

Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina

Nora Goren [Coord.]



EDUNPAZ
Editorial Universitaria

COLECCIÓN BECAS DE INVESTIGACIÓN



CLACSO

**Feminismos: experiencias
sindicales y laborales en
Argentina**

Los trabajos que integran este libro fueron sometidos a una evaluación por pares.

Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina / Nora Goren... [et al.] ;
coordinación general de Nora Goren. - 1a ed. - José C. Paz : Edunpaz ; Ciudad
Autónoma de Buenos Aires : CLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias
Sociales, 2021.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga
ISBN 978-987-4110-68-8

1. Feminismo. 2. Sindicalismo. 3. Relaciones Laborales. I. Goren, Nora, coord.
CDD 305.420982



1ª edición, noviembre de 2021
© 2021, Universidad Nacional de José C. Paz. Leandro N. Alem 4731
José C. Paz, Pcia. de Buenos Aires, Argentina
© 2021, EDUNPAZ, Editorial Universitaria

ISBN:978-987-4110-68-8

Universidad Nacional de José C. Paz

Rector: **Darío Exequiel Kusinsky**

Vicerrectora: **Silvia Storino**

Secretaría General: **María Soledad Cadierno**

Secretaría de Ciencia y Tecnología: **Pilar Cuesta Moler**

Directora del Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades: **Nora Goren**

Directora General de Gestión de la Información y Sistema de Bibliotecas: **Bárbara Poey**

Sowerby

Jefa de Departamento Editorial: **Blanca Soledad Fernández**

Diseño, arte y maquetación integral: **Jorge Otermin y Francisco Farina**

Corrección de estilo: **María Laura Romero y Nora Ricaud**

Arte de tapa: **Dominique Cortondo Arias**

Publicación electrónica - distribución gratuita

Portal EDUNPAZ <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/>



Licencia Creative Commons - Atribución - No Comercial (by-nc)

Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga con fines comerciales.

Tampoco se puede utilizar la obra original con fines comerciales. Esta licencia no es una licencia libre. Algunos derechos reservados: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>

COLECCIÓN **BECAS DE INVESTIGACIÓN**

Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina

Nora Goren (Coord.)





CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

CLACSO Secretaría Ejecutiva

Karina Batthyány - Secretaria Ejecutiva

Pablo Vommaro - Director de Investigación

María Fernanda Pampín - Directora de Publicaciones

Equipo Editorial

Lucas Sablich - Coordinador Editorial

Solange Victory - Gestión Editorial

Nicolás Sticotti - Fondo Editorial

Equipo del Programa de Becas y Convocatorias - **Teresa Arteaga y Tomás Bontempo**



LIBRERÍA LATINOAMERICANA Y CARIBEÑA DE CIENCIAS SOCIALES

CONOCIMIENTO ABIERTO, CONOCIMIENTO LIBRE

Los libros de CLACSO pueden descargarse libremente en formato digital o adquirirse en versión impresa desde cualquier lugar del mundo ingresando a www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana

Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina (Buenos Aires: EDUNPAZ y CLACSO, noviembre de 2021).

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales | Queda hecho el depósito que establece la Ley 11723.

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

CLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina

Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875 | <clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>

Patrocinado por la Agencia Sueca de Desarrollo Internacional  **Asdi**

Índice

Presentación	9
<i>Karina Batthyány y Darío Kusinsky</i>	
Introducción	11
<i>Nora Goren</i>	
Mujeres Sindicalistas. La trama feminista en los gremios argentinos.....	17
<i>Paula Andrea Lenguita</i>	
Sindicalistas, mujeres y unidas. Claves de una renovación feminista de las organizaciones del trabajo en Córdoba.....	31
<i>Leticia Medina</i>	
“Es con nosotras”. Participación de mujeres en las organizaciones sindicales.....	59
<i>Tania Rodríguez y Clara Chevalier</i>	
Género y participación sindical en los lugares de trabajo: las tensiones entre sindicalismo y feminismo	81
<i>Paula Varela, Josefina Lazcano Simoniello y Lucio Pandolfo Greco</i>	
Militancia y género en una fábrica recuperada del sector industrial en Argentina	129
<i>Mariela Cambiasso y Luciana Nogueira</i>	
Sindicalismo y feminismo, un camino de reconocimiento. El caso de las mujeres ladrilleras	177
<i>Nora Goren y Johanna Maldovan Bonelli</i>	

Ahora que sí las vemos, miremos la ruralidad: condiciones de trabajo y participación sindical de las asalariadas agrícolas.....	199
<i>Macarena Mercado Mott y Elena Mingo Acuña</i>	
Los primeros encuentros entre el movimiento sindical y el movimiento feminista en la producción académica: la génesis y el reverdecer de los debates europeos en el último cuarto del siglo XX	225
<i>María Florencia Rey</i>	
Sobre los autores y autoras.....	255

Presentación

El libro que aquí presentamos, *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina*, da continuidad a la línea de trabajo que iniciamos en el año 2019 entre el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) y el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades de la Universidad Nacional de José C. Paz (IESCODE-UNPAZ) con la publicación de *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica: experiencia, encuentros y desencuentros*. En aquella primera obra se plasmaron experiencias territoriales diversas con el objeto de fortalecer la puesta en común de las articulaciones entre prácticas y discursos políticos emancipadores, que mostraron divergencias y convergencias entre retóricas y praxis feministas y el universo sindical en sentido amplio.

Ahora, en el presente trabajo, enmarcado en el período del alza de las luchas feministas en la Argentina y la región, se presentan ocho artículos que trazan un recorrido por diversas experiencias de articulación entre demandas feministas y el mundo sindical. Estos trabajos suponen una revisión tanto de sus agendas y articulaciones como de las dinámicas y relaciones que hacen a los lugares de trabajo, en tanto escenarios privilegiados para analizar la militancia de las mujeres trabajadoras y los cambios y persistencias de las desigualdades sexo-genéricas.

El libro busca aportar, desde los debates y experiencias, a la agenda y a la praxis sindical, y también presentar los desafíos que supone pensar en perspectiva a futuro; cómo seguir en la construcción de un horizonte político y social que promueva la justicia, la democracia, el reconocimiento y la equidad.

La Universidad Nacional de José C. Paz, el IESCODE y el Programa de Género y Políticas Públicas son ámbitos que cuentan con pocos años de existencia, aunque con un equipo de investigadoras e investigadores que abordan este campo de estudio. Esto se refuerza con la articulación con la Red CLACSO, que viene trabajando y promoviendo estos temas desde diversas iniciativas, espacios y programas, lo cual pone de relevancia su capacidad de incidencia.

Agradecemos y felicitamos especialmente a la editora de esta obra, Nora Goren, y a las autoras/es que la integran por sus aportes, fruto de resultados de investigaciones y de su compromiso político y social. Asimismo, reconocemos el trabajo del IESCODE y del Programa de Género y Políticas Públicas de la UNPAZ, al área de publicaciones (especialmente a Bárbara Poey Sowerby, directora general de Gestión de la Información y Sistema de Bibliotecas, y a Blanca Fernández, jefa del Departamento Editorial), así como a la Dirección de Investigación de CLACSO (especialmente a Pablo Vommaro, su director, y a Tomás Bontempo y Teresa Arteaga, integrantes del equipo de trabajo) y a la Dirección de Publicaciones de CLACSO (especialmente a su directora Fernanda Pampín y su coordinador, Lucas Sablich), sin cuya cooperación, dedicación y esfuerzo, la publicación de este volumen no hubiera sido posible.

Les dejamos entonces con esta obra, con la seguridad de que disfrutarán sus textos, recorrerán sus análisis y descubrirán pistas en sus perspectivas para seguir construyendo colectivamente los caminos, encuentros y desafíos que intersectan a los feminismos, sus demandas y al sindicalismo en la actualidad argentina y latinoamericana.

*Karina Batthyány (Secretaria Ejecutiva de CLACSO)
y Darío Kusinsky (Rector de la UNPAZ)*

Introducción

Nora Goren*

El presente volumen, *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina*, da continuidad al esfuerzo conjunto realizado por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) y el Programa de Género y Políticas Públicas, radicado en el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades, de la Universidad Nacional de José C. Paz (IESCODE-UNPAZ), que en el año 2020 publicaran el libro *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica: experiencias, encuentros y desencuentros*.

Esta publicación, que reúne artículos de académicas y militantes feministas, da cuenta de los distintos procesos que han atravesado las prácticas feministas en los sindicatos argentinos en el contexto del auge del movimiento feminista a partir del año 2015. Se observa aquí también cómo el feminismo ha atravesado la agenda de los sindicatos en sus múltiples dimensiones y los cambios que en los niveles de dirección se han producido en ellos; así como las experiencias laborales y sindicales cotidianas de las y los trabajadores en sus propios puestos de labor, allí donde el género se cruza directamente con la clase, la raza y lugar de procedencia. Asimismo, aborda un

*Directora del Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades (IESCODE) de la Universidad Nacional de José C. Paz.

escenario en el que se abren espacios para realizar avances hacia la igualdad en las estructuras sindicales a partir de la articulación con las luchas. El análisis se centra en las condiciones de participación de las trabajadoras en las organizaciones sindicales en Argentina y se propone, particularmente, indagar en las prácticas políticas que visibilizan y reconocen demandas feministas entre las trabajadoras.

En “Mujeres sindicalistas. La trama feminista en los gremios argentinos”, de Paula Andrea Lenguita, la autora da cuenta de la significación del grito colectivo llevado adelante bajo la consigna “Ni Una Menos” en el año 2015, en el marco del auge del movimiento feminista que más tarde, en marzo de 2017, dio lugar a la Huelga Internacional de Mujeres. En esa jornada, más de medio centenar de países conformaron el núcleo del movimiento “Paramos el mundo, para cambiarlo”, bajo la consigna: “Si nuestras vidas no valen, produzcan sin nosotras”, convocatoria que reclamó por la valorización de las mujeres y su vida en todo el mundo, que dejó claramente evidenciada la potencia del movimiento feminista internacional. Entre otros efectos, esta huelga produjo cierto desconcierto en las filas sindicales.

En “Sindicalistas, mujeres y unidas. Claves de una renovación feminista de las organizaciones del trabajo en Córdoba”, de Leticia Medina, la autora se sitúa en la experiencia de un conjunto de sindicatos cordobeses nucleados en la Intersindical de Mujeres de Córdoba (IMC). El análisis realizado privilegia las transformaciones en el mundo sindical alrededor de dos dimensiones. La primera, relativa a las estrategias, entendidas como los cursos de acción desplegados de manera más o menos regular y sistemática en el marco de la organización general, orientados a determinados objetivos, aun cuando no necesariamente impliquen un plan racional y consciente diseñado por estrategias. La segunda dimensión se refiere a las transformaciones en la agenda de los sindicatos, es decir, a la ampliación que implicó la incorporación en ella de cuestiones vinculadas con el género en los diversos planos de acción.

Por su parte, en “‘Es con nosotras’. Participación de mujeres en las organizaciones sindicales”, Tania Rodríguez y Clara Chevalier se preguntan acerca de la desigualdad de género en las organizaciones sindicales y reflexionan sobre los condicionantes para la participación de las mujeres y disidencias. Todo esto lo encuadran en un escenario en el que se abren espacios para avanzar hacia la igualdad en las estructuras sindicales a partir de la potencialidad que implica la articulación con las luchas feministas, al tiempo que se avizora una agenda que puede potenciar la acción gremial. Se trata de un estudio basado en la observación participante, la recopilación de testimonios y el análisis de documentos periodísticos, en el que se consignan las tensiones, los avances y desafíos de la participación de las mujeres en sindicatos, mediante la indagación, por un lado, sobre las prácticas políticas que visibilizan y reconocen demandas feministas entre las trabajadoras y, por otro, en las tensiones que genera la multiplicación de acciones y espacios para la igualdad de género en los sindicatos.

En “Género y participación sindical en los lugares de trabajo: las tensiones entre sindicalismo y feminismo”, Paula Varela, Josefina Lazcano Simoniello y Lucio Pandolfo Greco se preguntan por el papel que juegan las mujeres en las organizaciones sindicales, así como sobre los modos en que el movimiento de mujeres atraviesa las agendas, y las prácticas en ellas. La perspectiva adoptada por los/as autores/as es la del lugar de trabajo, en tanto espacio privilegiado para la articulación entre género y clase, que permite observar los modos en que las trabajadoras se vuelven (o no) militantes de sus derechos. Este artículo presenta parte de los resultados de una investigación más amplia realizada entre los años 2016 y 2018 en tres estructuras laborales: Subterráneos de Buenos Aires, la cooperativa gráfica Madygraf, gestionada por sus trabajadores/as, y la fábrica alimenticia Mondelez Planta Victoria.

Por su parte, en “Militancia y género en una fábrica recuperada del sector industrial en Argentina”, de Mariela Cambiasso y Luciana Nogueira, las autoras abordan el estudio de la militancia de las

trabajadoras de fábricas recuperadas a partir de la pregunta por el impacto del proceso de recuperación y la gestión obrera sobre sus experiencias militantes. Como caso de estudio toman también la empresa Madygraf, una gráfica ocupada y puesta a producir bajo gestión de sus trabajadores desde el año 2014. La investigación se centra en tres puntos principales: el modo en que las mujeres se incorporaron a la producción, la participación en conflictos en el lugar de trabajo y la intervención en acciones y organizaciones por fuera del espacio laboral. En ellos identifican una serie de dimensiones que contribuyen a avanzar en el estudio de la militancia de las mujeres trabajadoras: la atención en el lugar de trabajo y la organización de las/os trabajadoras/es que allí se configura, en tanto espacio privilegiado de lucha y de politización; la participación de las mujeres en los espacios de dirección/gestión de la producción, el peso que asumen las demandas de género y los espacios propios de organización en el lugar de trabajo; y en la participación de las mujeres en acciones colectivas y conflictos, un aspecto aún poco analizado en los estudios que cruzan sindicalismo y género.

Por su parte, en “Sindicalismo y feminismo, un camino de reconocimiento. El caso de las mujeres ladrilleras”, Nora Goren y Johanna Maldovan Bonelli dan cuenta de cómo, a partir del auge del feminismo y bajo prácticas movimientistas, se motoriza la agencia de las mujeres productoras de ladrillo artesanal. Allí describen los modos en que este agenciamiento en los sindicatos se ha traducido en los más diversos debates, en los que se involucran tanto quienes empiezan a hacer oír sus voces como aquellas que vienen de largas trayectorias de luchas y conquistas sindicales. En este marco se preguntan cómo se expresan esas molestias –relativas a las evidentes desigualdades sexo-genéricas– entre las mujeres que desarrollan tareas de producción del ladrillo artesanal y entre aquellas que participan en la estructura sindical, en diálogo con las estructuras ya existentes. En la búsqueda que realizan las autoras aparece una amplia diversidad de situaciones: por un lado, las desigualdades por las cuales están atravesadas las mujeres, que en el caso que abordan son

de género, de clase y de lugar de procedencia. Y, por el otro, con la particularidad de un sindicato que, si bien tiene larga data de existencia, cuenta con una historia de reconstrucción reciente en la búsqueda de representar y dar respuesta a quienes no siempre fueron reconocidos/as por el sindicalismo, los trabajadores y trabajadoras ladrilleros y ladrilleras.

Por su parte, en “Ahora que sí las vemos, miremos la ruralidad: condiciones de trabajo y participación sindical de las asalariadas agrícolas”, Macarena Mercado Mott y Elena Mingo centran la mirada en lo que sucede en la ruralidad, específicamente en lo que refiere al trabajo y la participación sindical de las mujeres en el sector agrícola. Para ello realizan una revisión sobre el estado de la cuestión del sindicalismo rural, sus condicionantes y los factores que favorecen o desfavorecen la sindicalización de los obreros/as rurales. Asimismo, dan cuenta de las principales características del trabajo agrícola y la situación específica de las asalariadas del sector, para luego enfocarse en el cruce entre sindicalismo rural y género: las condiciones de participación sindical de las y los trabajadoras/es agrícolas, sus especificidades y problemas; la división sexual en los mercados de trabajo del sector y sus implicancias en las experiencias de las trabajadoras, para luego adentrarse en el análisis de los sindicatos rurales, destacando las características de esta participación, sus limitantes y los liderazgos que emergen a pesar de las desigualdades de género presentes en el trabajo y en el gremio.

En “Los primeros encuentros entre el movimiento sindical y el movimiento feminista en la producción académica: la génesis y el reverdecer de los debates europeos en el último cuarto del siglo XX”, de María Florencia Rey, se hace un recorrido por las formas de aproximación teórico-conceptuales de dos corrientes teóricas, la francesa y la inglesa, poniendo el eje en las convergencias del movimiento feminista y el movimiento sindical. Este texto repone las producciones europeas de los siglos XIX y XX, que, si bien son dos tradiciones con escasos puntos de contacto entre sí, permiten observar algunas zonas de convergencia y reflexionar sobre la incidencia en

las producciones latinoamericanas. Ambas abordan al sindicalismo como transformador de la realidad social; una, centrada en el estudio de la “ausencia” y otra, en el de la “presencia” de las mujeres. No obstante ello, como en algunos de los artículos anglosajones, se hace explícita la multidimensionalidad con que se pretende analizar las realidades sociales, es decir, no solo se centran en realizar sus lecturas por sexo, sino también por edad y clase social.

