

Mujeres en el movimiento sindical: las Comisiones Obreras de la provincia de Toledo

Relatos de vida de mujeres obreras y sindicalistas.



Laura Arroyo Romero-Salazar

Mujeres en el movimiento sindical: las Comisiones Obreras de
la provincia de Toledo
Relatos de vida de mujeres obreras y sindicalistas.

Laura Arroyo Romero-Salazar

Proyecto de Investigación concedido mediante Resolución de 24/09/2025, del
Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se conceden ayudas a la
investigación en el año 2025 (DOCM de 8 de octubre de 2025).

**El contenido de la presente investigación no refleja, necesariamente, la
posición oficial del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.**



Gracias a todas las mujeres que habéis hecho posible este trabajo. Gracias por el cariño, el tiempo dedicado, las pastas y cafés, por las risas, por acogernos en vuestras casas, pero sobre todo, gracias por vuestro compromiso, por vuestra dedicación, por vuestro trabajo incansable y por haber estado pese a todo y pese a todos.

Sin vosotras, las visibles y las invisibles, muchas y muchos no seríamos lo que hoy somos. Mujeres como yo hemos tenido mujeres como referentes, mujeres que ocupaban espacios sin pedir permiso, que lideraban las luchas, que ponían voz a las que no podían permitírselo, que defendían la igualdad de género y la reivindicaban en todos los ámbitos y también mujeres que acompañaban y sostenían las luchas de otros y otras.

Gracias a Soco por confiar siempre en mí y empujarme a conocer sin límites y a mis tías, especialmente a Chelo, mi liebre, por estar siempre.

A todas, gracias.

Contenido

1 INTRODUCCIÓN	1
2. MUJERES EN LAS COMISIONES OBRERAS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO	4
2.1. MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN	4
2.2. I CONFERENCIA: COMISIONES OBRERAS, UN ESPACIO SINDICAL PARA HOMBRES Y MUJERES.....	7
2.3. MUJERES AFILIADAS, DELEGADAS Y SINDICALISTAS	8
2.4. LA SECRETARÍA DE LA MUJER.....	10
2.4.1 Revista Trabajadora.....	16
2.4.2 El 8 de marzo	17
2.5. EL TRABAJO DE LAS MUJERES SINDICALISTAS.....	25
2.7. PERCEPCIONES Y OBSTÁCULOS.....	62
3. CONCLUSIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	1
ANEXO I: Relación de mujeres entrevistadas.....	10

1 INTRODUCCIÓN

Durante muchos años, la historiografía ha ignorado a las mujeres. Pese al creciente interés por estudiar el papel de estas en los distintos procesos históricos y a pesar del impulso de las administraciones por aumentar las investigaciones y estudios que visibilicen la participación y presencia de las mujeres en todos los ámbitos, continúa siendo una tarea pendiente la investigación sobre su papel en el movimiento sindical en España.

Son escasos los estudios sobre la participación sindical de las mujeres y, los que hay, *tienden a silenciar*¹ su participación, pero algunos trabajos han ido recuperando sus historias y visibilizando su participación en las protestas, movilizaciones, huelgas y en la vida sindical.

Han desempeñado un papel clave en la construcción del movimiento obrero en nuestro país siendo imposible conocer la historia sindical sin integrar la *historia de las mujeres de los sindicatos*². Reconstruir y hacer visible ese papel en el movimiento obrero y sindical de la provincia de Toledo ha sido el objeto de esta investigación.

Muchas estuvieron implicadas en las luchas sindicales y participaron en organizaciones sindicales. Desde principios del siglo XX las mujeres se incorporaron a los sindicatos existentes, incluso crearon sindicatos femeninos y participaron en la movilización social y obrera, pero es a partir de 1960, con la puesta en marcha del Plan de Estabilización y los cambios que este conllevo en el tejido productivo y económico, cuando se producen los mayores cambios en relación al movimiento sindical que hoy conocemos.

En estos años se produce una masiva incorporación de mujeres al trabajo asalariado, especialmente en algunos sectores y aparecen nuevas oportunidades de organización sindical. En 1962 nacen las Comisiones Obreras en todo el país, posteriormente se funda la Unión Sindical Obrera, y desde el exterior continuaban operando sindicatos como UGT y CNT. En este contexto de lucha política y social contra la dictadura y por la democratización del país, se incorpora una generación de jóvenes, trabajadoras y sindicalistas, que tienen una gran incidencia en la lucha social, política, feminista y sindical y que asumen el doble reto de defender la igualdad de género en sus empresas y en las organizaciones donde militan.

Sin embargo, los liderazgos del movimiento obrero en España y por tanto en las estructuras sindicales, surgieron de sectores muy masculinizados como el minero-metalúrgico y el transporte, que protagonizaron las huelgas más visibles en la época, pero también hubo *importantes movilizaciones en sectores feminizados como enseñanza, banca, químicas, comercio y textil*³.

Hubo muchas mujeres obreras y muchas mujeres que, sin ser obreras, participaron de las luchas sindicales, sociales y democráticas, que militaban en las organizaciones sindicales, en los partidos políticos, en las asociaciones vecinales, en el movimiento feminista, mujeres

¹ Roca, B. y Bermúdez Figueroa, E. *Historias silenciadas. Las mujeres en el movimiento sindical desde 1960*. Ed. Catarata. 2018.

² Torns, T. y Recio, C. *Mujeres y sindicalismo*. Manú Robles Fundacioa. 2017.

³ San José, B. *El compromiso de CCOO con el feminismo*. En *Forjando la Democracia: los trabajadores y CCOO en la transición política*. Fundación 1º de Mayo. 2008.

transgresoras que conectaron la lucha feminista con las luchas políticas y sociales y que transformaron las organizaciones de las que participaban.

Con esta investigación hemos querido hacer visibles a estas mujeres, poner en valor su aportación a la lucha sindical, visibilizar sus demandas, conocer los obstáculos que encontraron y entender, en definitiva, de qué manera contribuyeron a construir el movimiento obrero y sindical. En definitiva, recuperar del olvido la militancia de trabajadoras y sindicalistas en el origen de CCOO en Toledo y durante las primeras décadas de la democracia.

El objetivo principal ha sido dar voz a mujeres *silenciadas* tratando de hacer visibles sus experiencias y puntos de vista. Por esta razón se ha elegido el relato autobiográfico como instrumento metodológico, las historias de vida. Las historias de vida son relatos, obtenidos mediante entrevista, que pretenden mostrar los testimonios subjetivos de las entrevistadas recogiendo por un lado los acontecimientos vividos y por otro lado, sus valoraciones personales sobre lo ocurrido.

Para este trabajo se han realizado diez historias de vida a mujeres (ver [Anexo I](#)), pertenecientes a diferentes generaciones y distintas militancias dentro de las Comisiones Obreras de la provincia de Toledo desde la década de 1960. Mujeres que estuvieron implicadas en las luchas sindicales y que participaron en distintos ámbitos de la organización sindical. Son la punta del iceberg, el número de mujeres que participaron en la construcción de las Comisiones Obreras de Toledo es mucho mayor, incluso el de aquellas que destacaron en la organización y ocuparon puestos de responsabilidad. Por esto, este trabajo sólo es un primer paso en el estudio de la participación de mujeres en las Comisiones Obreras de la provincia de Toledo.

Se ha realizado una primera aproximación al tema, mediante revisión documental y bibliográfica, acudiendo a los documentos de la propia organización y bibliografía relacionada y entrevistando a diez mujeres destacadas en este período. Mediante la revisión de documentación y la realización de entrevistas se han identificado a más de 120 mujeres que participaron en la organización sindical durante las primeras décadas de su existencia en la provincia.

En un primer momento se ha recopilado y seleccionado información relevante sobre el objeto de estudio, acudiendo al archivo de la Unión Provincial de Comisiones Obreras de Toledo y a otros archivos que recogen información sindical, como la Biblioteca Virtual de la UCLM y recogiendo documentación de las personas entrevistadas y otras personas cercanas a la organización. Esta información ha servido tanto para seleccionar a las personas entrevistadas y elaborar los guiones de entrevista, como para la realización del propio estudio cuyos datos se recogen en este informe. Además, aquella documentación relevante y que no vulnera los derechos de protección de datos personales, se encuentra disponible en la página web creada al efecto (<https://sindicalistastoledanas.es/>).

En un segundo momento se han realizado las diez entrevistas a mujeres sindicalistas, fuente principal de información de esta investigación. Las entrevistas han sido grabadas y transcritas (sin literalidad) y han sido analizadas posteriormente con el fin de organizar los temas, los acontecimientos y las percepciones que tienen sobre ellos, tratando así de reconstruir su

participación y contribución a la organización. Estas entrevistas y su transcripción se encuentran igualmente en la página web:

<https://sindicalistastoledanas.es/>



El informe que ahora se presenta es el resultado del trabajo desarrollado con la revisión documental y con la realización de las diez entrevistas. El documento está estructurado de la siguiente manera: una primera parte dedicada a la presencia de mujeres en distintos ámbitos sindicales, siguiendo un criterio cronológico, y una segunda parte en la que se recogen los temas principales de trabajo de las mujeres sindicalistas. Toda la información recogida se apoya en los testimonios de las mujeres entrevistadas que se incluyen en este documento con una tipografía diferenciada.

2. MUJERES EN LAS COMISIONES OBRERAS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

En la provincia de Toledo, igual que en el resto de España, los primeros núcleos sindicales se dieron en sectores masculinizados⁴, lo que supuso una presencia mayoritariamente masculina tanto en las luchas y conflictos como en las estructuras sindicales que entonces se estaban empezando a crear. Pero esto no significa que no hubiera mujeres en las fábricas que se organizaban y movilizaban y que se incorporaban a los sindicatos.

Las primeras Comisiones Obreras en Toledo están vinculadas a empresas como Standard Eléctrica, llegada a la ciudad en 1971 y cuya importancia en la implantación sindical y el protagonismo de mujeres es explicado en el documental *La Standard, la construcción de un barrio*, Iberdrola o la Fábrica de Armas⁵. Empresas de sectores mayoritariamente masculinos lo que, unido a la escasa población ocupada femenina en esos años y a la precarización del empleo femenino y a otros factores que se plantearán más adelante, dificultó la incorporación de mujeres a los sindicatos y sobre todo, no favoreció la visibilización de sus luchas.

Muchas mujeres que encontraban empleo en los años sesenta y setenta se incorporaron a la amplia movilización social en defensa de las libertades en todo el país, que se producía especialmente en el ámbito laboral y *encontraron en los sindicatos y en las huelgas un espacio de acción*⁶. Eran jóvenes que se incorporaban a la lucha sindical, política y al feminismo casi de forma simultánea, alcanzando algunas un liderazgo importante, sin las que no puede entenderse la enorme transformación social y laboral ocurrida. Se trata de mujeres que transgredían el sistema de género vigente⁷ luchando contra el control del franquismo y contra el modelo social y sindical, patriarcal y paternalista.

2.1. MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN

Aunque las Comisiones Obreras surgían, en la provincia de Toledo, a partir del año 1971, no se produce su constitución formal hasta el 13 de marzo de 1977⁸. En esta reunión, en la que también participaron trabajadoras de la empresa Standard Eléctrica, es elegido Secretario General José María Díaz-Ropero Olivares.

El primer Congreso de la Unión Provincial de CCOO Toledo se celebra los días 20 y 21 de mayo de 1978 y ninguna mujer es elegida para formar parte del Consejo Provincial pero se incluye un “cupo libre” para la Secretaría de la Mujer. Ésta incorporación viene derivada de los acuerdos de la Asamblea de Barcelona celebrada en 1976 y de la que surgió la organización encargada de la preparación del 1º Congreso Confederal de CCOO, en la que participaron 18 mujeres, ninguna de Castilla-La Mancha. Se creó una Comisión de la Mujer, que fue asumida por Begoña

⁴ Roca, B. y Bermúdez, E. (Eds.). *Historias silenciadas. Las Mujeres en el movimiento sindical desde 1960*. Ed. Los libros de la Catarata. 2018.

⁵ U.P. CCOO Toledo (Ed.). *Las Comisiones Obreras de Toledo. De la clandestinidad a la legalización. 40 aniversario. (1977-2017)*. Ed. Unión Provincial de CCOO de Toledo. 2017.

⁶ Sanz Corada, Laura. *Galleteras. La otra memoria de la galleta maría*. Ed. La Caja Books. 2026.

⁷ Muñoz Ruiz, M. *Tejedoras de compromisos: las trabajadoras de las fábricas de confección madrileñas durante el tardofranquismo y la Transición*. 2023.

⁸ ORTIZ HERAS, M. (Coord.). *Los movimientos sociales en la crisis de la dictadura y la transición: Castilla-La Mancha, 1969-1979*. SEFT.

San José, para garantizar la participación de mujeres en las organizaciones territoriales y federales y la creación de la Secretaría de la Mujer en las mismas.

Así, en 1978 ya existían Secretarías de Mujer, creadas como *punte entre el movimiento sindical y el movimiento feminista*⁹, en la mayoría de las organizaciones territoriales, entre ellas la Unión Provincial (U.P.) de CCOO de Toledo, que estaría ocupada por **María Victoria Condado Ripoll (Mariví)** hasta el año 1992.

Yo entro a la ejecutiva de Comisiones según me afilio. Así, tal cual suena. Porque se monta la primera ejecutiva con Chema, Chema Díaz Ropero al frente y yo ya estoy en esa primera ejecutiva porque sí había un afán del sindicato de incorporar mujeres. Claro. (Mariví Condado Ripoll).

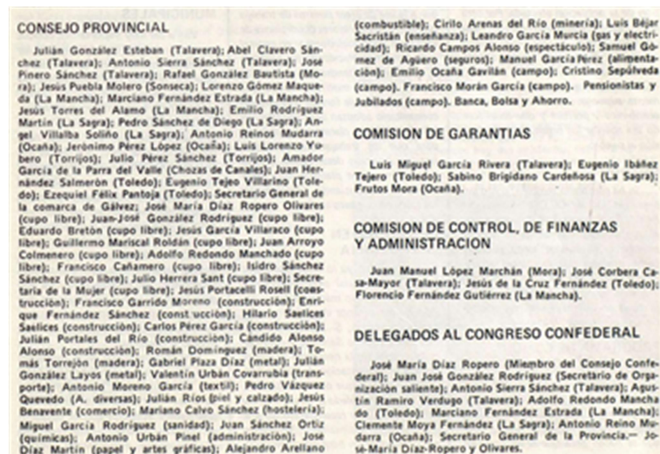


Imagen 1. Boletín de la Unión Provincial de CCOO de Toledo. Junio de 1978.

No es hasta el 4º Congreso de la U.P. de CCOO de Toledo, celebrado en 1988, que se incorporan más mujeres a los órganos de decisión. El programa de acción aprobado en el 4º Congreso Confederal (1987) incorpora, por primera vez, la referencia a la proporcionalidad, en relación con la afiliación, como criterio para garantizar la participación de mujeres:

2.5.2.6. Estructura y aumento der participación de mujeres.

El sindicato deberá potenciar la participación de mujeres a todos los niveles y en todos los órganos de dirección, procurando y poniendo todos los medios necesarios para que su presencia en los mismos se corresponda con el porcentaje real de mujeres afiliadas en cada estructura.

Imagen 2. Programa de Acción. 4º Congreso Confederal. 1987.

La Comisión Ejecutiva en Toledo estaría formada por 28 personas de las que tres serían mujeres: **Ana Toledo Isaac** (Secretaría de Acción Sindical), **Gudelia Gregorio Cuacos** (Sanidad) y **Mariví Condado Ripoll** (Secretaría de la Mujer).

La falta de participación de mujeres en los órganos de decisión ya era cuestionada por las trabajadoras y delegadas de Comisiones Obreras y así seguiría siendo durante algunos años. El 13 de enero de 1989 se celebra en Albacete el 1º Encuentro de Delegadas de Castilla-La Mancha. En el encuentro se debate una ponencia y se producen aportaciones a la misma por parte de las participantes.

3.- MUJERES EN CC.OO.. SECRETARIAS

Echamos en falta una referencia a la visión masculinizada de nuestro sindicato, a la escasa implicación de la mayor parte de los órganos de dirección con los temas de la mujer, a la falta de promoción de las mujeres en las tareas dirigentes, así como a la necesidad de incorporar a las responsables de las Secretarías de la Mujer a los órganos de dirección tanto a nivel de rama, como local y provincial, etc.

Imagen 3. Aportaciones a la ponencia presentada en los 1º Encuentros de Delegadas de Castilla-La Mancha.1989.

⁹ Fundación 1º de Mayo (Ed.). *Forjando la Democracia. Los trabajadores y CCOO en la transición política*. Fundación 1º de Mayo. 2008.

Entre las aportaciones encontramos referencia a esta *falta de promoción de las mujeres en las tareas dirigentes*.

En el 5º Congreso de la Unión Provincial de CCOO de Toledo, celebrado en 1992, se forma una Comisión Ejecutiva pequeña, de 10 personas, en la que sólo encontramos a una mujer, **Francisca López-Rey Moraleda (Quica)**, que ocuparía la Secretaría de la Mujer hasta el año 2000. Un año antes, en el 5º Congreso Confederal, se había incluido en los Estatutos de la organización el criterio de proporcionalidad, en relación a la afiliación, para corregir la escasa presencia de mujeres en los órganos de dirección y decisión.

Sin embargo, ya en estos años la presencia de mujeres en la estructura sindical era significativa. En las actas de las Comisiones Ejecutivas Ampliadas de la U.P. de CCOO de Toledo, reuniones a las que se incorporaban sindicalistas que representaban a los distintos sectores o ramas, participaban mujeres como **Purificación Fernández Sánchez (Puri)**, responsable del textil y confección, **Hortensia Arellano Santos**, de la rama de agroalimentaria o **Ana Alconchel Guerra**, responsable de la rama de limpieza y actividades diversas.



Imagen 4. La Hoja Sindical. U.P. de CCOO Toledo. Diciembre de 1992

En el año 2000 se celebra el 7º Congreso de la U.P. de CCOO de Toledo del que surgiría una Comisión Ejecutiva de 23 personas de las que 7 serían mujeres, cumpliendo con el criterio de proporcionalidad en relación a la afiliación. En este período, la Secretaría de la Mujer estaría ocupada por **Mª Carmen Barrios García** que permanecería en el cargo hasta el año 2008.

El 7º Congreso Confederal (2000) y el 8º Congreso Confederal estarán marcados por la aprobación y puesta en marcha de un Plan de Igualdad en

la Organización que se extenderá a todos los territorios y federaciones, también a la Unión Provincial de CCOO de Toledo. No será hasta el año 2008, en el 9º Congreso Confederal, que se producirá una nueva modificación en los Estatutos que rigen la organización sustituyendo el criterio de proporcionalidad por el de paridad como criterio de participación de mujeres en los órganos de decisión.

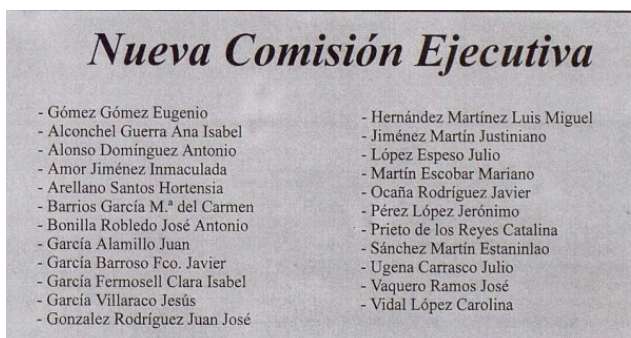


Imagen 5. La Hoja Sindical. U.P. de CCOO Toledo. Noviembre de 2000.

2.2. I CONFERENCIA: COMISIONES OBRERAS, UN ESPACIO SINDICAL PARA HOMBRES Y MUJERES.

En el 5º Congreso Confederal (1991), el Secretario General propone la realización de una Conferencia Estatutaria para debatir el *cómo*, el *porqué* y el *para qué*¹⁰ de una política sindical de igualdad de género. La Conferencia se celebraba los días 17 y 18 de junio de 1993 en Madrid y la composición de las delegaciones que debían asistir a la Conferencia debía ser inversa a la composición del Consejo Confederal, donde las mujeres representaban el 10%.

En la Conferencia, entre otras cuestiones, se trataron dos asuntos importantes para garantizar la participación de mujeres en la actividad sindical: las secretarías de la mujer y el criterio de proporcionalidad.

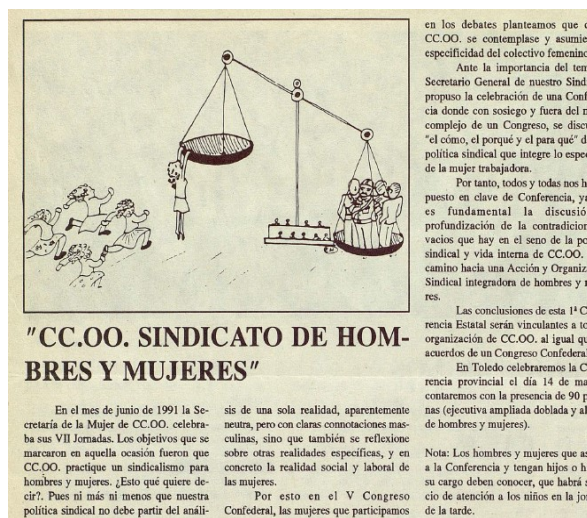


Imagen 6. La Hoja Sindical. U.P. de CCOO Toledo. Mayo de 1993.

En relación a lo primero, las Secretarías de la Mujer estaban creadas en ese año en todas las estructuras territoriales y federales pero con muchas dificultades para llevar a cabo su labor. Así, se plantea la necesidad de dotar a las Secretarías de la Mujer de los *recursos, humanos y económicos, necesarios para el desarrollo de su actividad*¹¹ y se acuerda que todas las estructuras, territoriales y federales, ayudaran con la provisión de presupuesto a las Secretarías para *remover los obstáculos que impiden la incorporación de mujeres a las tareas de dirección*¹².

En relación al criterio de proporcionalidad, se demandaba hacer realidad los compromisos adquiridos por la organización, en el 4º y 5º Congreso Confederal, en cuanto a garantizar la participación de mujeres e impulsar el criterio de proporcionalidad para aumentar su presencia en los órganos de dirección y decisión y otros ámbitos de la organización. Se acordaba:

- Esta presencia, cómo mínimo proporcional al número de mujeres de cada ámbito, es necesario hacerla realidad a todos los niveles conforme se vayan renovando, eligiendo o nombrando los diferentes organismos:
- Los órganos de dirección de CC.OO.
 - Los organismos electivos de representación unitaria de las/os trabajadoras/es: delegadas/os, comités de empresa, juntas de personal.
 - Las/os delegadas/os sindicales en las empresas, así como entre las/os liberadas/os sectoriales y de empresa.
 - La representación sindical en las negociadoras de los convenios, comisiones de seguimiento, etc.
 - La representación de Comisiones Obreras en los órganos de participación institucional.
 - Los comités de seguridad e higiene y las/os futuras/os delegadas/os de prevención o de salud laboral.
 - En la formación sindical a todos los niveles, siendo este un campo muy aconsejable que la participación femenina sea muy superior a su presencia proporcional, y programando la realización de cursos específicos para mujeres
- (Acuerdos y Conclusiones de la 1ª Conferencia "CC.OO. un espacio sindical para hombres y mujeres. 1993)

Imagen 7. Acuerdos y Conclusiones de la 1ª Conferencia "CC.OO. un espacio sindical para hombres y mujeres. 1993.

¹⁰ Guion debate de la Conferencia CCOO. *Sindicato de Hombres y Mujeres*. 1993.

¹¹ 1ª Conferencia *Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres*. 1993.

¹² 1ª Conferencia "Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres".

En Toledo se celebrará la Conferencia Hombres y Mujeres en CC.OO. el 14 de mayo de 1993, con la asistencia de la Ejecutiva Provincial Ampliada doblada y se incluía el reparto por ramas según la afiliación. El criterio para la participación de mujeres y hombres fue la paridad.

19.- ORGANIZACIÓN CONFERENCIA HOMBRES Y MUJERES EN CC.OO.

Se acuerda realizar la conferencia en Toledo el día 14 de Mayo de 1.993, con los siguientes criterios:

- Los asistentes serán la Ejecutiva Provincial Ampliada doblada, con el criterio de 50% hombres y 50% mujeres repartidos/as por ramas según afiliación.

Imagen 8. Acta de la Comisión Ejecutiva de la U.P. de CCOO de Toledo del 19 de abril de 1993.

2.3. MUJERES AFILIADAS, DELEGADAS Y SINDICALISTAS

Existe muy poca información cuantitativa en relación a la presencia de mujeres en las estructuras sindicales, territorios y federaciones, así como datos de afiliación o representación sindical desagregados por sexo, una falta de transparencia en la información que ha *propiciado la tradicional invisibilidad de las mujeres en el movimiento sindical*¹³. Más allá de encontrar algunos nombres de mujeres en publicaciones sindicales de la época, actas de ejecutivas, reuniones y otros documentos, no existen apenas datos de participación desagregados por sexos.

Aunque hasta el año 1999 no se recogen datos de afiliación desagregados por sexo por parte de la UAR (Unidad Administrativa de Recaudación de CCOO), encontramos datos anteriores en el Plan de Trabajo de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo del año 1988, año en que se incluye, como se ha comentado con anterioridad, el criterio de proporcionalidad en relación a la afiliación para favorecer la presencia de mujeres en los órganos de decisión.

El porcentaje de afiliadas a CCOO Toledo era de un 14,9%, siendo prácticamente inexistente en sectores como el Campo, Construcción y Madera, el Metal, y Papel y Artes Gráficas. Estos cuatro sectores comprendían casi la mitad de la afiliación masculina. Por otro lado, encontramos sectores altamente feminizados como el Textil-Piel, Actividades Diversas (incluye Limpieza), Sanidad y Administración Pública.

Estos datos explican, por un lado la escasa presencia de mujeres en las primeras estructuras sindicales formadas fundamentalmente por personas de empresas del sector industrial, mayoritariamente hombres, y por otro lado, como se verá más adelante, el liderazgo de mujeres en los sectores con alta presencia de trabajadoras.

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Actividades diversas	116	106	47,7
Alimentación	221	21	8,6
Adm. Pública	158	101	39
Banca	109	5	4
Campo	393	3	-
Comercio	64	21	23,5
Construcción-Madera	924	14	0,01
Enseñanza	649	19	28
Hostelería	70	12	14,6
Metal	461	23	0,04
Papel y A. Gráficas	48	3	0,05
Químicas	60	8	11,7
Sanidad	32	21	39,6
Seguros	5	1	16
Textil-Piel	247	221	50,4
Transporte-Comunic.	345	13	3,6
TOTAL	3658	641	14,9

Imagen 9. Plan de Trabajo de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo. 1988.

¹³ Bravo Sueskun, C. *De la domesticidad a la emancipación. Las mujeres en la sociedad Navarra (1961-1991)*. Instituto Navarro para la Igualdad y Familia. 2012.

A partir del año 1999 se registran datos de afiliación desagregados por sexo. En la provincia de Toledo, la afiliación de mujeres en ese año representaba el 32,56%, cifra no muy alejada del porcentaje de mujeres en la Ejecutiva Provincial que, para el año 2000 se situaba en el 30,43%. Ya en el año 2007, las afiliadas en la provincia representaban el 39,39% de la afiliación. Sólo en 8 años, la afiliación de mujeres había crecido un 184,8%¹⁴.

En relación a la representación sindical se encuentran datos desagregados por sexo desde el año 1996. En este año, el número de Delegadas de Personal en la provincia de Toledo era de 241, un 23,02% del total de representantes, con un crecimiento muy superior al de los hombres Delegados de Personal en los años siguientes y alcanzando, en el año 2007, el 28,09% (un incremento del 91,29%)¹⁵.

De años anteriores a 1996, únicamente encontramos algunas actas de comisiones negociadoras de convenios colectivos de las que forman parte delegadas, actas de reuniones de comités de empresa de los que forman parte mujeres o publicaciones sindicales con alguna referencia, como la Hoja Sindical de octubre de 1990 donde se afirma que la participación de delegadas en Comités de Empresas es del 18%.

Así, encontramos el Acta de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de 16 de febrero de 1989, en la que aparecen 9 delegadas de Comisiones Obreras, o los folletos con las candidaturas de Comisiones Obreras a las elecciones sindicales de Alcatel-Standard Eléctrica.

Había otras muchas mujeres, delegadas sindicales, que realizaban trabajo sindical en sus centros de trabajo y en las distintas federaciones o ramas del sindicato en la provincia. Entre la documentación revisada (denuncias a empresas, actas congresuales, actas de ejecutivas, etc.) se encuentra el nombre de más de 120 mujeres.



Imagen 10. Candidatura de CC.OO a las elecciones sindicales de Alcatel-Standard Eléctrica. 1990.

