer término, y, en segundo lugar, su carácter sociopolítico⁴⁶. En su estructura confederal, CC.OO.

⁴² Puede afirmarse que la Ley Orgánica de Libertad Sindical es ajena a la dimensión de género. Por su parte, el principio de presencia equilibrada (60/40) se establece obligatoriamente por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva en materia de candidaturas electorales, pero en el resto de las previsiones acerca de la paridad solo se incorpora de modo orientativo. No existe, por otro lado, alusión alguna en esta última norma al ámbito sindical: OLARTE, 2019, pp. 190 y 206.

⁴³ Así lo consideraban, ya en 1984, BLASSEL; SUTTER, op. cit., p. 29-30, donde sostenían que “ajouter ainsi le mot «travailleuses» au mot «travailleurs» dans un article du Code du travail, ce n’est ni ceder à une mode, ni surcharger un texte, c’est souligner que les différences et les inégalités de fait doivent constamment être prises en compte”. *Las cursivas son mías.*

⁴⁴ Solo como un mero ejemplo cfr. BRAVO; ANTÓN, 2010, iniciativa luego proyectada sobre fichas y otras guías para la negociación colectiva y la elaboración de planes de igualdad, entre otros aspectos. Precisamente, la Guía fue publicada por vez primera en 2008 para la identificación de buenas prácticas para el uso del lenguaje no sexista en la negociación colectiva.

⁴⁵ Momento en el que se aprueba, también, una importante Resolución-“Por la igualdad real de las mujeres y hombres en las CC.OO.”-, texto en el que se critica la situación de la organización a estos efectos y se propone un conjunto de soluciones para superarla. Disponible en https://www.ccoo.es/Publicaciones/C2%B7y_documentos/Confederacion/Documentos_11%C2%BA_Congreso. Acceso en marzo de 2021.

⁴⁶ Así, junto al objetivo de la incorporación de la transversalidad de género a las políticas sindicales y de la promoción y desarrollo de acciones positivas en las relaciones de trabajo, se postula la remoción de obstáculos con el fin de “avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato”. Por otro lado, la faceta sociopolítica, en la que se integra el objetivo de “una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres”, sirve de base al contenido del art. 1 de dichos Estatutos -Definición y ámbito de actuación- que, como una de las metas de la organización, asume la de “la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género”.

integra a una Secretaría de Mujeres e Igualdad en su Comisión Ejecutiva. Ha de indicarse que el art. 31 de las normas estatutarias encomienda a la propia Comisión potenciar la creación de este tipo de órganos en las organizaciones territoriales y federales, como se indicará más adelante. Con la denominación de Secretaría de la Mujer y a escala estatal, vio la luz en 1978 y constituyó “un ejemplo pionero que, de una manera u otra, fue seguido por la mayor parte de los sindicatos de clase en España”⁴⁷.

En cuanto a la participación de las mujeres en los distintos órganos directivos, el panorama confederal actual muestra una igualdad -7/7- en la dirección de las 14 Secretarías integradas en la Comisión Ejecutiva y un equilibrio en la composición de las Comisiones de Garantías -4 mujeres de un total de 9 miembros- y de Control Administrativo y Financiero -2 de 5. Una realidad que, en parte, el art. 11.3 de los Estatutos hace posible cuando establece las reglas para la elaboración de candidaturas en la elección de los órganos del sindicato y de los delegados y de las delegadas a las asambleas y conferencias congresuales. Así, el precepto combina la previsión de cuotas porcentuales con la realidad afiliativa existente, con la importante puntualización de que, tanto en congresos, como en asambleas congresuales del primer nivel, el número de mujeres y hombres que integren las candidaturas presentadas “será proporcional a la afiliación de cada sexo en la circunscripción correspondiente, tanto para los órganos como para las delegaciones a las asambleas o congresos superiores”⁴⁸. A pesar de algunos desajustes observados en la redacción del artículo, ha podido concluirse que, al combinar tasas afiliativas con cuotas mínimas, este sistema “permite garantizar la máxima paridad partiendo de la diferente realidad de las tasas de afiliación y de las diferencias en el mercado de trabajo”⁴⁹.

⁴⁷ TORNS; RECIO, 2011, p. 241 y ss.