Esperamos que el recorrido por los presentes artículos continúe abriendo la mirada a todo lo que se ha logrado conquistar, así como a los núcleos duros, que representan esos caminos que aún resta seguir desandando.

Mujeres Sindicalistas

La trama feminista en los gremios argentinos

Paula Andrea Lenguita

Introducción

A partir del grito colectivo que significó la consigna de “Ni Una Menos” desde hace un lustro, la participación femenina en la vida política argentina se acrecentó notablemente. Con réplicas en ochenta ciudades del país, la multitudinaria manifestación del 3 de junio de 2015 marcó un hito en la historia del feminismo argentino. Sin duda, fue un clamor popular surgido para oponerse a la más brutal expresión de la violencia machista: el femicidio.

Dos años más tarde, y en sintonía con movilizaciones similares en otros países, las activistas argentinas comenzaron a escribir otra página en la historia de la lucha feminista. A partir de la Huelga Internacional de Mujeres (Global Women Strike, en inglés), el 8 de marzo de 2017, más de medio centenar de países fueron el escenario del movimiento “Paramos el mundo, para cambiarlo” bajo la consigna: “Si nuestras vidas no valen, produzcan sin nosotras”. Una convocatoria que reclamó por la valorización de las mujeres y su vida en

todo el mundo, dejando definitivamente claro la potencia del movimiento feminista internacional.

De tal modo, la huelga fue adoptada definitivamente por el movimiento feminista internacional, provocando, entre otros efectos, cierto desconcierto en las filas sindicales de los distintos países donde estas manifestaciones masivas fueron llevadas adelante. Dicho desconcierto gremial también ocurrió hace un siglo con el apogeo de la lucha sufragista en todo el mundo. Pero más allá de la disputa por el monopolio de la representación de las grandes mayorías en el mundo, actualmente la gran controversia se expresa en lo tendiente a la consideración del trabajo reproductivo no remunerado. Quizá ya estamos en tiempo de erradicar el negacionismo sindical sobre la explotación de las mujeres en el hogar. Este artículo abona a esa convicción.

Sin embargo, los desencuentros entre feministas y sindicalistas son la expresión contemporánea de la todavía predominancia machista en buena parte de la dirigencia y la militancia sindical. Un anacronismo cuyo retroceso es proporcional a la mayor influencia feminista en los gremios. Porque de ese avance no solo depende la conquista de derechos para las mujeres sino también la mayor participación femenina en los sindicatos. Sobre esa línea de reflexión, este artículo aborda, en concreto, la avanzada de la trama feminista en los sindicatos, para comprender cómo esa gesta configura una cultura política novedosa a partir de la voz de las mujeres sindicalistas.

La división sexual del trabajo: explotación y violencia contra las mujeres

El movimiento de masas desplegado por el feminismo argentino fue consolidándose en oposición al gobierno macrista, cuya política neoconservadora afectó drásticamente las condiciones de vida de las mujeres en particular. En ese contexto, las Mujeres Sindicalistas se conformaron como una alternativa opositora frente

a la sobreexplotación femenina y al predominio patriarcal en la cultura sindical contemporánea. Enfocadas en la división sexual del trabajo, las sindicalistas avanzaron en el camino de comprender al trabajo doméstico como un terreno clave de la explotación femenina en el capitalismo. Un conocimiento que estuvo atravesado por definiciones donde las mujeres quedaron al margen de la riqueza social por siglos. Una concepción misógina que sostuvo la desposesión femenina y su aislamiento doméstico, en relación con el estereotipo masculino del “proletariado industrial”.

En los años sesenta, las feministas en los años sesenta comenzaron a cuestionar esta aproximación sexista de la historia y desarrollo del capitalismo occidental. De tal manera, comenzaron a señalar como el trabajo reproductivo realizado por las mujeres es apropiado sustancialmente por ese mismo mecanismo de expropiación capitalista. Más aún, esa explotación es enmascarada como fuente sustantiva de generación de riqueza social. De tal manera, pensamos como Silvia Federici, y las feministas que la acompañaron en la Campaña Internacional Salario para el Trabajo (WfH, por sus siglas en inglés) de 1972, que, ese descubrimiento de la explotación femenina en el hogar tiene que ser erradicado definitivamente. Dicho de otro modo, que la reproducción de la fuerza de trabajo supone una energía necesaria que es brindada por las mujeres en el hogar, aun cuando esa actividad se oculte por no representar un trabajo remunerado. En ese sentido, la actividad de recreación de la vida es sustantiva a la hora de considerar esa reproducción económica. Aun cuando la historia de la lucha sindical la ha negado por más de un siglo, decidiéndose limitar solo a aquello que sucedía en la fábrica, y al protagonismo masculino en la lucha contra el capitalismo occidental.

La siguiente pregunta es por qué ese trabajo quedó desvalorizado en la interpretación sindical, por qué se oculta si es fundamental para la reproducción de la vida de los trabajadores y las trabajadoras. La respuesta es simple, si los patrones pagaran por dicha actividad productiva y de creación de fuerza de trabajo reducirían sus márgenes de acumulación. Desde ese descubrimiento, la trama

feminista se enraizó en una concepción renovada de la tarea sindical, comprendiendo como largas generaciones de mujeres han contribuido a la acumulación de capital. Un razonamiento que no existe entre los padres del marxismo ni en otras corrientes interpretativas del desarrollo del capitalismo. Más aún, el feminismo aportó a la concepción amplia del salario como un mecanismo de disposición de poder entre los géneros, donde los varones tradicionalmente consiguen controlar la capacidad de trabajo de las mujeres en el hogar, una modalidad de explotación laboral que muestra su cara más dramática a través del feminicidio. Por esa razón, hoy sabemos que esta violencia “pasional” o “doméstica” no era castigada por el Estado, en cuanto formó parte de una disciplina impuesta sobre la explotación femenina en el hogar.

Las características de esta reproducción de capital cobran hoy las manifestaciones más extremas producto de la crisis que le impone el neoliberalismo, atacando la reproducción de la vida humana y los recursos de subsistencia planetaria.

Mujeres sindicalistas: un poco de historia reciente

La corriente feminista en los gremios se abrió paso de un modo contundente desde hace un lustro, tras el auge de las movilizaciones mencionadas. De tal manera, las gremialistas alzaron la voz en un Primer Encuentro de Mujeres Sindicalistas, llevado adelante el 12 de noviembre de 2016. En esa oportunidad se dieron cita unas 400 militantes en la localidad bonaerense de Moreno.

Las narrativas sobre dicha experiencia señalan que el principal objetivo era adquirir visibilidad respecto a la participación y el protagonismo femenino en los gremios. Seguidamente, advirtieron que, en realidad, el problema era la representación sindical de las mujeres. Son variados los testimonios que hacen referencia a las dificultades dadas para valorar el protagonismo gremial de las mujeres. Por esa razón, existen distintas biografías que dan cuenta

del aislamiento sufrido por algunas dirigentes sindicales, e incluso, cómo fueron objeto de abusos y maltratos por parte de compañeros y dirigentes en varios tramos de su historia militante.

La intersindical feminista, que agrupa a varias de estas dirigentes y activistas, tiene por objetivo establecer ese reconocimiento de las mujeres en los gremios. En cuyo recorrido se desarrollan políticas contra la segregación sexista en el espacio de trabajo y en el sindicato, advirtiendo la todavía influencia del peso femenino en las tareas reproductivas y de cuidados que limitan la participación gremial de las mujeres. En este complejo mapa de desafíos, desde el Primer Encuentro mencionado, las sindicalistas definieron principios organizativos, en los siguientes términos: “El estilo diferente que tenemos las mujeres en la construcción de la representatividad, en la toma de decisiones y en la conducción de los espacios, es tan válida como el de los varones” (Primer Encuentro de Mujeres Sindicalistas CGT, 2016).

Los debates sobre el liderazgo femenino fueron determinantes en el Segundo Encuentro de Mujeres Sindicalistas, desarrollado el 2 de septiembre de 2017 en la localidad bonaerense de Exaltación de la Cruz. En esta oportunidad se fortaleció el espacio político, ligado a las repercusiones de la Huelga Internacional de Mujeres mencionada. Pero, justamente, es a partir de este reconocimiento que las oposiciones masculinas internas comienzan a plasmarse con mayor énfasis. Más concretamente, las 1000 participantes, representantes de 100 organizaciones en todo el país, se encontraron en el predio de la Federación Argentina de Trabajadores del Cuero y Afines. La numerosa iniciativa es la demostración del interés que despierta, un encuentro coronado con la presencia de la mandataria, Cristina Fernández, en el cierre del evento. Tal vez por contraste, las críticas estuvieron dirigidas a la presencia del Secretario General del gremio, Walter Correa, en la apertura del cónclave. Como “lo personal es político”, ese gesto fue visto con incomodidad por muchas participantes, aun cuando el saldo fue positivo, haciendo uso de la consigna feminista “vivas, libres e iguales nos queremos” en la letra del documento final del encuentro.

De tal modo, las resistencias de algunos sindicalistas al empleo de la Huelga Internacional, como herramienta reivindicativa para el feminismo, quedaron expuestas desde el inicio de la movilización. Como respuesta, la activista feminista, Marta Dillon, señaló lo siguiente:

Vamos a parar y marchar para reclamar por el fin de la violencia machista. Para exigir que se mire el trabajo en clave feminista, esto es entender que las tareas de cuidado y reproductivas también son trabajo y tienen que ser tenidas en cuenta como una cuestión social y no como un peso en las espaldas de las mujeres [...] los varones tienen que ponerse a la par, sostener la decisión de las mujeres de hacer efectivas sus demandas y apoyarnos de todas las maneras posibles. En muchos casos, puede ser que tengan que cubrir a sus compañeras en las tareas domésticas o cuidar a los niños para que puedan marchar. Pero, el rol de los varones, tienen que encontrarlo ellos. El patriarcado también los atraviesa y condiciona. Esta es una lucha común, más allá de que el foco esté puesto en la libertad y en la vida digna de las mujeres (Diario *Ámbito*, 4 de marzo de 2017).

En fin, con el desarrollo del Tercer Encuentro de Mujeres Sindicalistas el año pasado, la corriente feminista quedó consolidada y abraza con un creciente caudal de mujeres las banderas de los feminismos en el país. En gran medida este apogeo está constituyéndose a través de distintas instancias de formación sindical, entre las cuales descubrir los orígenes de esa trama patriarcal es como un capítulo ineludible para comprender la historia de la sobreexplotación femenina.

El patriarcado salarial y la feminización del trabajo doméstico

En una reciente publicación, Silvia Federici vuelve a realizar críticas feministas al marxismo, apuntando, esta vez, a lo que considera el patriarcado del salario (Federici, 2018). Cuyas definiciones están

entretrejiéndose en las concepciones de las mujeres sindicalistas, cuando redefinen su activismo desde el enfoque de género. En ese mismo sentido, la política estatal va en la dirección contraria de la distribución de recursos, porque el Estado de Bienestar estuvo ligado a un tipo particular de trabajo asalariado. Como mencionamos, las mujeres que realizan trabajo no remunerado no eran parte de la seguridad social y los sectores racializados tampoco. Por ende, es preciso considerar las dos dimensiones del trabajo reproductivo. Por un lado, reproduce nuestra vida material y simbólica. Pero, por otro lado, lo realiza de un modo oculto para la lógica económica y la legalidad del trabajo capitalista contemporáneo. Al hacerlo, es posible cambiar dicha perspectiva, y desnaturalizar la ruptura entre trabajo productivo y reproductivo, porque sabemos que en los hechos son esferas que se entrecruzan para las mujeres.

En los estudios académicos sobre el rol de las mujeres en los gremios, aparece recurrentemente el ocultamiento de esta presencia, aun cuando es inevitable, como en el caso de las huelgas protagonizadas por mujeres (Lobato, 2001). Desde estos condicionantes, la feminización del trabajo reproductivo es difícil de introducir en los debates dados por la dirigencia masculina de los gremios. Un desencuentro entre feminismo y sindicalismo, surgido a comienzos del siglo XX, que sólo es superado por algunas narrativas de lideresas en el sector, que afirman lo siguiente:

La necesidad de incorporar, en nuestras leyes laborales, una perspectiva anti-patriarcal que contemple un plan integral para asistir y prevenir la violencia de género en los lugares de trabajo y un sistema de licencias basado en la igualdad de género en materia de responsabilidad familiar y de cuidado. Por una división equitativa de las tareas domésticas de cuidado. Por una economía de los cuidados para aliviarnos la triple jornada femenina: trabajo, hogar y militancia.

A partir de esta consideración, la combinación de ambas influencias ejerce sobre estas activistas una reinterpretación clave de la situación que padecen, tanto a nivel de las asimetrías laborales como

hogareñas, con relación a los varones que comparten sus espacios de trabajo y familia. Actualmente, están revisando la ideología machista que las atraviesa, y promoviendo espacios de convivencia democráticos y basados en el equilibrio de las tareas de cuidado y las responsabilidades políticas. Una mutación que reconoce cómo la división sexual del trabajo doméstico está fundamentada en una racionalidad económica, que desplazó a las mujeres del ámbito del trabajo asalariado a través de distintas operaciones segregacionistas todavía presentes.

Siguiendo a Federici, es necesario advertir la *caza de brujas* como parte de este proceso manifiesto de violencia contra las mujeres y sus continuidades en el tiempo (Federici, 2010). Según un cuadernillo de formación de estas Mujeres Sindicalistas, es central la toma de conciencia de la carga femenina sobre las tareas reproductivas y de cuidado. Ahora bien, son los estudios historiográficos los que ayudan a comprender el arraigo de esa matriz patriarcal. Según la escritora, luego de las rebeliones populares que enfrentaron a las patronales en los orígenes de la acumulación originaria, las mujeres fueron desplazadas del ámbito público y relegadas al ámbito privado. En términos de las relaciones de género, los obreros fueron disciplinados por para su explotación directa en las fábricas, pero obtuvieron el privilegio de someter a sus mujeres en el ámbito doméstico. Más aún, en este ordenamiento de las condiciones de reproducción capitalista, las mujeres quedaron sujetas a depender del salario obrero. En ese inicio del patriarcado del salario, se establece una jerarquía y una desigualdad sexista que todavía hoy combatimos. De tal manera, la autora realiza una reconstrucción de la explotación doméstica de las mujeres iniciada en el siglo XIX, gestando una violencia latente en el hogar, tal como los señalaron las feministas de los años sesenta, más de un siglo después.

Frente a este modelo patriarcal de explotación doméstica en la familia, las feministas se alzaron hace medio siglo, y siguen haciendo con más fuerza en la actualidad. Porque el feminismo es un movimiento contrario a la explotación femenina en el hogar, y a la falta

de validación económica de las tareas de cuidado. Por ende, es preciso considerar cuál es la concesión que el sindicalismo está dándose sobre esta explotación femenina, que vuelve a emerger de la catacumba del silencio hogareño para alzarse en este tiempo de violencia contra las mujeres. El ocultamiento del trabajo femenino en la reproducción fue realizado a través de una violencia sobre las brujas (Federici, 2010), pero también a través de un discurso segregacionista de la “cuestión femenina”, quitándoles autoridad a sus narrativas y silenciando sus cuestionamientos.

En este momento, esas miradas retrospectivas están avivándose en los gremios porque denuncian el papel sexista de la reproducción y su influencia en las relaciones asimétricas de los géneros. En ese sentido, la autora de esa sugerente interpretación sobre el proceso de la sobreexplotación femenina debatió con mujeres sindicalistas en la Federación Gráfica Bonaerense, dejándoles la siguiente afirmación: “Hoy las mujeres necesitan organizaciones que no se ocupen de una sola parte de su vida, sino que se ocupen de la totalidad, también del trabajo reproductivo” (“Este mundo ya es otro”, *Las 12*, 26 de octubre de 2018).

El sexismo dominante en la representación sindical

Desde la emergencia del gobierno macrista, muchas de las movilizaciones opositoras fueron conducidas por mujeres. Sin embargo, ese protagonismo en las calles todavía no se expresa en un mayor número de liderazgos femeninos efectivos. Si bien estas protestas han conseguido significativos avances en la agenda de género, en distintas instituciones y esferas de comunicación sigue pensándose como un tema aislado del resto de las disputas políticas en curso. Por ende, el motor de los encuentros de las Mujeres Sindicalistas está en el impulso de la paridad, “la participación de las mujeres trabajadoras en los lugares de toma de decisiones y la presencia en las discusiones paritarias para bregar por la democracia en las estructuras organizativas”.

Tal como mencionan en un cuadernillo de formación feminista, denominado “Mundo Laboral, Sindicalismo y Participación Política”, la problemática del “techo de cristal” es central para fortalecer una perspectiva de género de manera determinante.