Por protección de datos, en este trabajo, únicamente se incluyen los nombres o imágenes incluidos en documentos públicos, como la Hoja Sindical. Sin ánimo de exhaustividad y desde la certeza de que había muchas más representantes sindicales en las empresas de la provincia, incluimos algunos nombres de mujeres, delegadas en sus empresas, a continuación: **Elena Jiménez**, Delegada y Presidenta del Comité de Empresa de Confecciones Mora, **M^a Carmen Canalejas**, Delegada de Limasa-Mediterránea, **Inmaculada Amor Jiménez (Inma)**, Delegada de la Diputación de Toledo, **Francisca López-Rey Moraleda (Quica)**, Delegada de la Diputación de Toledo, **Ana Blázquez**, Delegada de la Junta de Personal docente no universitario, **M^a Carmen Galán Esteban**, Delegada de la Junta de Personal docente no universitario, **Gudelia Gregorio Cuacos**, Delegada

¹⁴ COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA LA MANCHA. *Participación de Mujeres en CC.OO. de Castilla-La Mancha*. Información y documentación sindical. N12. Mayo 2008

¹⁵ *Ibidem*.

de la Junta de Personal del Hospital Virgen de la Salud, **Maribel Sánchez de la Poza Pintado**, Delegada de la Junta de Personal del Hospital Nacional de Paraplégicos, **M^a del Carmen Barrios**, Delegada de Justicia, **Purificación Fernández Sánchez (Puri)**, Delegada de Manufacturas Toledo, **Fe Muñoz**, Delegada de Alcatel-Standard, **M^a Paz Pantoja Alonso**, Delegada de Alcatel-Standard, **Teresa Romero Medina**, Delegada de Alcatel-Standard, **M^a Victoria Condado Ripoll (Marivi)**, Delegada de Alcatel-Standard, **M^a Dolores Gutiérrez Segura**, Delegada de Alcatel-Standard y **Rosa María Bautista González (Rosi)**, Delegada de Alcatel-Standard.



Imagen 11. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. 1990.

2.4. LA SECRETARÍA DE LA MUJER

El movimiento feminista surgido en España en la década de los setenta del pasado siglo fue capaz de llevar, tanto a las organizaciones políticas como a las organizaciones sindicales, la lucha contra las discriminaciones que sufrían las mujeres. Se trata esta de una de las *características más significativas del movimiento feminista*¹⁶ de los años 70 que daría lugar a intensos debates en el propio movimiento en relación a la doble militancia y que derivó en dos modelos de participación: *las organizaciones de mujeres y las organizaciones para las mujeres*¹⁷.

Comisiones Obreras, desde antes de su constitución formal en 1977, ha incorporado a sus debates y reivindicaciones la situación específica de las mujeres y las discriminaciones existentes por razón de sexo, y *ha propiciado una estructura para trabajar por la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres: las Secretarías de la Mujer*¹⁸.

¹⁶ Martínez Ten, C, Gutiérrez López, P. y González Ruiz, P. (Eds). *El movimiento feminista en España en los años 70*. Ed. Cátedra. 2009.

¹⁷ Bravo Sueskun, C. *De la domesticidad a la emancipación. Las mujeres en la sociedad Navarra (1961-1991)*. Instituto Navarro para la Igualdad y Familia. 2012

¹⁸ Bravo Sueskun, C., Aragón Medina, J., Brunel Aranda, S. y Antón Fernández, E. *“Trabajadora. Tres décadas en acción sindical para la igualdad de género (1977-2007)*. Cálamor-Fundación 1º de Mayo-Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. 2007.

En 1976, en la organización surgida de la Asamblea de Barcelona para la preparación del 1º Congreso Confederal de Comisiones Obreras, que se celebrará un año después, se creará la Comisión de la Mujer cuya coordinación sería asumida por Begoña San José, que sería nombrada, un año después en el Consejo Confederal, primera Secretaria de la Mujer de la Confederación Sindical de CCOO.

Art. 18.º La Comisión Ejecutiva creará, entre otras, las siguientes Secretarías que se encargarán de desarrollar y llevar a cabo las funciones de su ámbito respectivo.

- Organización, Finanzas y Administración, Información y Publicaciones, Formación, Relaciones Unitarias y Políticas, Relaciones Internacionales, Mujer, Emigración, Técnicos y Profesionales, Juventud, Coordinación de Acción Sindical, Cultura, Empleo.

Imagen 12. Estatutos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras aprobados en su primer congreso. 1978.

Así, en 1978 ya existían Secretarías de Mujer, creadas como *punte entre el movimiento sindical y el movimiento feminista*¹⁹ en la mayoría de las organizaciones territoriales, autonómicas y provinciales, entre las que se encontraba la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo y en algunas federaciones. Las secretarías se organizaban mejor en los territorios que en las federaciones, ramas o empresas, debido a la situación laboral precaria de las trabajadoras o a su inexistente relación laboral.

Las propuestas iniciales de las Secretarías de la Mujer eran básicamente tres. Por un lado, que las Secretarías de Mujer formasen parte de las Comisiones Ejecutivas en sus ámbitos, para garantizar la participación de mujeres sindicalistas en los órganos de decisión y dirección

Allí ya se crearon [...] las Secretarías de la Mujer. Pero éramos un grupo pequeño, incómodo, no participábamos de las decisiones de la dirección, se nos toleraba (Mariví Condado Ripoll)

sindicales, la inclusión de las propuestas de las Secretarías de la Mujer en las políticas sindicales generales y la incorporación de la defensa de la planificación familiar y el aborto en el Programa de Acción del sindicato, lo que fue aprobado en el 1º Congreso Confederal de 1978²⁰. Estos tres grandes ejes definieron el trabajo de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo como podrá verse más adelante.

La creación temprana de las Secretarías de la Mujer en la organización no significaba que contaran, en términos generales, con el apoyo de sus organizaciones y de sus compañeros, o con la complicidad de estas en relación a sus demandas. En el documento *Informe y plan de trabajo de la Secretaría de la Mujer. Balance de dos años de actividad*, además de referencias a la insuficiente comprensión por parte de la organización de las aportaciones del feminismo al movimiento obrero y sindical, encontramos una reflexión sobre cuáles eran las consecuencias de esta falta de complicidad: *No podemos sustituir por más tiempo, la falta de comprensión política de los órganos dirigentes del sindicato por el aguante y el voluntarismo de un reducido núcleo de mujeres. Continuar con estos métodos solo conduciría a desaprovechar los cuadros*

¹⁹ Fundación 1º de Mayo (Ed.). *Forjando la democracia. Los trabajadores y CCOO en la transición política*. Ed. Fundación 1º de Mayo. 2008.

²⁰ Fundación 1º de Mayo (Ed.). *Forjando la democracia. Los trabajadores y CCOO en la transición política*. Ed. Fundación 1º de Mayo. 2008.

de gran valor que tenemos y a desvirtuar totalmente el contenido de masas que deben tener todos los objetivos e iniciativas de CCOO²¹.

En 1980, en la Hoja de los Trabajadores, publicación de la U.P. de CC.OO. de Toledo, se incluía un artículo sobre la creación de las Secretarías de la Mujer en la organización tras su aprobación en el Congreso. En este se da cuenta de las resistencias que, también dentro de la organización se encontraban para la incorporación del discurso feminista y la inclusión de reivindicaciones específicas.

En el 4º Congreso Confederal, celebrado en 1987, se consigue incorporar a los documentos el reconocimiento del esfuerzo que las Secretarías de la Mujer están llevando a cabo y el de las resistencias internas que estas encontraban en el desarrollo de su trabajo. El Programa de Acción aprobado en este Congreso incluye el siguiente texto: *Todo este esfuerzo se ha llevado a cabo en*

numerosísimas ocasiones sólo sobre la débil estructura de las Secretarías. El resto de la organización ha considerado tradicionalmente que se trataba de problemas poco importantes, de los que entendían poco y sobre los que procuraban no adoptar posiciones. En algunos casos, aunque han sido los menos ha existido clara beligerancia en contra.

El giro importante en relación a la existencia y consolidación de las Secretarías de la Mujer se produce en el 5º Congreso Confederal de 1991. Así, los Estatutos Confederales aprobados en este Congreso incluirán, en su artículo 8, la integración de las Secretarías de la Mujer, con plenos derechos, en todos los órganos de dirección.

Así mismo, se potenciará la creación e impulso de las Secretarías de la Mujer en las estructuras Territoriales y Federales. Integrándose, allí donde esté constituida, a los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.

Imagen 15. Estatutos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras aprobados en su quinto congreso. 1991.

Es también en el 5º Congreso en el que se reconoce la escasa participación de mujeres en los órganos de dirección y decisión sindicales y se incluye el criterio de proporcionalidad en los Estatutos para corregirlo y se propone la celebración de la 1ª Conferencia de Hombres y Mujeres que constituirá un punto de inflexión en el desarrollo de las políticas sindicales de igualdad.

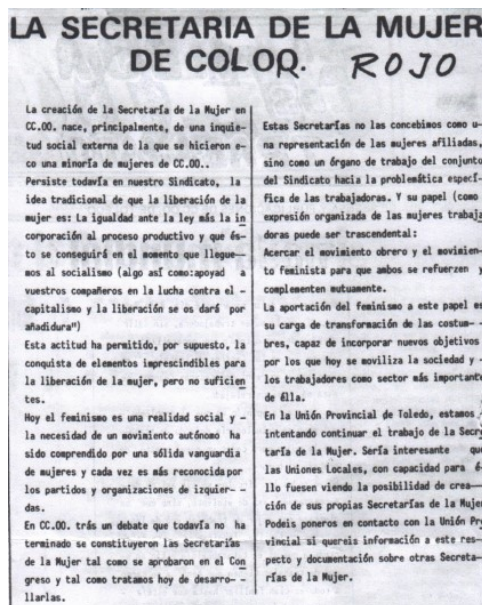


Imagen 13. La Hoja de los Trabajadores de la U.P. de CCOO de Toledo. 1980.

²¹ Informe y plan de trabajo de la SM. Balance de dos años de actividad. Secretaría de la Mujer. Confederación Sindical de CCOO. 1980.

En relación a las Secretarías de la Mujer, en la Conferencia que se celebrará los días 17 y 18 de junio de 1993 en Madrid, se insiste en la necesidad de que éstas dispongan de los recursos, humanos y económicos, necesarios para el desarrollo de su actividad y se acuerda que todas las estructuras, territoriales y federales, ayudaran con la provisión de presupuesto a las Secretarías para *remover los obstáculos que impiden la incorporación de mujeres a las tareas de dirección*²². El presupuesto de la U.P. de CCOO de Toledo del año 1995 incorporará una partida de 151.400 pesetas para la Secretaría de la Mujer (un 5% del presupuesto total).

PRESUPUESTO 1.995

SECRETARIA: MUJER	
INGRESOS:.....	
GASTOS:	
VIAJES/DIETAS	45.000.-
COMUNICACIONES	61.400.-
OTROS GASTOS (Actos, etc.)...	45.400.-
TOTAL	151.400.-

La escasa dotación económica y humana de las Secretarías de la Mujer sería un problema durante años, especialmente en los territorios. La Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO

Imagen 16. Presupuesto de la Secretaría de la Mujer. U.P. de CCOO de Toledo. 1995.

**Yo nunca fui liberada.
Siempre fui con mi trabajo
sindical pero liberada no fui
(Quica López-Rey Moraleda)**

Toledo ha contado, desde su creación y hasta entrado el siglo XXI, con sindicalistas no liberadas que, voluntariamente y disponiendo de su tiempo personal han llevado a cabo el trabajo de la Secretaría de Mujer.

Las Secretarías de la Mujer se concebían como un *órgano de trabajo conjunto del sindicato hacia la problemática específica de las trabajadoras*²³ pero la realidad fue algo distinta en relación al compromiso de los hombres con el trabajo de la Secretaría de la Mujer. Las mujeres que se acercaban a la Secretaría de la Mujer eran conscientes de su desigual situación por su condición de mujeres y se sentían feministas. Muchas buscaban un lugar de encuentro con otras mujeres que también se sentían feministas y trabajadoras.

Muchas mujeres, trabajadoras, sindicalistas, feministas, se acercaron a la Secretaría de la Mujer, buscando un espacio en el que compartir su situación, analizar y debatir sus demandas específicas en materia de igualdad salarial, empleo, sexualidad..., y buscar nuevas estrategias para llevar sus reivindicaciones al conjunto del sindicato tras haberlas visto relegadas en los primeros años de los asuntos prioritarios y haberse visto desplazadas de los espacios de toma de decisión.

**Pues mira para mí era
importante solamente que
existieran esos espacios, esos
tiempos esas expresiones
fundamentales y para, muy
importante, darnos cuenta de
las cosas, analizarlas y sacar
algunas conclusiones. Y luego
a mí las mujeres me
encantaban, me
superencantaban (M^a Carmen
Galán Esteban)**

²² 1ª Conferencia Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres. 1993.

²³ Informe y plan de trabajo de la SM. La SM de CCOO. La convergencia del movimiento obrero y feminista.

Yo estaba ya saliendo a las reuniones con las horas sindicales [...] y se quedaban los porteros en el teléfono y se ponían hechos unos energúmenos y decían: “pues es que a eso que vas no es para nosotros nada”. Y les decía pues es que yo soy una representante sindical y esto también tiene que ver con los derechos (Inmaculada Amor Jiménez)

En muchas ocasiones, especialmente al principio, las Secretarías de la Mujer y las demandas de estas mujeres no eran bien vistas por el resto de la organización. No sólo por sus compañeros varones, también por algunas mujeres que o bien no se consideraban feministas o bien entendían este de una manera diferente.

De hecho, incluso la etiqueta de “feministas” no era bien recibida entre las mismas mujeres que participaban de la Secretaría de la Mujer al entender que las excluía de la consideración de “compañeras”, trabajadoras y sindicalistas. Así, en el Boletín Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo de mayo de 1978, se incorporaba una entrevista a varias mujeres que formaban parte de la Secretaría de la Mujer en la que se incluía un pie de foto con el siguiente texto: *Un momento de la entrevista entre nuestro redactor y las feministas.*



Imagen 17. Boletín Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Mayo de 1978.

Tras las quejas de estas mujeres, en el Boletín posterior de junio de 1978, se incluye una nota de la redacción rectificando la expresión.



Imagen 18. Boletín Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Junio de 1978.

Al menos durante los primeros años encontramos bastante incompreensión con el planteamiento de las Secretarías de la Mujer, también por parte de otras mujeres como comentábamos anteriormente. Algunas de ellas entendían que no era necesaria una estructura específica para atender estos temas y por supuesto, que no eran necesarias cuotas para que las mujeres participaran en los órganos de decisión.

Esto ocurre, principalmente, entre aquellas sindicalistas que lideraban el sector del que participaban, es decir, mujeres que desde primera línea hacían trabajo sindical en sus empresas y sectores entre las que se conjugan dos características. Por un lado, lideraban sectores feminizados (textil y confección, sanidad, limpieza,...) lo que hacía menos difícil que llegasen a liderar la acción sindical y convertía su acción sindical en una lucha cotidiana por la igualdad y contra la discriminación, y por otro lado, se trataba de mujeres con “carácter”. Trabajadoras muy jóvenes, que ya habían destacado liderando los conflictos y luchas en sus empresas, que tenían que enfrentar ambientes laborales y empresariales muy hostiles y patriarcales y a las que era necesario escuchar, por lo anterior, en el espacio sindical.

Estábamos por la liberación de la mujer, que tuviéramos participación en todos los sitios, sin ninguna historia. Yo es que entiendo de otra manera el feminismo [...], una idea del feminismo como igualdad, del feminismo como una liberación. Alcanzar puestos de responsabilidad, encabezar unas listas. Hacer un trabajo que se vea (Gudelia Gregorio Cuacos)

Nunca nos han valorado el mérito como mujeres. Hemos tenido que repetir los esquemas masculinos para que te reconozcan (Charo Gallardo Moya)

Mujeres que, con el tiempo, han reconocido el trabajo que desde las Secretarías de la Mujer se llevó a cabo y han entendido la necesidad de establecer cuotas de participación en los órganos de dirección como la única vía de garantizar la presencia de mujeres y la única o más efectiva estrategia de poner las reivindicaciones en materia de igualdad entre las prioridades sindicales.

Yo no estaba a gusto, yo la verdad que no estaba a gusto en esta historia. [...] Y antes yo decía, no, la mujer que valga pues estará ahí y después [...] si efectivamente la entendí [...] si tú no pones medidas que no discriminan a la mujer, siempre te quedas ahí (Puri Fernández Sánchez)

El propio movimiento feminista se cuestionó la oportunidad de las cuotas en un primer momento y este debate fue trasladado también a las organizaciones sindicales. Muchos compañeros no entendían su necesidad aunque lo defendían con los mismos argumentos que hacían necesaria su incorporación.

Había muy pocas mujeres. [...] y tenían que ir la representación que tenía el territorio al sindicato confederal. Y entonces, me dijo Manchego “vas a ir tú, porque así cubrimos la cuota que tenemos que cubrir”. Ya le dije que iba a ir él o quien quisiera su santa madre, pero que yo por cuotas no iba, que creía que tenía más que suficientes méritos para ir y para estar ahí como representante (Charo Gallardo Moya)

Las resistencias de los compañeros llevaban incluso a poner en cuestión el trabajo o el valor de las compañeras que formaban parte de los órganos de dirección.

Y que tú eres la impostora. O vas de lista o estás ahí porque eres mujer. Antes o después te lo dejan caer. No es que seas la MUJER, es que tocaba, necesitaban una y pasabas por allí. Sienta mal, no te gusta que te estén continuamente minusvalorando
(Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

2.4.1 Revista Trabajadora

Como se ha constatado, la participación de la Secretaría de la Mujer de Toledo en la elaboración de contenidos para la Hoja Sindical, principal instrumento de comunicación y difusión de la U.P. de CCOO de Toledo, era alta y, especialmente en los primeros años, cada número contaba con algún artículo, información o convocatoria, de la Secretaría. Y por supuesto, los números de febrero y marzo contaban con toda la información relativa a la celebración del 8 de marzo.

No obstante, desde la Secretaría Confederal de la Mujer se entendió que era necesaria y oportuna una publicación propia para la *transmisión de las políticas de género del sindicato y como estrategia de cambio social hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*²⁴. Así, en 1981, se realizan las primeras ediciones de la revista Trabajadora dirigida a trabajadoras y sindicalistas que se repartían gratuitamente desde la Secretaría Confederal de la Mujer.



Imagen 19. Revista Trabajadora. Secretaría de la Mujer de la C.S. de CCOO. Mayo de 1981.

A partir de 1984, en el que se presenta el nº 1 del boletín Trabajadora, se pasa a una periodicidad cuatrimestral y se comienzan a distribuir ejemplares de la revista entre las federaciones estatales y organizaciones territoriales que contasen con Secretaría de la Mujer para su distribución.

Desde la Secretaría de la Mujer de CCOO de Toledo se distribuía la revista Trabajadora entre las propias sindicalistas y delegadas. En 1989, en el Encuentro de Delegadas celebrado en enero de ese mismo año en Albacete, se acordaba el envío a todas las Delegadas cada dos meses.

Comunicación

- Envío del Boletín Trabajadora de la Secretaría Confederal de la Mujer, cada 2 meses a todas las Delegadas.
- Reuniones con afiliadas por zonas.

Imagen 20. Ponencia del Encuentro de Delegadas Sindicales. Enero de 1989.

²⁴ Bravo Sueskun, C., Aragón Medina, J., Brunel Aranda, S. y Antón Fernández, E. "Trabajadora. Tres décadas en acción sindical para la igualdad de género (1977-2007). Cálam-Fundación 1º de Mayo-Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. 2007.

Para preparar los envíos se convocaban en el local sindical a delegadas que preparaban las revistas para ser enviadas.

Sí, claro, claro. Nos juntábamos delegadas para hacer los envíos. Es que ya llegamos a mandar 600 o 700 Trabajadoras (Mariví Condado Ripoll)

La revista era un elemento de cohesión de las mujeres y de las propias Secretarías de la Mujer de los distintos ámbitos. Para realizar los envíos de la revista se convocaba el *gabinete de crisis* y se transformaban las horas de dedicación a esta tarea en un tiempo para compartir, debatir, encontrarse y disfrutar. Esto, como se verá más adelante, es una característica común de

las actividades y actos organizados por las mujeres, no solo en lo sindical.

Entonces era cuando llegaba el gabinete de crisis. Sí. Las chicas de Alcatel doblaban y nos invitaban a almorzar. Sí, sí. El quesito, el choricito. Era una mañana festiva (Consuelo Romero-Salazar Fernández-Cabrera)

A partir de 1993 la tirada de la revista se multiplica y llegan a la Unión Provincial para su distribución más de 1.600 revistas. Desde la Secretaría de la Mujer se plantea la oportunidad de hacer el envío a todas las afiliadas en la provincia de Toledo. La revista no tenía coste de edición pero sí de distribución y hubo que buscar financiación externa para hacerla llegar a todas las afiliadas.

[...] mandábamos 1.600 revistas. Yo me fui a pedir a un hombre, no recuerdo el nombre, que trabajaba en la Caja de Castilla-La Mancha [...] y le dije que si nos podía

La Revista Trabajadora se ha seguido publicando hasta la actualidad y continúa siendo un referente de la información sindical con perspectiva feminista. Desde la U.P. de Comisiones Obreras de Toledo se realizó su distribución a delegadas y afiliadas, aumentando cada año el número de ejemplares en función del incremento de la afiliación femenina, hasta diciembre del año 2007 cuando la revista pasa a ser online.

... Luego ya la revista se suspende y se lee en el “microondas” ese, como digo yo (Quica López-Rey Moraleda)

2.4.2 El 8 de marzo

La organización de actos y celebración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, originariamente Día Internacional de la Mujer Trabajadora, ha sido uno de las principales tareas de la Secretaría de la Mujer.

... hacíamos cada año una cosa. Siempre una conferencia. Venía muchas veces María Jesús Vilches que le gustaba venir. Hablaba María Jesús, yo, las mujeres que querían. [...] Y luego teníamos algún acto, hacíamos bailes, nos íbamos a comer,...(Quica López-Rey Moraleda)

Cada año, entorno a esa fecha, se organizaban en Toledo distintos actos, en ocasiones en colaboración con UGT, partidos políticos y organizaciones feministas, se celebraban asambleas de delegadas y trabajadoras, concentraciones y otros actos reivindicativos, actividades culturales y de ocio, etc. Toda la actividad, versaba cada año sobre un tema específico que se acordaba en las organizaciones

confederales que, eran además quienes elaboraban un lema y un manifiesto que se hacía llegar a las organizaciones territoriales y federales.

Además, era habitual que las publicaciones sindicales (Boletines, Hoja Sindical, Revista Trabajadora...) de los meses de febrero y marzo incluyesen numerosos artículos de análisis, reivindicaciones y convocatorias de cara al 8 de marzo. La primera publicación que encontramos en relación al 8 de marzo es un ejemplar de la Hoja de los Trabajadores, publicación semanal de la U.P. de CCOO de Toledo. En ella se incluye un artículo sobre el origen de la celebración de la jornada y se plantea un tema que era crucial en esos años como era el empleo femenino. Existía la opinión, bastante generalizada también en las propias organizaciones sindicales, de que el problema del paro, masculino, se solucionaría si las mujeres cedieran su puesto de trabajo. En la Hoja se recogen datos sobre la situación de las mujeres en el empleo para rebatir el argumento anterior y se reivindica la importancia del trabajo de las mujeres y de su independencia económica.



Imagen 21. La Hoja de los Trabajadores. 1980

Se recoge además un artículo sobre la reciente creación de las Secretarías de la Mujer en las organizaciones provinciales y se anima a su creación en el ámbito local y comarcal.

En 1986, con motivo del referéndum sobre la entrada en la OTAN que se celebraría el 12 de marzo de ese año, la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo pone en marcha una recogida de firmas y publica, de cara al día 8 de marzo, un manifiesto firmado por más de 160 mujeres que dirán **NO** a la entrada de España en la OTAN. El documento titulado *En el 8 de marzo. Mujeres Trabajadoras por la Paz* plantea la falta de inversión en servicios de protección y asistencia social fruto del incremento en gasto militar, denunciando que esta circunstancia *nos relega a nuestro papel de amas de casa, obligadas con nuestro trabajo gratuito a ahorrar al Estado los equipamientos sociales necesarios*.

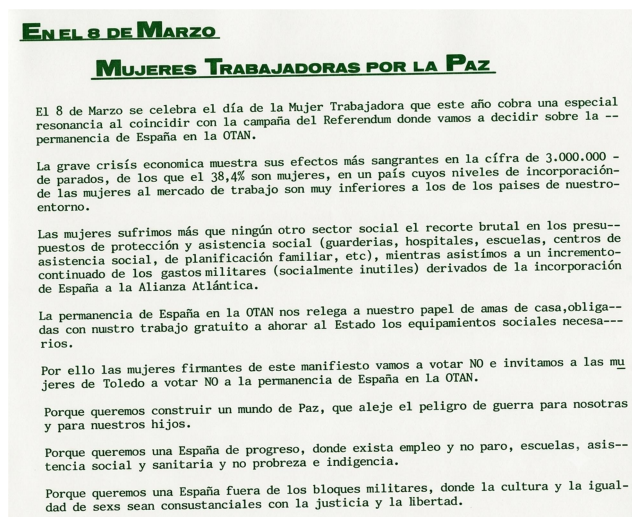


Imagen 22. En el 8 de Marzo. Mujeres Trabajadoras por la Paz. Marzo de 1986.

Un año después, el 8 de Marzo de 1987 se centraría en reivindicar nuevamente el empleo y se presentaba una campaña de información y recogida de firmas para solicitar la derogación de los Decretos en vigor que prohibían el acceso de mujeres a determinados sectores y profesiones. Además, se reivindicaba la aprobación de una Ley de Protección a la maternidad que se aprobaría en 1989, aunque ya en marzo de 1987 se materializaba esta reivindicación en un acuerdo del Congreso de los Diputados para la ampliación a dieciséis semanas del permiso por maternidad y otras medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

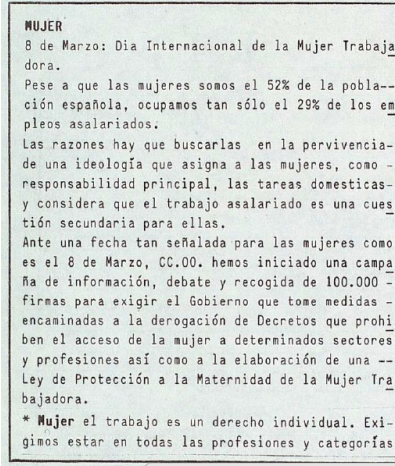


Imagen 23. La Hoja Sindical. U.P. de CCOO Toledo. Marzo de 1987.



Imagen 24. La Hoja Sindical. U.P. de CCOO Toledo. Marzo de 1989.

En el año 1989, las actividades del 8 de marzo saldrían a la calle. Nuevamente las reivindicaciones se centrarían en el derecho al trabajo de las mujeres, como vía para la autonomía económica y personal y en la denuncia de la mayor precariedad en el empleo.

Además de la tradicional asamblea de delegadas, que se celebraría en el salón sindical, se convocaba a una concentración en la plaza de Zocodover, en Toledo, donde se instalarían mesas informativas.

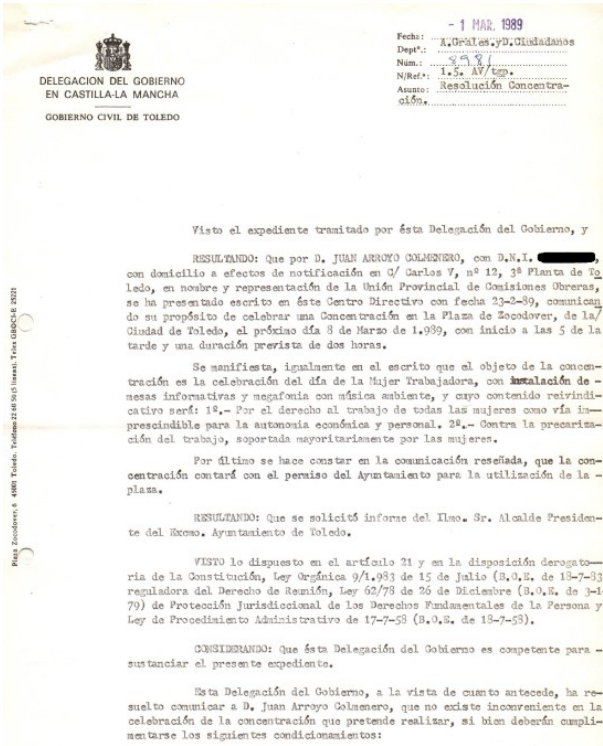


Imagen 25. Autorización de la Delegación de Gobierno de Toledo. Marzo de 1989.

En el manifiesto, que se leería en la concentración, se pone de manifiesto la menor y más precaria participación de las mujeres en el empleo, destacando además que en la provincia de Toledo la situación era aún más grave. Algunas cuestiones, que serían recurrentes durante esa década entre las reivindicaciones de la Secretaría de la Mujer, eran incluidas en el manifiesto: economía sumergida, segregación horizontal, temporalidad, la maternidad como vía de discriminación y la asunción casi exclusiva de las responsabilidades de cuidado y asistencia familiar.

Por último, se llamaba a la participación y organización de las mujeres y a la afiliación como vehículo imprescindible para la defensa de los derechos como trabajadoras. Cerraba el manifiesto con el lema: *PARA AVANZAR ES NECESARIO PARTICIPAR Y HACERSE OIR*²⁵.

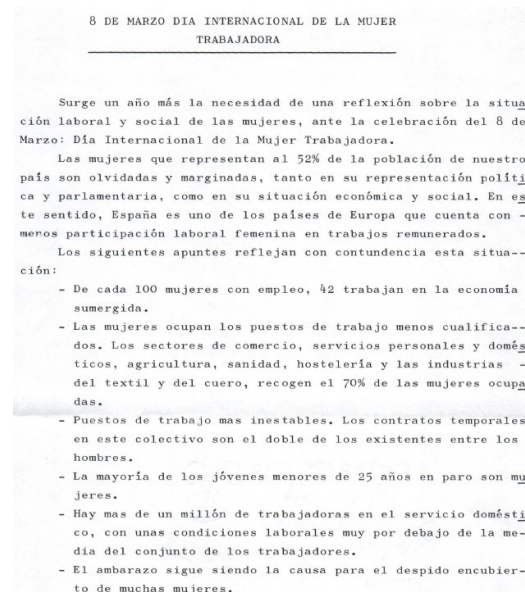


Imagen 26. Manifiesto de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo para el 8 de marzo de 1989.