⁴⁸ La combinación de cuotas y realidad de afiliación contenida en dicho art. 11.3 se traduce en las siguientes reglas para la elaboración de las candidaturas que, además, se aplicarán a titulares y suplentes, garantizando la alternancia entre hombres y mujeres:

- “a) En las organizaciones en las que la afiliación de hombres o mujeres sea inferior al 30% incorporarán como mínimo un número de hombres o mujeres proporcional al mismo número de afiliados y afiliadas en dicha organización incrementado en un 10 %.
- b) En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30 % e inferior al 50 % guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los géneros.
- c) En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 50 % incorporarán un porcentaje de mujeres no inferior al 50%”.

⁴⁹ OLARTE, 2019, p. 205.

Si examinamos la estructura de las 7 diferentes Federaciones sectoriales aparece en casi todas ellas, aun con denominaciones diversas, una Secretaría o Área de la Mujer, fruto de la exigencia establecida en el ya citado art. 31 de los Estatutos Confederales⁵⁰. Advirtiendo de que al frente de cada Secretaría general encontramos en todos los casos a un hombre⁵¹, el panorama resultante es el siguiente: en la Federación de Construcción y Servicios, las 9 Áreas de coordinación y Secretarías federales se distribuyen entre 7 hombres y 2 mujeres (22,2%); la Federación de Enseñanza cuenta con 13 Secretarías para 6 hombres y 7 mujeres (53,8%); por su parte, la Comisión ejecutiva de la Federación de Industria la forman 14 miembros, 11 de ellos hombres y 3 mujeres (21,4%); en cuanto a la Federación de Pensionistas y Jubilados, las 7 Secretarías de su Comisión ejecutiva se reparten entre 2 mujeres (28,5%) y 5 hombres, a los que deben añadirse 6 vocales, de los que 4 son mujeres y 2 hombres; la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios cuenta con 12 Secretarías -9 mujeres (75%) y 3 hombres-, 5 Responsables de Área -3 hombres y 2 mujeres- y 4 vocales, todas ellas mujeres; al frente de las 15 Secretarías de la Federación de Servicios a la Ciudadanía se sitúan 9 mujeres (60%) y 6 hombres, más 12 vocales que se reparten igualmente entre ambos géneros; por último, en la Ejecutiva de la Federación de Servicios aparecen 9 Secretarías, distribuidas entre 4 hombres y 5 mujeres (55,5%), y 17 vocales, de los que 12 son mujeres y 5 hombres⁵².

Una especial mención merece la puesta en pie en 2010 de un organismo como el Centro 8 de Marzo de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres (Centro 8 de Marzo/C8M), que se integra en la Fundación 1º de Mayo –espacio de la CS de CC.OO. dedicado, precisamente, al estudio, reflexión y debate en torno a los problemas que afectan a las personas trabajadoras, a la ciudadanía y al sindicalismo-

⁵⁰ De las Mujeres; Mujeres e Igualdad; Mujer, Políticas de Igualdad y LGTBI; Políticas de Mujer e Igualdad y Estudios; Mujeres y LGTBI; de la Mujer, Igualdad y Diversidad.

⁵¹ “No deja de llamar la atención que de las 27 secretarías generales con las que cuenta el sindicato, 24 estén ocupadas por hombres (88,9%) y solo 3 estén ocupadas por mujeres (11,1%), todas ellas en federaciones territoriales”: FERNÁNDEZ, 2018, p. 266, donde aporta datos adicionales desglosados de las estructuras territoriales de la Confederación.

⁵² Así, las comisiones ejecutivas con menos mujeres corresponden a las Federaciones de Industria, y de Construcción y Servicios. Territorialmente, tal circunstancia se repite en Ceuta, mientras que, al contrario, se encuentran más mujeres en las ejecutivas de Baleares, Murcia y Castilla-La Mancha, por ejemplo. En cuanto al número de delegadas, destacarían las federaciones de Sanidad y Enseñanza, en contraste con de Industria y Construcción y Servicios: FERNÁNDEZ, 2018, p. 265-267.

y que se ha visto reforzado tras el 11º Congreso Confederado de 2017⁵³. El Centro surge a iniciativa de la Secretaría Confederada de Mujeres e Igualdad, con el objetivo de adentrarse a partir del estudio, el análisis y la memoria, en la interrelación de las áreas de género, trabajos, mujeres y sindicalismo. En esta década de existencia, el Centro ha contribuido a mejorar el conocimiento de la situación sociolaboral y sindical femenina y de las persistentes desigualdades de género, promoviendo, a través de diversos estudios, jornadas o informes y de la *Revista C8M*, la difusión y el reconocimiento de la acción sindical en materia de igualdad de género y el papel de trabajadoras y sindicalistas en la consecución de logros sociales e igualitarios⁵⁴. Labor difusora que enlaza con los objetivos de otra publicación de la Confederación, la revista *Trabajadora*, creada en 1984 y orientada a proporcionar información “desde una visión sindical con perspectiva feminista”.