Queda claro que, sin una mayor y mejor representación de las mujeres en los gremios, la cuestión femenina seguirá dilatándose como hasta ahora. En ese sentido, se vulneran doblemente los derechos por, en tanto la participación desigual en los espacios de trabajo y en los espacios gremiales de toma de decisiones, ubicándonos en lugares periféricos y subordinados tendientes a reproducir un sexismo que supuestamente se intenta combatir. En sus testimonios estas mujeres advierten cómo los varones “enseñan” a construir poder, pero cuán solas están al intentar disputarlo, según esos mismos parámetros. Por consiguiente, es central la actual alianza feminista en el sindicalismo, para desenmascarar las relaciones asimétricas entre los géneros dadas en los sindicatos. Aun así, existe una tensión en ese vínculo, que se expresó en la Huelga Internacional Feminista y la demanda por mayor protagonismo masculino. Las dificultades en la implementación efectiva de la huelga de mujeres en los sindicatos fue producto de la “amenaza” que significó la oposición de los jerarcas sindicales. En la realización de la huelga se puso en evidencia el grado de discriminación que las mujeres todavía padecen en sus propios gremios. Tal como sugiere Estela Díaz, –en su momento Secretaria de Género de la CTA a nivel nacional–, los avances en la representación femenina de las bases gremiales no son suficientes para alcanzar puestos de dirección, aún a pesar de la herramienta regulatoria que existe con la Ley de Cupo Femenino. Como puede observarse en la mayoría de los gremios argentinos, las mujeres no pasan de ocupar puestos periféricos y reproductores de las asimetrías de género, una situación distante a la paridad que se intenta buscar en los gremios allí.

En ese sentido, la marginación de las mujeres en los gremios es de larga data, porque se anuda con una persistente segregación femenina poco expuesta por las direcciones gremiales. Según pensamos, el

doble desafío está dado por una modificación de las esferas sexistas en el trabajo y al interior del gremio. En el sindicalismo, el desafío es doble: cambiar los procesos internos que segregan a las mujeres de la toma de decisiones en la organización, y analizar el problema de la división social del trabajo, tendiente a ocultar el papel femenino en el ámbito productivo.

Siguiendo a Joan Scott (2008), es difícil desentrañar cuando las estructuras y los procesos políticos se muestran como neutrales. Porque esa supuesta neutralidad contiene ideologías androcéntricas que se presentan como universales, y las mujeres suelen desconfiar de esas posiciones (Bonaccorsi y Carrario, 2012). Indagándolas, es clave considerar cómo la práctica femenina democratiza las estructuras internas en los gremios, a un ritmo mayor a partir del auge de masas que significó el movimiento de Ni Una Menos. Volviendo a la Huelga Internacional de Mujeres, es interesante observar cómo las estructuras intersindicales femeninas conviven en unidad, tanto para el caso de la agenda feminista como para la movilización a ella asociada. Observaciones similares sobre la forma de hacer política gremial, en cuanto a la regulación y las alianzas con otros sectores (Raquel Osbornme, 2004). C, crecientemente se manifiestan denuncias sobre sexismo en las relaciones entre los gremios, aun cuando aparecen como un tema tabú. Y la importancia del desarrollo de una masa crítica de gremialistas para fortalecer las leyes de paridad (como es el caso de la Ley N°. 25674/02 de Cupo Sindical Femenino). Ahora bien, es evidente que introducen una discriminación positiva pero no resuelven mágicamente los términos de la desigualdad.

En resumen, el primer paro al gobierno conservador de Macri fue de las mujeres. Lograron llevarlo adelante en unidad, porque es una característica de esos liderazgos femeninos. Las mujeres superan sus propios prejuicios y resistencias, desplazándose con menos desconfianzas. Aun así existen riesgos personales para desarrollar este tipo de tareas, los compañeros tienen dificultad para acompañar estos procesos de militancia. Tal como narra en el libro de testimonios (Goldman, 2008), los patrones sexistas que se imponen en los

sindicatos implican la subordinación y la sumisión en conversaciones, en la toma de la palabra y la formación de agenda. Según las dirigentes, al ser marginales en los cargos de dirección se ejercen sobre ellas distintas formas de descalificación o sobreexigencia. A grandes rasgos ese sexismo se expresa con comentarios misóginos y desvalorizando su participación en tareas de mayor responsabilidad política.

A modo de cierre, es evidente que las Mujeres Sindicalistas están haciendo historia en una lucha desigual contra los mandatos patriarcales, que todavía siguen vigentes en muchos gremios. En la actualidad cuenta con el movimiento feminista que contiene sus demandas y fortalece el reclutamiento de las militantes sindicales. El auge reciente del movimiento feminista ofrece una herramienta colectiva para los gremios, en la búsqueda de la conquista de derechos para las mujeres y los colectivos sexuales disidentes. Aun cuando los cuestionamientos sobre la explotación femenina en el hogar son materia de debate pendiente entre los liderazgos masculinos. En tal sentido, los aportes críticos de Silvia Federici son un material fundamental para la formación sindical de estas mujeres, para valorar su trabajo, remunerado o no, y conseguir, finalmente, afianzar una perspectiva de género contraria al mandato patriarcal que aún está presente en la dirigencia sindical.

Referencias bibliográficas

Barrancos, D. (2007). *Inclusión/Exclusión. Historia con mujeres*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Aljaba*, XVI, 125-140.

CGT (2016). Documento del Primer Encuentro de Mujeres Sindicalistas. Recuperado de <http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/Documento-Primer-Encuentro-Mujeres-Sindicalistas.pdf>

Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación*. Madrid: Traficantes de Sueños.

---- (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.

---- (2018). *El patriarcado del salario: Crítica feminista al marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Gago, V. (2018). Este mundo ya es otro. *Lobo Suelto*. Recuperado de <http://lobosuelto.com/este-mundo-ya-es-otro-veronica-gago/>

Giacometti, M. (2017). Las argentinas van al primer parto internacional de mujeres en reclamos de sus derechos. Diario *Ámbito*. Recuperado de <https://www.ambito.com/informacion-general/las-argentinas-van-al-primer-paro-internacional-mujeres-reclamo-sus-derechos-n3974777>

Goldman, T. (2018). *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Buenos Aires: Octubre.

Lobato, M. (2001). *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*. Buenos Aires: Prometeo.

Osbornme, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, 42, 163-180.

Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas, (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). México: PUEG.

---- (2008). *Género e Historia*. México: FCE.

Sindicalistas, mujeres y unidas

Claves de una renovación feminista de las organizaciones del trabajo en Córdoba

Leticia Medina

Introducción

...tenemos la tarea de desplegar el pensamiento político de la huelga que nos toca vivir. Y hacerlo en voces múltiples, conectando las diversas experiencias y modos de vida que se afirman contra la explotación del capital. Sospechamos que lo que emerge es una forma de acumulación de experiencia, de narrativa y de formas de luchas que marcan la emergencia de una dinámica internacional de nuevo tipo.

Verónica Gago (2017).

En el contexto de una crisis capitalista global, el movimiento feminista se posicionó en los últimos años como uno de los actores con mayor visibilidad y capacidad disruptiva en distintas regiones del mundo. En América Latina, y en Argentina en particular, las acciones colectivas protagonizadas por mujeres crecieron en número y

en masividad desde la primera marcha por #NiUnaMenos el 3 de junio de 2015. La movilización feminista renovó los repertorios de protesta, instaló nuevas demandas e interpeló a distintas organizaciones e instituciones del espacio social, que en distintos tiempos –y en función de sus particulares dinámicas– emprendieron el camino de revisarse a la luz de estos movimientos. El 8 de marzo de 2018, la convocatoria al segundo Paro Internacional de Mujeres atravesó las fronteras y movilizó a cientos de miles de personas en más de sesenta países, inscribiendo con fuerza los reclamos del feminismo hacia el interior del espacio sindical.

Entre otras cosas, un elemento se presenta como dato que requiere mayores indagaciones: la ampliación –ocurrida en un breve período de tiempo– de la agenda del feminismo desde la cuestión nodal de la violencia y el aborto, hacia la problemática del *trabajo* –que está en el corazón del llamado al Paro Internacional–, y junto con ello, la creciente activación y protagonismo de las mujeres dentro de las organizaciones sindicales.

En la movilización del 8 de marzo de 2018 en Argentina, la consigna “contra los despidos y el ajuste” colocó en el centro de la escena a un actor novedoso: las mujeres sindicalistas, que desde sus diversas organizaciones de base fueron capaces de encontrar en esta marea del feminismo una oportunidad para sacudir las estructuras del sindicalismo argentino. En el marco del inquietante silencio de las cúpulas sindicales frente a los procesos de ajuste y deterioro de las condiciones de vida de lxs trabajadorxs, las mujeres tejieron redes, construyeron demandas, elaboraron consignas y se movilizaron en la acción callejera más masiva del año a lo largo y ancho del territorio nacional.

En el Manifiesto leído durante la marcha en Buenos Aires, las organizaciones expusieron el *fondo* y la *forma* –que en la lógica de la construcción feminista conforman una totalidad necesaria e indisoluble– de esta pelea por el trabajo:

Paramos porque hacemos visible el mapa del trabajo en clave feminista y porque hemos tramado en asamblea alianzas transversales entre los distintos conflictos.

Paramos las ocupadas y desocupadas, las asalariadas y las que cobramos subsidios, las trabajadoras de la economía popular y las que realizamos tareas domésticas y de cuidado. Paramos las privadas de libertad explotadas en cárceles provinciales.¹

Los sucesivos paros del 8M vienen formulando una serie de impugnaciones que evidencian la crisis que atraviesa el mundo laboral, estructurado desde hace un siglo alrededor del trabajo remunerado, en blanco, fuera del hogar, a cargo de los varones y organizado en sindicatos masculinizados. Cuestionan el concepto de trabajo, interrogando sobre el valor de las tareas de cuidado –mayoritariamente a cargo de las mujeres–. Denuncian el impacto desigual de la desocupación y la precarización del empleo sobre las trabajadoras. Exponen la estructura patriarcal de un sindicalismo inerte frente a la explotación capitalista. Y con todo esto, comienzan a delinear otros horizontes y formas de organización y articulación para la intervención en el espacio público por parte del conjunto de lxs trabajadorxs organizadxs.

En este trabajo nos enfocamos en un fragmento de esta historia, a riesgo de simplificar procesos que encuentran justamente en la historia una de sus más ricas claves de comprensión. No obstante, optamos por este recorte para analizar los cambios en las agendas y estrategias de los sindicatos de Córdoba, en el marco del dinámico *reencuentro*² entre sindicalismo y feminismo de los últimos años. El estudio abarca el período que va desde el Paro Internacional del 8M

¹ Manifiesto Ni Una Menos frente al Paro Internacional de Mujeres de 2018. Recuperado de <http://niunamenos.org.ar/manifiestos/8m-2018/>

² Con este término queremos sugerir que estos cruces e influencias mutuas entre feminismo y sindicalismo no son inéditos, sino que registran en la historia reciente algunos antecedentes que también constituyen factores explicativos de los hechos que aquí se analizan. En otro trabajo rastreamos algunos de estos antecedentes (Arriaga y Medina, 2020).

de 2018 hasta el 3° Encuentro de Mujeres Sindicalistas realizado en noviembre de ese año en Huerta Grande, provincia de Córdoba. En ambos eventos –y en el período que transcurre entre ellos–, buscamos dar cuenta de los modos en que la vida de los sindicatos –tanto en su dimensión organizativa interna como en su actuación pública en representación de lxs trabajadorxs– fue transformada al calor de esta nueva ola feminista.

En un repaso rápido por los trabajos que abordaron la cuestión de la desigualdad de género y la participación sindical de las mujeres en la historia reciente (Arriaga y Medina, 2018), es posible identificar algunas dimensiones de análisis recurrentes así como un conjunto de hallazgos consistentes en torno a tales aspectos. La representación femenina en los espacios orgánicos de los sindicatos –especialmente el cumplimiento del cupo sindical femenino sancionado en 2002–, la incorporación de cláusulas de género en los convenios colectivos y la creación de estructuras internas –secretarías, áreas y departamentos de la mujer o género– dentro de las organizaciones sindicales aparecen en la literatura como temas de especial interés. Asimismo, los resultados de estas indagaciones dan cuenta de los limitados y dificultosos avances hacia la equidad de géneros en los sindicatos, especialmente en lo referido a las agendas y a la participación de las mujeres.

En los últimos años, las vertiginosas transformaciones protagonizadas por el feminismo permiten presuponer la emergencia de algunas novedades significativas. Los paros nacionales e internacionales de mujeres entre 2016 y 2020, la conformación de nuevas estructuras de movilización protagonizadas por mujeres sindicalistas, la realización de diversos encuentros, congresos y talleres de género impulsados por sindicatos son evidencias de un acelerado proceso de transformación en el mundo laboral, cuyos contornos y horizontes son territorio de búsquedas y controversias diversas. La efervescencia actual del movimiento feminista ha impactado también en las organizaciones sindicales, especialmente reacias a la incorporación de los debates del feminismo. ¿Qué transformaciones

se produjeron en las organizaciones sindicales en estos encuentros entre sindicalismo y feminismo? ¿De qué modo se ampliaron las agendas sindicales? ¿Qué cambios pueden verificarse en cuanto a las estrategias del sindicalismo para afrontar los actuales desafíos políticos y organizativos?

En este trabajo, y situándonos en la experiencia reciente de un conjunto de sindicatos cordobeses nucleados en la Intersindical de Mujeres de Córdoba (IMC),³ propongo como argumento que en el contexto de fuerte presencia pública del movimiento de mujeres se produjo una renovación –no exenta de tensiones– de las agendas y repertorios de acción dentro de los sindicatos, que incorporaron temas, problemas y desafíos vinculados con el trabajo y la participación de las mujeres que estaban débilmente incluidos en la vida de estas organizaciones. Asimismo, estimuló el encuentro y la articulación entre organizaciones sindicales y entre estas y otras organizaciones sociales, posicionando a las activistas feministas dentro de los sindicatos y recuperando experiencias y aprendizajes políticos construidos en la historia del movimiento de mujeres. Todas estas transformaciones –que se encuentran en proceso, es decir, aún no consolidadas y cuyo desenlace está abierto– encuentran a su vez una condición de posibilidad en la emergencia de una “masa crítica” de mujeres activistas dentro de los sindicatos, proceso que también debe comprenderse en el marco de este fértil encuentro entre el movimiento feminista y el sindicalismo.

³ La Intersindical de Mujeres de Córdoba se conformó a inicios del año 2017 a partir de la convocatoria de activistas integrantes del Sindicato de Municipales de Córdoba (SUOEM). Inicialmente congregó a unos 45 sindicatos de base, de los cuales se mantienen actualmente activos unos 15. Un elemento significativo a lo largo de toda su existencia es el hecho de que reúne a sindicatos y dirigentes pertenecientes a las cuatro centrales sindicales de Córdoba (CGT Regional Córdoba, CGT Rodríguez Peña, CTA de los Trabajadores y CTA Autónoma), e incluso convoca a la Central de Trabajadores de la Economía Popular.

Mujeres sindicalistas: estrategias y agendas frente a la crisis global

El ascenso de la movilización feminista en todo el mundo tiene entre sus factores explicativos, según varias autoras (Varela, 2019; Bhattacharya, 2017; Fraser, 2016), la crisis del capitalismo evidenciada desde el año 2008 y, en especial, lo que Fraser denomina una “crisis de la reproducción social”. Sintéticamente, este concepto alude al impacto en las posibilidades y condiciones para la reproducción de la fuerza de trabajo –y de la sociedad en su conjunto– a partir de una serie de transformaciones en el mundo del trabajo: el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la disminución del salario de las familias trabajadoras y la reducción de los presupuestos estatales destinados a atender sus necesidades de reproducción. Esta crisis recae una vez más sobre las mujeres, que deben afrontar el deterioro de las condiciones de vida de las familias con menos acompañamiento estatal, menos recursos monetarios y menos tiempo para dedicar a las tareas domésticas y de cuidado. Pero a su vez, el trabajo de reproducción de la fuerza de trabajo –que está mayoritariamente a cargo de las mujeres– resulta doblemente desvalorizado: en el mercado de trabajo, donde las mujeres se ocupan de las tareas asociadas al cuidado consideradas de baja calificación y con salarios deprimidos,⁴ y en el ámbito doméstico, donde el trabajo se invisibiliza y desdibuja como tal.

Los recientes avances de la *teoría de la reproducción social* (TRS) se asientan en el marxismo para desplegar una novedosa conceptualización sobre la reproducción social y las características del trabajo que se desarrolla en esta esfera (Vogel, 2013; Bhattacharya, 2017). Contra las teorías dualistas que atribuyen al ámbito de la reproducción una –relativa o absoluta– autonomía como sistema, la TRS postula que

⁴ Esta afirmación se verifica también a partir de numerosos estudios sobre la estructuración desigual del mercado de trabajo (Arriaga y Medina, 2018), así como en trabajos sobre la distribución desigual de las tareas de cuidado doméstico (Faur y Tizziani, 2017; Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015).

más allá de las manifestaciones históricas de la distinción entre ámbito público / laboral / de la producción de mercancías y privado / doméstico / de la reproducción de la fuerza de trabajo, ambas esferas constituyen en el capitalismo una totalidad indisociable. El trabajo de reproducción –entendido como el conjunto de tareas necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo, no solo en el ámbito doméstico sino también el que se realiza en otros espacios sociales a cargo de las comunidades y del Estado– debe ser entendido como *necesario* y a la vez *subordinado* a la esfera de la producción. En ese marco, tomando la metáfora de Varela (2019), las mujeres emergen como un “puente” entre los ámbitos –necesariamente escindidos en el capitalismo– de la producción y la reproducción, y se convierten en una potencial fuerza para articular las demandas propias del ámbito laboral y aquellas otras más generales, vinculadas con la sostenibilidad de la vida.