Un año después, en 1990, marcado por el conflicto en Oriente Próximo, el 8 de marzo se celebraría bajo el lema: *Las Mujeres por la Paz y el Empleo*. En esta ocasión, se presenta un programa de actos, con conferencias y cine fórum, organizado por varias entidades, entre ellas la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo, que centrará el debate nuevamente en el empleo de las mujeres y en el que participará M^a Jesús Vilches, Secretaria Confederal de la Mujer.

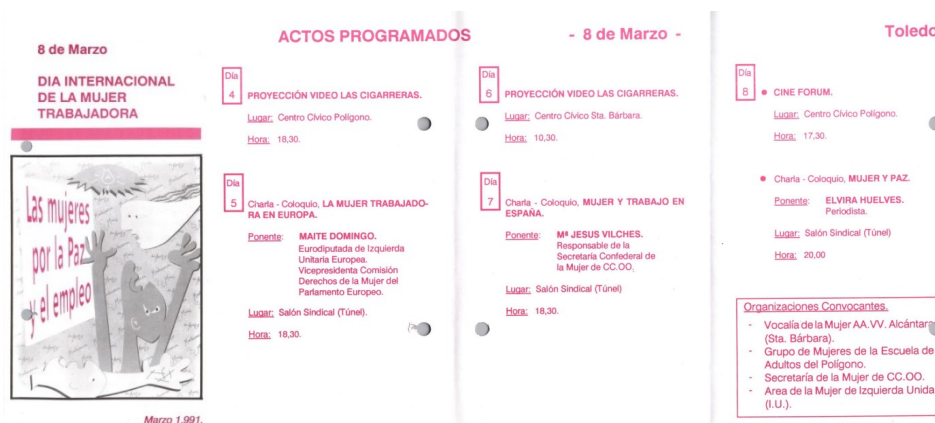


Imagen 27. Programa de actos para el 8 de marzo de 1991: Las Mujeres por la Paz y el Empleo.

El 8 de marzo de 1992 y bajo el lema UNA INICIATIVA SINDICAL PARA LAS MUJERES se hacía balance de la situación de las mujeres en el mercado laboral, incidiendo en la mayor precariedad del empleo femenino y las consecuencias en el empleo de la doble carga. Las reivindicaciones se centrarían en la discriminación salarial solicitando la inclusión del concepto

²⁵ Manifiesto de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo para el 8 de marzo de 1989. Cedido por Mariví Condado Ripoll.

de trabajo de igual valor y la tipificación como infracción del acoso sexual en el Estatuto de los Trabajadores.

También se incorporaba entre las reivindicaciones la promulgación de una Ley de Plazos en la Interrupción Voluntaria del Embarazo. El aborto y los derechos sexuales de las mujeres habían sido un eje central en discurso de las Secretarías de la Mujer desde su inicio. Como ya se ha comentado una de las reivindicaciones incluidas por las Secretarías de la Mujer en el Programa de Acción del sindicato en 1978, fue la incorporación de la defensa de la planificación familiar y el aborto. En 1992 estaba en vigor la Ley de supuestos, aprobada en 1985, que despenalizaba el aborto en tres supuestos. La aprobación de una Ley de plazos no se produciría hasta el año 2010.

En 1993 se volvía a la *tradicional* Asamblea de Delegadas, ampliada a las mujeres afiliadas, en el salón sindical. El lema para este 8 de marzo fue DISCRIMINACIÓN, POBREZA ¡ROMPAMOS! y volvería a centrarse el debate en el empleo femenino.



Imagen 29. La Hoja Sindical. U.P. de CCOO Toledo. Febrero de 1993.

año y que, pese al éxito de esta, se aprobaría en mayo de 1994.



Imagen 28. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Marzo 1992.

En 1994, el 8 de marzo vendría cargado de reivindicaciones. El año anterior se habían producido dos hitos en cuanto a la participación de mujeres en el sindicato y en relación a la definición de una política sindical en materia de género. Por un lado, se había celebrado el 5º Congreso Confederal, en el que se incluyó el criterio de proporcionalidad a la afiliación para la participación de mujeres en los órganos de decisión, y por otro lado, tuvo lugar la I Conferencia de Hombres y Mujeres en la que se analizaron y debatieron las políticas sindicales en materia de género.

Además, el momento estaba marcado por la elaboración de la Reforma Laboral que había llevado a la Huelga General a los sindicatos en enero de ese mismo

LA HOJA SINDICAL

8 DE MARZO, Día Mundial de la Mujer Trabajadora.

"POR UN PRESENTE CON EMPLEO, POR UN FUTURO SIN DISCRIMINACIÓN".

Dadas las circunstancias que en estos momentos se nos plantean con la Reforma Laboral, nuestro lema para este 8 de marzo no debería haber sido el que encabeza este artículo, sino este: "SI YA DEJASTE DE LLORAR, EN EL FUTURO LLORARAS MAS". Pero el slogan de la Secretaría de la Mujer de CC.OO. nunca se refiere a llantos, sino a reivindicaciones y a luchas. Es por esto que nuestro lema tiene presente y futuro.

El origen primordial de discriminación social y económica de las mujeres es la tradicional división del trabajo. Segregación sexual que hace de su participación socio-laboral una tarea subsidiaria y secundaria, además de convertirlas en trabajadoras de doble jornada al tener que compatibilizar el trabajo doméstico con el asalariado.

Basándonos en análisis realista, seguimos planteándonos nuestras reivindicaciones:

- Derecho al empleo.
- Oferta de empleo no discriminatorio.

- Erradicación de discriminaciones directas e indirectas.
- A trabajo de igual valor, salario igual.
- Cambio de puesto de trabajo por lactancia cuando suponga peligro para la madre y/o el hijo/a.
- Mejoras sociales: guarderías, comedores, cuidado de ancianos...
- Formación continua específica e integral.
- Medidas de acción positiva.
- Clausulas que recojan en los convenios el acoso sexual en el ámbito laboral.

También es tarea nuestra reivindicar al resto del sindicato que la representación de mujeres en los órganos de dirección sea mayor, para que la representación de los sexos sea proporcional en cada ámbito, conforme se vayan renovando los órganos de responsabilidad. Es tarea de todos y todas el ir haciendo realidad lo aprobado en el V Congreso y en la Conferencia de Hombres y Mujeres recientemente celebrada.



La participación de la mujer en el Sindicato es fundamental.

Imagen 30. La Hoja Sindical. U.P. de CCOO Toledo. Marzo de 1994.

Entre las reivindicaciones de la Secretaría de la Mujer y bajo el lema POR UN PRESENTE CON EMPLEO, POR UN FUTURO SIN DISCRIMINACIÓN, encontraremos referencias a la discriminación en el acceso al empleo, a las discriminaciones directas e indirectas, la discriminación salarial, a las medidas de conciliación y protección de la maternidad y lactancia..., y dos asuntos que formarían parte desde ese momento del discurso sindical y de las reivindicaciones de la Secretaría de la Mujer en los años siguientes: las medidas de acción positiva y la denuncia del acoso sexual en los centros de trabajo.

1995 fue un año marcado por la convocatoria de Elecciones Sindicales. La campaña de elecciones sindicales, que había comenzado en otoño del año anterior, fue central para el trabajo y crecimiento de la Unión Provincial de CCOO de Toledo y no pasó de largo por la Secretaría de la Mujer.

Desde la Secretaría se insistía en animar a las mujeres a participar y *tomar las riendas por la lucha de las reivindicaciones*²⁶ y se ponía en cuestión el compromiso de los compañeros con estas cuestiones pidiendo a las mujeres que no delegaran *en terceros* la lucha por la igualdad.

Entré con un contrato de tres meses. Y claro, me tocó ir a Fuensalida, con Puri y con Bonilla. Porque yo estuve los tres meses con las elecciones sindicales con ellos. Y bueno, con todo, alimentación, lo que nos tocara, lo que fuese. Luego ya pasaron las elecciones, qué ganamos las elecciones... (Hortensia Arellano Santos)

²⁶ La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Marzo de 1995.



Imagen 31. La Hoja Sindical. U.P. de CCOO Toledo. Marzo de 1995.

En 1996, el 8 de marzo tendría como lema ¡AVANZAR EN IGUALDAD: LA ACCIÓN POSITIVA!, coincidiendo además con el Programa Now-Luna, promovido por Comisiones Obreras y participado por el Ministerio de Asuntos Sociales, para la puesta en marcha de medidas de acción positiva para la igualdad de trato y oportunidades en el empleo.

Se organizaba un encuentro de delegadas y afiliadas en el salón sindical con una ponencia de Ramona Parra, Secretaria de Mujer de Fiteqa (Federación del Textil-Piel, Químicas y afines) y Confección), y un coloquio sobre mujer y salud con la participación de Julia Vallejo, delegada de Sanidad en Toledo.

Además, se incorporaban a la programación de actos actividades culturales y de ocio que, como se ha comentado con anterioridad, eran habituales en las distintas programaciones y son una característica del tipo de movilización y organización que tenían las Secretarías de la Mujer, convirtiendo cualquier acto en un momento de encuentro con otras mujeres, de ocio y disfrute compartido.

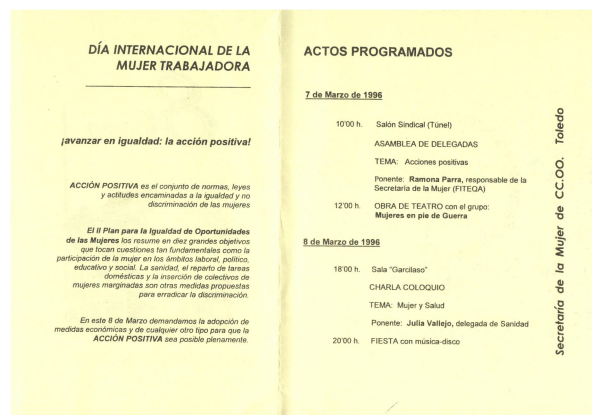


Imagen 32. Programa de actos para el 8 de marzo de 1996: ¡Avanzar en igualdad: la acción positiva!

...hacíamos muchas actividades, por supuesto, hacíamos actividades lúdicas, como que llevábamos a un teatrillo y tal. [...] Siempre teníamos que tener algo que nos gratificara. Bueno, lo primero en la Asamblea de Mujeres es que nos gratificara y que nos hiciera pensar, ¿no? O sea, no un hecho loco, sino que nos hiciera pensar.

Yo me acuerdo que dos años trajeron a un grupo de mujeres que hacían o escenificaban algo, alguna... Algo importante para las mujeres, reivindicativos para las mujeres, ¿no? (M^a Carmen Galán Esteban)

El año 1997 estuvo marcado por la negociación de los Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva, que se firmarían un mes después de la celebración del 8 de marzo. Así, bajo el lema **NEGOCIAR PARA LA IGUALDAD**, la Secretaría de la Mujer celebraría el 8 de marzo centrando sus reivindicaciones en la inclusión de contenidos específicos para la igualdad de género en los convenios colectivos.

Entre otras reivindicaciones dos estrechamente relacionadas con lo anterior: *impregnar el conjunto de las decisiones sobre los contenidos de la extensión de principios de igualdad y no discriminación y medidas que estimulen y faciliten la incorporación de mujeres a la actividad sindical, promoviendo su presencia en las mesas negociadoras de los convenios, como forma de asegurar una mayor sensibilización y defensa de los temas de género*²⁷.



Imagen 33. La Hoja Sindical. U.P. de CCOO Toledo. Febrero de 1997.

Yo por ejemplo si tenía que ir y venia alguien que sabía mucho de los temas y podíamos debatir pues no me importaba ir con ellos, pero es que no nos llevaban. Si ellos allí lo tendrían muy duro pero había cosas que se podían ir metiendo en los convenios (Quica López-Rey Moraleda)

A partir del año 2000 el 8 de marzo se dedicó mayoritariamente a denunciar la violencia de género y reivindicar la aprobación de una Ley en esta materia. En el año 2003, en el manifiesto conjunto de UGT y CCOO se reclamaba la *adopción de medidas eficaces* para erradicar la violencia de género²⁸, en 2005 se convocaba a la concentración bajo el lema CCOO por la Igualdad y contra la Violencia de Género y en la Asamblea de Delegadas del año 2006 se informaba sobre las medidas laborales incluidas en la Ley de Protección Integral contra la Violencia de Género, aprobada en diciembre de 2004.

Por último, en relación con la celebración del 8 de marzo, ha sido habitual la organización, por parte de la Secretaría de la Mujer, de actividades solidarias como mercadillos y campañas de recogida de alimentos y/o materiales. Este afán de solidaridad y el compromiso de las mujeres de Comisiones Obreras con la paz y el desarrollo fue y es, como se verá más adelante, una seña de identidad. En 1986 se firmaba el manifiesto Mujeres por la Paz, en 1997 se recogen fondos para construir una guardería para madres solteras en Perú, en el año 2003 se reclama la adopción de medios políticos y diplomáticos para evitar conflictos armados y se reclama el rechazo a la guerra de Irak,...

Otra vez hicimos un mercadillo. No sé si fue con comidas y cerámicas. Lo vendíamos y ese dinero era para algún sitio, para alguna asociación (Quica López-Rey Moraleda)

²⁷ La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Febrero de 1997.

²⁸ La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Marzo de 2003

2.5. EL TRABAJO DE LAS MUJERES SINDICALISTAS

Desde el inicio de las Comisiones Obreras, incluso en la clandestinidad, muchas mujeres que militaban entendieron que existían reivindicaciones específicas de las mujeres que no se resolverían abordando únicamente la lucha de clases y que era necesario que la propia organización las asumiera como propias dentro de la acción sindical. Raquel Soto, miembro del Secretariado de la rama del metal, defendía en un plenario inter-ramas de la organización en Madrid, celebrado en 1976, que era *necesario que en CCOO se asuma por todos sus miembros, sea hombre o mujer, la importancia de recoger y defender las reivindicaciones específicas de la mujer, orientadas a eliminar la discriminación que sufrimos*²⁹.

Sin embargo, los asuntos relacionados con la igualdad de género no partieron nunca del sindicalismo oficial, sino que fueron introducidos en las agendas sindicales por mujeres sindicalistas, grupos minoritarios en el origen y comprometidos y que solían formar parte de las Secretarías de Mujer o que lideraban o formaban parte de los órganos de representación en sus territorios u organizaciones federales, aunque no únicamente.

Pese a las resistencias, externas e internas, a la incorporación de asuntos relacionados con la igualdad de género en las agendas sindicales, las sindicalistas hicieron un enorme trabajo para combatir las discriminaciones de género que encontraban en los centros de trabajo, por avanzar en la incorporación de medidas de igualdad en las empresas y en sus propias organizaciones y por lograr una sociedad más igualitaria y justa.

Sí, sí, así era. Eran las propias mujeres [...] Había un discurso que era curioso, que era lo de, bueno, primero son los problemas de la clase obrera que hay que resolver, y una vez resueltos los problemas de la clase obrera ya abordaremos los problemas de la mujer, porque si abordamos los problemas de la clase obrera, la mitad de los problemas de la mujer están resueltos. Planteamiento falso, completamente. [...] Los problemas que tienen las mujeres de la clase obrera no son los mismos que tienen los hombres de la clase obrera (Charo Gallardo Moya)

A continuación, se recogen de manera no exhaustiva una serie de temas, actividades o conflictos y huelgas con el fin de hacer visible la presencia de mujeres en el período y poner en valor su lucha sindical.

2.5.1. Huelgas y conflictos

Durante el período intenso de huelgas y conflictos de los años 1976 y 1977 y aunque se producían principalmente en sectores mayoritariamente masculinos (sector del metal y empresas del transporte), se produjeron importantes movilizaciones en *sectores feminizados como enseñanza, banca, químicas, comercio y textil*.³⁰

²⁹ Soto, Raquel. *Ponencia sobre la problemática de la mujer trabajadora. Pleno Inter-ramas de Madrid, 14-11-1976*.

³⁰ San José, B. *Feminismo y sindicalismo*. En Martínez Ten, C, Gutiérrez López, P. y González Ruíz, P. (Eds.) *El movimiento feminista en España en los años 70*. Ed. Cátedra. 2009.

De estos, donde más movilizaciones se produjeron fue en el sector textil, en el que el papel de las mujeres ha sido fundamental en la acción colectiva. El sector, altamente feminizado, tenía salarios muy bajos y pésimas condiciones laborales y la *negociación del convenio nacional supuso la multiplicación de paros, encierros y concentraciones*³¹.

En la provincia de Toledo, en el mes de abril de 1975, se producía un paro de dos días en una empresa textil de Talavera de la Reina. La huelga estaba motivada por el impago de los atrasos y de la paga de navidad³². En julio de 1976 se manifestaban, también en Talavera de la Reina, las empleadas de hogar para exigir una subida salarial³³.

Tres años más tarde, los días 20 y 21 de febrero de 1979, se declaraba una huelga en toda la provincia en el mismo sector. La huelga, por la subida salarial y contra el abaratamiento del despido, tuvo un gran seguimiento. En Sonseca, localidad con un importante número de empresas de textil y confección, el paro fue *secundado por el 95% de los trabajadores*.³⁴

Posteriormente, entrada ya la democracia, las huelgas y conflictos se extendían a todos los sectores, generalmente motivados por la negociación de los Convenios Colectivos provinciales y sectoriales.

En 1987 se convocaba una huelga indefinida en el sector de limpieza en la provincia de Toledo. Se estaba negociando el Convenio Provincial y la patronal, tras presentar una propuesta de subida salarial considerada insuficiente por las organizaciones sindicales, se negaba a negociar ninguna otra mejora.

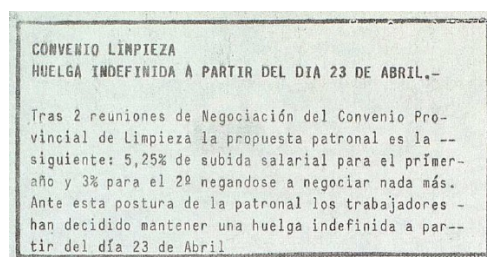


Imagen 34. La Hoja Sindical. U.P. de CCOO Toledo. Abril de 1987.

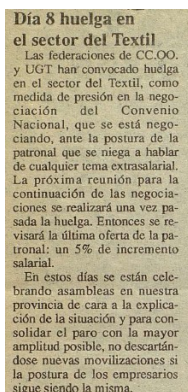


Imagen 35. La Hoja Sindical. U.P. de CCOO Toledo. Marzo de 1989.

En 1989 las movilizaciones se producían nuevamente en el sector textil durante la negociación del Convenio nacional. Igual que en la negociación del convenio de limpieza, la patronal se negaba a negociar cualquier cuestión extrasalarial planteada por las organizaciones sindicales.

Desde la U.P. de CCOO de Toledo se estaban realizando asambleas informativas para trasladar a las trabajadoras la situación de la negociación del Convenio nacional y se anunciaban las posibles movilizaciones.

³¹ Muñoz Ruiz, M. 1976: las mujeres y sus luchas feministas y sindicales. En Revista Por Experiencia. Ed. Fundación 1º de Mayo. 2026.

³² Ortiz Heras, M. *Los movimientos sociales en la crisis de la dictadura y la transición: Castilla-La Mancha, 1969-1979. SEFT (Seminario de Estudios de Franquismo y Transición)*.

³³ *Ibidem*.

³⁴ *Ibidem*.

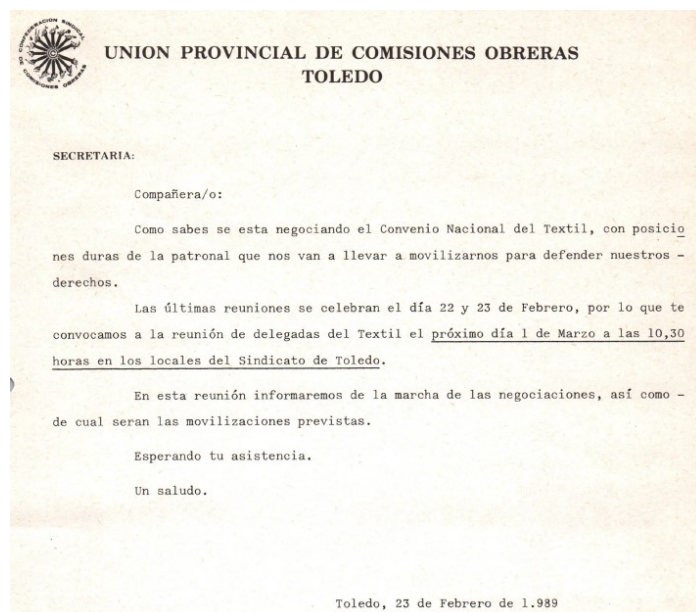


Imagen 36. Carta a las delegadas del textil del Secretario General de la U.P. de CCOO de Toledo convocando a la reunión de 1 de marzo. Febrero de 1989.

Durante el año 1990 las movilizaciones en los sectores de textil y limpieza continuaron. Las trabajadoras del sector del textil y del calzado convocaban manifestaciones denunciando el fraude en la contratación y la eventualidad, las largas jornadas de trabajo y los bajos salarios.

En cuanto a las trabajadoras del sector de la limpieza se realizaba una convocatoria de huelga denunciando que la patronal del sector estaba incumpliendo el preacuerdo al que se había llegado en las negociaciones del convenio.

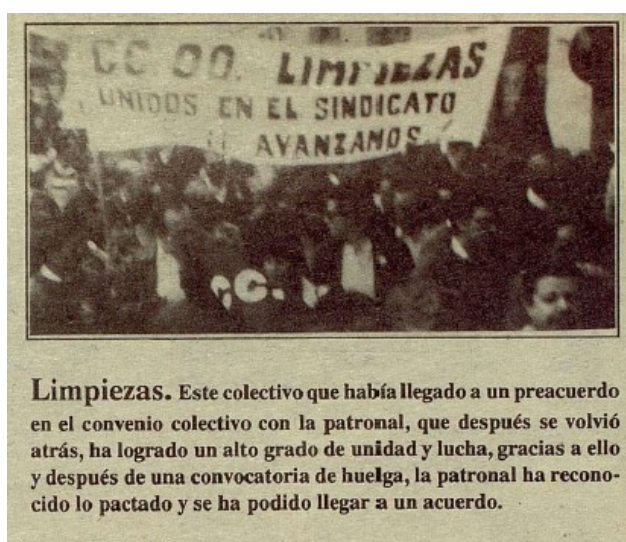


Imagen 38. La Hoja Sindical. U.P. de CCOO Toledo. Mayo de 1990



La otra cara de la moda. Los sectores del calzado y del textil, expresaban su indignación frente a la propaganda oficial, que sólo vende imagen, LA OTRA CARA DE LA MODA, es la realidad de estos sectores, donde la contratación eventual y fraudulenta es la tónica habitual, donde los salarios son de miseria y las condiciones de trabajo tercermundistas, con jornadas de 10 y 12 horas diarias.

Imagen 37. La Hoja Sindical. U.P. de CCOO Toledo. Mayo de 1990

En mayo de 1996, se convocaba una nueva huelga en el sector del textil por la negociación del convenio colectivo nacional. En la provincia de Toledo, se convocaban asambleas para informar sobre la convocatoria de huelga. Así, a finales del mes de abril, se celebraban asambleas en Sonseca y Talavera de la Reina, localidades ambas con un peso importante en el sector.

Se entendía que la parte empresarial estaba incumpliendo los acuerdos anteriores en el sector en materia salarial y, además, planteaba subidas salariales insuficientes para los siguientes años, pero la cuestión principal que motivaba la huelga en el sector, ya de por sí precarizado y con largas jornadas laborales y realización de horas extraordinarias, era la flexibilización de la jornada.



Imagen 40. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO Toledo. Mayo de 1996.

junio del mismo año ante el bloqueo de la parte empresarial en materia salarial principalmente.



Imagen 41. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO Toledo. Junio de 1996.

HA Y QUE PREPARAR LA HUELGA GENERAL DEL TEXTIL Y LA CONFECCIÓN DEL 8 Y 9 DE MAYO

Para ello se realizarán las siguientes asambleas:

* SONSECA.- día 30 martes, 7 de la tarde en la Casa de la Cultura

* TALAVERA.- día 25 jueves, 7 de la tarde en los locales de CC.OO.

¡ INFORMATE !
¡ PARTICIPA !

Imagen 39. La Hoja Sindical de Fiteqa. U.P. de CCOO Toledo. 1996.

La Huelga de los días 8 y 9 de mayo tuvo un enorme seguimiento en todo el país. En la provincia de Toledo se destacaba la ejemplaridad de la movilización en localidades como Talavera de la Reina, Sonseca, Portillo de Toledo y Los Navalmorales, principales áreas textiles de la provincia. Sin embargo y pese haber tenido algún efecto en la actitud de la patronal, se convocaban nuevas movilizaciones en el mes de

También se producían en estos años huelgas, conflictos y movilizaciones en empresas y sectores mayoritariamente femeninos, liderados por mujeres o motivados por cuestiones que afectaban a las trabajadoras de forma específica.

En julio de 1978 se convocaba una huelga en el Centro Nacional de Rehabilitación de Paraplégicos, en Toledo capital, por el despido de 23 auxiliares de clínica. Un año más tarde, en el mismo Centro, se convocaría de nuevo una huelga, a la que se sumaría el personal de fisioterapia, para *reivindicar la equiparación nacional y una subida salarial*³⁵.

También en el sector sanitario y con la creación del INSALUD (Instituto Nacional de la Salud) en 1978, se producen movilizaciones y protestas en Toledo. Con la llegada del INSALUD tiene que reestructurarse el sistema de categorías para poder incorporar a personal del Instituto Nacional de Previsión, del IMSERSO, del INSS... En 1979, las auxiliares administrativas que trabajaban en el Hospital Nacional de Paraplégicos tenían una categoría denominada auxiliares de asistencia y, mientras que el personal auxiliar administrativo de instituciones sanitarias, mayoritariamente hombres pasan a formar parte del Grupo C, el personal auxiliar de asistencia, mayoritariamente mujeres, pasan a ser Grupo D, categoría inferior y con menor salario.

Nos pareció que era una absoluta discriminación, clarísima. Es que no era ni de las indirectas, clarísima. E hicimos huelga y nos vestimos de negro, como cucarachas, de la cabeza a los pies. Medias, zapatos, todo de negro. Nosotras íbamos con un uniforme muy mono, un uniforme azulito que parecíamos azafatas. El chaleco, la camisa blanquita, con medias y zapatitos de charol. Y de ahí a vernos de cucarachas, se notaba (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

El sector textil y del calzado, en este último en algunas tareas, se concentraba una alta ocupación de mujeres jóvenes en la provincia y se trataba de sectores donde las condiciones laborales eran especialmente precarias: trabajo sin alta, impago de salarios, trabajo a destajo. Incluso en aquellos años en los que aún no habían sido legalizados los sindicatos o cuando aún estos no estaban suficientemente organizados, las trabajadoras, de manera individual u organizadas, peleaban por la mejora de sus condiciones de trabajo. El siguiente extracto se refiere a una empresa del sector del calzado en Fuensalida:

Y ahí estoy trabajando en una empresa que pertenecía al calzado, pero era la que hacía las cajas para los zapatos [...] Éramos menores y no nos dieron de alta,... y trabajábamos a destajo. Pero cuando cumplí los 18 le dije que me tenía que pagar el salario y me fui al Sindicato Vertical a por el convenio. Y a raíz de reclamarle que nos pagaran el salario, nos dieron una paga de dos mil pesetas... Y luego me echaron, me despidieron (Hortensia Arellano Santos)

³⁵ Ortiz Heras, M. *Los movimientos sociales en la crisis de la dictadura y la transición: Castilla-La Mancha, 1969-1979. SEFT (Seminario de Estudios de Franquismo y Transición)*.

En 1988 se planteaba un contencioso con la empresa Ausonia que tenía previsto instalarse en la ciudad de Toledo en esas fechas. La empresa había declarado públicamente su *intención de contratar preferentemente hombres*³⁶ y estaba mostrando una actitud negativa con las mujeres que acudían a solicitar empleo. En el Acta de la Ejecutiva de la U.P. de CCOO de Toledo del día 6 de junio de 1988, la responsable de Acción Sindical, **Ana Toledo Isaac**, informaba de las gestiones que se estaban realizando con los distintos organismos públicos en relación a lo ocurrido en la empresa Ausonia.

5º.- Se informa por parte de Ana Mª Toledo de las gestiones realizadas en los organismos públicos con el problema de discriminación de las mujeres en la empresa AUSONIA.

Toledo, 10 de Junio de 1.988

Imagen 42. Acta de la Ejecutiva de la U.P. de CCOO de Toledo de 6 de junio de 1988.

La Secretaría de Acción Sindical, además de denunciarlo públicamente, había solicitado entrevistas para tratar el tema con el Consejero de Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, con el Alcalde de Toledo y con el Delegado de Trabajo.

El mismo año, 1988, se declaraban en huelga las trabajadoras de dos empresas del sector textil de Numancia de la Sagra: *Garlo y Lucrecia*. Se denunciaba el impago de salarios y se reivindicaban unas condiciones dignas de trabajo, a lo que se sumaba la amenaza de la pérdida de puestos de trabajo. Se denunciaban las consecuencias dramáticas que estaba teniendo la flexibilidad en la contratación, derivada de la generalización de la contratación temporal introducida en 1984 con el Plan de Empleo Juvenil y que derivaría en la Huelga General del 14 de diciembre de 1988.

La responsable de Acción Sindical, Ana Toledo, informó ampliamente del contencioso que desde la secretaría de Toledo estamos manteniendo con relación a la empresa Ausonia que se va a instalar en Pol. Ind. de Toledo. Se leyó el comunicado enviado a la prensa local en el sentido de protestar enérgicamente por la actitud negativa que Ausonia ha mantenido con las mujeres que han ido a solicitar trabajo, llegando incluso a negarse a aceptar sus solicitudes. La propia empresa reconoció en una rueda de prensa su intención de contratar preferentemente hombres. Esta secretaría ha solicitado entrevistas con el Consejero de Economía de la Junta, con el Alcalde de Toledo y con el Delegado de Trabajo y en el próximo número os informaremos.