3.2. Unión General de Trabajadores (UGT)

En el art. 3.4 de los Estatutos Confederales de UGT, aprobados por el 42º Congreso Confederado en 2016, se establece una fórmula participativa en congresos, comités y comisiones ejecutivas “a todos los niveles” que parece combinar una orientación paritaria con el establecimiento de cuotas de género. Dicho sistema previsto para el conjunto de la Confederación, pretende garantizar “una presencia de hombres y mujeres en dichos órganos más *en consonancia con la realidad afiliativa*”, presencia que “*tenderá a ser proporcional*” a la cifra de afiliados y afiliadas en cada organización. De cualquier modo, habrá de asegurarse “una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje y para aquellas que no alcancen el cuarenta por ciento se incrementará el porcentaje de sexo que no lo

⁵³ Disponible en: https://1mayo.ccoo.es/C_8_Marzo. Se trataría, en esta nueva etapa, de consolidar la trayectoria de especialización del Centro “en el análisis social, laboral y sindical, desde la perspectiva de género, de la sociedad actual, y en la recuperación del protagonismo histórico de las sindicalistas” y, especialmente, de “ampliar el espacio de colaboración y encuentros con especialistas (...) para generar o contribuir con aportaciones significativas desde el pensamiento crítico y la acción sindical transformadora al logro colectivo y emancipador de la igualdad real”. Acceso en enero de 2021.

⁵⁴ Revista C8M. Revista digital del Centro 8 de Marzo. Madrid: Fundación 1º de Mayo. ISSN: 26-05-1850. Disponible en: https://1mayo.ccoo.es/Publicaciones/Centro_8_de_Marzo/Revista_C8M&21464.

alcance en un diez por ciento”. El precepto prevé el carácter obligatorio de esta cuota de género en las Uniones de Comunidad Autónoma y en las Federaciones Estatales, no así en aquellos escalones inferiores en que pudieran existir dificultades de afiliación, en cuyo caso “se contemplarán las posibilidades de su cumplimiento”⁵⁵.

El reflejo en la actual estructura de la organización muestra cómo, de las 13 personas que integran la Comisión Ejecutiva Confederal, 6 son mujeres (46,1%). Una proporción mayor se observa en la Comisión de Control Económico -3 de los 5 miembros son mujeres (60%)- y en la dirección de los Departamentos Confederales -3 de 4 (75%)- siendo inferior en los casos de las Comisiones de Garantías y de Seguimiento y Evaluación del Código Ético -2 de 6 en ambos órganos (33,3%). Interesa resaltar que uno de los citados Departamentos Confederales es el de Mujer Trabajadora.

La propia Confederación ofrece datos interesantes sobre la composición de las distintas Ejecutivas Confederales desde 1888, año de la fundación del sindicato⁵⁶. Así, la primera mujer en formar parte de una Ejecutiva, Claudina García, lo fue como vocal en 1938. Habrá que aguardar hasta 1976 (XXX Congreso) para volver a encontrar a una mujer en dicho órgano, circunstancia que se repetirá en 1978, 1990, 1994 y 1995, como consecuencia de los Congresos XXXI, XXXV, 36 y del Extraordinario de 1995, respectivamente, en los que sendas mujeres se hicieron cargo de alguna Secretaría Confederal. En 1998 (37 Congreso) ya serán tres las mujeres que lo harán y, a partir del 38 Congreso, en 2002, puede hablarse de una participación femenina equilibrada en el máximo órgano de la organización: 7 hombres y 6 mujeres en dicho año, al igual que en 2005, 2009 y 2016 (39, 40 y 42 Congresos); la Ejecutiva de 2013, más reducida, contó con una presencia de 5 mujeres e igual número de hombres.

Pasando ahora revista a las distintas Federaciones sectoriales encontramos la siguiente distribución. En primer lugar, la Comisión Ejecutiva Federal de la Federación de Empleados y Empleadas de los

⁵⁵ Analiza OLARTE las distintas reformas estatutarias introducidas en los sucesivos Congresos celebrados a lo largo de las últimas dos décadas para poner de manifiesto la consolidación del sistema de cuotas, concluyendo que “la influencia de los cambios estatutarios sucesivos en la realidad interna de UGT desde la perspectiva de género es evidente, pero para ello ha sido necesario mejorar la tasa de afiliación femenina”: OLARTE, 2019, p. 198.