No obstante, y para evitar cualquier forma de esencialismo en la interpretación acerca del papel de las mujeres en la construcción de nuevos horizontes de emancipación, se requiere de estudios empíricos capaces de dar cuenta de los modos en que, en cada escenario, las luchas del feminismo –contra las violencias, en defensa de la vida humana y por la igualdad– logran perforar las fronteras y establecer conexiones potentes con las luchas sindicales.

Desde esta perspectiva, nuestro análisis acerca de las transformaciones en el mundo sindical en el contexto de ascenso de las luchas feministas se ordena alrededor de dos dimensiones. La primera, relativa a las estrategias sindicales, entendidas como los cursos de acción desplegados de manera más o menos regular y sistemática en el marco de la organización, orientados a determinados objetivos, aun cuando no necesariamente impliquen un plan racional y consciente diseñado por estrategias (Soul, 2006; Turner, 2005). La segunda dimensión refiere a las transformaciones en las agendas⁵

⁵ En otro trabajo (Arriaga y Medina, 2020) hemos indicado ya la centralidad de esta dimensión en los estudios sobre las estrategias sindicales. Seguimos aquí a Naishtat

de los sindicatos, es decir, a la incorporación de cuestiones vinculadas con el género en los diversos planos de la acción sindical, ampliando o desplazando los temas habitualmente abordados por las organizaciones.

El análisis de las estrategias sindicales supone dar cuenta, a través de estudios empíricos, de los diferentes factores, tanto internos como externos a las organizaciones, que inciden en la configuración de tales estrategias, en tanto elementos multidimensionales (D'Urso, 2016). En este sentido, es necesario atender a las coyunturas económicas y político-institucionales, pero también a las tradiciones sindicales que configuran las culturas institucionales, así como a las articulaciones crecientes con otros actores en el espacio de los movimientos sociales. Al mismo tiempo, es necesario también reconocer la complejidad de las estrategias sindicales, en tanto configuradas por determinadas condiciones sociales, pero también configuradoras del campo de fuerzas en el que se inscriben (Soul, 2006). En este marco, el abordaje analítico de las estrategias sindicales presupone una comprensión acerca del carácter relacional de este objeto, que es a la vez *efecto* de ciertos procesos sociales, y *condición* para el avance, en nuestro caso, de la equidad de género en el mundo sindical.

La pregunta por las estrategias sindicales está en el corazón de los estudios preocupados por la revitalización de los sindicatos en el contexto de profundización del neoliberalismo, desestructuración del mundo del trabajo típico del modelo de acumulación fordista y debilitamiento de la forma sindical clásica. Un repaso por la extensa literatura sobre revitalización sindical excede las posibilidades de este trabajo; no obstante, nos interesa aquí retomar una sugerente observación expresada entre otros por Arriaga (2018)⁶ respecto de la

(1999) para destacar la importancia del componente comunicativo de la acción colectiva en virtud de su capacidad de producir efectos –instalar el reclamo en el espacio público y ganar apoyo en el propio colectivo y en la sociedad– más allá del componente estratégico.

⁶ Indica Arriaga (2018) que más allá de la ambigüedad conceptual, la revitalización sindical emerge como un horizonte de preocupaciones que ha venido a formular un conjunto de problemas relativos a las transformaciones y desafíos de las organiza-

potencia de los marcos conceptuales, interrogantes y dimensiones de análisis de esta perspectiva para abordar las transformaciones que el movimiento de mujeres viene impulsando hacia el interior de las organizaciones sindicales.

Como advierte Duhalde (2015), los estudios sobre estrategias sindicales evidencian aun algunas deficiencias en cuanto a la conceptualización de la dimensión relativa a la organización interna de los sindicatos. En particular, acerca del modo en que las variadas formas de articulación política de las fuerzas internas incide en la definición de las estrategias externas –de negociación o confrontación– y en la disposición de los recursos de poder existentes en la organización. Por otra parte, es preciso interrogarnos respecto del alcance y pertinencia del concepto de *estrategias* para dar cuenta de iniciativas y prácticas de ciertos sectores dentro de la organización, no necesariamente hegemónicas, y que se abren paso en procesos de disputa interna –mediante alianzas, instalación de agenda, movilización de otros actores– con distintos resultados:⁷ desde la neutralización de estas iniciativas hasta la configuración de estrategias institucionales sobre la base de procesos de democratización de las estructuras sindicales.

Asumiendo las dificultades señaladas, en este trabajo sostenemos el concepto de estrategias para dar cuenta de los planes de acción impulsados por las mujeres desde los sindicatos, muchas veces en confrontación con otras prácticas naturalizadas y/o con repertorios y estrategias definidas institucionalmente, y que se orientan tanto al plano interno de la organización –centralmente en orden a promover la participación y protagonismo femenino– como al plano

ciones de trabajadorxs. “Es en ese sentido que dicha diversidad se une en un objetivo que consideramos fértil, el de pensar y dar cuenta de las *estrategias* para potenciar la acción de las organizaciones del trabajo en un contexto apremiante marcado por la transformación del capitalismo” (12). Es en este campo de problemas donde inscribimos nuestras reflexiones.

⁷ Resultados que, por otra parte, no necesariamente son inmediatos, sino que pueden evidenciarse como sedimentación de procesos de más largo alcance que el período abordado en este trabajo.

externo, relativo al papel de los sindicatos en cuanto al avance de las reivindicaciones laborales de las mujeres.

Desde esta perspectiva, y recuperando en parte la propuesta de Frege y Kelly (2004) y Kainer (2009), entre otros, en este trabajo ordenamos la experiencia de la IMC alrededor de dos estrategias fundamentales: 1) la articulación sindical y movimientista, y 2) la reestructuración organizacional interna. Por otra parte, exponemos algunos indicios de un proceso de ampliación de la agenda y formulación de una perspectiva de cambio social, que se relaciona de manera compleja con estas estrategias.

En lo que sigue, describimos el despliegue de estas transformaciones en el período que nos ocupa, como variable asociada a la fuerte presencia pública del movimiento feminista y el paro de mujeres. Este estudio, de carácter descriptivo, se sustenta en los datos recogidos mediante entrevistas a activistas sindicales, análisis de documentos, revisión de medios periodísticos y el registro de mi propia participación en distintas actividades sindicales.⁸ En el cierre, dejamos planteados algunos interrogantes acerca de los impactos de estas estrategias y agendas en el avance de procesos de revitalización sindical y democratización de los espacios gremiales.

“Todas somos trabajadoras”. La construcción de alianzas sindicales y movimientistas

Sin dudas, la formación de coaliciones –con otros sectores del movimiento de trabajadores, pero centralmente con colectivos y organizaciones involucradas en otros movimientos sociales– es considerada como una de las estrategias más innovadoras para la revitalización sindical (Kainer, 2009; Voss y Sherman, 2000; Frege y Kelly, 2004). En

⁸ Actualmente me desempeño como secretaria gremial del sindicato de docentes universitarios de Córdoba (ADIUC) y secretaria de género de la CTA Córdoba, e integro la Intersindical de Mujeres de Córdoba.

los últimos años, el fuerte protagonismo del movimiento feminista ha interpelado a las organizaciones sindicales, promoviendo distintas experiencias de articulación a nivel mundial, regional y local.

En el caso de los gremios cordobeses, la propia conformación de la IMC da cuenta de esta apuesta estratégica para el avance de la agenda feminista en el mundo sindical. En 2018, la construcción de alianzas se evidenció centralmente alrededor del paro del 8M, que supuso una intensa organización y fuertes debates. Frente a la convocatoria del colectivo Ni Una Menos (NUM) y la realización de las primeras asambleas organizativas del Paro Internacional –y en función de las tensiones existentes dentro del movimiento de mujeres–, la IMC propuso instancias previas de discusión y construcción de una posición unificada desde los sindicatos. En febrero se realizó un plenario de la Intersindical, en el que se compartió un diagnóstico general sobre la situación económica, social y laboral del país y se plantearon las alternativas –en función de la evaluación de las propias capacidades y limitaciones– para la efectivización del paro. Las modalidades de adhesión fueron diversas: algunos sindicatos declararon formalmente el paro sin asistencia a los lugares de trabajo⁹ y otros realizaron distintas actividades de sensibilización y difusión tanto hacia lxs propixs trabajadorxs como hacia los públicos de los servicios prestados.¹⁰ A lo largo de la organización de las actividades

⁹ Fue el caso de ADIUC (Docentes Universitarios), de SADOP (Docentes privados) y de Bancarios (que promovió el uso del art. 48 del Convenio –Día Femenino– como manera de adherir efectivamente al paro del 8M).

¹⁰ Las mujeres de Gráficos recorrieron los talleres y realizaron asambleas para difundir y discutir el documento elaborado por la IMC e invitando a la movilización; la UEPC realizó un “paro activo”, difundiendo el documento de la IMC entre lxs docentes y acercando un material para trabajar en el aula realizado por el Instituto de Capacitación (ICIEC); el Cispren realizó una “Peña de la Mujer Trabajadora” el 3 de marzo, y durante la semana sostuvo un cartel en la fachada del edificio sindical con la leyenda “#8M Paro de mujeres. Las trabajadoras de prensa también paramos”. En los días previos el sindicato repartió volantes para instalar la problemática de las mujeres en los distintos espacios laborales, invitando a las trabajadoras a sumarse al paro con las modalidades definidas en cada lugar: paro sin asistencia, asamblea, debates, etc. Por su parte, las activistas del SATSAID dedicaron la jornada a promover la participación en la movilización de la tarde, mientras que las de judiciales se concentraron en dis-

en el marco de la asamblea NUM, los debates en torno a la forma del paro y el compromiso de las centrales sindicales con la medida derivaron en una “Carta abierta a las centrales sindicales” por parte de un sector de la asamblea, al que le respondió la Intersindical en el documento “El paro no se declama, se construye”.¹¹ Allí, la IMC sintetizó la variedad de modalidades de adhesión al paro, resaltando como objetivo principal la articulación de una cada vez más extensa red de organizaciones y sindicatos alrededor de ciertas reivindicaciones:

Con las mujeres desde cada uno de nuestros sindicatos vamos a hacer un *paro efectivo* contra la Reforma laboral y para denunciar las históricas formas de vulneración que sufrimos las trabajadoras. Este 8 de marzo, vamos a mostrar la fuerza de una corriente que crece con trabajo paciente, con voluntad articuladora, con vocación democrática, con militancia en cada uno de los espacios que ocupamos. Este proceso no tiene vuelta atrás, y desde el espacio de la *Intersindical de Mujeres* seguiremos apostando a sumar cada año nuevas organizaciones, conquistar más derechos y construir formas de lucha cada vez más efectivas y colectivas.

Además de las acciones que desde cada sindicato impulsaron las mujeres durante el 8M, durante la mañana la Intersindical convocó a una conferencia de prensa en la que unas quince dirigentes de distintos sindicatos cordobeses expusieron las razones del paro y convocaron a la movilización. La actividad recibió una importante

tintos puntos cercanos a los espacios de trabajo en horario del mediodía para repartir volantes alusivos. En el caso del sindicato de Aeronáuticos, utilizaron las propaladoras del aeropuerto para difundir consignas y la convocatoria a la marcha. El SUOEM realizó asambleas de dos horas por turno para informar y debatir sobre la situación de las trabajadoras, modalidad que también asumió el paro en el caso de los gremios de trabajadorxs del ANSES. El 8M de 2018 fue un primer mojón en la construcción de las mujeres de SADOP Córdoba: además de la declaración formal de paro, se realizó una reunión de delegadas de las seccionales, produjeron un video con consignas alusivas y convocaron a la movilización.

¹¹ El objeto de la controversia era la no convocatoria al paro general por parte de las centrales sindicales y sus sindicatos de base.

cobertura de la prensa local,¹² fortaleciendo la imagen pública de la IMC como un espacio de articulación gremial y vinculado al más amplio movimiento de mujeres.

Tanto en las actividades programadas en el marco de la convocatoria al paro del 8M como en la propia Asamblea NUM, las mujeres de organizaciones de la economía popular, así como distintos colectivos feministas vinculados al arte y la cultura y buena parte de las organizaciones estudiantiles se constituyeron en aliados clave. Esta articulación volvió a expresarse en el taller “Mujeres trabajadoras: acciones, demandas y desafíos organizativos”,¹³ realizado en septiembre y convocado por la IMC, la Central de Trabajadorxs de la Economía Popular (CTEP) y el Colectivo Feministas Trabajando, en el que participaron también estudiantes organizadas.

Las articulaciones entre mujeres sindicalistas se expresaron ese año en otras instancias de nivel local y nacional. Durante el 2018, varios sindicatos de la IMC participaron en encuentros nacionales de mujeres del sector, organizados por las federaciones (entidades de segundo grado) respectivas. Activistas cordobesas estuvieron presentes en el VII Encuentro Nacional de Mujeres Judiciales, convocado en abril por la Federación Judicial Argentina (FJA-CTA), en el Encuentro Nacional de Mujeres del SATSAID realizado en abril en Moreno, en el Encuentro de Mujeres Gráficas realizado en Mar del Plata en mayo y en la reunión del Colectivo de Mujeres de CONADU, realizado en julio en Buenos Aires, entre otros.

En noviembre, se realizó en Córdoba el Segundo Congreso Provincial de Trabajadoras convocado por la CGT Regional Córdoba –y abierto a todas las centrales– en la sede de SMATA. Bajo el lema “Paremos ya el ajuste de Macri”, unas 200 activistas sindicales y de organizaciones de la economía popular participaron en comisiones de trabajo y conferencias sobre participación política, sindical

¹² Ver, por ejemplo: <https://lmdiarario.com.ar/noticia/53261/la-intersindical-de-mujeres-cordoba-fijara-postura-por-el-paro-el-8m>

¹³ Realizado en el marco del 5º Congreso de Género y Sociedad, UNC, 19 al 21 de septiembre de 2018.

y social de las mujeres.¹⁴ Ese mismo mes, militantes sindicales de la IMC participaron en el Encuentro Latinoamericano de Feminismos “ELLA 2018”, realizado en La Plata.

Pocos días después, la mítica ciudad cordobesa de Huerta Grande fue el escenario del 3° Encuentro de Mujeres Sindicalistas,¹⁵ que reunió a unas 800 dirigentes y activistas sindicales y de organizaciones de la economía popular y social de todo el país bajo el lema “Trabajadoras en unidad contra el ajuste y el FMI”. Gran parte de las integrantes de la IMC estuvieron presentes en ese encuentro, debatiendo en comisiones de trabajo que abordaron tres temas centrales: la participación sindical, social y política de las mujeres, la cuestión de la violencia de género y las estrategias de las mujeres organizadas para la transformación social.

Las acciones desarrolladas en estos meses de 2018 dan cuenta así de una estrategia centrada en la construcción de alianzas y articulaciones en diferentes escalas, en el escenario de una creciente presencia del movimiento feminista a nivel mundial que desarrolló un intenso trabajo de difusión de sus marcos de acción. No obstante, la vocación internacionalista del feminismo de los países centrales habría operado más como una oportunidad política para la movilización local que como una estrategia de articulación a escala transnacional; las estrategias de coalición de las mujeres sindicalistas cordobesas, por el contrario, se enfocaron en la escala local y, en menor medida, en la nacional.

¹⁴ Las comisiones de trabajo fueron las siguientes: Mujeres en el ámbito laboral; Mujeres, poder y política y Mujeres, crisis y economía popular. Las conferencias estuvieron a cargo de la investigadora del CONICET Ana Natalucci, la dirigente de CTEP Jacqueline Flores y la dirigente política del peronismo cordobés Natalia de la Sota.

¹⁵ Estos encuentros son convocados y organizados por la Corriente Federal de Trabajadores (CFT), una línea interna y crítica con la conducción de la CGT nacional. No obstante, se han convertido en espacios amplios que desbordan los límites de la CGT, e integran a sindicatos de ambas CTA y de las organizaciones de la economía popular, social y solidaria, representadas a nivel nacional en la CTEP y en la CNCT. Este conglomerado de organizaciones dio origen a lo que actualmente se presenta como “Mujeres sindicalistas”.