Imagen 43. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO Toledo. Junio de 1988.

En defensa de condiciones de trabajo dignas

70 trabajadoras de Numancia de la Sagra, en Huelga

En Numancia de la Sagra, en dos empresas del Textil GARLO y LUCRECIA, del mismo empresario, las trabajadoras se han visto obligadas a ir a una huelga legal, con el fin de conseguir negociar unas condiciones de trabajo dignas.

Deudas de salarios, desde hace meses, nóminas por debajo de los salarios reales, condiciones de trabajo tercermundistas y el peligro de la pérdida de los puestos de trabajo han sido gotas que han colmado el vaso.

Estas dos empresas, como otras muchas, subvencionadas por crear contratos temporales, una vez pasados los tres años de los citados contratos pretenden cerrar dejándolas en la calle y además no pagarlas.

Por otro lado buscan un nuevo "chollo" para abrir una nueva empresa con otro nombre y en otro sitio, con nuevas subvenciones y bonificaciones por "Crear empleo".

CC.OO. queremos expresar nuestro apoyo total, a estas trabajadoras en defensa de su puesto de trabajo. Así mismo queremos llamar la atención de los trabajadores sobre las consecuencias dramáticas que está teniendo la llamada "flexibilidad de contratación" que no solo mantiene condiciones indignas en los trabajadores de contratos, sino que además está incentivando de manera escandalosa esta clase de contrataciones en contraposición con el empleo fijo.

Imagen 44. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO Toledo. Octubre de 1988.

³⁶ La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Junio de 1989.

En la empresa textil, *Manufacturas Toledo*, se abrió también en 1988 un conflicto por el despido de una trabajadora tras disfrutar una excedencia por maternidad. Se denunciaba ante la Magistratura de Trabajo, que dictaba resolución a favor de la trabajadora obligando a la empresa a su readmisión. Sin embargo, la empresa mantenía su negativa a readmitirla.

Desde la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO Toledo se denunciaba que esta actitud era cada vez más frecuente entre el empresariado y que constituía una discriminación manifiesta que como organización debían combatir. El propio Convenio colectivo del textil reconocía como derecho la reserva del puesto de trabajo en situación de excedencia por maternidad. Tras el anuncio de convocatoria de una huelga, se llegaba a un acuerdo con la empresa y la trabajadora era readmitida.



Imagen 45. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO Toledo. Octubre de 1988.



Imagen 46. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO Toledo. Octubre de 1988.

Un año después, se planteaba un conflicto colectivo contra la empresa *Euroquímicas S.A.*, localizada en Illescas, por la retirada del Plus de Toxicidad a cinco trabajadoras de la empresa sin la preceptiva autorización de la Autoridad Laboral. Mediante escrito a la Dirección Provincial de Trabajo, de 5 de enero de 1989, se solicitaba la nulidad del procedimiento hasta que se dictase resolución sobre el derecho a percibir este Plus por las trabajadoras y se obligase a pagar los atrasos económicos de esta retirada.

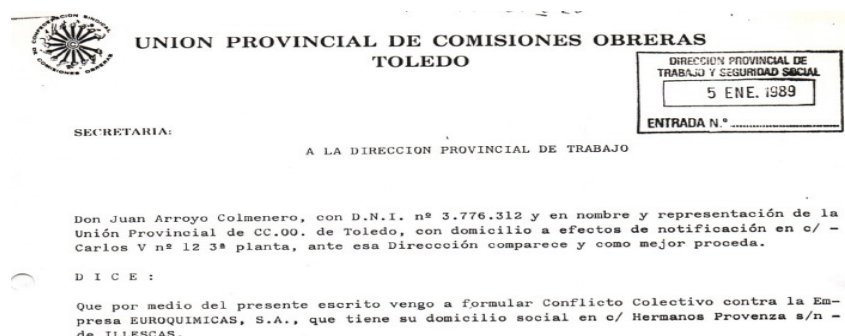


Imagen 47. Escrito del Secretario General de la U.P. de CCOO Toledo a la Dirección Provincial de Trabajo. Enero de 1989.

También en 1989, se convocaba una concentración de los trabajadores y trabajadoras de la empresa *Confecciones Mora* y de las cooperativas dependientes de la misma reivindicando la continuidad de sus puestos de trabajo. Se buscaba que propia Junta de Comunidades pusiera en marcha medidas de financiación para garantizar la viabilidad de la empresa tras haberse visto implicado el gerente de la empresa en un delito de desfalco.



Imagen 48. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO Toledo. Febrero de 1989.

En el mismo año, se presentaba denuncia ante la Dirección Provincial de Trabajo contra varias empresas del textil, *Confecciones Villacañas*, *Blas Rojo* y *S.Coop. Virgen del Carmen*, por tener a trabajadoras sin alta en la Seguridad Social y con contratos con jornadas superiores a 40 horas semanales. Se denunciaba también que se obligaba a las trabajadoras a realizar *arreglos* fuera de la jornada laboral que, además, no eran abonados, y por obligar a las trabajadoras a realizar la limpieza de la fábrica.

 **UNION PROVINCIAL DE COMISIONES OBRERAS
TOLEDO**

17 ABRIL 1989

SECRETARIA:

José Sánchez de los Silos Salas, con D.N.I. 3.795.853 en nombre y representación de la Unión Provincial de CC.OO. y con domicilio a efectos de notificación en c/ Carlos V s/n de Toledo.

D I C E :

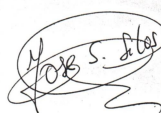
Que por medio del presente escrito viene a formular denuncia contra las Empresas S. Cop. Virgen del Carmen y Confecciones Villacañas, con domicilio en Ctra. - Madridejos s/n de Villacañas y dedicadas a la Confección Textil, se vienen produciendo los siguientes

HECHOS :

- 1.- Que en las citadas S. Cooperativa y Empresa nos consta que hay trabajadoras menores de 16 años.
- 2.- Que la S. Cooperativa y Empresa obliga a sus trabajadoras a hacer arreglos fuera de la jornada de trabajo y no les abona dichas horas.
- 3.- Que la S. Cooperativa y Empresa tiene trabajadoras sin dar de alta en la Seguridad Social entre 3 y 4 meses mínimo y posteriormente les hace contratos con el decreto 1992/84 para la formación teórica que recoge dicho decreto, obligando además a realizar una jornada semanal por encima de las 40 horas.
- 4.- Que obligan a las trabajadoras a realizar la limpieza de la fábrica.
- 5.- Que hay trabajadoras de alta en la S. Cooperativa y realizan sus trabajos en la Empresa y viceversa, por lo que podría existir cesión ilegal de trabajo horas.
- 6.- Que en las nominas les pagan el salario correspondiente a la jornada reducida del Contrato de formación y luego fuera de nomina les abona el resto, por lo que está haciendo fraude en la Cotización a la Seguridad Social.
- 7.- Por lo tanto entiendo que además de incumplir toda la normativa laboral vigente, están incurriendo además en un fraude de ley por el incumplimiento del decreto 1992/84, por lo que no debería tener bonificaciones de la Seguridad Social, ni subvenciones derivadas de dichos contratos.

Por lo que solicito a esta Dirección Provincial, que teniendo por presentado este escrito se sirva admitirlo y en su virtud, tenga por denunciados los hechos que en el se recogen, y de las ordenes oportunas a la Inspección de Trabajo, con el fin de que se comprueben y se adopten las medidas oportunas.

Por ser Justicia que pido en Toledo a 17 de Abril de 1.989



Fdo. José Sánchez de los Silos Salas
Responsable de CC.OO.

ILMO SR DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOLEDO.
C/ CARLOS V, S/N. 3ª PLANTA

Imagen 49. Denuncia de la U.P. de CCOO Toledo ante la Dirección Provincial de Trabajo. Abril de 1989.

A finales de 1989, en Villafranca de los Caballeros, se convoca una huelga indefinida en una empresa del sector textil por trato vejatorio y condiciones salariales indecentes. La huelga dura una semana y la violencia ejercida por parte del empresario y el desprecio era patente.

Pues a últimos de año, en Villafranca de los Caballeros, una *movida* con unas chavalas que las trataban en un plan vejatorio y las pagaban una pena [...] Y las debían no sé cuántos meses, bueno, un drama de empresa. Entonces convoco una huelga indefinida y me voy allí con ellas, una semana allí con ellas. El empresario salía por el balcón [...] con una escopeta, tiraba tiros al aire. Hacíamos lumbre y el hijo, por debajo de la puerta, nos echaba cohetes de esos (Puri Fernández Sánchez)

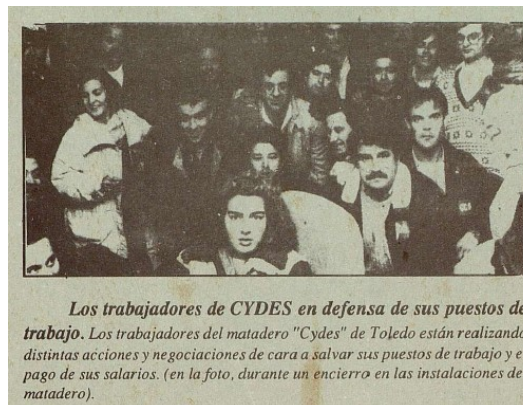
Algunas mujeres entrevistadas relatan que estos empresarios eran considerados *todopoderosos* en las localidades donde implantaban sus fábricas y podían funcionar con total impunidad ante la amenaza de desplazar sus centros a otras localidades con la consecuente pérdida de empleo.

... un lugar que no era más que campo, de repente viene un tío de estos, monta una empresa, contrata a todas las chavalitas del lugar y tal, era el rey del mambo, ¿me entiendes? Y de esas me han pasado en muchísimos sitios (Puri Fernández Sánchez)

A principios de los años noventa seguía habiendo empresas, de sectores feminizados, donde era frecuente encontrar a trabajadoras que no estaban dadas de alta. Además, el paternalismo en la época era una constante y, por tanto, se entendía que el empleo de las mujeres era casi un acto de beneficencia y, por supuesto, carente de derechos básicos.

Donde había muchas mujeres también eran en el Aceite, ahí en Los Yébenes. Esas estaban sin dar de alta. Iba a la Casa de la Cultura, por las tardes, a reunirme con todas las mujeres allí. Luego tuvimos delegados y denuncias y toda la historia (Hortensia Arellano Santos)

En 1992, los trabajadores y trabajadoras del matadero *CYDES*, situado en el Polígono Industrial de Toledo, se encerraban en las instalaciones de la empresa reclamando el pago de sus salarios y por el mantenimiento del empleo.



Los trabajadores de CYDES en defensa de sus puestos de trabajo. Los trabajadores del matadero "Cydes" de Toledo están realizando distintas acciones y negociaciones de cara a salvar sus puestos de trabajo y el pago de sus salarios. (en la foto, durante un encierro en las instalaciones del matadero).

Imagen 50. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO Toledo. Diciembre de 1992.

En 1996, tras la denuncia de la Asesoría Jurídica de la U.P. de CCOO de Toledo, el Juzgado nº2 de Toledo dictaba sentencia contrala empresa Cosecheros Embotelladores S.A., de Noblejas. La empresa había reducido la jornada y por tanto el salario a las únicas cuatro trabajadoras mujeres de la misma, no al resto de trabajadores hombres, alegando disminución de ventas.



Imagen 511. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO Toledo. Enero de 1996.

2.5.2. Elecciones sindicales

En las elecciones sindicales de 1966 y 1967, aún elecciones a enlaces sindicales y jurados de empresa, muchas personas militantes de las Comisiones Obreras clandestinas se presentaron y fueron elegidas en sus empresas como enlace sindical, lo que permitió a la organización crear redes de apoyo y coordinarse en todos los niveles. En las elecciones sindicales de 1975, las Comisiones obreras conseguían una abrumadora mayoría de enlaces sindicales en las principales empresas el país.

Con la muerte de Franco se desmantela el Sindicato Vertical y, ya legalizadas las organizaciones sindicales, se celebran las primeras elecciones sindicales en democracia en las que Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores se convierten en fuerzas mayoritarias.

Es en 1980, con la aprobación del Estatuto de los Trabajadoras, cuando se fija el marco para la elección de representación en las empresas que está actualmente vigente y ese mismo año, en otoño, se celebrarán las segundas elecciones sindicales en democracia en las que Comisiones Obreras volvió a obtener el triunfo electoral. El siguiente proceso electoral ocurriría en el año 1982, último proceso antes de la consolidación del sistema electoral con la aprobación, en 1985, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En todos estos procesos electorales y durante algunos procesos posteriores, la participación de mujeres ha sido minoritaria. Como se ha comentado en el [apartado 2.3.](#), en la U.P. de CCOO de Toledo no existen datos de representación en las empresas desagregados por sexo hasta el año 1996. No obstante, a partir de otras fuentes, sabemos que la participación de mujeres era escasa y que, esta cuestión, ha sido uno de los principales ejes de trabajo de la Secretaría de la Mujer.

En el Plan de Trabajo de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo de 1990, documento elaborado de forma conjunta en el Encuentro de Delegadas de enero del mismo

año, se hablaba de 131 delegadas de personal en la provincia. Ese año, se convocaban elecciones sindicales el último trimestre del año y, esta convocatoria, pondría en marcha la maquinaria sindical meses antes para preparar el proceso.

Nuestra incorporación activa al trabajo sindical

Dentro de la actividad sindical día a día, las Delegadas de CC.OO. en su distintos ámbitos, representan un numeroso grupo de mujeres incorporadas al . bajo sindical mas continuado. El nº de Delegadas en nuestra Región es de 335 compañeras, con la siguiente distribución por provincias:

ALBACETE	107
CIUDAD REAL	45
GUADALAJARA	29
CUENCA	23
TOLEDO	131

Imagen 52. Plan de Trabajo de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de

Las delegadas representaban el 18% del total de representantes en las empresas de la provincia de Toledo, un porcentaje algo menor al del resto del país que se encontraba el mismo año en el 19,3%³⁷.

Mira, entré para las elecciones del 90 porque entonces se hacían en tres meses. Entré para las elecciones del 90 y entré en septiembre del 89 (Puri Fernández Sánchez)

En tres meses se hicieron todas las elecciones. Una locura, una locura. ... además, en el año 90 yo no vivía aquí. ... venía por la mañana y con mi coche hasta las 11 o las 12 de la noche que terminábamos. (Hortensia Arellano Santos)

Desde la Secretaría de la Mujer se identificaban dos factores que explicaban la poca participación de las mujeres: la doble jornada y la inseguridad. Ambas cuestiones serán tratadas más adelante en este mismo documento.

Se ponía en marcha una campaña ese mismo año para aumentar la participación de mujeres en las elecciones sindicales de otoño y en la que se les pedía liderar sus propias luchas.

A partir de 1994, tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores de mayo de ese mismo año que llevó a la convocatoria de la Huelga General del 27 de Junio y la aprobación del Real Decreto 1844/1994, las elecciones sindicales dejaron de celebrarse en un período de tres meses cada cuatro años.



Imagen 53. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO Toledo. Octubre de 1990.

En octubre de 1994, se publicaba en la Hoja Sindical la propuesta de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO Toledo para aumentar el número de mujeres en las candidaturas. Igual que

³⁷ Brunel, S., Fernández, M., Hernández, C., Liceras, L. y Vilches, M.J. *La participación de la mujer en los sindicatos en España*. Ed. Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. 1995.

en 1990, el mensaje se centraba en animarlas a liderar los espacios como única vía para hacer posibles los cambios y no retroceder en derechos.

A partir de las reformas de 1994 anteriormente mencionadas, las elecciones sindicales pasaron a repartirse a lo largo de todo el año, celebrándose a medida que caducaban los mandatos de cuatro años en cada empresa. De esta manera, no había espacio para las grandes campañas que las organizaciones sindicales ponían en marcha para los períodos electorales anteriores. A partir de este momento, y aunque se realizaban campañas generales, formación y difusión, el trabajo paso a concentrarse en las organizaciones federales y a estar determinadas por cada una de las convocatorias.

2.5.3. Negociación Colectiva

La participación de mujeres en las mesas de negociación colectiva y la inclusión de medidas de igualdad y no discriminación en las plataformas reivindicativas y convenios colectivos, han sido una reivindicación constante de las sindicalistas en Comisiones Obreras.

Estas reivindicaciones chocaban a menudo, especialmente en los primeros años, con la posición de algunos compañeros que entendían que estas cuestiones afectaban exclusivamente a las trabajadoras y, por tanto, el sindicato no debía asumirla como propias.

No obstante, y aunque las reivindicaciones de las mujeres no dieran siempre sus frutos, ni en los convenios colectivos ni en las propias plataformas reivindicativas elaboradas por la organización sindical, fueron fundamentales para abrir el debate sobre los derechos de las trabajadoras, *tanto en la sociedad como dentro de CCOO*³⁸.

En 1988, la Secretaría de la Mujer presenta un documento en el interno de la organización titulado *Reivindicaciones específicas de las mujeres para la Negociación Colectiva en 1988* que resumía sus reivindicaciones en cinco grandes bloques: igualdad de oportunidades en el trabajo, igualdad salarial, protección a la maternidad, responsabilidades familiares y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.



Imagen 54. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO Toledo. Octubre de 1994.

Pero el problema es que el aguerrido sindicalista estaba para pelearse los convenios, para pelear por las mejoras y llegábamos desde la Secretaría y decíamos: no, no, que la mejora también es esto y esto y hay que reivindicar el tema de igual salario para trabajo de igual responsabilidad (Mariví Condado Ripoll)

³⁸ Muñoz Ruiz, M. Tejedoras de compromisos: las trabajadoras de las fábricas de confección madrileñas durante el tardofranquismo y la Transición. 2023.

REIVINDICACIONES ESPECÍFICAS DE LAS MUJERES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 1988

I. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO

1. Desaparición de cláusulas que limiten el acceso de las mujeres a cualquier puesto de trabajo.
2. Inclusión en la negociación en la Administración pública, empresas públicas y empresas privadas con financiación estatal de porcentajes de mujeres en sus plantillas, así como medidas para ampliar la presencia de mujeres en categorías tradicionalmente masculinas y en puestos de mayor responsabilidad.
3. Control sindical de las pruebas de clasificación y ascenso para asegurar la no discriminación.
4. Establecimiento de cuotas de porcentaje de mujeres en cursos de nuevas tecnologías y de profesiones tradicionalmente masculinas, dentro de los planes de formación interna de las empresas.

II. IGUALDAD SALARIAL

1. Eliminación de la discriminación en las retribuciones económicas (salarios, plusas, subvenciones, etcétera) que vengán determinadas por el sexo o por la aplicación del criterio de "cabeza de familia".

III. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

1. Derecho al cambio de puesto de trabajo durante el embarazo cuando exista riesgo para la salud de la mujer o el feto, por prescripción facultativa del médico de empresa o del médico habitual de la trabajadora.
2. Considerar la asistencia pre/postparto en su sentido más amplio (incluyendo gimnasia de preparación) concediéndose como permiso pagado. No computándose como absentismo.
3. Los permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación, y asistencia a pruebas y consultas para la obtención del embarazo por las nuevas técnicas de fecundación no serán contabilizados para la aplicación del artículo 52 del E.T., que regula el despido objetivo por absentismo. Tampoco se tendrán en cuenta para la aplicación de ninguna cláusula de absentismo.
4. Los periodos de vacaciones no serán disminuidos ni eliminados por las bajas por maternidad e ILT.

5. Control riguroso de los Comités de Seguridad e Higiene sobre las condiciones de trabajo y, en concreto, de aquellas que puedan afectar al embarazo. Inclusión del reconocimiento ginecológico voluntario en los reconocimientos médicos periódicos.

IV. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

1. Negociación de horas de permiso retribuido para atender enfermedades de hijos menores, a solicitar indistintamente por el padre o la madre.
2. Reconocimiento del periodo de lactancia como tiempo para el cuidado del recién nacido a utilizar indistintamente por el padre o la madre. Igual tratamiento se dará en el caso de que el recién nacido sea hijo adoptado.
3. Reingreso automático de las excedencias por cuidado de hijos menores; computándose la antigüedad para las excedencias que no superen el periodo de dos años desde la finalización de la baja maternal, supliéndose la excedencia con contrato de interinidad. Este derecho será independiente del estado civil del trabajador/a y será efectivo también en los casos de adopción.
4. Los permisos motivados por el cuidado de hijos no serán contabilizados para la aplicación del artículo 52 del E. T., que regula el despido objetivo por absentismo.

V. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Partimos de que éste es un problema que incumbe a los sindicatos porque puede afectar a las perspectivas de empleo y promoción de las trabajadoras, así como a la seguridad de su puesto de trabajo. Socava, en definitiva, los intentos de lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

1. Proponer la inclusión del hostigamiento sexual dentro del capítulo de faltas y sanciones, máxime cuando vaya acompañada de abuso de autoridad por ser efectuado por un mando hacia una persona subordinada laboralmente.
2. Creación de un procedimiento rápido y confidencial para la investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual en circunstancias extremas.
3. En casos constatados de hostigamiento sexual nunca se podrá proceder al traslado de la persona denunciante.

Imagen 55. Reivindicaciones específicas de las mujeres para la Negociación Colectiva. 1988.

Algunas de las reivindicaciones tenían que ver con la situación legal de las mujeres en la época, como las limitaciones para acceder a determinados sectores y profesiones o la falta de derechos en materia de maternidad, otras muchas se trataban de propuestas pioneras como la inclusión de porcentajes de participación de mujeres en el empleo y la formación o la creación de procedimientos para el tratamiento del acoso sexual en las empresas.

En 1989, la ponencia del Encuentro de Delegadas celebrado a primeros de año, incluía la necesidad de estar atentas a las plataformas de los convenios colectivos para garantizar la inclusión de las reivindicaciones de las mujeres.

- Atención especial a las plataformas de los convenios para que el Sindicato en su conjunto asuma las reivindicaciones específicas de las mujeres.

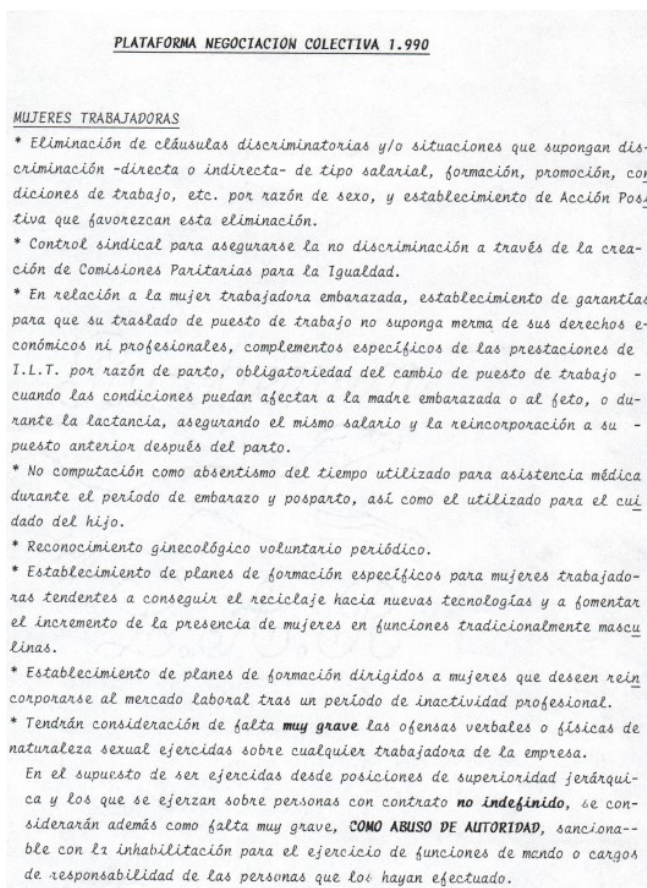
Imagen 56. Ponencia del Encuentro de Delegadas Sindicales. Enero de 1989.

También en enero de este año, se celebraba una reunión de la Comisión Ejecutiva de la U.P. de CCOO de Toledo para tratar, casi de manera monográfica, los procesos de negociación que se abrían este año. La presencia de las reivindicaciones de la Secretaría de la Mujer era patente y se incorporaban cuestiones relativas a la igualdad de género y se instaba a contar con la participación de la Secretaría de la Mujer en la elaboración de plataformas.

- 2º.- Negociación Colectiva
- Trabajo de discusión y extensión de la plataforma.
- Acumulación de Convenios.
 - Extensión de la información del Convenio.
 - Incidir en la cuestión de contrataciones introduciendo cláusulas que garanticen a igual trabajo igual salario.
 - Reversión de las contrataciones a eventual e interino fijo.
 - Hacer hincapié en la reducción de jornada.
 - Iniciar asambleas a partir del día 9 de Enero para convocar las mesas a finales de Enero, principio de Febrero.
 - Colaboración de la Secretaría de la Mujer en la elaboración de plataformas.
 - Reforzar en la negociación colectiva la eliminación de horas extras.

Imagen 57. Acta de la Comisión Ejecutiva de la U.P. de CCOO de Toledo de enero de 1989.

Lo cierto es que, mejoradas o actualizadas, muchas de estas reivindicaciones permanecerían durante décadas en las plataformas para la negociación de convenios colectivos. Las propuestas de la Secretaría de la Mujer para las plataformas del año 1990, no distarían apenas de las presentadas los años anteriores, pero introducen cuestiones novedosas como la definición de discriminaciones directas e indirectas y la creación de Comisiones Paritarias para la Igualdad.



En la negociación colectiva no metíamos nada. ¿Cuándo empezamos a meter? Ya muy adelante, con la prevención de riesgos [...] Sí, porque en el sindicato sí estábamos dando la lata, ¿sabes? Sí, sí, sí (Inma Amor Jiménez)

Imagen 58. Reivindicaciones específicas de las mujeres para la Negociación Colectiva. 1990.

El Plan de Trabajo de la Secretaría de la Mujer, de 1992, incorporará también un apartado para definir las prioridades de la Secretaría en relación a la Negociación Colectiva.

La novedad este año es la incorporación de medidas de acción positiva en las plataformas y la introducción del concepto de transversalidad.

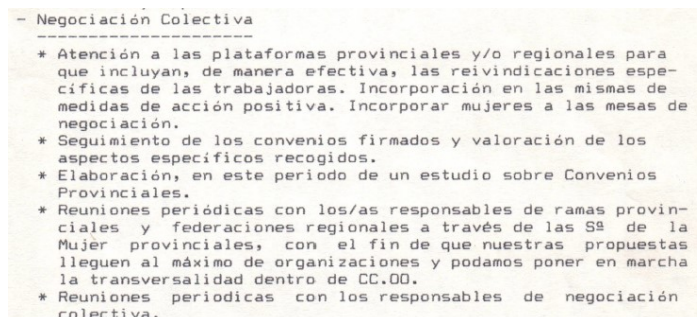


Imagen 59. Plan de Trabajo de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo. 1992.

La reunión de la Comisión Ejecutiva de la U.P. de CCOO de Toledo de 8 de enero de 1993, es también un monográfico para la preparación de la Negociación Colectiva a desarrollar ese mismo año. Se convocaba Ejecutiva Ampliada a la reunión para que pudieran acordarse los criterios con la participación de todas las personas de la organización implicadas en el proceso de negociación colectiva. En la reunión se presentaba un documento, elaborado por la Secretaría de la Mujer, con criterios para la negociación que se debatiría entre las personas asistentes.

ORDEN DEL DIA:

- 1º.- Negociación Colectiva 1.993.
- 2º.- Distribución de Responsables en la negociación.
- 3º.- Varios.

1º.- NEGOCIACION COLECTIVA 1.993

Desde el Documento "Criterios Básicos para la Negociación Colectiva" - del Consejo Confederal y el aportado por la Secretaría de la Mujer, se realiza un - amplio debate, con intervención de la mayoría de los asistentes. Después del debate se acuerda.

Imagen 60. Acta de la Comisión Ejecutiva de la U.P. de CCOO de Toledo de enero de 1993.

Como se ha señalado con anterioridad, en junio de 1993 se celebra la I Conferencia: Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres. En el documento debatido en la Conferencia se volvía a insistir en la necesaria participación de las mujeres en la elaboración de las plataformas reivindicativas y convenios colectivos como una vía para garantizar la inclusión de sus propuestas. En el análisis de la situación del documento se señalaba el *escaso interés que los compañeros del sindicato muestran por los temas de las discriminaciones en el trabajo, incluso aquellas que se refieren a la discriminación salarial por sexo*³⁹.

Sí, pero lo que pasa es que tampoco se hablaba del tema de la conciliación en los convenios. No. [...] en esa época, el tema de la conciliación y esas cosas no (Hortensia Arellano Santos)

Asimismo, se planteaba en el documento para el debate que, en muchas ocasiones, las únicas reivindicaciones que se recogían en las plataformas y convenios, diferenciadas por sexo, eran aquellas referidas a la protección del embarazo y la maternidad, es decir *aquellas que refuerzan su rol femenino*⁴⁰.

- Derecho a cambio de puesto de trabajo para la mujer trabajadora en caso de embarazo o durante la lactancia cuando las condiciones de trabajo puedan afectar condiciones laborales y su reincorporación al puesto anterior tras la escedencia de por maternidad, con garantías de hasta 3 años.
- No consideración de absentismo el tiempo utilizado para la asistencia médica durante el periodo de embarazo, y post-parto, así como el utilizado para el cuidado del hijo.

Imagen 61. Proyecto de Plataformas Generales. Sindicato Provincial de Construcción-Madera. U.P. de CCOO de Toledo. S/f.