⁵⁶ Disponible en: <https://www.ugt.es/comisiones-ejecutivas-de-ugt-lo-largo-de-su-historia-0>. Acceso en enero de 2021.

Servicios Públicos (FeSP-UGT) se compone de 12 miembros, 6 mujeres (50%) y 6 hombres. En segundo término, de los 17 miembros de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FSMC-UGT), 11 son hombres y 6 mujeres (35,2%). La tercera Federación, la de Industria, Construcción y Agro (FICA-UGT), solo cuenta en su Ejecutiva con 3 mujeres (15,7%), frente a 16 hombres, para un total de 19 miembros. La Unión de Jubilados y Pensionistas (UJP-UGT), por último, integra en su Comisión Ejecutiva Estatal a 3 mujeres (42,8%) que, junto a 4 hombres, conforman sus 7 miembros.

Por último, desde el punto de vista de las publicaciones cabe hacer referencia a la elaboración de diversos Informes y guías. La difusión informativa se ha canalizado a grandes rasgos a través de las publicaciones de carácter general de la Confederación como *Claridad* y *Unión*⁵⁷.

3.3. Eusko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadoras y Trabajadores Vascos (ELA/ STV)

A tenor del art. 7.1 de sus Estatutos, los órganos estatutarios de la Confederación son el Congreso, el Consejo Nacional, el Comité Nacional y el Comité Ejecutivo, a partir de los cuales se construye la estructura confederal de la organización. Debe subrayarse que esta cuenta con un Área de política de género. El Comité Ejecutivo, tal y como prevén los arts. 21 a 24 de las normas estatutarias, aparece constituido por 12 miembros: 3 asumirán, respectivamente, la Secretaría General, la Secretaría General adjunta y la Tesorería Confederal. Y el resto de miembros del Comité Ejecutivo, las correspondientes Secretarías Nacionales. En la actualidad, son cinco las mujeres que forman parte del mismo, si bien ha de puntualizarse que una de ellas concentra los cargos de Secretaria General Adjunta y de Tesorera⁵⁸. Por su parte, el Comité Nacional -con 36 miembros-, está integrado por 20 mujeres (55,5%) y 16 hombres, y el Consejo Nacional, por 90 mujeres (45,9%) y 106 hombres, para un total, a tenor del art. 15 de dicha norma, de 196 miembros.

⁵⁷ Disponibles, respectivamente, en: <https://revistaunionugt.org/> y <https://blogclaridadugt.org/>

⁵⁸ Disponible en: <https://www.ela.eus/es/sobre-ela/estructura-sindicato-ela/organos-confederales/organos-confederales>. Acceso en enero de 2021.

En cuanto a la faceta informativa, las dos publicaciones de carácter general con que cuenta la Confederación, Landeia –ahora, más orientada a los órganos de representación- y Alda, sirven como plataforma para la difusión de noticias y artículos relacionados con la realidad sindical y laboral de las mujeres.

Mientras que en 2008 la participación femenina solo alcanzó un 30,3% y en 2013 un 33,4%, en el último Congreso ordinario -XIV Congreso Confederado, celebrado en 2017- se dieron cita 736 congresistas, de los que 421 eran hombres -el 57,2%- y 315, mujeres -el 42,8%-, lo que implica un notable progreso en la participación femenina dentro de la organización y, más en concreto, en el seno de su órgano supremo, previsto en el art. 11 de los Estatutos.

Por último, a las Uniones Comarcales y de las Federaciones Profesionales se refiere el art. 10 de los Estatutos. De un total de 12 Uniones, en 9 (75%) aparecen mujeres al frente de sendas Secretarías Comarcales. Por su parte, existen 3 Federaciones Profesionales, siendo de una de ellas responsable una Secretaria General (33,3%). A la vez, las Federaciones cuentan con sendos Comités Permanentes, para un total de 21 miembros, de los cuales 13 son mujeres (61,9%).

En cuanto a la faceta informativa, las dos publicaciones de carácter general con que cuenta la Confederación, *Landeia* –ahora, más orientada a los órganos de representación- y *Alda*, sirven como plataforma para la difusión de noticias y artículos relacionados con la realidad sindical y laboral de las mujeres. La labor más analítica se canaliza a través de la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua, que ha publicado diversos estudios, informes y análisis de coyuntura sobre el particular⁵⁹.