En el caso de la IMC, la construcción de estas coaliciones se sostiene sobre dos elementos principales: por un lado, una ampliación del concepto de trabajo y el reconocimiento de la condición de trabajadoras de las mujeres que participan en distintos espacios organizativos. Esta concepción ampliada del trabajo –expresada en la consigna “todas somos trabajadoras”– configuró un marco para la acción colectiva de las mujeres sindicalistas y se materializó en la incorporación de la CTEP a la estructura de la CGT Regional, en línea con un movimiento similar a nivel nacional, y que también sintonizó con la experiencia de la CTA Córdoba, integrada por organizaciones de la economía social y solidaria y de movimientos barriales. Por otro lado, la IMC resaltó el carácter transversal de este espacio capaz de congregar por primera vez a organizaciones pertenecientes a las cuatro centrales sindicales cordobesas. Las expresiones de las activistas ponen en valor esta experiencia intersindical como ejemplo de unidad:

Hay que cambiar las cabezas. Hoy se vive un momento de crisis en la central obrera, y esta intersindical es un ejemplo de unidad y lo estamos dando las mujeres.¹⁶

En el 2018 la Intersindical de Mujeres de Córdoba se ha fortalecido como espacio gremial y político de las mujeres dentro del movimiento sindical. El abanico plural y transversal de compañeras de distintos espacios sindicales –CGTs, CTAs– que la integran y la puesta en común de diversas acciones le otorgan un carácter distintivo de articulación y muestra una forma feminista de construcción.¹⁷

Con todo esto, cabe sin embargo advertir acerca del carácter conflictivo de estas alianzas, que –al menos en el caso que estudiamos– no suponen un vínculo transparente despojado de conflictos. Lejos de cualquier mirada romántica o esencialista respecto de la potencia

¹⁶ Beatriz Biolatto, secretaria general del SUOEM, en *La Mañana de Córdoba*, 9 de marzo de 2018.

¹⁷ Entrevista a María Martha Terragno, abogada de ATE Córdoba, 23 de abril de 2019.

política de las coaliciones entre movimientos sociales y sindicatos, lo que se evidencia en las experiencias concretas son también las tensiones entre las organizaciones feministas partidarias, las mujeres sindicalistas, las de la economía popular, las agrupaciones estudiantiles y los colectivos culturales, que dan cuenta –a la vez que de la convicción acerca de la necesidad de sostener estas articulaciones– de la existencia de debates políticos sustantivos. En el caso de las sindicalistas, la alianza con el movimiento de mujeres fue una condición para dar fuerza a los planteos de las mujeres hacia el interior de los sindicatos, impulsar la convocatoria al paro –en sus distintas modalidades– y legitimar la voz de las referentes de la IMC frente al conglomerado heterogéneo –pero a la vez vertical y en ocasiones inmutable– de sindicatos y centrales. Al mismo tiempo, la IMC asumió posiciones defensivas de las estructuras sindicales frente a la presión de los colectivos feministas, que tensionaron al extremo los márgenes de acción de las activistas sindicales.

“El sindicalismo es con nosotras”. La reestructuración interna de los sindicatos

Un aspecto central en la literatura sobre revitalización sindical alude, como indicamos más arriba, a la transformación de las estructuras internas de los sindicatos en el horizonte de promover la democratización de las decisiones, ampliar la representación de lxs trabajadorxs y alentar el activismo de base. En este sentido, cobra relevancia la pregunta acerca de los avances que las mujeres sindicalistas lograron en el período con relación al desafío de la democracia interna, impulsando tanto la creación de estructuras nuevas dentro de los organigramas como también la conformación de “entornos amigables” para la participación de las mujeres. Asimismo, resulta de interés en este punto dar cuenta de las estrategias de las mujeres para la creación de estructuras orgánicas más igualitarias, en el

contexto de un relativo avance en materia de acceso a cargos dirigenciales y representación de las mujeres.

Durante el período estudiado, se registraron algunas innovaciones significativas en las estructuras y dinámicas internas de algunos sindicatos de la IMC. Por un lado, el avance en la formación de espacios institucionales de género –creación de las secretarías de género en el Cispren y en Secasfpi–, con lo que prácticamente la totalidad de los sindicatos que integran activamente la IMC cuentan con un espacio institucional dedicado al abordaje de cuestiones relativas a las mujeres y/o la agenda de género.

Junto con ello, la constitución de grupos informales de mujeres que comenzaron a abrirse paso en las organizaciones –en el caso de SATSAID, SADOP, Judiciales, Gráficos y ADIUC–. Estos colectivos de mujeres desarrollaron distintas acciones orientadas a favorecer la participación femenina y el abordaje de cuestiones de género, como la creación de grupos de WhatsApp, reuniones para discutir problemáticas de género y actividades públicas de sensibilización y formación. Como señala la abogada laboralista feminista María Terragno, integrante de la IMC:

Incluso para el caso de los sindicatos industriales y en los de actividades con escasa mano de obra femenina, aunque les resulte ajena la representación en los cargos de conducción de los sindicatos, [las mujeres] sí comienzan a reunirse, organizarse, discutir acerca de sus problemáticas.

Desde estos espacios se promovió además la participación de las mujeres en distintas acciones y propuestas –actividades de capacitación y encuentros de las distintas redes y espacios sindicales–. Las secretarías, así como las comisiones y grupos informales conformados al calor del activismo feminista, fueron las herramientas de las que dispusieron las mujeres sindicalistas para capturar las iniciativas disponibles a nivel local y nacional, organizar al activismo y gestionar la participación en acciones como la movilización del 8M, el

Encuentro Nacional de Mujeres¹⁸ y los diversos encuentros de mujeres sindicalistas. Además, la conformación de estos grupos fortaleció la participación en la IMC, en la medida en que fueron espacios para la socialización de discusiones y proyectos.

El avance en relación con la participación de las mujeres en los espacios sindicales, no obstante, no es lineal ni mucho menos exento de conflictos. Como ilustra una activista, “aun teniendo una compañera mujer en la conducción del sindicato, las mujeres avanzamos a los codazos en lo que tiene que ver con la toma de decisiones”.¹⁹ Entre la mera tolerancia de los dirigentes varones frente a la conformación de espacios y colectivos sindicales de mujeres, y la incorporación de la voz de las mujeres en los espacios de decisión, el camino está marcado pero aún queda un largo recorrido.

Vinculado con esto, otro tema que ha dominado los estudios –y el debate público– sobre mujeres y sindicalismo es el referido a la aplicación del cupo sindical femenino, establecido en 2002 mediante la Ley Nacional N° 25674 (Chejter y Laudano, 2002; Lupica, 2010; Aspiazu, 2012; Carrario, 2014; León, 2017, entre otros). Junto con el cuestionamiento a la falta de representación del activismo de género en las estructuras y organigramas, en 2018 se registraron algunos movimientos significativos como la asunción de Beatriz Biolatto al frente del SUOEM –luego de 33 años de mandato de un histórico dirigente varón–, Zulema Miretti como secretaria adjunta en la UEPC, Mary Bertino (ex secretaria de Derechos Humanos, Género e Igualdad) como secretaria adjunta en la Asociación Bancaria, Daniela Moreno como secretaria adjunta de SADOP Córdoba y la reelección de Ilda Bustos al frente de la UOGC. En diciembre de

¹⁸ En el Encuentro Nacional de Mujeres realizado entre el 12 y el 15 de octubre en Trelew (Chubut) participaron activistas sindicales de una significativa cantidad de sindicatos de la IMC: SATSAID, Judiciales, Bancarias, SUOEM, ATE, APA, Gráficos, UEPC, ADIUC, SADOP y Cispren. Prácticamente todas ellas participaron en el Taller “Mujeres y organizaciones sindicales”, que el primer día se dividió en cinco comisiones de cincuenta participantes cada una.

¹⁹ Entrevista a Leticia Gómez, integrante de la comisión directiva de UOGC, 15 de mayo de 2019.

2017 había resultado electa secretaria general del Cispren Mariana Mandakovic, que se sumaba al elenco de secretarías generales integrado también por Silvia Aguirre (no docentes universitarios) y Marcela Malcoff (Actores), por lo que la IMC se dotó de importantes referentes sindicales mujeres con peso propio en sus organizaciones.

El acceso a cargos jerárquicos en las conducciones sindicales, sin embargo, no debiera ser interpretado solo en su dimensión cuantitativa. Para las activistas de la IMC, acceder a puestos de conducción implicó la posibilidad de posicionar a sus referentes en el espacio sindical cordobés como estrategia en la disputa contra un modelo de conducción –caracterizado como masculino– incapaz de generar alianzas transversales entre las diferentes centrales, de ampliar la agenda de temas sindicales y de incorporar horizontes movimientistas en la articulación con otros actores sociales. En palabras de una dirigente de UEPC, “en las secretarías [del interior provincial] donde conducen mujeres hay más disposición a incorporar temas y a juntarse con otros”.²⁰

Por otro lado, son reiteradas las advertencias –en la literatura académica²¹ y en el discurso de las activistas sindicales– contra la pretensión de resolver los problemas de la inequidad de género por la vía de la incorporación de mujeres en los puestos de decisión. En todo caso, el desafío que parecen estar asumiendo las organizaciones tiene que ver con la constitución, retomando la expresión de Aspiazu (2015), de una “masa crítica” de mujeres en los sindicatos como condición para el avance de un proceso de transformaciones orientado a la democratización de las relaciones internas y a la incorporación de innovaciones en la acción sindical.

Con todo esto, podemos sostener que las estrategias de reforma interna de las estructuras sindicales en la IMC implicaron, por un lado, avanzar en la conformación de secretarías o departamentos

²⁰ Entrevista a Silvia Marchetti, secretaria de Derechos Humanos y Género de UEPC, 27 de abril de 2019.

²¹ Ver entre otras: Aspiazu, 2012; Godinho Delgado, 2009; Rigat Pflaum, 2008.

dedicados a las mujeres (o género), en línea con lo que se denominó “modelo de estructuras específicas” (Orsatti, 2004) y que continúa siendo una herramienta para la acción de las mujeres sindicalistas. Junto con ello, se apostó a la conformación de grupos informales que, más allá de la existencia o no de estructuras específicas en las orgánicas sindicales, albergaron la participación de las mujeres e impulsaron el abordaje de cuestiones de género. Por otro lado, se buscó conquistar espacios de conducción en las estructuras orgánicas como forma de participar en la toma de decisiones fundamentales de la vida sindical. En este punto, puede identificarse un vínculo de ida y vuelta entre el acceso a lugares de poder de las mujeres y la dinamización de los debates y acciones de la IMC, sostenida sobre el creciente protagonismo de las mujeres sindicalistas.

De esta manera, en síntesis, podemos entender la apuesta por el fortalecimiento de la participación y el protagonismo femenino como una estrategia de las mujeres sindicalistas al interior de sus organizaciones, en pos de una ampliación de las agendas y horizontes sindicales y del posicionamiento del reclamo por la igualdad, tanto dentro como fuera del sindicato.

“Si nuestros cuerpos no valen, produzcan sin nosotras”. Una agenda sindical con perspectiva de género

La precarización del trabajo y la presión contra las organizaciones sindicales que se desplegaron como políticas laborales desde la asunción del actual gobierno nacional (Medina, 2019) impactaron en el repliegue de un sector importante del sindicalismo que optó por estrategias de preservación de sus recursos y aplazamiento de la confrontación. Frente al deterioro de los salarios, la desinstitucionalización de las relaciones laborales y el desmantelamiento del sistema productivo, la agenda sindical tomó un cariz defensivo que no estimuló la innovación con nuevos temas. Sin embargo en este mismo contexto –pero a contramano de esta tendencia–, las mujeres

impulsaron la instalación de problemas y demandas vinculados con el género y los derechos de las trabajadoras, que no habían recibido atención en los ámbitos sindicales.

El ensanchamiento de la agenda de reivindicaciones se asienta por un lado sobre la base de una revisión de la concepción del *trabajo* que –como vimos en el primer apartado– sustentó las articulaciones con organizaciones de la economía popular, las amas de casa o las estudiantes. Asimismo, permitió problematizar la cuestión de la distribución de las tareas de cuidado y su impacto en las posibilidades de las mujeres de insertarse en el mundo laboral remunerado y de participar en la vida de las organizaciones sindicales.

Un fuerte acicate en este debate sobre el trabajo de las mujeres provino además del proyecto de reforma de la Ley de Contrato de Trabajo presentado por el Ejecutivo nacional en ocasión de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer –y en el marco de la convocatoria al segundo Paro Internacional de Mujeres–, bajo la denominación “Proyecto de ley sobre equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo”.²² En respuesta a este proyecto, y en línea con iniciativas similares impulsadas por los distintos espacios de mujeres sindicalistas a nivel nacional, la IMC debatió los contenidos del proyecto de ley y elaboró un documento crítico titulado *La reforma laboral del macrismo. Más precariedad y desprotección para el trabajo de las mujeres*. Este material fue distribuido en sucesivas movilizaciones sindicales, así como en otros eventos durante el debate del proyecto a lo largo del año.

Por otro lado, se avanzó en la incorporación de la violencia y el aborto –dos temas claves del feminismo– como asuntos a abordar

²² “Proyecto de ley sobre equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo” (001-PE-18 Mensaje N° 38/18). Fue presentado el 8 de marzo de 2018, y se debatió en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados con la presencia de dirigentes sindicales de diferentes extracciones y referentes del movimiento de mujeres. Por los fuertes cuestionamientos recibidos y frente a la presentación de un proyecto alternativo por parte de la diputada Vanesa Siley, secretaria general de SITRAJU y referente del espacio Mujeres Sindicalistas, el proyecto del oficialismo no llegó a ser tratado en el recinto.

en los sindicatos, sobre la base de una articulación entre violencia y explotación laboral. La consigna “si nuestras vidas no valen, produzcan sin nosotras”, da cuenta de un reconocimiento –más intuitivo que teórico– acerca del vínculo intrínseco y necesario entre la reproducción de la fuerza de trabajo y la producción capitalista. La participación generalizada de las activistas de la IMC en las acciones callejeras durante el debate parlamentario de la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo; la incorporación del simbólico *pañuelo verde* en las movilizaciones sindicales; el impulso de protocolos de actuación y otros instrumentos normativos para prevenir y sancionar la violencia de género en los espacios laborales y sindicales²³ son evidencias de la ampliación de la agenda en relación con temas prioritarios del feminismo con escaso anclaje en el mundo sindical en la historia previa. Entre estos temas –el trabajo, la violencia y el aborto– se vislumbra un hilo conductor, no evidente ni necesario sino resultado de la acción colectiva: la *politización* de la presencia de las mujeres en las organizaciones –también las sindicales–, que alrededor del paro del 8M se constituyeron en sujetos políticos, construyeron un mapa del trabajo en toda su heterogeneidad y dibujaron un nuevo horizonte organizativo.

Los desplazamientos e innovaciones registrados en la agenda de los sindicatos integrantes de la IMC en el breve período estudiado nos ofrecen algunos indicios acerca de los aportes del activismo de género en cuanto a lo que Kainer (2009) identificó como la incorporación de una “visión de cambio social a largo plazo”. El compromiso con la construcción de articulaciones intersindicales y de coaliciones con el movimiento feminista, la adopción de reivindicaciones vinculadas con la violencia y la autonomía de los cuerpos feminizados, la ampliación de la concepción sobre el trabajo –y sus consecuencias en el reconocimiento de otros colectivos y mujeres en su condición

²³ Cispren impulsó y logró aprobar un protocolo contra el acoso en los medios de comunicación; AGEPJ hizo lo propio con un protocolo de prevención de la violencia de género en el ámbito del Poder Judicial; el Secasfpi presentó un proyecto de licencia por violencia de género, al igual que ADIUC en el marco de su paritaria local.

de trabajadoras– probablemente comenzaron a ampliar los márgenes de acción y alentaron en los sindicatos visiones de cambio social.

Algunas conclusiones

Poner el foco en los sindicatos y sus estrategias desde la perspectiva de la revitalización sindical implica en nuestro trabajo un posicionamiento teórico y político, pues supone reconocer la contribución central de los sindicatos no solo en la defensa corporativa de lxs trabajadorxs, sino más ampliamente en la vitalidad de la democracia y en la creación de horizontes de transformación social.

A partir de los elementos analizados en este artículo, es posible reconocer el trabajo de las mujeres sindicalistas integrantes de la IMC alrededor de la conformación de alianzas intersindicales y con organizaciones del amplio y heterogéneo movimiento de mujeres. Estas coaliciones se sostuvieron sobre la base de una fuerte vocación de unidad a nivel sindical, así como de la convicción –por parte de las activistas sindicales– acerca del carácter estratégico de estas alianzas para lograr incidencia tanto dentro de los sindicatos como hacia el interior del más amplio movimiento de mujeres, y en diferentes escalas geográficas. Con relación a este último punto, queda planteado un interrogante acerca de las formas y potencia de los vínculos entre las estrategias locales, nacionales y mundiales que desplegaron las sindicalistas –entre el *Paro Internacional*, el *Encuentro Nacional de Mujeres* y la escala *local* de la IMC–, en la medida en que probablemente permitieron internalizar ciertos marcos y repertorios de acción disponibles.

La posición de las mujeres hacia adentro de los sindicatos se fortaleció alrededor de algunas estrategias orientadas a favorecer su participación –a través de la creación de espacios institucionales y “entornos amigables”–, y a conquistar posiciones de poder en las estructuras orgánicas. Un interrogante que queda planteado aquí es acerca del comportamiento de la afiliación de las mujeres

trabajadoras de los sectores representados por la IMC, uno de los indicadores clásicos de los estudios sobre revitalización sindical y que no apareció como un tema relevante en las acciones y discursos de las activistas.