³⁹ 1ª Conferencia "Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres".

⁴⁰ Ibidem.

Todavía en el año 1997, se continúa reivindicando la participación de mujeres en las mesas de negociación. En la Hoja Sindical de febrero de 1997 se publica el artículo NEGOCIAR PARA LA IGUALDAD, en el que se incluye entre las principales estrategias la puesta en marcha de *medidas que estimulen y faciliten la incorporación de las mujeres a la actividad sindical, promoviendo su presencia en las mesas negociadoras de los convenios*⁴¹.

Las resistencias para la inclusión de medidas de igualdad en los convenios colectivos, eran aún mayores entre la parte empresarial. Cuando finalmente las reivindicaciones de la Secretaría de la Mujer llegaban a las mesas de negociación, se encontraban con la negativa de la patronal a su consideración.

Claro porque tú podías convencer al compañero que iba a negociar el convenio del sector [...] pero luego se sentaban en la mesa de negociación y la otra parte, que eran los empresarios decían: ¿qué?, ¿cómo?.. No, no. [...]Entonces todas estas otras peticiones costaban un poco más. Sobre todo costó muchísimo meter las cláusulas con el tema del acoso sexual en el trabajo y eso les costó a los empresarios (Mariví Condado Ripoll)

En la Hoja Sindical de marzo de 1997 se publicaba un artículo de la Secretaría de la Mujer, bajo el título *En las mesas de negociación casi nunca se habla del colectivo de mujeres*, que denunciaba esta situación.

En 1998, por primera vez en los documentos encontrados, se afirma que *se empieza a hablar en la negociación colectiva de la igualdad de oportunidades* y las líneas de actuación presentadas incorporan novedades importantes. El desarrollo legislativo y el trabajo realizado en años anteriores había mejorado el contenido de los convenios colectivos en materia de igualdad y, por tanto, las reivindicaciones tenían una forma y contenidos diferentes.



Imagen 62. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Febrero de 1997.

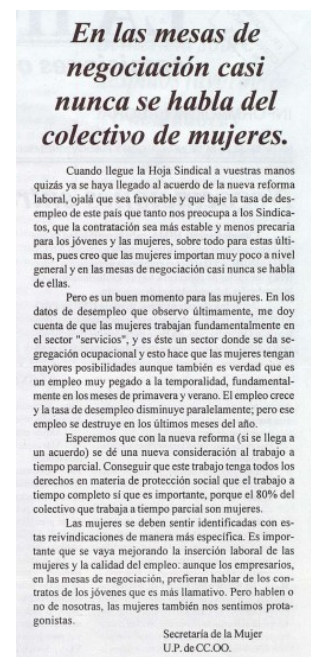


Imagen 63. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Marzo de 1997

⁴¹ La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Febrero de 1997.

El tema sexista, el lenguaje, (el convenio del textil) fue uno de los primeros convenios que se empezó a tratar el tema del lenguaje (Puri Fernández Sánchez)

Se incorporan medidas para combatir la segregación y la promoción, para favorecer la distribución del tiempo de trabajo, la aplicación de la perspectiva de género en relación a la salud laboral, el uso del lenguaje no sexista o la inclusión de especialistas de igualdad en los organismos extrajudiciales de resolución de conflictos.

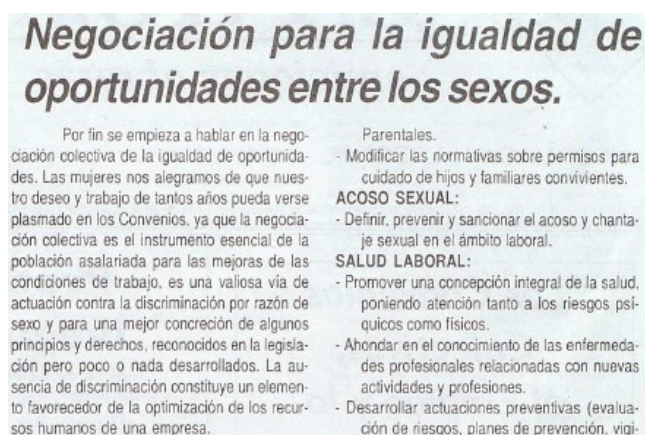


Imagen 64. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Enero de 1998

Sí, pero lo que pasa es que tampoco se hablaba del tema de la conciliación en los convenios. No. [...] en esa época, el tema de la conciliación y esas cosas no (Hortensia Arellano Santos)

2.5.4. Empleo

Desde 1978, Comisiones Obreras mantiene una posición firme y decidida en la defensa del empleo, realizando diagnósticos y abordando propuestas, especialmente en relación a la situación de las mujeres en el mercado laboral. En el *Programa de Acción del 1º Congreso Confederal* (1978) se demandaba la inclusión en la Constitución Española del derecho al trabajo sin discriminación por razón de sexo. Cuestión que sería incluida en el artículo 14.

Por tanto, la Constitución del Estado español debe reconocer, como derecho inalienable de todos los ciudadanos, el derecho al trabajo e condiciones de respeto máximo a la condición de trabajador, de no discriminación en razón de sexo, edad, nacionalidad, ideología o afiliación sindical, y el derecho a un salario digno y suficiente en función del trabajo de cada uno.

Imagen 65. Programa de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 1º Congreso Confederal. 1978.

En 1978 la tasa de actividad femenina no alcanzaba el 29% y de estas un enorme porcentaje estaban en situación de desempleo. Según el Instituto Nacional de Estadística, trabajaban ese año alrededor de cuatro millones de mujeres (un 21% de las activas). Las mujeres que accedían al empleo eran mayoritariamente jóvenes y solteras. Aún en ese año, y pese a que desde 1961 se permitía a las mujeres casadas seguir trabajando, era habitual encontrar indemnizaciones disuasorias para forzar su salida del mercado de trabajo.

Sí, la dote, daban una dote a la mujer, pero claro, es que la gente se iba, cogía la dote y se iba. Cuando yo estuve se salieron muchísimas mujeres al casarse, muchas, muchas, muchas (Teresa Romero Medina)

Las indemnizaciones, tras la reforma de 1961, pasaron a denominarse *plus familiar*, una ayuda económica que, si la mujer se quedaba trabajando, el marido no cobraba. Las mujeres casadas, mediante una *estrategia maximizadora de los ingresos*⁴² familiares, se volverían a sus hogares o al empleo sumergido.

En 1978, en un contexto de crisis económica y aumento del paro, el Informe presentado en el 1º Congreso Confederal alertaba sobre el *efecto expulsión*⁴³ de las mujeres del empleo que se estaba produciendo. Se generalizaba el discurso de que el empleo femenino, con un peso casi insignificante, era el causante del aumento del paro masculino. De hecho, se generalizaba un discurso, enmascarado de solidaridad, pidiendo que las mujeres abandonaran su puesto de trabajo y que esto solucionaría el paro masculino. En julio de 1978 se publica un artículo en el Boletín de la Unión Provincial de CCOO de Toledo, combatiendo esta argumentación que, incluso algunos compañeros mantenían.



Imagen 66. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Julio de 1978.

El empleo femenino se concentraba en algunos sectores como el sector servicios, el textil o la industria alimentaria. Sectores y ocupaciones caracterizados por la enorme precariedad, la baja cualificación y muy bajos salarios. Aún en la época existían sectores y ocupaciones vetados para las mujeres.

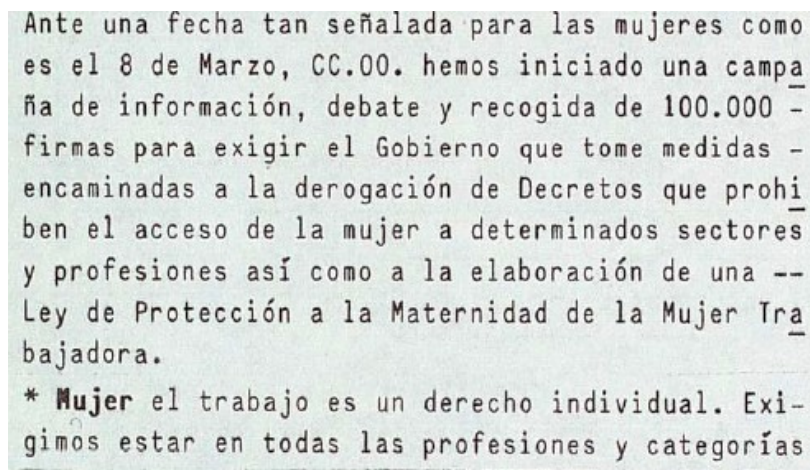


Imagen 67. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Marzo de 1987.

⁴² Babiano, J. (Coord.) *Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo*. Ed. Los Libros de la Catarata. 2007.

⁴³ Informe General. 1º Congreso Confederal de Comisiones Obreras. 1978.

En los siguientes años, la demanda por parte de la Secretaría de la Mujer por aumentar la participación de las mujeres en el empleo y la derogación de la normativa que ponía trabas al empleo en igualdad de condiciones, fue una constante.

Los comienzos de la década de los ochenta estuvieron marcados por la fuerte crisis económica internacional que incidiría en España de manera especial debido a las características de nuestro sistema productivo y aumentaría considerablemente el desempleo y la inflación. Las consecuencias de la crisis internacional y las reformas aprobadas en estos años (Estatuto de los Trabajadores y Ley de Empleo de 1980) tendrían un importante impacto de género.

En 1984, con la aprobación de los Planes de Reconversión, se planteaba nuevamente el *efecto expulsión* de las mujeres del empleo. En el Programa de Acción del 3º Congreso Confederal (1984) se volvía a hablar de la proliferación de determinadas actitudes por parte de los trabajadores que presionaban, entre otros colectivos, a las mujeres a abandonar sus puestos de trabajo como vía para mantener sus empleos.

Es importante, asimismo, evitar que se den actitudes corporativas dentro de los trabajadores, que empujan a unos sectores de ellos contra otros, como sucede con frecuencia, ejerciendo presiones sobre trabajadores próximos a la edad de jubilación, solteros, mujeres casadas, etc., para que sean ellos los que por una u otra vía abandonen primero la empresa.

Imagen 68. Programa de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 3º Congreso Confederal. 1984

En 1987, las mujeres ocupaban el 29% de los empleos aun representando el 52% de la población. Comisiones Obreras comienza a diseñar políticas específicas de empleo para mujeres y a realizar análisis más detallados de la situación de éstas con respecto al empleo. El Programa de Acción del 4º Congreso Confederal (1987) incluirá un apartado completo a analizar la *Situación Laboral de la mujer en nuestro país*, en el que se señalarán los importantes diferenciales en los indicadores de empleo de las mujeres con respecto a los hombres y en relación a los países europeos y de la incidencia de la crisis económica en el empleo femenino.

2.5.2.1. Situación laboral de la mujer en nuestro país.

Aunque es una situación bastante bien conocida en líneas generales, merece la pena dar unos breves trazos de la misma.

La tasa de actividad femenina es en nuestro país del 28%, sensiblemente más baja que en la mayoría de los países europeos (35%), y el porcentaje de paro es del orden de 6 puntos más elevado que el masculino (26% paro femenino, 20% paro masculino).

La crisis económica ha tenido una influencia brutal sobre la actividad económica de las mujeres. Si exceptuamos el sector público—motor fundamental de creación de empleo femenino en el mercado central de trabajo—la disminución de la actividad femenina ha sido de un 13,4% frente a un 10,3% en los varones desde 1.974 hasta ahora.

La destrucción fortísima de empleo en los tres sectores industriales que concentran la mayoría de mano de obra femenina —textil, alimentación, piel y calzado— ha sido la vía de trasvasa de numerosas mujeres a los talleres clandestinos y al trabajo a domicilio.

Imagen 69. Programa de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 4º Congreso Confederal. 1987.

En 1988, en la provincia de Toledo, las mujeres representaban el 26,2% del total de la población activa y el paro femenino alcanzaba el 28,8%. Además, el empleo femenino continuaba concentrándose en sectores especialmente precarizados, de baja cualificación y salarios bajos, o en sectores públicos donde el acceso al empleo estaba basado en principios de igualdad.

<u>Poblacion activa</u> (ocupada y parada): 163.300			
- Hombres: 120.700			
- Mujeres: 42.700			
<u>Poblacion inactiva</u> (jubilados, amas de casa, estudiantes, incapacitados):			
207.000 de las que el 51,6% son mujeres (amas de casa)			
<u>Paro provincial:</u>			
	-25	25-55	+55
14,9%(hombres)17.985	5,2	7,4	2,2
28,8%(mujeres)12.310	15,8	12,39	0,6
- Incorporación tardía de mujeres al mundo del trabajo(primer empleo)			
- Dificultades de contratación: embarazos, cuidado de niños, etc.			
- Crisis economica: crece la conciencia de las mujeres para intentar trabajar y no hay puestos de trabajo para nadie (hombres y mujeres).			
<u>Sectores mas importantes con trabajadoras:</u>			
- Administracion			
- Sanidad			
- Enseñanza			
- Piel y Calzado			
- Textil			
- Alimentacion			
- Comercio			
- Limpieza			
- Servicio domestico (no hay datos, existe la Ley pero nadie se acoge)			

Imagen 70. Documento Datos a 8/3/88 de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo. Marzo de 1988.

Ese mismo año, la Secretaría de la Mujer publicaba un resumen de la carta dirigida al Presidente del Gobierno denunciando la *marginalidad* de los trabajos de las mujeres y el alto desempleo de las mismas. Además, se incorporaban nuevas propuestas de la Secretaría de la Mujer para su solución como la formación o el establecimiento de porcentajes (cuotas) en el empleo público.

El manifiesto del 8 de marzo de 1989 de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo, volvería a poner sobre la mesa la cuestión del empleo y alertaría, además, de las peores condiciones del empleo de las mujeres en la provincia de Toledo.

En nuestra provincia además de darse las condiciones anteriormente expuestas, la situación se agrava dado que, si bien existe una tímida demanda de las mujeres por incorporarse al mercado de trabajo, la tasa de actividad femenina es del 26,2% muy inferior a la media nacional (32%), y el paro femenino es del 48% del total del paro registrado por el INEM a Diciembre del 88.

Imagen 72. Manifiesto de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo. Marzo de 1989.

MUJER

CARTA AL PRESIDENTE DEL GOBIERNO DE LA SECRETARIA DE LA MUJER DE CC.OO. DE TOLEDO.

El pasado 11 de Abril la Secretaria de la Mujer hacia llegar a Felipe Gonzalez la preocupación por la marginalización que el colectivo de las mujeres sufrimos en general, denunciando ante el ejecutivo el fuerte carácter marginal de los trabajos realizados por las mujeres, así como la fuerte cifra de paro femenino que en estos momentos se situa en el 27,7%.

El linea con todo ello la Secretaria de la Mujer de CC.OO. de Toledo exigimos:

- * Derecho individual a un puesto de trabajo.
- * Incremento de la cobertura al desempleo.
- * Programas especificos de contratación y formación.
- * Elaboración de una Ley de maternidad, que haga compatible la responsabilidad familiar y el puesto de trabajo.
- * Establecimiento de porcentajes de mujeres en las plantillas de la Administración, así como en las empresas del Estado.

Imagen 71. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Abril de 1988.

La principal reivindicación ese año sería el derecho al empleo de todas las mujeres y se denunciaría la inestabilidad del empleo femenino.

Aún este año, más de una década después de la aprobación de la Constitución Española y su artículo 14, desde la Secretaría de la Mujer, se seguía reivindicando la derogación de la normativa que prohibía a las mujeres el acceso a determinados trabajos y ocupaciones. Esta

demanda formaría parte igualmente del Manifiesto conjunto de UGT y CCOO para el 1º de Mayo de 1989.

– La urgente derogación de la normativa sobre trabajos prohibidos para eliminar las trabas para el acceso de las mujeres a todos los trabajos y categorías.

Imagen 73. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Abril de 1989.

En la década de los noventa, la situación de las mujeres comenzaba a cambiar, al menos en las cifras de actividad y ocupación. En 1992, la tasa de actividad femenina se situaba en el 34% aunque el empleo femenino seguía soportando mayor precariedad, mayor temporalidad y menores salarios.

En octubre de 1994, año de recesión económica y destrucción de empleo, desde la Secretaría de la Mujer se insistía en la idea de la mayor incorporación de las mujeres al empleo aunque se señalaba la mayor vulnerabilidad de estas ante la reforma laboral aprobada en mayo de ese mismo año. La precariedad e inestabilidad en la contratación, la segregación y la discriminación salarial situaba a las mujeres en un lugar de mayor impacto de las medidas de flexibilización de la jornada, parcialidad y movilidad introducidas con la reforma. Denunciaban desde la Secretaría de la Mujer que se verían avocadas, nuevamente, al abandono de sus puestos o a la economía sumergida.

Se ha producido en todo el estado un incremento de la tasa de actividad femenina (34%) que viene a indicar que la población femenina quiere incorporarse al mercado laboral, si bien esta incorporación se produce, en la mayoría de las ocasiones, hacia categorías descualificadas, soportando el 38% de los contratos temporales y recibiendo un 30% de salario menos que los hombres.

Imagen 74. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Marzo de 1992.

En los últimos años, la integración laboral de las mujeres se ha incrementado de forma progresiva, sin que esto haya supuesto un reparto entre hombres y mujeres de las tareas domésticas tradicionalmente adjudicadas a éstas, pero el logro de una plena e igualitaria participación, encuentra grandes obstáculos en un mercado afectado por una fuerte recesión económica y destrucción de empleo.

La reciente reforma laboral aprobada por el Gobierno, es un atentado a los derechos de trabajadoras y trabajadores, imponiendo normas que hagan posible una mano de obras más flexible, barata y desprotegida.

Las mujeres, por situarse en un mercado secundario caracterizado por una mayor precariedad en la contratación, categorías profesionales más bajas y discriminación salarial, serán más vulnerables a determinadas medidas de la reforma: ampliación de jornada, movilidad geográfica, contratos a tiempo parcial, etc... lo que ejercerá una fuerte presión para el abandono del puesto de trabajo o su traslado a la economía sumergida.

Continuar avanzando en la igualdad de oportunidades y no retroceder en los logros conseguidos, hace necesaria la PARTICIPACION SINDICAL DE LAS MUJERES.

¡MUJER AFILIATE Y PARTICIPA!

AFILIATE:

- *Para defender tus derechos.
- *Para disponer de asesoramiento sindical y jurídico.
- *Para hacer valer tus opiniones y alternativas.
- *Para abordar los problemas que existen en tu entorno laboral.
- *Para que la igualdad de oportunidades de las mujeres se haga realidad.

PARTICIPA:

- * Para que se corresponda el número de mujeres en el Sindicato con su presencia en el mundo laboral.
- * Para conseguir una política sindical que no olvide a las mujeres.
- * Para aumentar la presencia de las mujeres en las mesas de

Imagen 75. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Octubre de 1994.

En 1995, las mujeres aún representaban un 28,07% del total de personas ocupadas en la provincia de Toledo. Más de la mitad de las personas en desempleo en la provincia eran mujeres. Así, la Secretaría de la Mujer de la U.P. de Toledo auguraba un *largo camino hacia la igualdad*.

Las tasas de actividad y paro en nuestra provincia es en estos momentos las siguientes:

DATOS DE OCUPACION Y PARO - PROVINCIA DE TOLEDO

	Mujeres	Hombres	Total
Personas ocupadas	39.700	102.000	141.700
Personas paradas	14.155	13.319	27.474

de donde se deduce el largo camino hacia la igualdad.

Imagen 76. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Febrero de 1995.

En línea con lo anterior, el Programa de Acción del 6º Congreso Confederal abordará ampliamente la situación de las mujeres en el empleo destacando que *sufren más todas las lacras: el paro, el subempleo y la marginación*⁴⁴ lo que no impedía el continuo aumento de la tasa de actividad femenina. Se denunciaba la fuerte precarización del empleo femenino y la feminización del contrato de trabajo a tiempo parcial.

La subida de la tasa de actividad femenina ha ido pareja con el aumento del desempleo y con una mayor cantidad de trabajo precario, realizado fundamentalmente por mujeres; especial atención merece el trabajo a tiempo parcial, contrato mayoritariamente feminizado como demuestra el hecho de que el 16% de las mujeres asalariadas lo sea con esta modalidad de contratación y tan sólo el 2,1% de los hombres.

Imagen 77. Programa de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 6º Congreso Confederal. 1996.

Las reivindicaciones en materia de empleo de la Secretaría de la Mujer, a partir de mediados de los noventa, se centrarían en la eliminación de discriminaciones, la demanda de empleo de calidad y la participación de las mujeres en todos los sectores y todas las ocupaciones. Durante años, y desde la toma de conciencia de la importancia cuantitativa que el trabajo a tiempo parcial para las mujeres tenía, se reclamarían medidas de protección social de las personas contratadas a tiempo parcial y a situar como causa de la precarización y segmentación del mercado de trabajo la falta de corresponsabilidad en el trabajo doméstico y familiar. Estas dos cuestiones serían centrales en los documentos congresuales posteriores, manifiestos para el 8 de marzo, publicaciones y planes de trabajo.

2.5.5. Conciliación

La relación de las mujeres con el espacio de lo privado, lo doméstico y familiar, ha marcado la relación de estas con el empleo. Una situación que ha sido abordada desde la organización sindical desde diferentes, aunque relacionados, puntos de vista: desde el análisis y demandas de cambios en el ámbito familiar, desde el ámbito de la negociación colectiva y la demanda de cambios legislativos en el ámbito de las relaciones laborales, e incluso, desde la óptica interna reclamando cambios en las relaciones entre mujeres y hombres en el espacio sindical.

Por otra parte también está claro que hay dificultades para que la mujer tome conciencia de que en el trabajo fuera del hogar encontrará el principio de su liberación. Estas dificultades serían: 1º la discriminación en el trabajo y 2º la doble jornada que representa el hogar y el trabajo fuera de él.

Imagen 78. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Marzo de 1980

Los documentos congresuales desde el año 1978 han incorporado, entre sus reivindicaciones sociopolíticas, la necesidad de avanzar hacia la plena igualdad modificando el papel de hombres y mujeres también en el ámbito de las relaciones familiares. Se entendía que el papel

⁴⁴ Programa de Acción. 6º Congreso Confederal de Comisiones Obreras. 1996.

principal que las mujeres asumían en el ámbito doméstico y del cuidado era un factor de discriminación en las empresas.

Se demandaban también mejoras en los derechos laborales relacionados con las necesidades de conciliación. Así, se reclamaban garantías para la baja por maternidad, derechos de reducción de jornada por cuidado o establecimiento de permisos retribuidos.

3. RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

- Reingreso automático tras la excedencia por maternidad/paternidad. Este debe producirse en un puesto de igual o similar categoría que el anterior al permiso.
- Cupos de horas al año para el cuidado de hijos pequeños o enfermos, indistintamente para el padre o la madre. No consideración de absentismo de este tiempo.
- Cambio del concepto de lactancia por el de cuidado del hijo en el primer año de vida. Una hora retribuida de reducción de jornada, tomada indistintamente al principio o al final de la misma, tanto por el padre como por la madre.
- Consideración de la maternidad como función social. Exigencia de prohibición del despido durante el período de embarazo.

Imagen 79. Programa de Empleo y Negociación Colectiva. 1983.

En el año 1987 las principales reivindicaciones de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo se centraban en esta cuestión. Se partía para el análisis de la existencia de una ideología patriarcal que relegaba a las mujeres a la esfera doméstica.

Las razones hay que buscarlas en la pervivencia de una ideología que asigna a las mujeres, como responsabilidad principal, las tareas domésticas y considera que el trabajo asalariado es una cuestión secundaria para ellas.

Imagen 80. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Marzo de 1987.

Se planteaban demandas en distintos ámbitos para favorecer un reparto equilibrado de las tareas familiares. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo de junio de 1987 publicaba una serie de reivindicaciones en esta materia en el ámbito social, laboral, sindical y legislativo. Se instaba, además, a la aprobación de un Directiva Marco en el ámbito europeo para la creación de infraestructuras y servicios de cuidado.

La demanda de servicios públicos para el cuidado y otros servicios colectivos ha sido también constante en la organización. Ya, en el Programa de Acción del 1º Congreso Confederal, se incorporaba un capítulo denominado *Reivindicaciones Sociales en la ciudad y el campo con participación democrática en su gestión*⁴⁵ que instaba a la instalación de guarderías compatibles con los horarios de trabajo y a la creación de servicios colectivos para las tareas del hogar.

MUJER
COMPARTE TU RESPONSABILIDAD. ¡¡NO TE LO PIERDAS!!

Las mujeres encuentran serios obstáculos en el reparto igualitario entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares que haga compatible la vida laboral y doméstica. Estos obstáculos son de todas y todas conocidos como por ejemplo el de la división sexual del trabajo, y como lo que queremos es avanzar en esto, paso a paso, contamos algunas de nuestras reivindicaciones para favorecer e incentivar el equilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares.

AMBITO SOCIAL

- Promover un cambio de actitudes sobre la práctica cotidiana del reparto de papeles y responsabilidades que tradicionalmente se han venido adjudicando en función del sexo.
- Ampliación y/o creación de servicios sociales que cubran las necesidades tanto de educación y cuidado de la infancia como de personas mayores o enfermas, asegurando horarios flexibles adaptados a la vida laboral y contemplando la diversidad en las situaciones familiares.
- Instar a la UE a que adopte una directiva comunitaria sobre permisos especiales para el cuidado y la atención de los otros.

AMBITO LABORAL Y SINDICAL

- Utilizar la negociación colectiva como vía útil para cambiar positivamente las relaciones socio-laborales, reivindicando aspectos no únicamente económicos sino extensivos a mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres.
- Divulgar los permisos parentales a fin de que sean disfrutados por la madre y

por el padre, incentivando particularmente el caso de aquellos permisos que pudiendo ser disfrutados indistintamente en la realidad son escasamente utilizados por los hombres.

DIFERENCIAS EXISTENTES POR SEXO EN EL USO DE TIEMPO

Un estudio sobre el uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España pone de manifiesto las diferencias existentes en la realización de diversas actividades a lo largo de un día promedio de la semana.

	MUJER	HOMBRE
HORAS DEDICADAS A:		
NECESIDADES ESSENCIALES	16.41	16.44
TRAB. PROFES. Y ACERDADO	4.87	2.25
TRAB. DOMEST. Y FAMILIAR	8.76	3.87
TIEMPO LIBRE	7.23	5.31

La Ley 3/1989 de 3 de marzo, sobre licencias, permisos, reducción de jornada y excedencias recoge:

- En el supuesto de parto se concede una licencia de diecisiete semanas y dieciocho si el parto es múltiple. Si la madre y el padre trabajan fuera de casa, el padre podrá disfrutar de las cuatro últimas semanas.
- En el supuesto de adopción, si el hijo/hija adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas y seis semanas si tuviera una edad comprendida entre nueve meses y cinco años.
- Existe un permiso diario de una hora por lactancia de un hijo/hija menor de nueve meses que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, que podrá ser disfrutada por la madre o el padre cuando ambos trabajen fuera de casa.
- Ley 34/1995 de 23 de marzo. Tanto el padre como la madre tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha del nacimiento de aquel. El período en que el trabajador/a esté en excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Esta normativa es extensible a los trabajadores de la función pública.

EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN SU ARTICULO 37 RECOGE:

- El derecho a la reducción de la jornada laboral, que puede ser solicitado por el padre o la madre para el cuidado de hijos e hijas menores de 6 años con una disminución proporcional al salario entre meses un tercio y un máximo de la mitad de la duración de dicha jornada.

RECOMENDACION DEL CONSEJO DE LA CEDE 1992 SOBRE LOS CUIDADOS DE LOS NIÑOS/NIÑAS

"Se insta a los Estados miembros a que fomenten y promuevan, con el debido respeto a la libertad individual,

media hora, que podrá ser disfrutada por la madre o el padre cuando ambos trabajen fuera de casa.

mayor participación por parte de los hombres en el cuidado y educación de los hijos/hijas para alcanzar una mayor igualdad en la distribución de las responsabilidades y facilitar el que las mujeres ejerzan un papel más eficaz en el mercado laboral"

ALGUNOS CONVENIOS COLECTIVOS ENTRE SUS CLAUSULAS RECOGEN PERMISOS RETRIBUIDOS PARA:

- Asistencia a los ejercicios de preparación al parto.
- Acompañar a los hijos/hijas o padre al médico.
- Posibilidades de acogerse a una jornada con horario flexible para las personas que tengan a su cargo a menores o minusválidos.
- Suspensión del contrato de trabajo para atender asuntos propios y a familiares enfermos en fase terminal.

RESOLUCION DEL COMITE EJECUTIVO DE LA CES A PROPUUESTA DEL COMITE DE MUJERES DE LA CES

Se solicita una Directiva marco relativa a la creación de servicio e infraestructura en materia de acogida a la primera infancia y de los cuidados a las personas mayores.

Imagen 81. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Junio de 1987.

⁴⁵ Programa de Acción. 1º Congreso Confederal de Comisiones Obreras. 1978.

En julio de 1988, se iniciaba una recogida de firmas por parte de las trabajadoras de la empresa *Confecciones Mora*, solicitando al Ayuntamiento de la localidad la creación de una guardería infantil con jornada laboral y el discurso para el 8 de marzo de 1989 de la Secretaría de la Mujer de CCOO de Toledo incorporaba también esta demanda de servicios públicos.



Imagen 82. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Julio de 1988.

- Distribución efectiva de las responsabilidades familiares, para ello es urgente la mayor dotación presupuestaria para servicios sociales (no olvidemos que España se encuentra en el penúltimo lugar de los 12 países del CEE en este sentido).

Imagen 83. Discurso para el 8 de marzo de 1989 de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo. 1989.

La organización mantenía en su análisis que la conciliación de la vida familiar estaba siendo un factor discriminatorio para las mujeres y que impedía el acceso al empleo en condiciones de igualdad, el mantenimiento del puesto de trabajo y la promoción.