3.4. Confederación Intersindical Galega (CIG)

El art. 1 de los vigentes Estatutos de esta Confederación, aprobados en 2017 por su VII Congreso, postula la defensa de los intereses de los trabajadores y de las trabajadoras gallegas desde una perspectiva de clase, feminista y no patriarcal, al tiempo que recoge un compromiso para el uso no sexista del idioma⁶⁰. En la línea de creación de instancias específicas, merece la pena destacar la posibilidad

⁵⁹ A modo de ejemplo, recientemente, IRURETA, O. *Precariedad con rostro de mujer: Las más precarias entre las precarias se hacen oír*. Documento n. 046. Bilbao: Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua, 2020; y FERNÁNDEZ, N. *Bizkaiko erresidentziak borrokan! De la lucha obrera al empoderamiento feminista*. Documento n. 042. Bilbao: Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua, 2018. Ambos disponibles en <https://mrafundazioa.eus/es/centro-de-documentacion/documentos>.

⁶⁰ En su estudio sobre la organización francesa Solidaires, Unitaires et Démocratiques (SUD), GUILLAUME, 2018b, p. 556 y ss., advierte acerca de las dificultades y paradojas que conlleva la autoproclamación como feminista del sindicato.

que abre el art. 44 para la constitución de comisiones dirigidas al desarrollo de tareas o funciones especializadas que aconsejen una labor en estructuras funcionales monográficas. A tal efecto, el art. 45 dispone, expresamente, la constitución de una Comisión Nacional de Mujeres después de cada Congreso, integrada por la responsable de la Secretaría Confederal de las Mujeres en la Ejecutiva Confederal de la organización y por las Secretarías Nacionales y Comarcales de las Mujeres en cada una de las Federaciones y Uniones Comarcales, respectivamente. El propio precepto encarga a la Comisión el diseño de las líneas de trabajo a seguir en materia de igualdad dentro de la Confederación, previendo la posibilidad de celebrar encuentros nacionales de mujeres del sindicato para debatir, entre el conjunto de delegadas y afiliadas, sobre la situación de aquellas.

Por su parte y en la línea de la D.A. 4ª de los anteriores Estatutos de 2013, el art. 91 de las vigentes normas estatutarias incorpora reglas muy detalladas para la elaboración de las candidaturas a los distintos órganos de gobierno – tanto territoriales como federativos- de la Confederación. Tratándose de ámbitos en los que la afiliación femenina sea igual o superior al 30% de la afiliación total, se prevé una composición equilibrada -60/40- de las mismas, mientras que en las estructuras donde la afiliación fuera inferior a dicho porcentaje, las candidaturas habrán de incorporar, como mínimo, un número de mujeres proporcional al número de afiliadas en dicho ámbito incrementado en un 10 % del total de la afiliación femenina⁶¹.

El Relatorio de organización del VII Congreso de la Confederación incidió, en su Punto 5 –*El activismo feminista y de clase en CIG-*, en algunos aspectos ya abordados en el anterior Congreso de 2013, como el refuerzo de la participación de las mujeres en la estructura organizativa o el carácter de organización vertebradora de propuestas en materia de acción feminista, aspecto este último que será trasladado a la Resolución 5ª del VII Congreso. Por lo que aquí importa, interesa destacar la autocrítica volcada en dicho Relatorio, donde se reconocía que aquel activismo no se había traducido en una mejora de la participación femenina en las estructuras organizativas

⁶¹ Se trata de reglas similares a las ya mencionadas en el caso de la CS de CC.OO., que se completan con la previsión de que los porcentajes establecidos afecten tanto a titulares como suplentes, así como al orden en que deban figurar candidatos y candidatas. En todo caso, dichos porcentajes tienen naturaleza de mínimos en el caso de la representación femenina, de manera que no podrá anularse ninguna candidatura si se superaran tales porcentajes.

a pesar de las reformas estatutarias: ni se había conseguido incrementar el número de mujeres en las ejecutivas federales y comarcales, ni tampoco acercarse a su representatividad afiliativa. La actual fotografía de la estructura organizativa de la central muestra, en efecto, la existencia de desequilibrios por lo que se refiere a la composición de los distintos órganos. Así, de los 12 miembros que conforman la Ejecutiva Confederal, 8 son hombres y 4 mujeres (33,3%), al igual que sucede con las 12 Secretarías Confederales, al frente de las cuales únicamente aparecen 4 mujeres (33,3%). La infrarrepresentación es más visible en el caso de las 7 Secretarías Comarcales, con ninguna mujer como responsable. En cambio, sí existe un equilibrio en relación a las 8 Secretarías Federales, con una distribución entre 4 mujeres y 4 hombres.