Las estrategias desplegadas por las activistas de la IMC, como sugerimos al comienzo del artículo, no constituyen siempre ni desde el inicio propiamente “estrategias sindicales”. Se trata en muchos casos de estrategias que desafían las propias estructuras y lógicas organizativas, y pugnan por ensanchar la agenda de problemas y reivindicaciones de los sindicatos. En este sentido, podemos dar cuenta a partir de este trabajo de la lenta transformación de las culturas sindicales a partir del reconocimiento de las desigualdades de género en el mundo del trabajo y en las propias organizaciones, así como de la capacidad de las mujeres para intervenir con una agenda propia en el espacio público. La articulación de las reivindicaciones laborales con otras más propias del feminismo puso en escena la desigualdad sistémica de género y sustentó la alianza de las sindicalistas con el movimiento de mujeres, ampliando los límites de la lucha laboral.

En el escenario de fuertes reconfiguraciones del espacio organizacional de lxs trabajadorxs, la organización de las mujeres ofrece posibilidades para revitalizar el movimiento sindical y debe continuar siendo considerada en los estudios sobre el sindicalismo.

Referencias bibliográficas

- Arriaga, E. (2018). Potencialidad de las discusiones sobre revitalización sindical para pensar la historia reciente del movimiento obrero argentino. *Prohistoria*, 29(XXI), 115-133.

Arriaga, E. y Medina, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto*, 7, 188-207.

---- (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y Sociedad*, (34), 155-178.

Aspiazu, E. (2012). La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos Asociaciones del Sector Salud en la Provincia de Buenos Aires. *Revista de Gestión de las Personas y Tecnología*, (14), 58-70.

---- (2015). Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino. (Ponencia) *12° Congreso ASET*, UBA, Buenos Aires.

Bhattacharya, T. (2017). *Social Reproduction Theory: remapping class, recentering oppression*. Londres: Pluto Press.

Carrario, M. (2014). *Políticas públicas de acción positiva. La ley de cupo sindical femenino en Neuquén, Argentina (1991-2012). Itinerarios de experiencias sindicales de mujeres* (Tesis de doctorado). Granada: Universidad de Granada. Recuperada de <https://hera.ugr.es/tesisugr/24372298.pdf>

Chejter, S. y Laudano, C. (2002). *Género en los movimientos sociales en Argentina*. Buenos Aires: CECYM.

Duhalde, S. (2015). El recurso organizativo como base de la acción sindical. Una aproximación a su estudio. *Estudios del Trabajo*, (49/50), 5-30.

D'Urso, L. (2016). Estrategias sindicales en el lugar de trabajo. La "revitalización" del sindicalismo de colaboración: el sector automotriz argentino y brasilero. *Revista Izquierdas*, (31), 194-218. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360149583009>

Faur, E. y Tizziani, A. (2017). Mujeres y varones entre el mercado laboral y el cuidado familiar. En E. Faur (comp.), *Mujeres y varones en la Argentina de hoy* (pp. 75-98). Buenos Aires: Siglo XXI.

Fraser, N. (2016). Las contradicciones del capital y los cuidados. *New Left Review*, (100), 99-117.

Frege, C. y Kelly, J. (2004). *Varieties of Unionism: strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Londres-Nueva York: Oxford University Press.

Gago, V. (2017). “#NosotrasParamos”: notas hacia una teoría política de la huelga feminista. En AA. VV., *8M/ Constelación feminista*. Buenos Aires: Tinta Limón.

Godinho Delgado, D. (2009). *Sindicalismo Latinoamericano y políticas de género*. Montevideo: Fiedrich Ebert Stiftung.

Kainer, J. (2009). Gendering Union Renewal: Women’s Contributions to Labour Movement Revitalization. En J. Foley y P. Baker (eds.), *Unions, Equity, and the Path to Renewal*. Toronto: UBCPress.

León, S. (2017). *Mujeres de ATE: participación, luchas y desafíos*. Buenos Aires: ATE.

Lupica, C. (2010). Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. *Documento de Consultoría Organización Internacional del Trabajo*, Santiago de Chile. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/td_corresponsa.pdf

Medina, L. (2019). De trabajadores a costo laboral. Las políticas laborales de la era macrista. En M. Nazareno, M.S. Segura y G. Vazquez (eds.), *Pasaron cosas. Política y políticas públicas en el gobierno de Cambiemos*. Córdoba: Ediciones de la FCS-UNC.

Naishtat, F. (1999). Acción colectiva y regeneración democrática del espacio público. En H. Quiroga; S. Villavicencio y P. Vermeren (comps.), *Filosofías de la ciudadanía. Sujeto político y democracia*. Rosario: Homo Sapiens.

Orsatti, Á. (2004). Modelos de participación femenina en las estructuras sindicales. *Pistas*, (13).

Rigat Pflaum, M. (2008). *Los sindicatos tienen género*. FES. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf>

Rodríguez Enríquez, C. y Marzonetto, G. (2015). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Perspectivas de Políticas Públicas*, 8(4), 103-134.

Soul, M. J. (2006). *Transformaciones de las estrategias sindicales en contextos de Reversión Productiva. Un estudio de caso en la Industria Siderúrgica* (Informe final). Programa Regional de Becas CLACSO.

Turner, L. (2005). From Transformation to Revitalization: A New Research Agenda for a Contested Global Economy. *Work and Occupations*, (32), 383-399.

Varela, P. (2016). ¿Revitalización sindical sin debate de estrategias? En P. Varela (coord.), *El gigante fragmentado: sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Buenos Aires: Final Abierto.

---- (2019). ¿Existe un feminismo socialista en la actualidad? Apuntes sobre el movimiento de mujeres, la clase trabajadora y el marxismo hoy. *Theomai*, (39), 4-20.

Vogel, L. (2013). *Marxism and Women Oppression*. Traducción del Apéndice "Trabajo Doméstico Revisitado" (Appendix Domestic Labour Revisited).

Voss, K. y Sherman, R. (2000). Breaking the iron law of oligarchy: Union revitalization in the American Labor Movement. *The American Journal of Sociology*, 106(2), 303-349.

“Es con nosotras”

Participación de mujeres en las organizaciones sindicales

Tania Rodríguez y Clara Chevalier

Introducción

En la Argentina de los últimos años, se observan articulaciones entre las trabajadoras organizadas en los sindicatos y los activismos feministas para incidir tanto en el debate público como en la dinámica de funcionamiento de estructuras históricamente hegemонizadas por masculinidades tradicionales. Al calor de la llamada “cuarta ola” feminista es que la participación de las mujeres en los sindicatos y la potencialidad de las agendas feministas han despertado interés.

Desde la movilización de Ni Una Menos en 2015, y posteriormente los paros feministas del 8 de marzo y las plazas verdes por Aborto Legal, Seguro y Gratuito –entre otras acciones– los activismos feministas amplificaron y diversificaron repertorios de acción con notorio protagonismo en el debate público, en las protestas callejeras y en los lugares de trabajo. Una de las características de este ciclo de movilizaciones es la interpelación de los feminismos hacia otros campos de acción, entre ellos, el del trabajo y las organizaciones

sindicales. Interpelaciones que enlazan con activismos feministas ya existentes en los sindicatos y que han logrado una mayor visibilidad en este período (Arriaga y Medina, 2018). Así, entre 2015 y 2019, se registraron distintas acciones de las organizaciones sindicales hacia la agenda feminista que incluyeron desde demandas de reconocimiento movilizadas por colectivos de identidad hasta reclamos de redistribución de acceso y ejercicio del poder.

En el marco de la emergencia de la llamada “cuarta ola” del feminismo, las movilizaciones, encuentros y huelgas feministas fueron una caja de resonancia para las sindicalistas que hicieron oír su voz en el debate público. Las trabajadoras sindicalizadas dijeron presente en discusiones que parecían pasar por el costado de las estructuras sindicales y sus proclamas se multiplicaron en los debates y las acciones impulsadas por los feminismos.

Algunos estudios han abordado las tensiones que surgen en los sindicatos frente a las demandas de género, a partir de la construcción de espacios específicos y la modificación de mecanismos para la selección de liderazgos o la incorporación de una perspectiva de género a todas las áreas de la estructura de toma de decisiones (Godinho, 2007, 2017; Rigat-Pflaum, 2008; Aspiazu, 2012, 2014). Siguiendo a Osborne (2005), quien sostiene que en las organizaciones el poder se ejerce y distribuye en condiciones de “desigualdad real sustantiva” entre varones y mujeres, afirmamos que en los sindicatos se edifican trayectorias, experiencias y capacidades para el ejercicio del poder que tienden a obstaculizar las posibilidades de alcanzar condiciones para la igualdad.

En este artículo abordamos las tensiones, los avances y desafíos de la participación mujeril en los sindicatos, a partir del protagonismo que tienen en el espacio político argentino los sindicatos y la agenda de género. El análisis se centra en las condiciones de participación de las trabajadoras en las organizaciones sindicales en Argentina y se propone, particularmente, indagar, por un lado, en las prácticas políticas que visibilizan y reconocen demandas feministas entre las trabajadoras y, por otro, en las tensiones que genera

la multiplicación de acciones y espacios para la igualdad de género en los sindicatos.

Para abordar el estudio de la participación de las mujeres en los sindicatos en el período pos-2015, realizamos observaciones participantes y relevamiento de testimonios de militantes sindicales en actividades sindicales (jornadas de formación sindical de género y plenarios de secretarías de género); y convocatorias de acciones y movilizaciones feministas (entre los que se incluyen asambleas y paros feministas del 8M, movilizaciones por Ni Una Menos, aborto legal y encuentros plurinacionales de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries). A partir de la información recabada reconstruimos experiencias de la práctica sindical que ilustran, por un lado, dinámicas excluyentes para las trabajadoras organizadas en sindicatos y, por el otro, estrategias desplegadas al interior del sindicato y en articulación con otros movimientos para impulsar la perspectiva de género en las organizaciones.

Desigualdades de género en las prácticas cotidianas

Desde fines de los años setenta hasta la actualidad, vastas investigaciones han problematizado las diferencias y jerarquías entre los sexos que en la clase trabajadora ocasionaron mayores niveles de explotación y opresión entre las mujeres que entre sus pares varones (Andújar, 2017). Estas investigaciones indagaron en las condiciones de trabajo, la vida cotidiana y la participación política de las mujeres trabajadoras y abonaron a la construcción de una perspectiva crítica al cuestionar la categoría universal de “trabajador masculino” (Jelin, 1979; Barrancos, 2008; Lobato, 2001).

Sin embargo, durante buena parte del siglo pasado, predominó una mirada de la historia del trabajo y de sus organizaciones basada en un imaginario que concibe al sujeto trabajador como varón con un empleo registrado en la industria privada. Estas perspectivas empalmaron con el andamiaje institucional laboral argentino erigido

sobre una aparente neutralidad de género que las perspectivas feministas han desnudado como androcéntrica. De este andamiaje, nos interesa enfocarnos en el modelo sindical, cuya consolidación se dio entre las décadas de 1940 y 1960. Fueron los sindicatos industriales con mano de obra mayoritariamente masculina y alto porcentaje de afiliación sindical –como la Unión Obrera Metalúrgica y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor– los que condujeron la Confederación General del Trabajo y modelaron las negociaciones colectivas y su cristalización normativa, los convenios colectivos de trabajo. En las décadas posteriores y pese al desmantelamiento industrial y productivo que impulsaron gobiernos militares y democráticos, los sindicatos industriales conservaron buena parte de su peso relativo, puesto que en la actividad industrial se verifican los porcentajes más altos de trabajo registrado. Pese a las transformaciones de la sociedad argentina en general y del sindicalismo en particular,¹ esta imagen del sindicalista como obrero (varón e industrial) persiste en el presente y se proyecta también sobre las dirigencias.

Regímenes de género

Históricamente los sindicatos argentinos han sido espacios transitados visiblemente por más varones que mujeres y otras identidades. Para explicar la institucionalización de las desigualdades de género en organizaciones político-sindicales, retomamos el concepto de “régimen de género” de Raewyn Connell (2013). Los regímenes de género en determinadas instituciones manifiestan y reproducen

¹ Algunas experiencias del sindicalismo argentino como la incorporación de representantes de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular a la Confederación General del Trabajo bajo la figura de delegados fraternales y la convivencia fundante de la Central de Trabajadorxs de la Argentina con los movimientos sociales a la CTA son experiencias que dan cuenta de los intentos por registrar la complejidad de los desafíos de la representación ante las transformaciones globales.

desigualdades tanto materiales como simbólicas que impactan en las trayectorias de hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones (segregación vertical), en los puestos de trabajo (segregación horizontal) y en los procesos de toma de decisiones. En el marco de esas reglas, formales e informales, se validan comportamientos y formas de sociabilidad de masculinidades hegemónicas y se rechazan o quedan al margen otras formas de comportamiento que no siguen patrones androcéntricos.

Por su parte, Joan Acker utiliza el concepto de “subestructura de género” para denominar a los “procesos a menudo invisibles en la vida cotidiana de las organizaciones en los que las suposiciones de género sobre mujeres y hombres, feminidad y masculinidad, están arraigadas y reproducidas, y las desigualdades de género se perpetúan” (2012: 215). Acker identifica un conjunto de elementos que inciden en la subestructura de género, como el subtexto de género, la lógica organizacional de género y la figura del “trabajador ideal” al que se le exige una dedicación temporal absoluta que no considera el tiempo que conlleva el trabajo reproductivo. En este proceso histórico se inscribe la construcción del andamiaje institucional laboral erigido sobre patrones androcéntricos sobre los que se montó el principio de igualdad formal para las personas que trabajan, en base a pautas masculinas. La figura sobre la que se extendieron las instituciones y derechos de protección del trabajo ha sido la del varón adulto blanco que desarrolla tareas remuneradas en el ámbito laboral extradoméstico.

En las organizaciones sindicales, los regímenes de género se observan en las dinámicas de división sexual del trabajo y en la distribución de la toma de la palabra y la construcción de valoraciones jerarquizadas en base a reglas informales sexuadas (Chappell y Waylen, 2013); las formas de encarnar la autoridad, la conformación de circuitos de toma de decisiones refuerzan estereotipos de género en las identidades individuales e influyen en las prácticas y dinámicas en las organizaciones. De tal modo que cuando la división de tareas dentro de las organizaciones no se complementa con acciones

que promuevan la equidad de género, el resultado de estas prácticas conlleva un refuerzo de la segregación de las mujeres al agruparlas en actividades y espacios que representan la continuidad en roles considerados como típicamente femeninos. Esta generización de los espacios y las prácticas sindicales cotidianas impacta en la distribución de cargos y se observa en la división de tareas dentro de las organizaciones.

Trabajo reproductivo

La escena transcurre en un sindicato del conurbano sur durante la asunción de nuevos integrantes de la comisión directiva. Dirigentes en ejercicio le dan la bienvenida a una compañera que se incorpora y la invitan a recorrer la sede sindical. La dirigente electa percibe un especial señalamiento sobre los objetos de limpieza y de cocina por parte del comité de recepción. La insistencia de los anfitriones colma su paciencia y advierte: “Yo no cocino en mi casa, no voy a cocinar acá. ¿Sabés qué? Olvidate. A partir de ahora llamame Cacho”.²

La asociación de tareas de limpieza y cuidado a las mujeres y a lo femenino se construyó a partir de la división genérico-sexual del trabajo, proceso mediante el que se dispone una desigual distribución del trabajo según género (trabajos masculinizados y trabajos feminizados). Esta distribución establece jerarquías entre el espacio público y el espacio privado y usos sociales del tiempo que se traducen en diferencias en la participación laboral y en los salarios entre varones y mujeres (Goren, 2017), determinan accesos desiguales al conocimiento e inserciones diferenciadas en la división de responsabilidades en la producción y reproducción social (Partenio, 2013).

² La anécdota de la dirigente llegó a la Mesa de Trabajo de Mujeres Sindicalistas de Zona Sur del Conurbano relatada por la propia protagonista. La experiencia motivó la creación de un blog para compartir y difundir información sobre violencia y desigualdades de género en los sindicatos. Ver: <http://llamamecacho.blogspot.com/2017/>

Desde la economía es posible identificar las dimensiones y percepciones subjetivas en la determinación de las preferencias, las pautas culturales y condiciones materiales subjetivas que limitan o amplían el poder en la negociación de toma de decisiones económicas de lxs sujetxs.³ Las responsabilidades domésticas y las tareas de cuidado⁴ adquieren relevancia en las decisiones individuales y privadas sobre el trabajo y el acceso a recursos económicos, que tienen también una implicación sistémica (Rodríguez Enríquez, 2010). El confinamiento del trabajo reproductivo (doméstico y de cuidados) al ámbito privado, la falta de reconocimiento y remuneración conlleva dificultades y limitaciones para la incorporación de las mujeres al mercado laboral asalariado, reproduce desigualdades laborales y salariales y repercute sobre las posibilidades de participar de los asuntos públicos o de *activar* en el sindicato o de participar de las reuniones para organizar la agenda del sindicato debido a la superposición de horarios con la gestión del cuidado y del trabajo doméstico. Tareas que tienden a recaer principalmente sobre las mujeres o que, en caso de llegar a participar de estas reuniones, deben asistir con sus hijxs, tercerizar el cuidado, o relegar tiempo de autocuidado.