A partir de 1993, tras la I Conferencia: CCOO, un espacio sindical de hombres y mujeres, se incorpora al discurso de las Secretarías de la Mujer el término corresponsabilidad. Se planteaba, además de la necesidad de seguir incorporando servicios públicos como guarderías, comedores, cuidado de personas mayores..., la necesidad de compartir, en igualdad, las tareas en el ámbito privado.

El origen primordial de discriminación social y económica de las mujeres es la tradicional división del trabajo. Segregación sexual que hace de su participación socio-laboral una tarea subsidiaria y secundaria, además de convertirlas en trabajadoras de doble jornada al tener que compatibilizar el trabajo doméstico con el asalariado.

Imagen 85. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Marzo de 1994.

Por otra parte hay que señalar que la mayoría de las trabajadoras ven como a su actividad laboral en los centros de trabajo se añade su actividad adicional en el hogar. Las responsabilidades familiares (infancia, enfermos, ancianos/as) y las tareas domésticas siguen recayendo casi en exclusiva, en las mujeres.

Esta situación pone de manifiesto las dificultades que deben afrontar las mujeres para acceder, permanecer o promocionarse en un puesto de trabajo. No es de extrañar, pues, la enorme distancia que nos separa de la tasa de actividad masculina (66%) y de la media europea femenina (42%).

Imagen 84. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Marzo de 1992.

El manifiesto del 8 de marzo de 1994 incorporaba a las demandas en esta materia la necesidad de incluir y desarrollar, en los convenios colectivos, acciones positivas que corrigiesen la *situación de desventaja en el contexto socio-laboral de las mujeres*⁴⁶.

Con la aprobación, en 1999, de la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se incorporan algunas de las demandas labores y de seguridad social que Comisiones Obreras venía reclamando. Sin embargo, la organización puso en cuestión el sesgo de la misma al situar a las mujeres como protagonistas de estas políticas. Durante los años posteriores se denunciará la efectividad de las medidas incluidas en la Ley y se planteará la insuficiencia de la normativa al no perseguir el cambio cultural necesario para avanzar en corresponsabilidad.

Las demandas entonces serán la puesta en marcha de nuevas políticas de conciliación dirigidas a la creación de servicios e infraestructuras públicas y especialmente, a la reivindicación de la individualización de los derechos, especialmente la demanda de un permiso de paternidad.

Por último, en esta materia, se ha denunciado la manera en que la asunción casi exclusiva de las mujeres de las tareas de la esfera privada, suponía un problema para su incorporación al trabajo sindical y para el desarrollo de la actividad sindical, en las empresas y en la propia organización.

Los tiempos y formas de la propia organización sindical suponían un factor limitante para la participación en igualdad de las mujeres. Para los hombres el tiempo se definía de forma continua y, en función de esto, se planificaba la actividad sindical. Y no sólo el tiempo formal, sino que los tiempos se alargaban e incluso los espacios para la toma de decisiones salían fuera de los espacios sindicales.

Si yo hubiera tenido hijos no hubiera hecho ese tipo de vida ni podría haberlo hecho porque necesitas tiempo, necesitas dedicación y no podrías haber hecho la mitad de las cosas. O sea que en ese aspecto yo creo que los hijos en un momento determinado sí pueden limitar
(Charo Gallardo Moya)

Tú terminas de trabajar y tienes tu casa y tu familia, y recoger a uno y a otro y no sé qué. Los tíos terminan y se van al bar de abajo y siguen tutututú, tutututú... Con lo cual los tiempos son totalmente distintos. Y dicen “porque lo que hablamos...” Y tu ¿pero cuando se ha hablado eso que yo no estaba? Y claro, eso lo hablaron a las diez de la noche... (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

⁴⁶ Manifiesto de la Secretaría de Mujer Confederal para el 8 de marzo de 1994.

2.5.3. Otras reivindicaciones

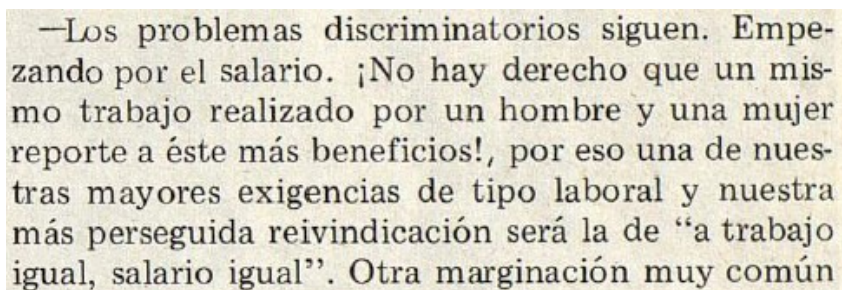
Discriminación salarial

La discriminación salarial ha sido un asunto primordial en las agendas sindicales. Desde el análisis y la denuncia pública de las diferencias salariales, la inclusión de medidas para su eliminación en la negociación colectiva y la reivindicación de medidas legislativas para su erradicación.

En abril de 1978, se celebraba en Toledo un acto bajo el lema *La mujer en CC.OO.* en el que se definía la agenda de las sindicalistas.

Entre otras cuestiones se asumía, por parte de la Secretaría de la Mujer, que una de las principales reivindicaciones sería a *trabajo igual, salario igual*.

Llega un momento que lo denuncio. Denuncio que me están pagando mal, que me pagaran como al sastre porque yo cortaba pijamas y cortaba de todo. Y lo llegué a conseguir, aunque me hicieron un poco la puñeta pero gracias a eso me jubilé y estoy cobrando 2.000. Si no estaría cobrando 1.300 o 1.400 (Quica López-Rey Moraleda)



—Los problemas discriminatorios siguen. Empezando por el salario. ¡No hay derecho que un mismo trabajo realizado por un hombre y una mujer reporte a éste más beneficios!, por eso una de nuestras mayores exigencias de tipo laboral y nuestra más perseguida reivindicación será la de “a trabajo igual, salario igual”. Otra marginación muy común

Imagen 86. Boletín de la Unión Provincial de CC.OO. de Toledo. Mayo de 1978.

Esta reivindicación será fundamental en la Negociación Colectiva y desde el 2º Congreso Confederado de CC.OO. (1981) formará parte de los apartados en esta materia en los distintos Programas de Acción aprobados. Se establecía como objetivo prioritario la eliminación de la discriminación salarial, tanto la directa, prohibida legalmente, como la indirecta producida por la diferente valoración económica de los puestos y categorías ocupados mayoritariamente por mujeres.

La inclusión de estas cuestiones en los documentos congresuales y en las plataformas para la Negociación Colectiva se producían gracias a la insistencia y constancia de las sindicalistas y contaban con bastantes resistencias también entre sus propios compañeros.

¿Tú sabes lo que yo he tenido que batallar con mis compañeros para decirles que el salario había discriminaciones clarísimas? No lo han llegado a entender. Y les decía ¿pero no os dais cuenta que el Jefe de Personal, subalterno, cobra mucho más que la Gobernanta? Decidme qué trabajos hace el Jefe de Personal Subalterno y la Gobernanta. Y son del mismo valor, similares... es más, la Gobernanta hace más. Y sin embargo, tiene una diferencia salarial, no sé, pues de 200 euros al mes (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

A partir de 1993, tras la celebración de la 1ª Conferencia: Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres, se incorporan a las propuestas para la Negociación Colectiva dos asuntos fundamentales: la inclusión de sistemas de valoración de puestos con criterios objetivos y medibles que culminarán su desarrollo con los Planes de Igualdad en las empresas y la puesta en marcha de acciones positivas para combatir la discriminación salarial. Sobre esto último, llegará incluso a proponerse la utilización de los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos para compensar la discriminación salarial.

El manifiesto para el 8 de marzo de 1996 bajo el lema *Avanzar en igualdad. La acción positiva, un instrumento para la igualdad de oportunidades*, incluirá una propuesta de acordar *incrementos adicionales para mejorar las retribuciones de los salarios más bajos*⁴⁷.

La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo de julio de 1997 incorporaba un artículo en el que ponía cifras a la brecha salarial. Citando un informe del Ministerio de Asuntos Sociales, señalaba que el 81% de las trabajadoras estaban discriminadas salarialmente.

El objetivo que el sindicato adquiere en el 7º Congreso Confederado (2000) es el de intervenir, mediante la negociación colectiva, de todos los elementos que componen las retribuciones de trabajadores y trabajadoras como vía para eliminar la discriminación salarial de género y se plantea que la eliminación de las discriminaciones salariales por razón de sexo estará entre sus propuestas para la negociación con las organizaciones empresariales y con el gobierno. Ese mismo año y bajo el lema *Igualdad Retributiva Ahora* se celebrará el 8 de marzo en Toledo.

...en el convenio de Mataderos de Aves hay una categoría que era ayudante, eran los hombres y la otra era auxiliar de zona, éramos todas mujeres. [...] Y luego los hombres cobraban un incentivo porque eran hombres y montamos un conflicto colectivo (Hortensia Arellano Santos)

RETAZOS DE VERANO

DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Un 81 por ciento de las trabajadoras están discriminadas salarialmente por su condición de mujeres, según un informe del Ministerio de Asuntos Sociales. En los dos extremos de la escala una Directora cobra el 80,7 por ciento del sueldo que habría cobrado un hombre en su mismo puesto. Y una trabajadora no cualificada recibe un 91,7 por ciento menos del salario de un hombre.

		TOTAL EMEP	MEJORES DE 25 AÑOS	PEORES DE 25 AÑOS
TOTAL SECTORES	AMBOS SEXOS	24.853	5.868	18.985
	HOMBRES	11.168	2.381	8.787
	MUJERES	13.685	3.487	10.198
AGRICULTURA	AMBOS SEXOS	742	139	603
	HOMBRES	523	88	435
	MUJERES	219	51	168
INDUSTRIA	AMBOS SEXOS	7.407	1.475	5.932
	HOMBRES	2.623	510	2.113
	MUJERES	4.784	965	3.819
CONSTRUCCIÓN	AMBOS SEXOS	4.508	604	3.904
	HOMBRES	3.795	593	3.316
	MUJERES	713	125	588
SERVICIOS	AMBOS SEXOS	8.054	1.449	6.605
	HOMBRES	3.211	593	2.618
	MUJERES	4.843	856	3.987
SIN EMPLEO ANTERIOR	AMBOS SEXOS	4.142	2.201	1.941
	HOMBRES	1.016	711	305
	MUJERES	3.126	1.490	1.636

Al mismo tiempo, las mujeres ocupan mayoritariamente los empleos peor remunerados con un 57,1 por ciento frente a un 38,8 por ciento de los hombres empleados, por tanto, son receptoras de ingresos iguales o inferiores a las 50.000 pesetas.

Igualmente el paro juvenil es mucho más elevado entre las mujeres. El 47 por ciento de las desempleadas buscan su primer trabajo frente a un porcentaje del 27,9 por ciento entre los hombres. Para acabar de completar el cuadro el 38,7 por ciento del total de las mujeres ocupadas (algo más de 2.000.000) trabajan en condiciones irregulares sin estar dadas de alta en la Seguridad Social.

«¿Cuánto va del dicho al hecho? ¡Con los años que lleva inscrito el principio de igualdad en nuestra Constitución!

Los datos recogidos en nuestra provincia sobre el paro registrado por sectores durante el mes de mayo son los siguientes:

EDUCACIÓN Y LENGUAJE

La escuela mira desde una postura que pretende ser neutral, lo que hace es reforzar las diferencias entre los papeles que la sociedad atribuye al hombre y a la mujer... Las niñas han entrado en el colegio de los niños y han tenido que absorber el modelo de enseñanza preestablecido de caracteres básicamente masculinos y masculinizados. El lenguaje que se emplea en la clase, en los libros, en los cuentos es marcadamente masculino con algunas excepciones. La ciencia que se aprende es androcéntrica.

Imagen 87. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Julio de 1997.

8 de Marzo: Día Internacional de la Mujer Trabajadora.

IGUALDAD RETRIBUTIVA AHORA

Ya estamos en el 8 de Marzo del año 2000. Todas las años por estas mismas fechas sufrimos la situación sociolaboral de las mujeres en España y el igual que en Europa, la brecha salarial sigue siendo la brecha de la desigualdad. En este período, la tasa de actividad femenina ha registrado un extraordinario crecimiento, pasando del 20% en 1975, hasta casi el 50% en 1999.

Si embargo, a pesar del gran avance de las mujeres españolas en el ámbito de la actividad remunerada, las brechas salariales resultan todavía, en todo a diez países, respecto a la tasa de actividad masculina de las mujeres europeas en general.

La feminización del mercado de trabajo no ha venido acompañada por una eliminación del machismo del trabajo. Las profesiones femeninas continúan discriminadas, cuando no las profesiones masculinas. La conciliación de los empleos femeninos sigue siendo una de las características distintivas del mercado de trabajo.

El sector servicios concentra casi un 80% del total de mujeres empleadas, convirtiéndose así como el sector más feminizado de la actividad productiva. Una de las transformaciones más relevantes del mercado de trabajo en los últimos tiempos ha sido el crecimiento del empleo temporal, que con una incidencia de algo menor en las mujeres. Tampoco el 50% de trabajadoras temporales frente al 32% de los hombres.

En materia de empleo, también la situación de precariedad de las mujeres que se evidencia al analizar la incidencia de la contratación a tiempo parcial, muy superior frente a los hombres. Merece la pena destacar que "las responsabilidades familiares" representan una proporción muy pequeña de las causas atribuidas por las mujeres españolas a tiempo parcial para estar en esta situación, frente a otras como las "exigencias del tiempo de actividades domésticas" o el "no haber encontrado trabajo a tiempo completo o mejor de las de servicios instrumentales públicos de atención a las personas dependientes."

La diferencia retributiva es otro de los aspectos que evidencia la desigualdad existente entre los hombres y mujeres. La discriminación salarial en todos los sectores de actividad y en todos los rangos profesionales con un diferencial salarial de un 30% a favor de los hombres.

Y como no olvidar la diferencia que se puede apreciar: La Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral. Nosotros, las mujeres de CCOO, consideramos que aunque hay avances significativos en la Ley, una comunidad más igualitaria para conseguir una eficaz compatibilización de la vida familiar y laboral y la atención de las responsabilidades por parte de los hombres, respecto que se posibilita con la Ley, pero que no se cumple.

La doble jornada y tener hijos en la economía está absorbiendo la energía de los hombres y las mujeres.

Imágenes:

Se muestran que combatir hacia otro modelo de organización de trabajo y corresponsabilización del cuidado de la familia todos y todas.

Por todo esto y mucho más sigue estando aquí presente y ahora las mujeres luchamos de "Comunidad", entendiendo la lucha social por muchas modalidades desde hace décadas, en favor de la igualdad, la justicia, la paz, el desarrollo y la sostenibilidad y continuando por todas las mujeres que creemos en una posible IGUALDAD, AHORA.

SECRETARÍA DE LA MUJER DE CCOO. TOLEDO

ACTOS EN TOLEDO

Charla coloquio
6,30 de la tarde, Centro Cívico Polígono.
Intervendrá: María Jesús Vilches.

Verbena
8 de la tarde, en la Plaza Federico García Lorca Música y sándwich.

Imagen 88. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Febrero de 2000.

⁴⁷ Manifiesto para el 8 de marzo de 1996 de la Secretaría Confederada de la Mujer de CCOO. 1996.

Acoso sexual y violencia de género

El acoso sexual ha sido tratado, rechazado y combatido en Comisiones Obreras, especialmente por la Secretaría de la Mujer, de forma continuada desde tres puntos de vista. En primer lugar, su consideración y tratamiento como una forma más de violencia de género y una discriminación laboral, en segundo lugar desde su tratamiento en la negociación colectiva y, en tercer lugar, en la tratamiento legal y normativo del mismo.

Aquí hemos tenido en la Secretaría de la Mujer casos de mujeres con acoso. Con acoso. ¿Y qué hacías? Lo que podías, claro. Al final las chavalas cambiaban de trabajo (Mariví Condado Ripoll)

El manifiesto unitario (CC.OO. y UGT) para el 1º de mayo de 1989 incorporaba entre sus llamadas y demandas *el pleno respeto de la mujer en el lugar de trabajo* además de reclamar la promulgación de normas para impedir la violencia hacia las mujeres en el trabajo.

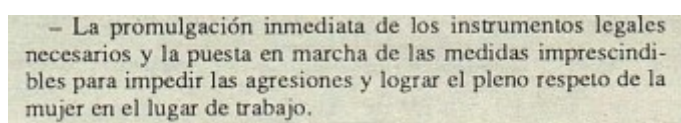


Imagen 89. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Abril de 1989.

En la I Conferencia: CCOO, un espacio sindical de hombres y mujeres celebrada en 1993 se definía el acoso sexual como un *obstáculo a la plena y libre integración de las mujeres en el mercado de trabajo y a su desarrollo profesional*⁴⁸. Es, posteriormente, cuando el acoso sexual aparece como una manifestación más de la violencia hacia las mujeres en los documentos de Comisiones Obreras y comienza a plantearse la necesidad de actuar, además, fuera del ámbito de las relaciones laborales para prevenir y sensibilizar frente a ésta forma de violencia sexista. También será objeto de reivindicaciones dentro del ámbito de la salud laboral en las empresas.

Que teníamos situaciones de esas, de acoso laboral o de los jefes, que en aquella época.... Tuvimos unas cuantas de esas, sí, sí. Pero era como que teníamos que tener mucho secretismo (Inma Amor Jiménez)

A comienzos de los años noventa, las demandas sindicales en esta materia se centrarán en reivindicar su tipificación como delito en el Código Penal y como infracción en el Estatuto de los Trabajadores.



Imagen 90. Manifiesto para el 8 de marzo de CCOO y UGT. 1992.

⁴⁸ 1ª Conferencia "Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres".

El Estatuto de los Trabajadores incorporará la tipificación del acoso sexual con la reforma de 1997, fruto de la trasposición de las Directivas Europeas, y a partir del año 1998 comenzarán a incluirse referencias a la violencia de género y a reclamar medidas contundentes para su eliminación y, en los años siguientes, la demanda de medidas y actuaciones políticas en todos los ámbitos para combatir la violencia de género será una constante hasta el año 2004, en el que se aprobará la *Ley 1/2004 de Medidas Integrales contra la Violencia de Género*.

En el año 1999, la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO publicaba la Guía Sindical: el acoso sexual en el trabajo y ponía en marcha una campaña de difusión para que llegase a todos los centros de trabajo. La Guía se presentaría a los medios de comunicación en Toledo, se realizarían sesiones formativas para su conocimiento y se distribuiría en los centros de trabajo.

La Guía de Acoso me la tuve que preparar y me costó mucho. Lo del Acoso Sexual lo presentamos Juan Arroyo, Mariví y yo. [...]. La presentamos a los medios de comunicación y yo era la que más tenía que hablar pero con un ataque de nervios (Quica López-Rey Moraleda)

En el año 2005, la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo publicará una nota para el 8 de marzo titulada *CCOO por la Igualdad y contra la Violencia de Género* en el que denunciará que el 18% de las trabajadoras se habían visto afectadas, en algún momento de su vida laboral, por situaciones de acoso sexual. Asimismo, recordará a las mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas.

... lo que pasa que eran temas que entonces ni se abordaban ... Ahora se está visualizando y se está conociendo y se sabe cómo afrontarlo, pero entonces no era así. Pero vamos, sabíamos, por ejemplo, yo sé de un caso que ocurrió en Fuensalida, en el calzado, que el tío la arrinconó contra la máquina (Puri Fernández Sánchez)

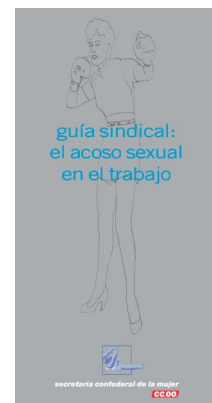


Imagen 91. Guía Sindical: el acoso sexual en el trabajo.

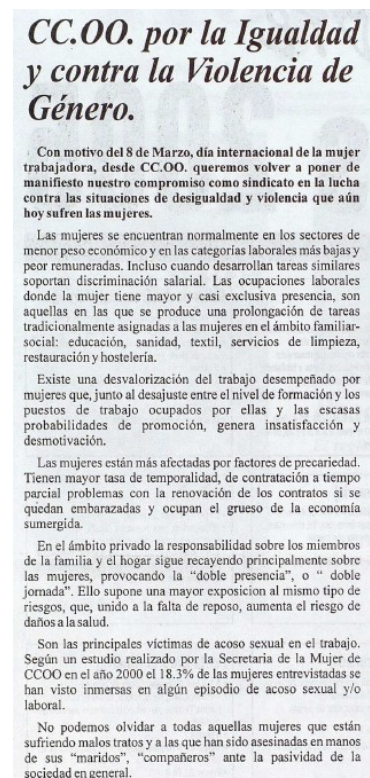


Imagen 92. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Febrero de 2005

Economía sumergida

En abril de 1986, la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, organizaba en Madrid las Jornadas sobre la Mujer y la Economía Sumergida para analizar esta realidad laboral que afectaba mayoritariamente a las mujeres y denunciar la precariedad de estas trabajadoras y la falta de cobertura sindical del sector. Desde ese momento, la organización entendió la necesidad de incorporar a su estrategia sindical esta cuestión y fue central, durante muchos años, en la agenda de las Secretarías de la Mujer.

En 1988 se hablaba de que cerca de 3 millones de personas se encontraban trabajando en la economía sumergida. La Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo presentaba un documento, de cara al 8 de marzo, analizando la situación en los sectores con más mujeres trabajadoras e incorporaba el trabajo en la economía sumergida denunciando las condiciones en el sector.

Problemas de los distintos sectores donde hay mujeres (a excepción del sector público (Adm., Sanidad, Enseñanza):

- Salarios mas bajos.
- Contrataciones temporales
- Baja cualificación profesional
- Economía sumergida - sobre todo Textil y Calzado. El Gobierno acaba de admitir que hay 3 millones en economía sumergida.

Problemas fundamentales del trabajo sumergido:

- Salarios ilegales
- No alta en la Seg. Social
- Condiciones de seguridad e higiene no controladas, en consecuencia pésimas.
- Menores de edad
- Ninguna relación laboral con la empresa contratante

Imagen 93. Documento Datos a 8/3/88 de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo. Marzo de 1988.

En el Encuentro de Delegadas que se celebraba en Albacete en 1989, tanto la ponencia como las aportaciones al documento, incluían una extensa lista de reivindicaciones para combatir la precarización en la economía sumergida.

En la provincia de Toledo, el mayor número de mujeres en la economía sumergida estaba trabajando en el sector del textil y el calzado, sectores con una importante implantación en el territorio. En el Plan de Trabajo de la Secretaría de la Mujer para el año 1990 se denunciaba la proliferación de talleres de confección y calzado ilegales en domicilios particulares y las condiciones tercermundistas en las que estas mujeres trabajaban.

APORTACIONES A LA PONENCIA PRESENTADA EN LOS 1^{er} ENCUENTROS DE DELEGADAS DE CASTILLA-LA MANCHA

1.- TRABAJO SUMERGIDO:

Nos parece interesante añadir algunas de las conclusiones de las Jornadas sobre "Mujer y Economía Sumergida".

- Luchar contra la precarización y las malas condiciones de trabajo en el mercado central, es imprescindible para frenar el crecimiento de la economía sumergida.
- En la lucha contra los cierres de empresa, reestructuraciones y los despidos voluntarios, oponernos especialmente a las presiones que se ejercen sobre la mujer.
- Denunciar las leyes con las que el Gobierno facilita la precarización de las condiciones de trabajo.
- Control de los comités de empresa para evitar la descentralización de la producción hacia la economía sumergida.
- Legalización de las empresas y talleres clandestinos.
- Combatir las ideas reaccionarias de la vuelta al hogar para las mujeres y mantener la exigencia de los necesarios servicios sociales colectivos.
- Dedicar especial atención a las trabajadoras del servicio doméstico para la defensa de sus derechos.
- Por la gran cantidad de mujeres que están en la economía sumergida haciendo trabajo a domicilio, es necesario hacer un esfuerzo para que se organicen en la defensa de sus derechos.

Iniciar un debate sobre la estrategia sindical a seguir, así como reflexionar sobre si la llevada hasta ahora ha sido acertada o no para afrontar este tema.

Imagen 94. Aportaciones a la ponencia presentada en los 1^{er} Encuentros de Delegadas de Castilla-La Mancha

Trabajo sumergido

Dado que nos estamos refiriendo a contrataciones no podemos olvidarnos de una modalidad sin cifras oficiales, pero de la que mucho se habla: la ausencia de contrato, ésto es el trabajo sumergido.

Este tipo de trabajo y por las condiciones que necesita para desarrollar se está básicamente dirigido a las mujeres.

En nuestra Región se constata que alrededor de las industrias del textil y piel-calzado han proliferado talleres ilegales en domicilios particulares, en los que una o varias mujeres realizan, por jornales de miseria, trabajos en máquinas que les son cedidas (o incluso compradas) por el empresario de - turno con el que no existe ningún tipo de relación laboral.

La consideración de salario subsidiario que se aporta a la economía familiar, impide que las mismas trabajadoras denuncien su propia situación, - aunque se sometan voluntariamente a jornadas de 16 horas repartidas entre la máquina y el trabajo doméstico y de que las condiciones medio-ambientales (luz, ventilación) y sanitarias (posturas forzadas, etc.) sean auténticamente tercermundistas.

Por otra parte el paro y la falta de formación profesional abocan a que las mujeres acudan al trabajo negro como único recurso para obtener un mal llamado salario.

Imagen 95. Plan de Trabajo de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO Toledo. 1990.

Impago de pensiones

En 1994 se ponía en marcha, desde la Secretaría de la Mujer de CCOO de Castilla-La Mancha y en colaboración con la Viceconsejería de la Mujer de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, un programa de Asesoramiento a mujeres que tenían dificultades en el cobro de su pensión en casos de separación matrimonial.

4º.- Por la Secretaría de la Mujer se informa de la puesta en marcha del Asesoramiento a mujeres con dificultades en el cobro de su pensión en caso de separación matrimonial.

Imagen 96. Acta de la Comisión Ejecutiva de la U.P. de CCOO de Toledo de octubre de 1994.

Del contenido del programa, que estaría funcionando durante muchos años, se informaba en la Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo de noviembre de 1994.

MUJER

TE APOYAMOS.

Asistencia jurídica gratuita en caso de pensión establecida por ley.

La Secretaría de la Mujer de la Unión Regional de CCOO, ha firmado un Convenio de colaboración con la Viceconsejería de la Mujer para iniciar, de manera gratuita, los procesos jurídicos por impago de pensiones alimenticias a mujeres separadas y/o divorciadas sin posibilidades económicas y que cuenten con sentencia firme de separación o divorcio.

Si bien el proyecto que presentamos tenía un ámbito de actuación regional, sólo nos ha concedido 2 millones de ptas. para actuaciones en Albacete y para el resto de la Región la Asociación de mujeres abogadas Themi.

En nuestro caso, la Asesoría jurídica de CCOO de Albacete se encargará de forma totalmente gratuita, de iniciar los procesos penales por impago de pensiones de todas las mujeres que se encuentren en esta dramática situación y que no dispongan de medios económicos.

Las delegaciones provinciales de Bienestar Social facilitarán a todas las mujeres que acudan información sobre el Convenio.

Es indudable que en nuestro país son miles las mujeres que se encuentran en situación de auténtica pobreza al no cumplir sus ex-cónyuges con la obligación del pago de la pensión. La dedicación exclusiva a sus familias las ha apartado del mundo del trabajo lo que ha provocado que su cualificación profesional sea muy deficiente y la posibilidad de reintegrarse al mismo sea prácticamente inexistente.

Este Convenio ayudará a paliar, en parte, la penuria y dificultades de algunas mujeres para sobrevivir, pero no podemos olvidar que muchas, aún sufriendo situaciones de violencia, no se atreven a dar el paso ante el panorama que se abre ante ellas.

Medidas como la creación de un fondo de pensiones ayudarían a paliar, al menos en su aspecto económico, estas situaciones sociales. Ya en su día la Secretaría de la Mujer apoyó la presentación en las Cortes Regionales por parte de Izquierda Unida de una proposición de ley para crear un fondo regional de pensiones, proposición que se aguarda flego a discutirse.

Desde la S. de la Mujer seguiremos, de cerca la evolución de este convenio y mantendremos en el tiempo del mismo así como la posibilidad de ampliar a toda la Región nuestra actuación desde las asesorías jurídicas de CCOO.

S. de la mujer U.P. de CCOO. TOLEDO

Te apoyamos.

Asistencia jurídica gratuita en caso de impago de pensión establecida por ley.

¿Sabes como?

Imagen 97. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Noviembre de 1994.

Empleadas de Hogar

Desde las Secretarías de la Mujer se ha prestado una gran atención a la situación de las trabajadoras en el empleo doméstico. En el Boletín de la Unión Provincial de mayo de 1978, **María José Agustín**, hablaba de la enorme precariedad que sufrían estas trabajadoras, sin alta en la Seguridad Social y las dificultades de realizar su trabajo en el ámbito privado.

raciones profesionales de éstas. En el sector del servicio doméstico—nos dice *María José Agustín*—los problemas adquieren mayor dimensión, como trabajadoras sin Seguridad Social; un solo día libre a la semana; los tratos de los “señoritos”; todo esto es algo con lo que tenemos que terminar.

En cuanto a vacaciones (de las internas) son las mismas que las de los señores pero mientras que ellos disfrutan, la muchacha trabaja para ellos (esas son sus vacaciones).

Por eso nuestras aspiraciones entre otras cosas van hacia el establecimiento de contratos de trabajo, inclusión en el régimen de la Seguridad Social y hacia una negociación de la ordenanza laboral del sector.