La Confederación ha desarrollado una labor informativa y de difusión de la problemática de las mujeres a través de distintas Guías, Informes o Estudios; así, los sucesivos *Informes sobre la situación sociolaboral de las mujeres en Galicia* y varias Guías de conciliación.

3.5. Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB)⁶²

En el caso de LAB puede resultar llamativo que, en sus Estatutos, con anterioridad a definirse como independentista, la primera característica enunciada en el art. 1 sea la proclamación como sindicato feminista⁶³, incluyendo el compromiso para adoptar los valores del feminismo e incorporarlos “en su modo de organización y en su práctica socio-sindical”. En el diseño de órganos de dirección y estructuras confederales que llevan a cabo sus arts. 7 y 8 se prevé, así, una Secretaría Feminista y, en particular, un Plan Feminista como un paso más en la línea de los anteriores dos Planes de igualdad de oportunidades. Al establecer las líneas básicas de dicho Plan, el art. 8.3.1 reconoce que aún no se ha alcanzado la paridad total en el sindicato, pero sí en la mayor parte de los órganos de dirección,

⁶² Comisiones de Trabajadores Nacionalistas (o Independentistas), en traducción al español.

⁶³ “LAB se proclama como un sindicato feminista, por lo que hace suyos los valores del feminismo: entre otros, situar la vida y su sostenibilidad en el centro; reconocer el trabajo reproductivo y abogar por su repartición; poner de manifiesto y luchar contra las relaciones de poder encubiertas y todas las formas de violencia hacia las mujeres; dar valor a la colectividad y el trabajo en común (auzolan); defender, más allá de la igualdad formal, la paridad real (1.1)”. De todas formas, ténganse presentes las cautelas doctrinales que se expresaban en la nota 60 a propósito de similar declaración por parte de CIG.

como seguidamente se verá. Se subraya el incremento de las tasas de afiliación de mujeres –situadas en torno al 42%–, paralelo al aumento de la implantación, tanto en el sector público como en el privado. La pretensión es que el Plan se proyecte sobre el conjunto de la organización, en la totalidad de las estructuras y en la acción sindical y sociopolítica. En relación a este último aspecto, se insiste en las limitaciones que comportan las políticas de igualdad al uso y se propugna el paso de “reivindicar políticas de igualdad a reivindicar y poner en marcha políticas feministas”⁶⁴.

Concretamente, la configuración actual de los órganos directivos presenta el siguiente panorama. En primer lugar, para el proceso de elección comarcal de los 500 miembros del Congreso y a partir del volumen de afiliación de cada comarca, se busca garantizar el equilibrio de género en cada circunscripción, asegurando que, al menos, un 40% de las personas integrantes del órgano sea mujer. En segundo término, la Asamblea Nacional, órgano directivo entre Congresos, está compuesta por 150 miembros, 72 mujeres (48%) y 78 hombres. Por su parte, los 39 integrantes del Comité Nacional se distribuyen entre 20 mujeres (51,2%) y 19 hombres. Finalmente, de los 15 componentes del Comité Ejecutivo 8 son mujeres (53,3%) y 7 varones. Ha de subrayarse, también, que la Secretaria General de la organización es actualmente una mujer, lo que constituye un caso único entre las cinco Confederaciones más representativas que se han examinado a lo largo de estas páginas.

CONCLUSIONES

A lo largo de los últimos cuarenta años dos características sobresalen a escala mundial cuando nos preguntamos por las principales transformaciones experimentadas en el panorama sindical. La primera es la notable caída de la afiliación en el sector industrial, tradicionalmente ligado a unos niveles de sindicación importantes. Como contraste, la segunda radica en el aumento generalizado de las tasas de afiliación de las trabajadoras, un fenómeno que obedece a muy diversas causas, entre otras, a los cambios introducidos por las

⁶⁴ Y colocando al sindicato en la vía adecuada “para volver a impulsar nuestra transformación feminista y pasar de conseguir la paridad a profundizar en el feminismo, para superar el modelo androcéntrico actual del sindicato e impulsar debates, reflexiones y la adopción de nuevas decisiones”.

Si históricamente las actitudes del sindicalismo respecto de las mujeres han sido, en parte, discutibles y complicadas, puede decirse que hoy a grandes rasgos los sindicatos han superado el reto que implicaba la desconfianza afiliativa de un buen número de trabajadoras.

propias organizaciones sindicales en su relación con el trabajo femenino, en general. Si históricamente las actitudes del sindicalismo respecto de las mujeres han sido, en parte, discutibles y complicadas, puede decirse que hoy a grandes rasgos los sindicatos han superado el reto que implicaba la desconfianza afiliativa de un buen número de trabajadoras.