Tanto delegadas de base como directivas comparten que *las limitaciones del hogar nos impiden estar en todas las reuniones*, entre las que se incluyen reuniones informales o recreativas. De ahí que muchas sindicalistas inician su recorrido en los márgenes del campo sindical y buscan avanzar en la medida en que se abren intersticios que vuelven permeable tanto al sindicato como a sus propias vidas a la agenda *de las mujeres*. Pero además de la triple jornada

³ Los aportes de la economía feminista, situada en el campo de la economía heterodoxa, parten de la crítica a los supuestos del homo economicus de la teoría clásica (hombre que toma sus decisiones de manera racional).

⁴ Las tareas asociadas al cuidado, la educación, la alimentación, atención de salud e higiene de las personas, fueron confinadas al espacio privado, despojadas de reconocimiento y remuneración (en los hogares). Se trata de un trabajo que provee de mano de obra en calidad y cantidad, que transforma salario en consumo y consumo en bienestar (Rodríguez Enríquez, 2010).

laboral que implica la actividad sindical para una mujer, cabe preguntarnos cuáles son aquellas tareas que podemos pensar como los cuidados al interior del sindicato. Nos referimos a aquellas tareas muchas veces invisibilizadas o menospreciadas políticamente que son atribuidas frecuentemente a mujeres: tomar notas u ordenar la palabra en una reunión o acto, preparar los espacios, coordinar a personas para actividades del sindicato, asistir a un dirigente, entre otras.

Grupo de “pares”

Entre las imágenes más explícitas de segregación vertical en los espacios sindicales está la de los actos de organizaciones sindicales con palcos de oradores y escasa presencia femenina. Si bien no se trata del único espacio de poder al que acceden mayoritariamente varones –basta pasar la mirada por reuniones empresarias o por expertos en economía invitados a los medios de comunicación– tirar del hilo de la casi omnipresencia de varones en las conducciones sindicales puede servirnos para desentrañar algunas de las lógicas que contribuyen con este estado de cosas.

El techo de cristal o segregación vertical como forma de discriminación no explícita implica que las mujeres tienen mayores dificultades que los varones para acceder a cargos de jerarquía (en este caso en la estructura dirigenal y de toma de decisiones) y de tener derecho al ascenso en las trayectorias político-sindicales. A su vez, se añade la carga de tener que demostrar una capacidad, preparación y experiencia “extra” para ocupar cargos de dirigenia y puestos jerárquicos, que no se solicita a varones cis adultos para el mismo puesto o cargo en la estructura organizativa (Rodríguez, 2019). Esta impronta suele manifestarse también a través de expresiones como: “la silla sindical es de quien se la gane, tenemos que

demostrar que podemos ser igual de capaces, nosotras no podemos permitirnos el error”.⁵

Si las mujeres logran acceder a cargos de liderazgo, este desafío encuentra nuevos obstáculos. Por un lado, porque los valores aceptados como legítimos para los liderazgos de las organizaciones gremiales –“tener espalda, poner huevos”– anclan en atributos de lo masculino. Por otro, porque el trabajo productivo está disociado y devaluado para los cuerpos femeninos a menos que se trate de trabajos que son por y para otros. El lugar de asistencia materializa una limitación frente a las posibilidades de lograr cargos representativos.

En el caso en que tenga lugar la incorporación de mujeres en las listas o espacios de toma de decisiones (debido al cupo o una reforma de los estatutos sindicales) y algunas logren participar de todas las reuniones, las exclusiones pueden llegar a expresarse en otras reuniones: las informales. Eventos gastronómicos y deportivos fuera de horario laboral. Las reuniones de *tanteos*,⁶ de acuerdos previos y *rosca*⁷ son también parte de la escenificación del poder de los dirigentes sindicales y son fundamentales en la delimitación de qué cuerpos ejercen ese poder entre los cuerpos presentes. El registro de estas otras reuniones (o de momentos previos al inicio de la reunión oficial) reviste aspectos que consolidan y construyen vínculos de camaradería y complicidad masculina. Ejemplo de esto es el momento previo a la reunión que incluye como tema probable de la conversación comentarios sobre las *minas*,⁸ “chichoneo”, chistes y movimientos corporales que acompañan (algún golpe en la espalda, un brazo que se cruza por el cuello de otro).

⁵ En un encuentro de formación sindical del sector transporte en 2017, mujeres dirigentes hacían referencia a los obstáculos y los desafíos de las trayectorias de quienes ocupaban cargos directivos.

⁶ Expresión política nativa que refiere a indagar sobre quiénes están presentes en la reunión y con qué intereses asisten.

⁷ Expresión nativa que remite a capacidades y habilidades para la negociación política.

⁸ Expresión para denominar a las mujeres, puede o no tener un tono denigratorio, depende del contexto y quien enuncia.

Se trata de un lenguaje de cofradía masculina. Una sociabilidad en la que el poder se vuelve corpóreo y tienen formas masculinas. Se habla sobre mujeres, se puede señalar a los cuerpos femeninos e incluso puede haber actitudes de coqueteo hacia ellas previa participación de la mesa política. El problema aparece cuando ellas integran la mesa. Si el primer abordaje, el de la cosificación es rechazado, se vuelve difícil llenar el silencio del primer momento de reunión. No más chistes, no más “chichoneo”. Esa incomodidad es política.

Agendas jerarquizadas

La escena tiene lugar en una reunión plenaria de un sindicato del sector servicios en febrero de 2017. Uno de los dirigentes de la Comisión Directiva afirmaba: “Es muy importante mantener la unidad de los trabajadores en un momento de crisis económica y laboral como el que desde hace un tiempo atraviesa la sociedad y en particular, el movimiento obrero”. Ante un auditorio mayoritariamente de trabajadoras, el dirigente destacaba:

Acá tenemos más del 30% de mujeres en las listas y las compañeras saben que cualquier actividad que propongan la pueden venir a plantear a la Secretaría General, pero ante todo la unidad, no vamos a andar fraccionando plan de acción en un contexto como este.

Las declaraciones del dirigente se centraban en unificar acciones en respuesta a las intervenciones de algunas delegadas que solicitaban el apoyo económico del sindicato para organizar las acciones de convocatoria para movilizar el 8 de marzo.

Esta escena ilustra cómo, en ocasiones, las acciones de representación formal, como las políticas de cupo e incorporación de secretarías “de” y “para” las mujeres conviven con lógicas de representación real sostenidas por modos de socialización dominantes al interior de los sindicatos.

La jerarquización de demandas es una de las formas que adopta la desigualdad de género en las organizaciones gremiales, esto es, la clasificación de temas como principales y secundarios. Cuando las demandas de las compañeras llegan a las comisiones directivas, se activan mecanismos de contención que colocan a las agendas de género en los márgenes de las discusiones centrales. “Que no haya conflicto. Hagan ruido sin romper mucho”. La construcción de un ranking de temas opera como mecanismo legitimador de una agenda aparentemente neutral que suele confinar aquellos tópicos relativos a género/s, mujeres, disidencias sexuales a un temario ad-hoc, a un tiempo posterior en el orden del temario o a un espacio físico lateral. Estas diferencias jerarquizadas moldean las agendas de trabajo de las organizaciones y es sobre estas que en general se define la asignación de recursos materiales que hacen posible llevar adelante una acción.

Las experiencias descritas ilustran dinámicas político-sindicales excluyentes: son las reglas formales e informales que limitan, dificultan u obstaculizan la participación de las dirigentes y afiliadas al sindicato. Estas son la falta de tiempo o la imposibilidad de asistir a reuniones por los horarios en que se realizan, la exclusión de espacios de socialización no formales (el asado, el partido de fútbol, el “irse de copas” luego de la reunión) o del grupo de “pares” (que suelen ser grupos con mayoría de masculinidades hegemónicas).

La capacidad de negociar, de ocupar espacios de decisión, de ejercer la voz pública bajo un aparente principio de igualdad, son atributos que encarnan y definen roles masculinos. La participación femenina en espacios reglamentados a partir de dichos atributos y la alteración de esas reglas a partir de nuevas prácticas y subjetividades políticas desbordan las estructuras tradicionales de ejercicio de poder predominante en organizaciones políticas y sindicales.

Hacia un sindicalismo feminista

Las discusiones sobre la incorporación de la perspectiva de género van desde el establecimiento de cuotas a la aplicación de la transversalidad de género. Mientras las políticas de cuotas o cupos promueven el derecho de participación y elegibilidad de las mujeres en organizaciones políticas y sindicales, las iniciativas de transversalización del género tienen por objetivo establecer condiciones para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres (desde la formación sindical hasta medidas gubernamentales y de transformación de las instituciones laborales y sindicales).

La Ley de cupo sindical N° 25674, sancionada en 2002, estableció que un mínimo del 30% de los puestos en las listas de autoridades y en las comisiones negociadoras deben ser ocupados por mujeres cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentaje sobre el total de trabajadorxs. Sin embargo, solo el 18% de las secretarías de los sindicatos en general están encabezados por mujeres y de ese 18%, el 74% abordan temáticas asociadas al rol “de la mujer”, como género, mujer y familia, acción social, salud (Rodríguez, 2018). Si bien el cupo se incumple, nos interesa destacar la importancia de estas batallas normativas, legislativas y de prácticas que habilitan instancias de articulación y debates para generar alianzas con otros sectores sociales e impulsar agendas comunes, ya que las posibilidades de transformación radican en la construcción de una masa crítica que transforme las lógicas y mecanismos de los círculos de poder.

El establecimiento de cuotas en los espacios de poder laboral y sindical ha sido adoptado para lograr la paridad en la participación de mujeres y varones, y así garantizar el principio de igualdad de oportunidades. Estos dispositivos que cuestionan el vínculo representativo contribuyen a generar condiciones de viabilidad para la reconstitución de una comunidad política con criterios de justicia (Maffia y Gómez, 2013). En este sentido, el cupo femenino sindical permitió poner en discusión la idea de que la ausencia de mujeres

en las conducciones se explica por la falta de mérito, interés o capacidad de las compañeras para acceder a los cargos. La necesidad de *sumar mujeres* plantea a los sindicatos industriales –actividades masculinizadas– la posibilidad de convocar a trabajadoras de áreas administrativas de las empresas –sectores feminizados–, a las que muchas veces los patrones procuran excluir del convenio.

En este sentido, las acciones afirmativas garantizan ampliar la *mínima minoría* (Godinho, 2017) que implica la presencia de mujeres en cargos directivos. No obstante, dado que la ley de cupo no asegura necesariamente la defensa de intereses de género ni la desarticulación de los patrones androcéntricos en el ejercicio del poder en el sindicalismo, es necesario acompañar este tipo de acciones con mecanismos de fijación de metas que apunten a cambios estructurales en las prácticas sociales cotidianas y que generen condiciones para la equidad de género en la vida, el trabajo y el movimiento sindical.

Algunas de las líneas de acción para promover organizaciones más igualitarias son:

- la institucionalización de espacios de género propios para potenciar la presencia de mujeres y población LGBTIQ+ en ámbitos sindicales deliberativos y de toma de decisiones;
- la creación de protocolos de prevención y erradicación de las violencias de género y la promoción de prácticas libres de discriminación y acoso (que tienen lugar en reuniones mixtas, por ejemplo, a través de la desvalorización de la palabra); el cumplimiento efectivo de la ley de cupo o la paridad (por estatuto) para cargos electivos y la incorporación de cláusulas de género en la negociación colectiva; la promoción de la formación sindical de género para dirigentes y afiliados; el relevamiento de datos estadísticos sobre mujeres y población LGBTIQ+;
- la comunicación y difusión de derechos de las mujeres y población LGBTIQ+; la articulación con otros movimientos sociales, de trabajadoras y con los feminismos.

En relación con este último, cabe destacar la experiencia de unidad de acción entre estos sectores durante la “cuarta ola” feminista que inicia en 2015 en Argentina con la marcha contra las violencias machistas Ni Una Menos.⁹ Posteriormente se desarrollaron movilizaciones y acciones de visibilización que, en ocasiones, articularon demandas de organizaciones de trabajadorxs y de los movimientos feministas: la Sanción de la Ley de Emergencia Alimentaria (2016), el Paro Nacional de Mujeres (2016), las marchas de San Cayetano, la movilización en rechazo a la Ley de Reforma Previsional (2017), la variedad de repertorios y movilizaciones en el marco del debate de la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo (2018) y los Paros Internacionales de Mujeres, Lesbianas, Travestis y Trans (2017, 2018, 2019).

La articulación entre las organizaciones sindicales y el movimiento feminista y el carácter transversal de la convocatoria a la acción ha sido fundamental para la construcción de diversas herramientas de resistencia y creación política. En la agenda de las sindicalistas, durante estos años se potenciaron redes de trabajo y de articulación política entre dirigentes de cúpulas sindicales pertenecientes a distintas centrales y nucleamientos sindicales. Ejemplos de esto son las mesas intersindicales de mujeres: la experiencia con mayor visibilidad es la mesa convocada desde las secretarías de género de las centrales obreras CGT, CTA-T, CTA-A y de las confederaciones de trabajadoras de la economía popular y cooperativistas CTEP y CNCT.¹⁰ También hay experiencias de construcción transversal entre mujeres sindicalistas de Córdoba, La Plata y la Mesa de Mujeres Sindicalistas del Conurbano Sur. Entre los puntos que destacan de

⁹ El 3 de junio de 2015, comunicadoras y periodistas de medios gráficos y digitales convocan bajo la consigna “Ni una menos” a una manifestación en repudio de los femicidios y las violencias machistas. La masividad de la convocatoria y la adhesión en redes sociales constituye el inicio de un movimiento social y político que logra mantener presencia y protagonismo en las calles y en los entornos virtuales hasta la actualidad.

¹⁰ Las siglas corresponden a: Confederación General del Trabajo (CGT), Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-Trabajadores) y Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-Autónoma); Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) y Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo (CNCT).

las agendas de articulación entre las mujeres y disidencias desde los sindicatos se destacan la equidad salarial, la defensa del sistema de moratoria previsional, la discusión de la paridad en estatutos sindicales y en la legislación nacional. A medida que se ampliaron las redes entre las organizaciones sindicales, se fortaleció el poder de convocatoria y la capacidad política de los espacios de mujeres sindicalistas en los debates públicos durante 2018 y 2019. Los paros feministas, las convocatorias durante el debate por la legalización del aborto, la discusión en torno a derechos laborales, como la moratoria previsional y el debate por la igualdad laboral en el Congreso de la Nación, fueron algunas de las iniciativas más destacadas en cuanto a convocatoria en las calles y presencia en la agenda feminista.

La interpelación de los paros feministas de 2017 y 2018 desde la convocatoria “Nosotras paramos el mundo” y “Trabajadoras somos todas”, en referencia a la visibilización del trabajo reproductivo que recae principalmente en las mujeres (sin reconocimiento ni salario) como sostén del sistema productivo, caló entre las mujeres sindicalistas. En esa línea, las dirigentes de la intersindical impulsaron la frase “El sindicalismo es con nosotras” que comenzó a circular en encuentros sindicales y redes sociales no solo para reforzar la visibilización de trabajadoras en las organizaciones sino, además, como una manifestación contra las exclusiones de los ámbitos de toma de decisiones.

Otro aspecto para destacar es el aporte que los feminismos han generado sobre la agenda de derechos de las trabajadoras. Uno de los ejes fundamentales de la agenda feminista en los sindicatos es la organización social del cuidado. Buena parte de la desigualdad laboral y salarial se origina en el tiempo que las mujeres –en su mayoría– destinamos a los trabajos de cuidado. La subocupación, la informalidad y precarización laboral de las mujeres, así como las dificultades para ejercer derechos conquistados por los propios sindicatos en el trabajo productivo (empleos de tiempo completo, condición de regularidad laboral, posibilidad de trabajar en horario nocturno, reconocimiento de las horas extra, entre otros) se entroncan con las desigualdades originadas en el desarrollo del trabajo reproductivo.

El mayor desafío respecto de esta agenda es lograr alcanzar a más trabajadoras, desbordar la forma sindicato para representar demandas y necesidades que han sido históricamente invisibilizadas y postergadas en función de otros reclamos de orden material establecidos desde una perspectiva de sujeto universal masculino. La implementación de políticas para reducir, redistribuir y remunerar las tareas de cuidado es estratégica para la democracia en los sindicatos en tanto reconocer estas tareas como trabajo implica visibilizar la desigual distribución del uso del tiempo como causal de la segregación de las mujeres tanto en el mercado de trabajo como en la participación política y comunitaria.

La dinámica que aporta la praxis feminista en los sindicatos abre oportunidades para expandir mecanismos de representación, no solo porque amplía las bases –nuevxs afiliadx– e interpela a otrxs sujetxs que históricamente no encontraron reflejo en lo sindical, sino, además, por la capacidad de redefinir identidades colectivas, de construir comunidad desde las precariedades y desbordar y dinamizar las propias estructuras sindicales a partir de la articulación de demandas de clase, género, etnia, raza.