Imagen 98. Boletín Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Mayo de 1978.

Se reclamaba la adopción de medidas legislativas para la regulación del sector, estableciendo la obligatoriedad de la contratación y su alta en la Seguridad Social. En enero de 1986 entraba en vigor el RD 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

Unos meses antes de su entrada en vigor, desde la Secretaría de la Mujer se iniciaba una campaña informativa entre las trabajadoras y se ponía a su disposición asesoramiento gratuito para que exigieran la aplicación de los derechos contenidos en el Real Decreto.

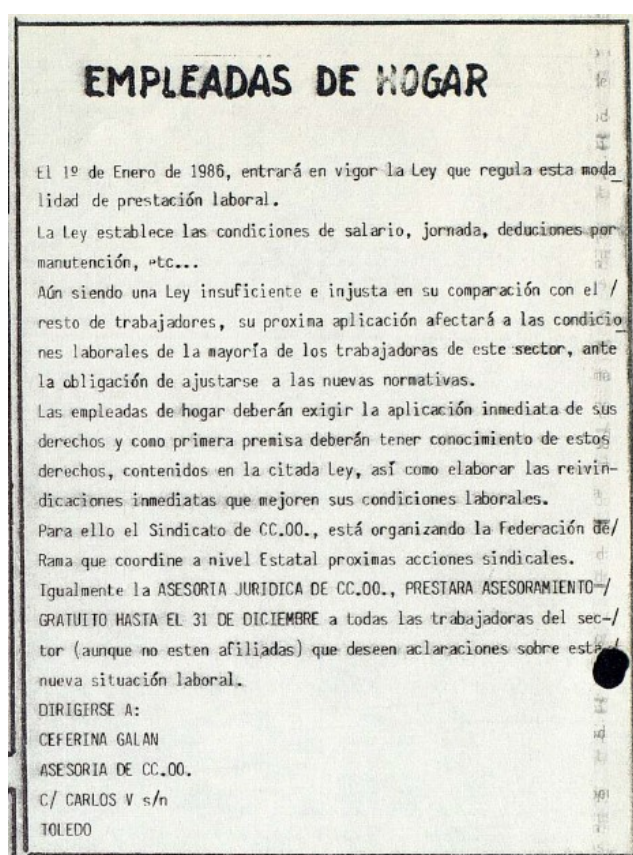


Imagen 99. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Octubre de 1985.

Aborto, planificación familiar y sexualidad

Como ya se ha mencionado en el [apartado 2.4.2](#) relativo al 8 de marzo de este informe, el aborto y los asuntos relacionados con la sexualidad y la planificación familiar, han sido una cuestión central en los primeros años de existencia de las Secretarías de la Mujer de CCOO. Estas demandas se incluían en el Programa de Acción del sindicato aprobado en el 1º Congreso Confederal de 1978⁴⁹.

Hasta la despenalización del aborto en 1985 y la aprobación de la Ley de plazos de 2010, las reivindicaciones estarían centradas en conseguir un marco legal para la interrupción voluntaria del embarazo. El Juicio de *las 11 de Basauri*, en 1982 tuvo un impacto social y político considerable. Las movilizaciones de colectivos feministas fueron históricas y consiguieron allanar el camino a la ley de despenalización del año 1985. Las sindicalistas de CCOO tuvieron un peso importante en estas movilizaciones.

Tras la despenalización del aborto, Comisiones Obreras continuó reivindicando la promulgación de una Ley de Plazos. Los manifiestos conjuntos de CCOO y UGT para el 8 de marzo de los años 1992 y 1993, incluirían esta demanda:

- Promulgación de una **Ley de Plazos en la I.V.E.** que acabe con la inseguridad de las mujeres y del personal sanitario.

Imagen 100. Manifiesto para el 8 de marzo de CCOO y UGT. 1992.

En esos años comienzan también a crearse los Centros de Orientación Familiar. En la provincia de Toledo, en 1993, se creaban dos centros, en Talavera de la Reina y en Toledo capital. Sin embargo, desde la organización sindical se denunciaban las condiciones precarias en las que estos centros habían sido creados y se ofrecía información y asesoramiento por parte de la Secretaría de la Mujer en relación a estas cuestiones para *paliar* aquellos servicios que desde los COF no podían atenderse.

**Cuando llegamos a Pamplona
estaba toda la ciudad
empapelada con no al aborto y
con fetos deformes. ¡Madre
mía!. Entonces ahí enfrente del
juzgado nos separaron
Estábamos nosotras y los del
Opus, y la policía en medio.
Volaban los huevos (Hortensia
Arellano Santos)**

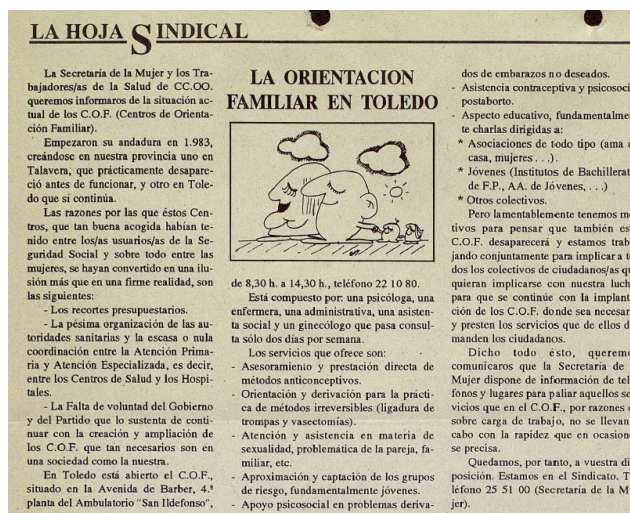


Imagen 101. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Septiembre de 1993.

⁴⁹ Programa de Acción. 1º Congreso Confederal de Comisiones Obreras. 1978.

Formación

Las Secretarías de la Mujer han dedicado también mucho esfuerzo a la formación desde dos puntos de vista, el de favorecer la formación de mujeres y el de introducir la formación en igualdad de género en todas las ofertas formativas.

La Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo organizaba anualmente un encuentro de mujeres, inicialmente Delegadas, de cara al 8 de marzo. Estos encuentros, concebidos como un espacio para la acción sindical, eran espacios para la formación en los distintos aspectos tratados por la Secretaría como puede verse en el [apartado 2.4.2](#) relativo al 8 de marzo de este informe.

Pero, además, se organizaban cursos formativos dirigidos a mujeres trabajadoras en relación a otros temas, desde la consideración de que la formación era el *camino más directo a la igualdad*. En el año 1993, la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo pone en marcha un curso de Reparto de Tareas Domésticas y un curso para asesores y asesoras de igualdad.

O cuando hicimos el curso de costura y reparto de las tareas. Con Oscar que nos habló de comida, bueno... Decía el Manchego: no me puedo creer que me llaman por teléfono para preguntarme. Vino la tele (Quica López-Rey Moraleda)

También se convocaban, a finales del años 1996, una serie de cursos organizados por la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo, para las afiliadas a CCOO. Se convocaban como respuesta a los talleres y cursos organizados por otros organismos que entendían perpetuaban los roles de género.

A TODAS LAS AFI- LIADAS.

La secretaria de la mujer va a poner en funcionamiento varios cursos de formación.

En la secretaria de la mujer de la Unión Provincial de CC.OO. pensamos que la formación debe estar destinada a la emancipación de la mujer sobre esta sociedad machista. No podemos por más tiempo permitir que se nos siga insultando con cursos de macramé, cestería, etc. que se destinan a nuestro colectivo desde diferentes organismos.

En la firme creencia de que la buena formación es uno de los caminos más directo hacia la igualdad, la secretaria de la mujer va a poner en funcionamiento los siguientes talleres:

- * Dinámica Oral y Escrita.
- * Igualdad de Oportunidades.
- * Taller de Lectura.
- * Taller de Autoestima.
- * Taller de Radio y Prensa.

Si estáis interesadas en participar con nosotras, debéis poneros en contacto con Quica en el tlfno. 25 51 00 lunes o miércoles, para formar los grupos y programar los días para impartirlos. La idea es que sea por la tarde, entre las 17 y 19 horas y empezáramos después de Reyes. Llamadnos rápido.

Imagen 102. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Noviembre de 1996.

Juguetes No sexistas

En 1993, desde la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo se ponía en marcha una campaña para combatir el sexismo en la educación de niñas y niños. Bajo el lema *Jugando empezamos a vivir* se planteaba la importancia del juego y los juguetes en el proceso de socialización

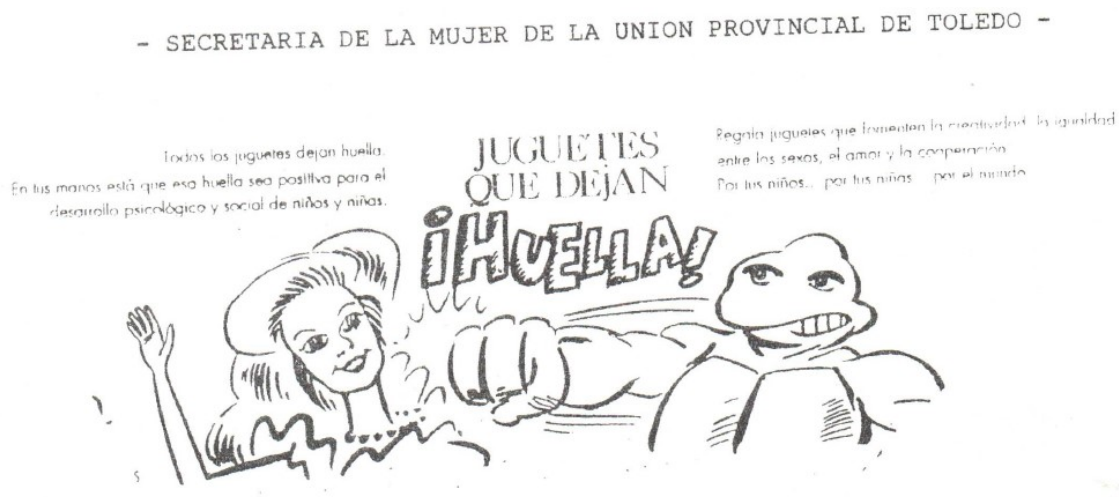


Imagen 103. Imagen del manifiesto Jugando Empezamos a Vivir. Diciembre de 1993.

En la Hoja Sindical de diciembre del mismo año, aprovechando la campaña navideña, se incluía un cuestionario para hacer el proceso de compra de juguetes de forma consciente.

Juguetes no bélicos ni sexistas: aprende a jugar, aprende a vivir.

SECRETARÍA DE LA MUJER.

Se acercan las navidades, las ilusiones, el consumo... las fechas convencionalmente asumidas para los regalos y, sobre todo, para los regalos de juguetes a niños y niñas.

Es buen momento para reflexionar sobre los juguetes que compramos, sobre los valores que con ellos fomentamos, porque nada es neutro, porque, por muy simple que pueda parecer una muñeca o un mecano, su trascendencia puede resultar decisiva.

Cuestionario para comprar juguetes.

Plantéate estas preguntas antes de comprar un juguete. Si respondes sí a la mayoría de ellas, el juguete es probablemente una buena compra:

1. ¿Este juguete es adecuado a la edad del niño/a?.
2. ¿Le interesa lo suficiente como para jugar con él una y otra vez? ¿por varios minutos o incluso por más de una hora?.
3. ¿Está bien construido? ¿durará mucho tiempo?.
4. ¿El niño/a utilizará su imaginación cuando juegue con él?.
5. ¿Se sentirá satisfecho al usar este juguete? ¿desafiará de forma adecuada sus habilidades?.
6. ¿Puede el juguete crecer con el niño/a? ¿Durante un año? ¿más tiempo?.
7. ¿Puede el niño/a usar el juguete de formas diferentes? ¿puede tener múltiples usos?.
8. ¿Ayudará al niño/a a jugar con otros niños y niñas de forma cooperativa y a buscar soluciones donde todos ganen en caso de conflicto?.
9. ¿Ayudará al niño/a a tener confianza en las otras personas, respetando sus diferencias étnicas, culturales y a valorar la naturaleza?.
10. ¿Ayudará al niño/a a no reproducir estereotipos sexistas?.

Imagen 104. La Hoja Sindical de la U.P. de CCOO de Toledo. Diciembre de 1993.

2.5.4. Otros activismos

Algo que define a las sindicalistas es su activismo social. Son todas mujeres con una gran conciencia social, política y feminista y que no entienden la vida sin militancia y lucha. Son mujeres que antes, durante y después de su participación en el ámbito sindical, han participado de otras luchas con una intensidad comparable a la sindical.

En los años sesenta del pasado siglo, el contexto de crecimiento económico e industrial y el proceso migratorio hacia los núcleos industriales traía consigo el surgimiento de nuevos barrios obreros que carecían de servicios y equipamientos. En este contexto, muchas mujeres se movilizaban y organizaban demandando infraestructuras y *mejores condiciones de vida en los barrios*⁵⁰.

La lucha por la dotación de servicios en los nuevos barrios y la situación en el mercado laboral de las mujeres, fueron las dos cuestiones principales en su movilización e hicieron surgir nuevas formas, formas propias, de protesta y lucha.

Las mujeres compaginaban el sindicalismo con la militancia en otros movimientos, no estrictamente laborales, de carácter social y comunitario como el movimiento feminista, organizaciones solidarias, ecologistas...



Imagen 105 Maribel Sánchez de la Poza Pintado. Secretaria de Cruz Roja Juventud en Toledo.

Yo trabajé mucho en el barrio porque había muchas cosas por hacer. No había consultoría médicos, no había nada, nada más que la asociación. Hicimos un trabajo muy grande. Hacíamos manifestaciones para que no hubiera los ruidos, aquí de tanto tiroteo (academia de infantería), cosas de esas... (Quica López-Rey Moraleda)

Yo estuve en la asociación de vecinos. Estuve metida. Tengo una foto que es graciosísima, que estamos todos en la mesa y la única mujer que hay soy yo [...] No, nunca me he metido en la directiva, pero yo estaba siempre con el periódico, repartiendo cosas, ayudando. Todas las tardes iba a ver si hacía falta algo y si estaba en las reuniones y tal (Teresa Romero Medina)

Yo fui presidenta, de la Asociación de Amigos del Pueblo Saharaui de Toledo (Quica López-Rey Moraleda)

Cruz Roja Juventud y no creas que no tuvimos que romper barreritas. También fui la Secretaria Provincial (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

⁵⁰ Babiano, J. (Coord.) Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo. Ed. Los Libros de la Catarata. 2007

Eran años de gran movilización social y política y las organizaciones de todo tipo compartían militancia. Así, desde el sindicalismo como principal movimiento surgido en años de expansión industrial y crecimiento, se producía un *trasvase de militancia al movimiento vecinal*, como se ha señalado y a los *partidos políticos de izquierda*⁵¹. Las sindicalistas también se implicaban en las organizaciones políticas de izquierdas y otras organizaciones sindicales.

Milité en un partido muy pequeño de esa época, en las juventudes del partido, que era la Joven Guardia Roja (Charo Gallardo Moya)

Estuve militando en un partido político en Madrid. Estuve bastante tiempo. [...] Estaba en los sindicatos como La Liga y el PST que era el Partido Socialista de los Trabajadores.

Pues, ya sabes. Reuniones para acá, movidas para acá, vete al metro, no pases, te detengo, te no sé qué, así (Hortensia Arellano Santos)

Esta conciencia social y política de las sindicalistas no ha desaparecido. Siguen siendo mujeres comprometidas con un mundo más justo e igualitario, comprometidas con la lucha por los derechos y la igualdad y que adoptan formas propias de militancia.

Sí, sigo en Mujeres de Negro, y sigo, bueno, estoy en una asociación de mujeres de aquí del polígono que es de ocio, pero también estoy ahí (Teresa Romero Medina)

Donde sí que he seguido activa, ha sido en Mujeres de Negro contra la Guerra (M^a Carmen Galán Esteban)

Mujeres solidarias y luchadoras que, además, se organizan y comparten espacios y tiempos con otras mujeres. Se organizan en asociaciones de mujeres por la salud, la cultura, el ocio, etc.

Y bueno, ahora mismo aquí también en el pueblo estoy en la Asociación Cultural. Hay una Asociación Cultural, somos todas mujeres, que son las únicas que se mueven ahora, porque el resto nadie se mueve. Y hacemos un montón de cosas a lo largo del año y le damos un poco de vida al pueblo y es lo que hago (Charo Gallardo Moya)

Y bueno, pues siempre por ejemplo, la Asociación de Mujeres aquí en Guadamur y ahora mismo pertenezca a todos, a los jubilados, a las mujeres, a la gimnasia, hasta al gimnasio para hacer pesas. Yo soy sociable, aunque no lo parezca y aunque no lo sea de verdad, pero quiero estar con la gente, necesito a la gente (M^a Carmen Galán Esteban)

⁵¹ Roca, B. y Bermúdez Figueroa, E. *Historias silenciadas. Las mujeres en el movimiento sindical desde 1960*. Ed. Catarata. 2018.

2.7. PERCEPCIONES Y OBSTÁCULOS

Del análisis de las entrevistas realizadas se pueden extraer algunas cuestiones comunes que definen y caracterizan a estas mujeres y a la época, su paso por la organización sindical y los motivos para la salida de la misma, su percepción sobre las relaciones con compañeros y compañeras... Cuestiones que, en definitiva, han sido centrales en sus discursos y que ofrecen una visión subjetiva y común, cuya interpretación era objeto de esta investigación. Planteamos a continuación aquellas que se ha entendido que mejor definen su trayectoria personal y sindical.

En primer lugar, muchas de ellas fueron educadas en una sociedad patriarcal y paternalista que las conducía a tareas y empleos considerados propios de su condición. La mayoría aceptaron estudiar o formarse para aquellas profesiones consideradas femeninas lo que no significó que aceptaran las reglas impuestas en esos sectores, rebelándose en muchos casos y liderando el conflicto como ya se ha reflejado en este informe.

A mí no me gustaba el corte, no me ha gustado nunca coser pero fue lo que me pusieron. Mi madre se empeñó en que yo me tenía que sacar el título y me lo saqué (Quica López-Rey Moraleda)

Y mi madre fue a hablar con él y le dijo, aquí te la traigo para que le enseñes el oficio de una mujer, porque si no sabe coser, no es una mujer como Dios manda (Puri Fernández Sánchez)

Una barrera, la de la socialización diferencial por sexo y la presión familiar, que también encontraron al incorporarse a la lucha sindical, a la que se sumaba la masculinización de las primeras estructuras.

Cuando me puse a trabajar en el sindicato, una vez subió mi madre al sindicato...y aquello no le gustó nada. Me dice, *no me gusta donde trabajas ahora, igualito que en la fábrica*. Porque claro, en el taller estaba cosiendo. *Igualito que ahí. Cuánto tío hay ahí, cuánto tío. No me gusta nada* (Puri Fernández Sánchez)

Algunas de estas mujeres y aunque la mayoría sí estuvieron escolarizadas en sus primeros años, por la situación económica de sus familias o por una decisión personal sesgada por la falta de oportunidades, no tuvieron ocasión de continuar sus estudios. Otras pudieron hacerlo, también en oficios o profesiones que se entendían *propias* de su género.

Desde cuarto, mis padres me apuntaron a una academia donde aprendía mecanografía y taquigrafía. Yo había nacido para administrativa. (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

Y luego he tenido la suerte, mucha suerte, de que he sido maestra, ¿no? De que a mis padres la maestra les dijo: “esta niña vale, que estudie”. Entonces, mis padres me dieron la posibilidad de estudiar y hacerme maestra. Y eso a mí me ha dado una calidad de vida enorme porque, oye, mi futuro era ser criada, o sea, dedicarme a limpiar casas. Así que muy bien, muy bien, la verdad (M^a Carmen Galán Esteban)

Mujeres que han sido educadas en un sistema patriarcal y con gran presión religiosa, que las conducía a un papel secundario en lo social y familiar, y opresor que las sometía a enormes presiones si transgredían las barreras de lo establecido para ellas.

Te das cuenta de que en cuarenta años nos han enseñado... Cuando alguien somete a alguien y, en su momento la mujer estaba sometida al marido y al padre... El que es esclavo tiene derecho a odiar a su esclavista, y la iglesia católica nos convenció de que a nuestro esclavista teníamos que amarle. Que no solo teníamos que hacer todo eso sino que teníamos que hacerlo bien y con alegría. Que fuerte. Y así ha sido y es que todavía nos queda (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

Pues que soy una mujer que nació, insisto, a mediados del siglo pasado, y que yo tenía que estar a la diez en casa hasta el día antes de casarme. Que no gozábamos de ninguna libertad y que encima, cuando vas y te separas en el 78, muerto ya Franco, cada vez que yo pasaba por el taller grande, pues todo Dios te miraba. Y eso duele un poco. Duele un poco. O sea, los chicos eran maravillosos porque tuvieran sus historias, pero las mujeres no. Eso y luego la injusticia social con respecto a las mujeres (Mariví Condado Ripoll)

Mujeres educadas para ser las responsables de lo doméstico, de lo familiar, de los cuidados... y que, con su implicación en lo laboral y sindical, también trasgredían los roles asignados aunque no sin dificultades.

... Llegábamos por la tarde y corriendo teníamos la reunión porque luego nos teníamos que bajar a casa y a casa llegábamos a las 8 de la tarde y teníamos que hacer la comida para otro día, bañar a los niños, planchar, poner lavadora y joder... (Quica López-Rey Moraleda)

Señalan enormes dificultades para la conciliación de la vida personal y familiar con el activismo sindical, una triple carga: lo laboral, lo doméstico y familiar y el activismo. Se veían obligadas a organizar su tiempo y trabajo sindical teniendo en cuenta estas tareas lo que, en ocasiones les llevaba a hacer renunciaciones que afectaban principalmente a su desarrollo profesional.

Pedrulo entraba a las diez en clase y ahí hacían falta más horas de sindicalismo. [...] yo hice una propuesta: vengo aquí a las diez de la mañana, que es cuando empiezo a trabajar, voy con mi niño al colegio y me voy a las cinco (Gudelia Gregorio Cuacos)

Los tiempos sindicales, organizados en base a la propia cultura patriarcal y la asignación tradicional de las cargas familiares, hacían que ellas no pudieran desarrollar su activismo sindical sin el apoyo de otras personas, generalmente otras mujeres, en su vida familiar.

Entonces cuando yo estaba en el sindicato es que mi madre estaba aquí. Mi madre me cuidaba a mis hijos. Yo estaba muy tranquila. [...] Mi madre, joder. Mi madre. Yo no hubiera podido hacer nada sin mi madre (M^a Carmen Galán Esteban)

...por la tarde, para ir a hablar, me llevaba a Daniel. Me decía el jefe, se ha dormido tu hijo en una silla. Me lo llevaba por la noche, se venía conmigo. Y cuando la huelga de Sada, me decían “los secretas”: llévate a tu hijo a tu casa. Por eso tuvo que venir mi padre, porque era huelga día y noche (Hortensia Arellano Santos)

Las sindicalistas son conscientes de que su participación sindical y su desarrollo profesional estaba condicionado y como sus compañeros varones no se veían limitado por ninguna cuestión, lo que explica también la masculinización de las estructuras sindicales en origen.

Es que vosotros venís libres de polvo y paja y las demás, ¿eh? ¿Qué os creéis? Que estamos aquí, que nos cuesta el doble, el triple, muchísimo más. O sea, nada que ver. Ellos estaban tan tranquilos y tú estabas en vilo. Allí a ver lo que aprendías para luego salir corriendo (Inmaculada Amor Jiménez)

Esta vida arrastrada que yo llevaba, con un hijo no lo hubiera podido hacer de la misma forma. Claro, estas salidas, de irme tres, cuatro días al convenio, no sé qué. Pues claro, seguramente lo hubiera hecho, claro, pero no igual. Pues siempre con esa preocupación de que si el niño, que si está malo, que dónde le dejo (Puri Fernández Sánchez)

Esta socialización diferencial por razón de género era tan fuerte que, además de condicionar su actividad sindical, las hacía sentirse culpables por no dedicar su tiempo a lo que de ellas se esperaba.

Teníamos reuniones en toda la provincia [...] nos íbamos por ahí. Creo que eso fue un error para mi familia, el yo estar tan dedicada. Creo que me dedique mucho a la HOAC y a otras cosas y menos a mis hijos. (Quica López-Rey Moraleda)

Cuando nació David, yo era Delegada Sindical y eran las elecciones sindicales: ruta por los centros de salud, asambleas... Y eso era por la tarde porque por la mañana estábamos trabajando o haciendo otras cosas. [...] Si, si, si te sientes culpable en algunos momentos. (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

Otra barrera a la participación de las sindicalistas en la organización, especialmente en relación a la asunción de responsabilidades sindicales y su participación en los órganos de decisión, es la propia percepción que de ellas mismas tienen. Las mujeres infravaloraban sus capacidades y aptitudes para afrontar determinadas tareas sindicales o liderar en sus ámbitos.

Yo en todos los sitios en los que he estado creo que mi problema era que yo soy incapaz para escribir y para todas estas cosas porque si no hubiera llegado a jefa del sindicato (Quica López-Rey Moraleda)

Es que yo no tenía tampoco ambiciones. Vamos a ver, yo tampoco tenía preparación como para algunas cosas. (Inma Amor Jiménez)

Si perciben que la labor o la aportación que ellas hacían a la organización sindical, siempre en segundo plano o en tareas que podían considerarse secundarias o auxiliares, era fundamental y absolutamente necesaria.

Eso sí, éramos las permanentes porque sabíamos que había que hacerlo. Pero como cabeza visible, pues a mí no me ha gustado nunca y no lo sé. ¿Por qué? Porque no, porque soy tímida, porque me parece que lo que hago yo... No es que no tenga importancia, sino que hay personas con muchos más valores o mucho más valor o no sé, algo así (Teresa Romero Medina)

No sé si ocurre a todo el mundo pero tú eres, en principio, de las personas que menos te valoras. Como mujer o como persona, no lo sé. [...] Yo siempre me he considerado, y sigo, una persona del montón. Y que no me importa porque en el montón es donde está el 80% de la gente, normal (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

A diferencia de sus compañeros varones, las sindicalistas entendían desde la *horizontalidad* su paso por la organización sindical y algunas entrevistadas hablan de la *falta de ambición* de las mujeres por ocupar puestos de responsabilidad. Cuestión esta que explica la falta de visibilidad de su trabajo sindical en una época donde las estructuras sindicales eran mayoritariamente masculinas y las resistencias de algunas mujeres a ocupar esos espacios.

A las mujeres nos ocurre una cosa, que somos muy poco ambiciosas con el poder. Entonces, como no tenemos ninguna ambición con el poder, ni queremos ser ministros, ni queremos ser presidentes de gobierno, ni queremos ser secretarios generales, ni queremos ser nada de eso, entonces parece que no existimos, pero son las que sostienen todo (Charo Gallardo Moya)

Y como no he tenido, nunca, ningún afán en este sindicato de subir, de escalar... Que es una de las cosas que nos diferencia a los hombres y a las mujeres. Creo que los hombres ven siempre una dirección *parriba-pabajo* y las mujeres la vemos así (*en horizontal*)... Lo que toque, qué más da. Los tíos no, los tíos van a la cabecera. En el sindicato ocurre mucho y yo les sacaba un poco de quicio porque no tenía ambición (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

Como se ha explicado con anterioridad en este informe, desde muy temprano en Comisiones Obreras se han establecido normas para la participación de mujeres en la organización, en las estructuras sindicales y en otros ámbitos. Una primera organización liderada por hombres que buscaban la implicación y participación de mujeres en la tarea sindical. Algunos desde la comprensión y creencia de que eran necesarias, muchas veces desde el paternalismo, y otros únicamente condicionados por las propias normas internas.

¿Sabes lo que pasaba?, que en aquella época había pocas mujeres entonces [...] en aquella época me sacaban mucho en las pancartas (Puri Fernández Sánchez)

Sí, siempre había menos mujeres, pero también los compañeros sí que se empeñaban en que entrásemos mujeres, pero las mismas mujeres muchas veces no lo aceptábamos (Teresa Romero Medina)

Pese a lo anterior, entienden que su trabajo en el ámbito sindical ha aportado un gran valor a la organización. Por un lado, plantean que sin las reivindicaciones y la lucha llevada a cabo por las mujeres, la organización no hubiera avanzado en igualdad.

Yo creo que ha sido fundamental, primero para modernizar el sindicato [...] Si no hubieran tenido esas mujeres desde el principio [...] posiblemente no se hubiera avanzado igual, no se hubiera avanzado igual (Mariví Condado Ripoll)

Por otro lado, defienden tener un estilo propio en el trabajo y en la lucha, un estilo más amable y una enorme constancia y compromiso, no sólo necesario para la organización sindical sino imprescindible para su crecimiento y desarrollo.

Creo que somos la cara amable, luchadora, constante y fuerte. [...]Y yo creo que las mujeres nos creemos el tema del trabajo de verdad, somos muy serias trabajando y lo que hay que hacer se hace, cueste lo que cueste. Y somos la cara amable, y si en el sindicato no hubiera mujeres el sindicato sería otra cosa distinta. Sería como un club de fútbol (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

Si no hubiésemos estado allí muchas mujeres pues fíjate. Porque a la hora de tirar para adelante tiramos más nosotras que los tíos. Sí, sí, tiramos más nosotras que los tíos. Los tíos van más *a su bola* (Hortensia Arellano Santos)

Además, su presencia y participación en la organización sindical ha sido generadora de cambios, colectivos y personales, en la manera de entender las relaciones de género y el propio feminismo.