En el caso español se observa también ese incremento en los índices de afiliación de las mujeres que reviste un particular interés en la comparación efectuada con otros países europeos. Aunque, por razones de espacio, se haya dejado fuera el estudio de problemas tan relevantes como la negociación colectiva o las relaciones con los movimientos feministas, el examen de las previsiones establecidas en los Estatutos de las cinco organizaciones sindicales más representativas en España demuestra la preocupación de estas por lograr un sindicalismo cada vez más inclusivo. Sus estructuras organizativas han acogido, así, un conjunto de transformaciones dirigidas a potenciar la participación femenina, desde la creación o consolidación, en su caso, de Secretarías confederales específicas o áreas de la mujer, así como de espacios o centros de reflexión intelectual y difusión informativa, hasta la previsión de mecanismos orientados a facilitar una mayor presencia de las afiliadas en los órganos de gestión y gobierno de los sindicatos. Puede afirmarse que el proceso de incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad sindical se ha llevado a cabo de forma paralela al incremento de las tasas de afiliación femenina y, probablemente, a un ritmo superior al de este. En su evolución ha sido decisivo el impulso otorgado desde el ordenamiento sindical interno, que se ha adelantado y superado en ambición a las medidas puestas en pie por normas tan relevantes como la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁶⁵.

El análisis que se ha realizado en este artículo pone de manifiesto los avances logrados en la realidad española por los sindicatos más importantes. Pero aún falta camino por andar y así lo han reconocido

⁶⁵ Como bien se ha observado, sin poner en duda el papel impulsor desempeñado por esta importante Ley, resulta palpable que la asunción de la problemática de género como cuestión interna o intrasindical “se gestó con anterioridad a dicha ley y a todo el movimiento legal por la igualdad de género, ya que las principales reformas estatutarias (...), que introdujeron como techo mínimo la proporcionalidad en los órganos de dirección en relación con la tasa de afiliación, son anteriores a este marco normativo”: OLARTE, 2019, p. 199.

estas organizaciones en un necesario ejercicio de autocrítica. A su vez, los resultados no han sido uniformes si se comparan los datos por ellas mismas ofrecidos, en especial por lo que se refiere a determinadas federaciones sectoriales. Así, se está lejos de la paridad en aquellas que comprenden ámbitos de actividad muy masculinizados, tales como el agropecuario, construcción e industria, en general. En cambio, cabe indicar que los objetivos paritarios se alcanzan prácticamente en todos los niveles confederales, con la excepción que supone el caso de CIG. De cualquier modo, unos sindicatos que se consideran sociopolíticos y de clase, como es el caso de las cinco Confederaciones aquí examinadas, no podrían ignorar esa necesidad imperiosa de transformación estructural y organizativa y de adopción de estrategias ya contrastadas en otros países pioneros, orientadas a fortalecer e incrementar la participación de las mujeres en la vida sindical. Esa es la dirección correcta, aunque los objetivos todavía no se hayan alcanzado en su totalidad.

REFERENCIAS

AGRA VIFORCOS, B., “La mujer en el sindicato y en la organización empresarial”. In: RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; MARTÍNEZ BARROSO, M^a. R. (dir.). *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*. Pamplona: Thomson Reuters-Aranzadi, 2016. p. 27-54.

BAYLOS GRAU, A. ¿Para qué sirve un sindicato? Instrucciones de uso. 1. ed. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2012.

BLANCHFLOWER, D.G. “International patterns of union membership”. *British Journal of Industrial Relations*, v. 45, n. 1 (2007), p. 1-28.

BLASSEL, H.; SUTTER, C. “Quelques réflexions sur une absence: la part des femmes dans le syndicalisme”, *Droit Social*, n. 1 (1984), p. 25-30.

BRAVO SUESKUN, C. (dir.); ANTÓN FERNÁNDEZ, E. *Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical*. 3. ed. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 2010.

CAPEL MARTÍNEZ, R. M^a. *El trabajo y la educación de la mujer en España (1900-1930)*. 2. ed. Madrid: Ministerio de Cultura-Instituto de la Mujer, 1986.

DÍAZ, P., “El trabajo de las mujeres durante la dictadura franquista”. In CAPEL MARTÍNEZ, R. M^a. (dir.). *Cien años trabajando por la igualdad*. Madrid: Fundación Largo Caballero-Instituto de la Mujer, 2008. p. 167 y ss.