Es que aunque no hayamos participado en muchas cosas, hemos estado presentes. Incluso a ellos los hemos condicionado. Es verdad que hemos cambiado a muchos, muchas cosas (Inma Amor Jiménez)

En contraposición a la autopercepción de escaso valor que las plantean y que se señalaba anteriormente, las sindicalistas sí reconocen en las otras mujeres con las que compartían el espacio y el trabajo sindical un enorme valor y fuerza.

Las mujeres que me han llegado eran mujeres impresionantes, mujeres muy luchadoras, muy sacrificadas por todo el tema de la vida, de tener mejores cosas. Yo las mujeres de las que me he ido rodeando eran mujeres muy importantes. (Quica López-Rey Moraleda)

A ver... Había más hombres que mujeres, ¿no? Sí. Había más hombres que mujeres. Pero claro, a mí me encantaban... Pero qué fuerza tenían las mujeres. Puri y Hortensia estaban, Inmaculada... (M^a Carmen Galán Esteban)

Aunque también encontraban algunas resistencias, al inicio, entre las propias compañeras, que en los primeros años no compartían la reivindicación feminista en la organización sindical, hoy reconocen la aportación y valor de aquellas mujeres y, además, entienden que su posición minoritaria en el interno no favoreció la incorporación de sus demandas en la acción sindical.

Nuestros motivos teníamos, pero no hicimos bien, yo creo que no, porque ya que eran las pobres pocas y demás, pues teníamos que haber estado más unidas y a ver, y a lo mejor haber enfocado las cosas, si hubiéramos estado, a lo mejor hubiéramos cambiado ciertas cosas (Puri Fernández Sánchez)

Fueron introduciendo temas en las agendas sindicales, en las publicaciones, en las movilizaciones, en la negociación colectiva..., pero encontraron muchas resistencias fuera de la organización, con el empresariado fundamentalmente, pero también dentro de la organización entre sus propios compañeros y compañeras.

...luego pasaba eso, que luego querían que diéramos resultados de no sé qué, pero no participaban, y no, no, si es que tenéis que participar en los avances que vamos, en las cosas que vamos haciendo (Inmaculada Amor Jiménez)

Ya te digo, los compañeros se podían solidarizar mucho contigo. Si era necesario, se ponían en la pancarta el 8 de marzo. En muchos casos era solo eso, te dejaban hacer, pero no ponían toda la carne del asador para echarte una mano (Mariví Condado Ripoll)

Definen estas mujeres el espacio sindical, especialmente en los primeros años, como un espacio masculinizado, machista, a veces únicamente alejado de su forma de entender el mundo y las relaciones, y en ocasiones hostil.

Yo me acuerdo cuando yo llegué al sindicato, a mí también me miraban los chicos. Aquello era un machismo que no te lo puedes ni imaginar. Para salir corriendo (Inma Amor Jiménez)

Yo he llegado a decir en una Ejecutiva Regional que tenía más que ver con las viudas de la reunión que había tenido en el Consejo Regional de la Mujer que con vosotros (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

Eran los compañeros quienes fijaban las líneas estratégicas y las agendas sindicales y eran también quiénes repartían el trabajo sindical definiendo el valor que cada tarea tenía y, en función de este y desde una visión sesgada por el género, a quién era asignada.

Cuando eran cosas así que ellos consideraban importantes por la razón que fueran, no se dirigían a mí, se dirigían a los hombres. Y cuando había otras cosas que, o bien les daban un poco de cosa porque a lo mejor les mandaban a hacer puñetas o no querían plantearlas o no sé qué, entonces llegaban, iban hacia ti y te lo planteaban (Charo Gallardo Moya)

Las mujeres imprimían un carácter diferencial al sindicalismo. Así, hablan de que sus reuniones eran más ágiles y eficaces, como se ha comentado anteriormente posiblemente *obligadas* por la triple carga de trabajo y la asunción casi exclusiva del trabajo familiar, en contraposición con las extensas reuniones sindicales.

Era una pesadilla, tanto tiempo allí para nada. Porque con cualquier cosita todos hablaban, todos lo mismo o decían otras cosas, y nosotras las cosas que teníamos que decir las decíamos pero si no pues no decíamos mucho (Quica López-Rey Moraleda)

Entonces tu manera de participar empieza a ser distinta porque tú, cuando participas dices pienso lo mismo que ese pero añadiría... Si tú estás en un grupo no nos damos discursos (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

También se puede entender de sus discursos que las mujeres tienen una mayor capacidad de escucha y dialogo. No tienen la necesidad de intervenir en las reuniones o asambleas si no es para aportar algo diferente o porque tengan que introducir algún tema específico de su ámbito y son conscientes de que esto ha podido significar un obstáculo en su desarrollo profesional.

Los tíos se escuchan, no escuchan a otros, SE escuchan a sí mismos. Y les gusta escucharse. Retumba su voz en sus oídos. Y a las mujeres creo que no, en la mayoría de los casos. Primero, nos sobra tiempo de esas reuniones inmensas, de esos discursos nos sobran el 50% (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

Pero los hombres es que se caracterizan porque ellos siempre opinan, siempre deciden, siempre tienen la palabra y opinión, pues porque no tienen ningún problema. Y las mujeres somos más discretas, ¿no? Siempre queremos argumentar y entonces la iniciativa nos la comen. Y entonces pues la iniciativa la llevan ellos, ¿no? (M^a Carmen Galán Esteban)

También en su salida de la actividad sindical, que no abandono de la militancia y activismo en la propia organización, las entrevistadas plantean que las circunstancias señaladas anteriormente como obstáculos a su participación, han sido determinantes. Por un lado, las dificultades para la conciliación de la vida personal y familiar eran un factor de presión y estrés que derivaba en cansancio y, por otro lado, señalan que se llegaban a sentir solas en su labor sindical

Las mujeres como llevamos encima la segunda tarea, la familiar y la de casa, pues no vamos con la intención. Algunas mujeres hay pero nos vamos con cansancio [...] Yo me veía muy sola. Tenía una visión de soledad (Quica López-Rey Moraleda)

Sinceramente creo que las mujeres en el sindicato estamos muy solas, nos sentimos muy solas. Yo decía cuando volví a trabajar otra vez que había recuperado el *colegueo*... Sentirme una más, que ni me juzgan ni me miran. (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

Por último, todas las entrevistadas expresan que su paso por la organización sindical, ha sido generadora de enormes aprendizajes y afectos, un espacio y tiempo para el empoderamiento y una experiencia vital de la que no se arrepienten.

Yo, gracias al sindicato, me he hecho mejor persona. Me he formado, he conocido a muchísima gente y todo eso es algo tan importante para mí. Entonces, yo les tengo que agradecer muchísimo. Porque, claro, una persona como yo, yo ya últimamente me sentía muy poderosa (Puri Fernández Sánchez)

No me arrepiento del tiempo que pase en el sindicato. Creo que ha sido uno de los mejores tiempos de mi vida (Maribel Sánchez de la Poza Pintado)

3. CONCLUSIONES

Que participaron mujeres en el movimiento sindical y obrero en la provincia de Toledo desde los años sesenta del pasado siglo es indiscutible y con este trabajo hemos logrado reconstruir y visibilizar el papel que jugaron en la lucha por las libertades y derechos sociales y laborales y en la mejora de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

Una participación que, como hemos visto, se daba principalmente en las segundas y terceras filas, principalmente en los centros de trabajo donde ellas desarrollaban su trabajo sindical y de manera minoritaria, al principio, e insuficiente en los órganos de decisión y dirección del sindicato.

Las sindicalistas enfrentaron obstáculos, no pocos, en su lucha sindical, tanto en los centros de trabajo como en la propia organización sindical y también tuvieron que romper con los roles asignados enfrentando presiones familiares y sociales. Obstáculos y resistencias que encontraban por el hecho de ser mujeres y también por ser feministas. Una triple lucha: la lucha contra un modelo laboral que las expulsaba y las explotaba, la lucha contra un modelo sindical masculinizado en origen que las excluía de los espacios de dirección y la lucha por hacer llegar, en todos los ámbitos, sus reivindicaciones específicas.

Reivindicaciones específicas y reivindicaciones igualitarias que grupos de mujeres comprometidas hicieron llegar a los centros de trabajo, a los espacios de negociación colectiva, a las calles y barrios y a sus propios compañeros y compañeras. Mujeres que hacían sindicalismo siendo mujeres y reivindicándose mujeres.

Hemos visto como se desarrollaban, dentro de la organización, modelos de participación propios en los que clase social y género se relacionaban de manera estrecha. Sindicalismo y feminismo se interrelacionaban en las acciones y reivindicaciones de las mujeres en Comisiones Obreras y también lo hacían en otros activismos y en el ámbito personal y familiar.

Conociendo su lucha sindical, su aportación a las organizaciones sindicales y sus demandas, recuperamos del olvido sus voces y ponemos en valor su contribución y, además, damos a conocer su propia experiencia y su punto de vista, mostramos no sólo los acontecimientos sino sus valoraciones personales sobre lo ocurrido.

Las diez entrevistadas en esta investigación son la punta del iceberg. El número de mujeres que participaron, algunas liderando y ocupando puestos de responsabilidad, en las Comisiones Obreras de Toledo es mucho mayor. Hubo muchas mujeres, mujeres obreras y mujeres que, sin ser obreras, participaron de las luchas sindicales, sociales y democráticas. Hubo sindicalistas y también abogadas laboristas, mujeres de sindicalistas sin las que no podría entenderse la lucha, hubo mujeres que sostenían la vida familiar, conjugando su labor sindical o permitiendo que los compañeros pudieran desarrollarla, trabajadoras de los propios sindicatos sin las que tampoco es posible entender el trabajo sindical.

Sin todas ellas no es posible entender el papel de las Comisiones Obreras en el camino hacia un país más justo, democrático, igualitario y con derechos, como el que se construyó en esos primeros años de democracia. Y sí, también un país más justo para las mujeres y feminista.

BIBLIOGRAFÍA

ABAD BUIL, I. *En las puertas de prisión. De la solidaridad a la concienciación política de las mujeres de los presos del franquismo*. Icaria. 2012.

ALONSO, L.E. *La mirada cualitativa en sociología*. Ed. Fundamentos. Madrid, 1998.

ANTÓN FERNÁNDEZ, E., GARCÍA BUJARRABAL, D., FERNÁNDEZ ASPERILLA, A., MUÑOZ RUIZ, M., DE FELIPE VILA, O. y MOLINER CROS, A. *Sindicalistas. Mujeres en las Comisiones Obreras*. Ed. Catarata y Fundación 1 de Mayo. 2021.

ARROYO ROMERO-SALAZAR, L. *La participación de las mujeres en los sindicatos en el devenir democrático*. En VALLEJO, A., RODRIGUEZ, Y. y DE LA TORRE, C. (Eds.), *El sindicalismo en el devenir democrático español*. Fundación Ateneo Cultural. Universidad de Valladolid, 2013.

ARROYO ROMERO-SALAZAR, L. *Mujeres en Comisiones Obreras. La conferencia de hombres y mujeres*. En *20 años no es nada. Sobre la primera conferencia Comisiones Obreras: un espacio sindical para hombres y mujeres*. Informe 80. Instituto de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres 8 de Marzo. Fundación 1º de Mayo. CS. De CCOO. 2014.

ARROYO ROMERO-SALAZAR, L. *De la proporcionalidad a la paridad. Participación de mujeres en CCOO*. En *Democracia paritaria*. Asociación de Mujeres Juristas Themis. 2010.

BABIANO, J. (coord.). *Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo*. Ed. Los Libros de la Catarata. Madrid. 2007.

BABIANO, J. (coord.). *Proceso 1001 contra Comisiones Obreras. ¿Quién juzga a quién?*. Ed. Fundación 1 de mayo. 2013.

BERMUDEZ FIGUEROA, E. y ROCA, B. *Sindicalismo autónomo en el sector bodeguero en el Marco de Jerez (1978-1987)*, en M. Fernández Amador y E. Martos Contreras, *Historia de la Transición en España: democracia y mundo rural*. Universidad de Almería. 2017.

BERMUDEZ FIGUEROA, E. y ROCA, B. *Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder*, en *Sociología del Trabajo* núm. 95. Universidad Complutense. 2019.

BORDERÍAS, C., BORRELL, M., IBARZ, J. y VILLAR, C. *Los eslabones perdidos del sindicalismo democrático: la militancia femenina en las CC.OO. de Catalunya durante el franquismo*. Historia Contemporánea. 2003.

BRAVO SUESKUN, C. *De la domesticidad a la emancipación. Las mujeres en la sociedad navarra (1961-1991)*. Gobierno de Navarra. Instituto Navarro para la Igualdad y Familia. 2012.

BRAVO SUESKUN, C.; ARAGON MEDINA, J.; BRUNEL ARANDA, S. y ANTON FERNANDEZ, E. *“Trabajadora”. Tres décadas en acción sindical para la igualdad de género (1977-2007)*. Cálamo-Fundación 1º de Mayo-Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Madrid. 2007.

BRUNEL, S., FERNÁNDEZ, M., HERNÁNDEZ, C., LICERAS, L. y VILCHES, M.J. La participación de la mujer en los sindicatos en España. Ed. Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. 1995.

COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA LA MANCHA. *Participación de Mujeres en CC.OO. de Castilla-La Mancha*. Información y documentación sindical. N12. Mayo 2008.

DÍAZ, P. *El trabajo de las mujeres en el textil madrileño. Racionalización industrial y experiencias de género (1956-1986)*. Atenea. Estudios sobre la Mujer. Universidad de Málaga. 2001.

DIAZ, P. *Disidencias y marginaciones de las mujeres en el sindicalismo español*. Sociología del Trabajo, Nº 56. 2003.

ENRECH, C. *El sindicalismo textil en la solidaridad y la exclusión*. Historia Social, Nº 68. 2010.

ESCUDERO ROBLES, E. *Mujeres en las huelgas del 62*. En VALLEJO, A., RODRIGUEZ, Y. y DE LA TORRE, C. (Eds.), *El sindicalismo en el devenir democrático español*. Fundación Ateneo Cultural. Universidad de Valladolid, 2013.

FUNDACIÓN 1 DE MAYO. Forjando la democracia. Los trabajadores y CCOO en la transición política. Ed. Fundación 1º de Mayo. 2008.

LATTRICH, K. La huelga del ajo. En Revista Trabajadora 44. IV Época. Mayo de 2012. Secretaría de la Mujer de la C.S. de Comisiones Obreras.

MARTINEZ, A. *Los “ángeles del hogar” que sacudieron los cimientos de un país*. La Revista de Eldiario.es. #50. Ed. Diario de Prensa Digital SL. Diciembre 2025.

MARTINEZ TEN, C., GUTIERREZ LÓPEZ, P. y GONZÁLEZ RUIZ, P. (Eds.). *El movimiento feminista en España en los años 70*. Ed. Cátedra. 2009.

MORENO PRECIADO, R. y BABIANO MORA, J (Dir.). *¿Invisibles? Mujeres, trabajo y sindicalismo en España. 1939-2000*. Ed. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 2004.

MUÑOZ RUIZ, M. *Tejedoras de compromisos: las trabajadoras de las fábricas de confección madrileñas durante el tardofranquismo y la Transición*. En MORENO SECO, M. (Coord.), *Desafiar los límites: mujeres y compromiso entre lo público y lo privado en el Siglo XX*. 2023.

MUÑOZ RUIZ, M. 1976: las mujeres y sus luchas feministas y sindicales. En Revista Por Experiencia. Ed. Fundación 1º de Mayo. 2026

MUÑOZ RUIZ, M., ANTÓN FERNÁNDEZ, E. y GARCÍA BUJARRABAL, D. *El feminismo en las políticas de las centrales sindicales en España*. Ed. Instituto de las Mujeres. 2023.

NASH, M. *Mujer y movimiento obrero en España, 1931-1939*. Ed. Fontana. Barcelona. 1981.

ORTIZ HERAS, M. (Coord.). *Los movimientos sociales en la crisis de la dictadura y la transición: Castilla-La Mancha, 1969-1979*. SEFT (Seminario de Estudios de Franquismo y Transición).

PUJADAS, J.J. (1992). *El método biográfico: el uso de las historias de vida en ciencias sociales*. Cuadernos Metodológicos, Nº 5. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid. 2002.

RAMOS, MARÍA DOLORES. *Identidad de género, feminismo y movimientos sociales en España*. En revista Historia Contemporánea, Nº 21. Universidad de Málaga. 2016.

RIVAS, L. (dir), HERRERÍN, A. Y BABIANO, J. 1890-2010. El primero de mayo en España. 120 aniversario. Fundación 2 Mayo. 2010.

ROCA, B. y BERMUDEZ, E. (Eds). *Historias silenciadas. Las mujeres en el movimiento sindical desde 1960*. Ed. Los libros de la Catarata. 2018.

ROCA, B. *Izquierda radical, sindicalismo y acción colectiva en Andalucía (1976-2012)*. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 32. Nº 2. 2014.

ROCA, B. y DIAZ-PARRA, I. *Narrativas de la reconversión. Historias de vida, memoria social y acción colectiva en el astillero de Puerto Real*. Revista de Dialectología y Tradiciones Populares, 70 (1). 2013.

RUIZ PANADERO, D. Conflictividad social y movimiento sindical en Cuenca durante la Transición española (1976-1978). En Vínculos de Historia, Nº 11. 2022.

SANCHEZ, D., VERDUGO, V., GÓMEZ, A. (Coords), *Mujeres, sindicalistas, feministas, CCOO PV, 1956-1982*. Fundación Estudios e Iniciativas Sociolaborales CCOO PV. Ed. FEIS. 2011.

SANZ CORADA, LAURA. *Galleteras. La otra memoria de la galleta maría*. Ed. La Caja Books. 2026.

SARTORIUS, NICOLÁS). *El resurgir del movimiento obrero*. Colección Primero Mayo Nº2. Ed. Laia. 1975.

SECRETARIA DE LA MUJER, FUNDACIÓN 1º DE MAYO. *¿Invisibles? Mujeres, trabajo y sindicalismo en España*. Secretaria de la Mujer de CCOO-Fundación 1º de Mayo. 2004.

TORNS, T. Y RECIO, C. *Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales*. Manú Robles-Arangiz Institutua. Documentos 36. 2017.

TRUJILLANO, M. y DÍAZ, P. (Eds). *Jornadas "Historia y fuentes orales" Testimonios orales y escritos. España 1936-1996*. Actas V Jornadas. Ávila, octubre de 1996.

U.P. CCOO TOLEDO. *Las Comisiones Obreras de Toledo. De la Clandestinidad a la Legalización. 40 Aniversario (1977/2017)*. Ed. Unión Provincial de CCOO de Toledo. 2017.

VARO MORAL, N. *Las militantes ante el espejo. Clase y género en las CCOO del área de Barcelona (1964-1978)*. Fundació Cipriano García de CCOO de Catalunya-Editorial Germania. 2014.

VERDUGO MARTI, V. “¡Compañera! ¡Trabajadora! Las mujeres en las CCOO del País Valenciano: de la dictadura franquista a la transición democrática”, en *Historia, trabajo y sociedad*, Nº 3. 2012.

WOLF, V. *Memorias de un gremio de mujeres trabajadoras*. Ed. José J. de Olañeta. 2024.

FUENTES PRIMARIAS

Aportaciones a la ponencia presentada en los 1º Encuentros de Delegadas de Castilla-La Mancha. 13 de enero 1989. Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo.

Autorización de la Delegación de Gobierno de Toledo para la concentración del 8 de marzo de 1989 con motivo de la celebración del 8 de marzo. 1 marzo de 1989. U.P. CCOO Toledo.

Boletín UP Toledo. Julio 1978. Artículo *DE LA MUJER: dedicado a aquellos compañeros que piensan solucionar el problema del paro con los puestos de trabajo que hoy desempeñan las mujeres*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

Datos de empleo y situación de las mujeres. 8 de marzo de 1988. Secretaría de la Mujer de la U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

Datos de empleo y situación de las mujeres. 8 de marzo de 1990. Secretaría de la Mujer de la U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

Discurso de la Secretaría de Mujer de la U.P. de Toledo, Mariví Condado Ripoll, para el 8 de marzo de 1989. Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo.

Folleto informativo con el programa del Encuentro de Delegadas del 13 de enero de 1990: *Nuestras Reivindicaciones*. 1990. Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo.

Folleto informativo con los actos programados en Toledo con motivo del 8 de marzo de 1991: *¡Las mujeres por la paz y el empleo!*. 1991. Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo.

Folleto informativo *Las Mujeres por una Sociedad Justa e Igualitaria*, elaborado por las Secretarías de Mujer de CCOO y UGT, en apoyo a la Huelga del 28 de mayo de 1992. Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Folleto informativo *Jugando Empezamos a Vivir*. 1993. Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo.

Folleto informativo con el programa de la charla-coloquio *Situación Actual de la Mujer*. 1995. Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo.

Folleto informativo con los actos programados en Toledo con motivo del 8 de marzo de 1996: ¡Avanzar en igualdad: la acción positiva!. 1996. Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo.

La Hoja de los Trabajadores. 1980. Celebración del 8 de marzo de 1980 y nota informando sobre la creación de la Secretaría de la Mujer de CC.OO. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Octubre 1985. Artículo *EMPLEADAS DE HOGAR. Sobre el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Abril 1987. *CONVENIO DE LIMPIEZA. HUELGA INDEFINIDA*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Marzo 1987. Artículo *MUJER. Sobre el acceso al empleo y la derogación de Decretos que prohíben el acceso de las mujeres a determinados sectores y profesiones*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Abril 1988. *MUJER. Carta al presidente del Gobierno de la Secretaría de la Mujer de CCOO de Toledo*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Mayo 1988. BREVE Secretaría de la Mujer. *Convocatoria de asamblea de Delegadas*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Julio 1988. Artículo *Por una guardería infantil en Mora de Toledo. Campaña de recogida de firmas*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Octubre 1988. *70 trabajadoras de Numancia de la Sagra en Huelga*. Empresas del Textil: GARLO Y LUCRECIA. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Noviembre 1988. Foto y opinión de Raquel Oviedo Torrejón-*Administración Pública*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Febrero 1989. *Manifestación Confecciones Mora*. (U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Marzo 1989. *Día 8 huelga en el sector del Textil*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Marzo 1989. *Revisión en limpieza. Firma de la revisión del IPC salarios*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Marzo 1989. *Actos 8 de marzo en Toledo*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Marzo 1990. *Mujeres en CCOO*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Mayo 1990. Artículo *La otra cara de la moda. Condiciones de trabajo del calzado y confección*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Mayo 1990. *Limpiezas. Huelga sector*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Octubre 1991. Artículo *Regularización para las extranjeras que trabajan como empleadas de hogar*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Marzo 1992. *8 de Marzo: Día Internacional de la Mujer Trabajadora. Balance de logros y reivindicaciones*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Diciembre 1992. *Los trabajadores de CYDES en defensa de sus puestos de trabajo*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Diciembre 1992. *CCOO Y LAS TRABAJADORAS*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Mayo 1993. *CC.OO. Sindicato de Hombres y Mujeres*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Septiembre 1993. *LA ORIENTACIÓN FAMILIAR EN TOLEDO*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Septiembre 1993. Información sobre el programa de Fomento del Empleo Femenino del Ayuntamiento de Toledo en colaboración con el Instituto de la Mujer y el INEM. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Octubre 1993. Curso de Formación Ocupacional para mujeres desempleadas. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Octubre 1993. Información sobre el teléfono de información para mujeres del Ministerio de Asuntos Sociales. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Diciembre 1993. *Juguetes no bélicos ni sexistas: aprende a jugar, aprende a vivir*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Marzo 1994. Artículo *POR UN PRESENTE CON EMPLEO, POR UN FUTURO SIN DISCRIMINACIÓN*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Octubre 1994. Artículo *Las mujeres ante las Elecciones Sindicales*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Noviembre 1994. *Orientación Familiar. Acuerdo para terminar con la lista de espera del COF del INSALUD de Toledo*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical Fiteqa. 1994. *Propuesta de plataforma unitaria para el Convenio del Calzado de 1994*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Febrero 1995. Artículo *MUJER. Nuestra Fuerza es nuestra participación*. (U.P. de Comisiones Obreras de Toledo).

La Hoja Sindical. Febrero 1995. *Actos 8 de marzo en Toledo*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Julio 1995. Artículo *COSAS DE MUJERES*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Noviembre 1995. *Prestaciones por maternidad*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Abril 1996. Artículo *Acciones positivas para la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo. Now-Luna es una vía de solución*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Mayo 1996. *Huelga general en el Textil*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical Fiteqa. 1996. *Huelga General en el Textil y la Confección 8 y 9 de mayo*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Junio 1996. *El Textil de nuevo a la Huelga*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Noviembre 1996. Información de horario y teléfono de contacto de la Secretaría de Mujer de CCOO Toledo. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Febrero 1997. Artículo *NEGOCIAR PARA LA IGUALDAD*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Febrero 1997. Actos 8 de marzo en Toledo y Talavera de la Reina. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Julio 1997. Artículo *RETAZOS DE VERANO*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Noviembre 1997. Charo abandona la Asesoría. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical Fiteqa. 1997. Cuestiones recogidas en el Convenio del Textil en relación a la maternidad, permisos, etc. 1997. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Abril 2000. Acto de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO Toledo con motivo del 1º de Mayo en Toledo. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical Fiteqa 2000_3. Circular 3. Información sobre el Convenio del Calzado del año 2000 e información sobre permisos, exámenes prenatales, etc. 2000. (U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical Fiteqa 2000_4. Circular 4. Información sobre el Convenio del Calzado del año 2000 e información sobre permisos, exámenes prenatales, etc. 2000. (U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Febrero 2001. *El empresario que contrate una mujer recibirá 70.000 pts*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Febrero 2001. Anuncio Asamblea de Delegadas en Toledo con motivo del 8 de marzo. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Marzo 2004. Actos 8 de marzo en Toledo. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Febrero 2005. Artículo *CCOO por la Igualdad y contra la Violencia de Género*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Marzo 2006. Artículo *Contra la precariedad laboral: planes de igualdad*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Marzo 2006. Anuncio Asamblea de Delegadas en Toledo con motivo del 8 de marzo. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Marzo 2007. Artículo *Mujeres en CCOO. DECISIVAS Y DECIDIDAS*. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Hoja Sindical. Marzo 2007. Actos 8 de marzo en Toledo. U.P. de Comisiones Obreras de Toledo.

La Mujer un Paro Silencioso. 1980. II Jornadas de CC.OO. de la Secretaría de la Mujer. 29 de junio de 1980. Secretaría Confederal de la Mujer de la Comisiones Obreras.

Manifiesto del 8 de marzo de 1986. Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo.

Manifiesto del 8 de marzo de 1989. Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo.

Manifiesto Mujeres ante el 14D. 1988. Folleto informativo de la Secretaría de la Mujer de CCOO y UGT: Ahora es el momento. Juntas Podemos, sobre la Huelga del 14 de diciembre de 1988. Secretaría Confederal de la Mujer de la Comisiones Obreras.

Petición a la Delegación de Gobierno de Toledo para la concentración del 8 de marzo de 1989 con motivo de la celebración del 8 de marzo. 1 marzo de 1989. U.P. de CCOO de Toledo.

Plan de Trabajo de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo. 1988-1989. Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo.

Plan de Trabajo de la Secretaría de la Mujer de CCOO de CLM. 1992. Secretaría de la Mujer de CCOO de Castilla-La Mancha.

Plan de Trabajo de la Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO Toledo. 1992. Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo.

Plataforma para la Negociación Colectiva de 1990 en relación a las mujeres trabajadoras de la Secretaría de Acción Sindical Confederal. Noviembre de 1989. Secretaría Confederal de la Mujer de la Comisiones Obreras.

Ponencia presentada en los 1º Encuentros de Delegadas de Castilla-La Mancha. 13 de enero 1989. Secretaría de la Mujer de la U.P. de CCOO de Toledo.

Programa Empleo y Negociación Colectiva. 1983. Folleto informativo de la Secretaría de la Mujer: Mujer. Programa de Empleo y Negociación Colectiva. Secretaría Confederal de la Mujer de la Comisiones Obreras.

Regulación Laboral del Servicio Doméstico. 1986. Folleto informativo de la Federación de Actividades Diversas y la Secretaría de la Mujer. Secretaría Confederal de la Mujer de la Comisiones Obreras.

Reivindicaciones específicas de las mujeres para la Negociación Colectiva de 1988. Secretaría Confederal de la Mujer de la Comisiones Obreras.

Resolución de apoyo a la mujer en el medio rural adoptada en el Primer Encuentro de Delegadas Sindicales de CCOO de CLM. 13 de enero de 1990. Secretaría de la Mujer de CCOO de Castilla-La Mancha.

Revista Trabajadora. Mayo 1981. *Artículo 2º Congreso de CCOO: Aumentar la participación sindical de las trabajadoras.* Secretaría Confederal de la Mujer de la Comisiones Obreras.

Revista Trabajadora. Septiembre 1988. *Nota Sospecha de discriminación en Ausonia.* Secretaría Confederal de la Mujer de la Comisiones Obreras.

Revista Trabajadora. Septiembre 1988. *Nota Logros para las mujeres en el Convenio para el personal laboral del Ayuntamiento de Bargas.* Secretaría Confederal de la Mujer de la Comisiones Obreras.

Revista Trabajadora. Julio 1989. *Artículo Turismo en Toledo, sobre el Seminario "Evaluación de las políticas de igualdad de oportunidades en la CEE".* Secretaría Confederal de la Mujer de la Comisiones Obreras.

ANEXO I: Relación de mujeres entrevistadas

- Inmaculada Amor Jiménez
- Hortensia Arellano Santos
- María Victoria Condado Ripoll
- Purificación Fernández Sánchez
- M^a Carmen Galán Esteban
- Rosario Gallardo Moya
- Gudelia Gregorio Cuacos
- Francisca López-Rey Moraleda
- Teresa Romero Medina
- Maribel Sánchez de la Poza Pintado