DOMÍNGUEZ MORALES, A. *Igualdad, no discriminación y negociación colectiva*. Madrid: Ediciones Cinca, 2018.

FERNÁNDEZ, L. “Sindicalismo de clase y participación política desde una perspectiva de género”. *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, n. 30 (2018), p. 259-272.

FRANGI, L.; KOOS, S.; HADZIABDIC, S. “In Unions We Trust! Analysing Confidence in Unions across Europe”. *British Journal of Industrial Relations*, v. 55, n. 4 (2017), p. 831-858.

GUILLAUME, C., *Syndiquées. Défendre les intérêts des femmes au travail*. Paris: Presses de Sciences Po, 2018a.

GUILLAUME, C. “Women’s Participation in a Radical Trade Union Movement That Claims to be Feminist”. *British Journal of Industrial Relations*. v. 56, n. 3 (2018b), p. 556-578.

HARCOURT, M.; GALL, G.; KUMAR, R.V.; CROUCHER, R. “A Union Default: A Policy to Raise Union Membership, Promote the Freedom to Associate, Protect the Freedom not to Associate and Progress Union Representation”. *Industrial Law Journal*. v. 48, n. 1 (2019), p. 66-97.

KÖHLER, H.-D.; CALLEJA JIMÉNEZ, J.P. “Los determinantes de la afiliación sindical en España”. *Observatorio Confederal de Afiliación*, n. 2 (2011), p. 36-58.

LÉVESQUE, C. y MURRAY, G. “Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity”. *Transfer*, v. 16, n. 3 (2010), p. 333-350.

NASH, M. *Mujer y movimiento obrero en España. 1936-1939*. Barcelona: Fontamara, 1981.

NÚÑEZ PÉREZ, G. *Trabajadoras en la Segunda República: un estudio sobre la actividad económica extradoméstica (1931-1936)*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.

OJEDA AVILÉS, A. *Compendio de Derecho Sindical*. 4. ed. Madrid: Tecnos, 2020.

OLARTE ENCABO, S. “El género en los sindicatos y las asociaciones empresariales. El papel del ordenamiento «intrasindical»”. *Revista de Derecho Social*, n. 87 (2019), p. 187-213.

OLMEDO, I. “El trabajo femenino en la novela de la Segunda República: *Tea rooms* (1934) de Luisa Carnés”. *RILCE*, v. 30, n. 2 (2014), p. 503-524.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. *Derecho Sindical Español*. 5. ed. Madrid: Tecnos, 1994.

RILEY, N. M. “Determinants of Union Membership: A Review”. *Labour*, v. 11, n. 2 (1997), p. 265-301.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. “El acceso de la mujer a puestos de liderazgo en la empresa: principales obstáculos”. In: RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. (dir.). *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Pamplona: Thomson Reuters-Aranzadi, 2020, p. 23-80.

SAN SEGUNDO MANUEL *et al.* “Feminismo y sindicalismo en el siglo XXI: viejos y nuevos problemas, objetivos y alianzas”. *Revista C8M*, n. 6 (2020). Disponible en: https://1mayo.ccoo.es/Publicaciones/Centro_8_de_Marzo/Revista_C8M&21464.

SCHUR, L.A.; KRUSE D.L. “Gender differences in attitudes toward unions”. *Industrial & Labor Relations Review*, v. 46, n. 1 (1992), p. 89-102.

SIMÓN PÉREZ, H.J. “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 41 (2003), p. 69-84.

TORNS, T.; RECIO, C. “Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales”. *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, n. 16 (2011), p. 241-258.

TREBILCOCK, A. “Estrategias para reforzar la participación de la mujer en los órganos de gobierno de los sindicatos”. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 110, n. 4 (1991), p. 529-552.

VANDAELE, K. *Un futuro sombrío: estudio de la afiliación sindical en Europa desde 2000*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, 2019.

VIDAL, S.; ALÓS, R.; BENEYTO, P.J.; JÓDAR, P. *La afiliación a CC.OO. Evolución, estructura y trayectorias*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, 2016.

VISSER, J. “¿Pueden revitalizarse los sindicatos?”. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, v. 9, n. 1-2 (2019a), p. 21-56.

VISSER, J. *Trade Unions in the Balance*. Ginebra: OIT-ACTRAV, 2019b.

WADDINGTON, J.; WHITSTON, C. “Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline?”. *British Journal of Industrial Relations*, v. 35, n. 4 (1997), p. 515-546.

QUALIFICAÇÃO

Rafael Ramón Sastre Ibarreche es Profesor titular del Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social de la Universidad de Salamanca.