La politicidad femenina, como señala la antropóloga argentina Rita Segato (2019), ha puesto en tensión los vínculos de poder al interior de los sindicatos en parte por el carácter irreverente de la praxis feminista, en parte porque el feminismo alumbra aspectos de lo sindical muchas veces descuidados en las organizaciones, como la política de los afectos y los vínculos. Albergar la tensión y la conflictividad puede resultar una meta compleja desde las organizaciones, pero posibilita a su vez dotarlas de sentido, de vida y de disfrute; mantener la capacidad de convocatoria y volverlas habitables por la diversidad y heterogeneidad de integrantes de la comunidad sindical. Esta posibilidad de articulación de demandas interseccionales de la política en clave femenina se caracteriza, como señala Segato, por ser tópica (y no utópica), pragmática, está orientada por la contingencia. De ahí la importancia de acordar agendas de avances concretos que se traduzcan en mejoras para la vida de las mujeres y disidencias en los

sindicatos y en nuevos horizontes para el feminismo en general, más allá de los posicionamientos que cada organización tiene.

Esta concepción política es la que posibilita la construcción de pactos de solidaridad entre las sindicalistas que trascienden la orgánica en pos de unos vínculos que son fundamentales para empujar la agenda feminista y que, a la vez, han resultado una base para abrir canales a otras unidades.¹¹ Asimismo, en este trascender la orgánica emerge una tensión que pensamos puede volverse potencia, en tanto tiene posibilidades de contribuir a fortalecer las organizaciones sindicales.

Es a partir de estas acciones de deconstrucción y desnaturalización de los condicionantes históricos, como la desigualdad de acceso a recursos de poder y en los vínculos interpersonales, el tiempo disponible, el techo de cristal, que en la actualidad comienzan a alterarse los principios de mérito para acceder a cargos de representación y los modelos de socialización dominantes en los circuitos de acceso a los círculos de poder de las organizaciones.

Conclusiones

En este artículo abordamos las formas y modalidades que asume la práctica sindical en clave femenina y las transformaciones que promueven las agendas feministas en los sindicatos desde los bordes y en tensión con los límites que estructuran la desigualdad de géneros en el ejercicio del poder en espacios de organización. A partir de la recopilación de testimonios y el análisis documental, reconstruimos experiencias de la práctica sindical que ilustran dinámicas excluyentes para las trabajadoras. Identificamos desigualdades y regímenes

¹¹ Tali Goldman señala que el horizonte de posibilidad del camino de unidad entre la CTA y la CGT fue de alguna manera instalado por las mujeres sindicalistas que en diversas ocasiones se dieron estrategias comunes- impulsaron acciones conjuntas. Fuente: CGT-CTA: la unidad sindical la aprendieron de las mujeres. Recuperado de <https://latfem.org/cgt-cta-la-unidad-sindical-la-aprendieron-de-las-mujeres/>

de género que explican las limitaciones para la participación de las mujeres en los sindicatos: reglas formales e informales generizadas (desvalorizaciones de la presencia y la voz femenina en los ámbitos políticos, jerarquías sociales sexogenéricas), limitaciones por la sobrecarga de trabajo reproductivo (doble y triple jornada), segregación vertical y horizontal y lógicas de ejercicio de poder en las organizaciones en base a patrones androcéntricos.

En este sentido, es necesario un cambio en la legislación y en la normativa laboral y sindical para generar nuevos consensos en torno a la igualdad formal, así como las cuotas y acciones afirmativas para visibilizar las condiciones desventajosas de las mujeres en los espacios de reproducción de poder. En términos de redistribución del poder, concluimos que es necesario que las organizaciones fomenten lógicas y mecanismos democráticos, plurales y diversos.

De las tensiones de visibilidad a las de reconocimiento de las demandas, la estrechez de los imaginarios hegemónicos sobre el sujeto sindical que orientan las prácticas de participación reproduce regímenes de género que constriñen nuevas demandas de las trabajadoras que, en los últimos años, encuentran cauce en una variedad de repertorios de acciones y de alianzas con otros movimientos sociales y feministas. En la medida en que las organizaciones sindicales logren procesar las nuevas demandas, estas tensiones pueden ser creativas y motorizar proyectos que contengan las formas tradicionales verticales necesarias de la organización y formas más participativas que expresan diversidad de miradas y propuestas para solucionar problemas y que fortalezcan y amplíen el alcance de la representación.

La restitución de los lazos sociales, de vincularidad, de identidades colectivas son claves para prácticas de resistencia y de creación de proyectos inclusivos. Los feminismos han demostrado capacidad de articular transversalmente luchas políticas representando subjetividades cuyas voces han sido históricamente desalentadas. *El sindicalismo es con nosotras* expresa esa búsqueda de alzar la voz y de repensar nuevos pactos sociales que reconozcan la potencia política de sujetxs postergadxs, excluidxs e invisibilizadxs.

Referencias bibliográficas

Acker, J. (2012). Gendered organizations and interseccionalidad: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214-224. DOI: 10.1108/02610151211209072.

Andújar, A. (2017). Historia social del trabajo y género en la Argentina del siglo XX: balance y perspectivas. *Revista Electrónica de Fuentes y Archivos* (REFA) Centro de Estudios Históricos “Prof. Carlos S. A. Segreti”. Córdoba (Argentina), 8, 43-59.

Arriaga, A. y Medina, L. (enero-junio 2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto*. Revista del CEHis, 7. Mar del Plata.

Aspiazu, E. (2012). La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos asociaciones del sector salud en la Provincia de Buenos Aires. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 5(14), 58-70.

---- (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina. *Realidad Económica* 284, 10-35.

Barrancos, D. (2008). *Mujeres, entre la casa y la plaza*. Buenos Aires: Sudamericana.

Barrera Insúa, F. (2018). *Salarios desiguales: entre la valoración del capital y la acción sindical*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Beliera, A. (2019). *Lo sindical en su multiplicidad. Trabajo, profesiones y afectos en el hospital*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Aljaba* (Neuquén), segunda época, XVI. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/aljaba/v16/v16a07.pdf>

Chappell, L. y Waylen, G. (2013). Gender and the Hidden Life of Institutions. *Public Administration* 91(3), 599-617.

Connell, R. (2013). Género, salud y teoría: conceptualizando el tema en perspectiva mundial y local. *Nómadas*, 39. Bogotá: Universidad Central.

Goldman, T. (2018). *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Buenos Aires: Octubres.

Godinho Delgado, D. (2007). Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil. *Nueva Sociedad*. Recuperado de <https://nuso.org/articulo/experiencias-y-desafios-de-la-central-unica-de-los-trabajadores-de-brasil/>

---- (2017). La construcción de poder sindical con paridad de género. *Nueva Sociedad*. Recuperado de https://nuso.org/media/articles/downloads/4.TC_Godinho_EST.pdf

Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 2. Buenos Aires: CEIL-PIETTE.

Jelin, E. (1979). *Familia y unidad doméstica: Mundo público y vida privada*. Buenos Aires: CEDES.

Lewis, J. (2002). Gender and welfare state change. *European Societies*, 4(4), 331-357.

Lobato, M. (2001). *La vida en las fábricas*. Buenos Aires: Prometeo.

Maffia, D. y Gómez, P. (2013). Legislación e igualdad de oportunidades en Ciencia y Tecnología. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Osborne, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, 42(2), 163-180.

Partenio, F. (16-18 de agosto de 2013). La generización y sexualización de la gestión colectiva del trabajo: cooperativas, fábricas recuperadas y emprendimientos de la economía social en Argentina desde una mirada latinoamericana. (Ponencia). 2º Consulta Regional: Los Vínculos entre la Justicia Económica, Ecológica y de Género en América Latina. DAWN. Montevideo.

Rigat-Pflaum, M. (junio de 2008). *Los sindicatos tienen género*. Fundación Friedrich Ebert.

Rodríguez Enríquez, C. (2010). Análisis económico para la equidad: los aportes de la Economía Feminista. *SaberEs: Revista de Ciencias Económicas y Estadística*, 2, 3-22.

Rodríguez, T. (2018). El feminismo está imparable ¿la hora de los sindicatos? *La Nación Trabajadora*. Recuperado de <http://lanaciontrabajadora.com.ar/el-feminismo-esta-imparable-la-hora-de-los-sindicatos/>

----- (agosto-octubre 2019). Politicidades múltiples. Trabajo, organización y género. *Bordes. Revista de Política, Derecho y Sociedad*.

Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficantes de Sueños.

----- (12 al 14 de octubre de 2019). Conferencia de cierre. Plenario de Trabajadoras del 34° Encuentro Nacional de Mujeres, La Plata.

Género y participación sindical en los lugares de trabajo

Las tensiones entre sindicalismo y feminismo

Paula Varela, Josefina Lazcano Simoniello y Lucio Pandolfo Greco

Uno de los auspiciosos efectos de la Nueva Ola Feminista ha sido la proliferación de estudios que se interrogan por el rol que juegan las mujeres en las organizaciones sindicales.¹ La pregunta no es nueva, sino que ha estado presente en el feminismo desde sus orígenes de la mano de la indagación por el papel que juega el trabajo que hacen las mujeres en la configuración de su opresión. Como señala Susan Ferguson (2020), el trabajo ha sido un objeto de investigación empírica y reflexión conceptual en la teoría feminista desde fines del siglo XVIII, cuando Mary Wollstonecraft escribiera su *Vindicación de los derechos de la mujer* e hiciera referencia a lo que luego se analizaría como la división sexual del trabajo. He aquí una primera cuestión importante: *la pregunta por el papel que juegan las mujeres en las organizaciones sindicales es parte del análisis del complejo cruce entre trabajo y opresión de las mujeres o, dicho en otros términos, de la relación entre clase y género bajo el capitalismo*. Es en el marco de ese problema de investigación que intentamos desarrollar nuestros estudios empíricos

¹ Para distintos *raccontos* de las investigaciones empíricas recientes sobre sindicalismo y género, véase Arriaga y Medina, 2018; Cambiasso y Yantorno, 2020. Para una mirada desde la historia social, véase Andújar y D'Antonio, 2020.

(como el que aquí presentamos) y lo hacemos bajo la idea de que la desigualdad de género (sufrida por mujeres, cuerpos feminizados y disidencias) se vuelve incomprensible sin prestar atención a lo que sucede en el ámbito de la producción y de la reproducción social en tanto esferas, diferenciadas pero inescindibles, del modo en que se trabaja y se produce riqueza y valor en el capitalismo (Arruzza y Bhattacharya, 2020). De allí que una de nuestras principales preocupaciones es intentar analizar *las tensiones entre producción y reproducción* a partir de considerar que *las mujeres de la clase trabajadora se encuentran en el plexo de ambos circuitos* y constituyen, por eso, una suerte de *puente* entre “la fábrica” y “el barrio” (Varela, 2020). Esta ubicación anfibia resulta sustancial porque puede configurarse como una posición estratégica para repensar las luchas de las y los trabajadores (y sus organizaciones) como luchas que excedan lo que actualmente suele considerarse parte de la agenda sindical (salario, condiciones de trabajo) e incorporen problemas centrales para la clase obrera como todo lo que refiere al trabajo de reproducción que se lleva a cabo en los hogares, los barrios, pero también en las instituciones de cuidado, los servicios públicos y sociales, etc. Es decir, nuestra mirada sobre el rol de las mujeres en las organizaciones sindicales es parte de nuestra indagación sobre el papel de las mujeres al interior de la clase trabajadora, sobre las posibilidades de reconfigurar su morfología y revitalizar sus luchas.

Para intentar analizar esta relación, en este artículo nos centraremos en lo que sucede en el lugar de trabajo de tres estructurales laborales distintas. Como señalan Cambiasso y Yantorno (2020) y Arriaga y Medina (2018), la mayoría de los estudios actuales sobre género y sindicalismo se enfocan en las transformaciones a nivel de las dirigencias sindicales en diversas ramas (distribución de cargos, cumplimiento del cupo sindical, creación de secretarías de género, etc.), la construcción de redes de sindicalistas mujeres, y la generación de articulaciones entre organizaciones sindicales y feministas como la Huelga Internacional de Mujeres. Menos estudiado hasta ahora es lo que sucede en los lugares de trabajo, tanto en lo que refiere a las

comisiones internas o cuerpos de delegados que allí operan, como al activismo que las mujeres trabajadoras despliegan a su interior. Esta dimensión resulta, para nosotros, fundamental porque, como hemos planteado en el debate sobre la revitalización sindical poscrisis de 2001 (Varela, 2015, 2016), el lugar de trabajo ha sido central en la recomposición social y gremial de los trabajadores, configurando un “sindicalismo de base” de 2004 en adelante que tuvo fuerte impacto en las formas que asumió el nuevo protagonismo sindical en el país. Como señaló hace ya muchos años Adolfo Gilly (1990), la organización obrera, en el “núcleo de la dominación celular”, ha sido históricamente una característica específica y distintiva (en relación con otros países de la región) de nuestro movimiento de trabajadores, lo que hace que cualquier mirada sobre los sindicatos en la actualidad no pueda sino tener en cuenta ese andarivel de organización y lucha. La pregunta por el papel que juegan las mujeres en las organizaciones sindicales o, más puntualmente, sobre los modos en que el nuevo movimiento de mujeres golpea las agendas y prácticas en los sindicatos, no escapa a esta regla. He aquí la segunda cuestión importante: consideramos fundamental mirar lo que sucede en el lugar de trabajo por entender que es un espacio privilegiado de la articulación entre género y clase, y de las formas concretas que asume su organización. Allí pueden vislumbrarse las características de una clase trabajadora generizada cuya generización se expresa, entre otras formas, en el modo en que las trabajadoras se vuelven (o no) militantes de sus derechos.

Las tres estructuras laborales seleccionadas son el Subterráneo de Buenos Aires (Subte), la gráfica bajo gestión de sus trabajadores Cooperativa Madygraf (Madygraf) y la fábrica alimenticia Mondelez Planta Victoria (Mondelez). La selección de las estructuras está relacionada con tres elementos: 1) cada una de ellas presenta una fuerte organización sindical en el lugar de trabajo y fueron parte, con distintas dinámicas y características, del proceso de sindicalismo de base surgido de 2004 en adelante. En el Subte la organización de base fue, originalmente, el Cuerpo de Delegados (conocido como

Metrodelegados) que protagonizó importantes luchas como la que permitió la conquista de la jornada de 6 horas en 2004 luego de una dura huelga a inicios del período de recuperación económica durante el kirchnerismo. Desde 2008 en adelante, y luego de una década de enfrentamiento con la Unión Tranviarios Automotor (UTA), conforman la Asociación Gremial de Trabajadores de Subterráneo y Premetro (AGTSyP), encuadrada en la CTA.² La experiencia de Madygraf cuenta también con una fuerte organización de base que comienza como Comisión Interna opositora a la dirección de la Federación Gráfica Bonaerense (cuando la empresa se encontraba aún bajo mando de Donnelley SRL), la cual lidera la lucha contra el vaciamiento y cierre de la empresa y posterior puesta en producción bajo gestión de sus trabajadores en 2014.³ Mondelez (ex Stani), perteneciente al gremio de la alimentación (Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimenticia, STIA), tiene una Comisión Interna que, durante los últimos 15 años, ha estado en disputa entre la lista oficialista del STIA (la Verde) y distintas alianzas de oposición, con presencia de la lista Bordó, principal agrupamiento opositor en el gremio, y protagonista de luchas emblemáticas del período, como la de Kraft en 2009 y Pepsico en 2017.⁴ Al momento del trabajo de campo, la Bordó dirigía la CI. 2) Los tres organismos sindicales se referencian, ideológica y políticamente, en el campo de la centroizquierda e izquierda, la dirección de la AGTSyP más ligada a los distintos agrupamientos que conforman el kirchnerismo, las direcciones de Madygraf y Mondelez más ligados agrupamientos sindicales que conforman el Frente de Izquierda.⁵ Este elemento resulta importante porque dichos sectores ideológico-políticos (heterogéneos en sus posiciones) son los que, a su vez, han sido parte activa de la Nueva

² Para un análisis del proceso en el subterráneo, véase Rosal, (2007), Colectivo Encuesta Obrera (2007), Ventrici, Vocos y Compañez (2012), Cresto (2010).

³ Para un análisis del proceso en Madygraf, véase Varela, 2016 y Arruzza y Varela, 2018.

⁴ Para un análisis del sector, véase Cambiasso (2015).

⁵ Tanto en Madygraf como en Mondelez, los principales dirigentes están ligados al Partido de Trabajadores Socialistas PTS, integrante del FIT.

Ola Feminista desde el #Niunamenos hasta la lucha por la legalización del aborto, integrando no solo las instancias de organización y movilización, sino también los debates alrededor de los derechos de las mujeres. 3) Por último, las tres son estructuras en las que las mujeres constituyen una minoría que no llega al 30% de la población trabajadora⁶ y, en dos de ellas, fueron incorporadas hace un tiempo relativamente corto. Es decir que, a diferencia de muchos de los estudios sobre género y sindicalismo que se basan en gremios con fuerte composición de mujeres (como docentes, salud, estatales, bancarios, judiciales, etc.), en nuestro caso analizaremos estructuras laborales donde las mujeres están en minoría y, desde esa posición, enfrentan las diversas formas de las desigualdades sexo-genéricas.

El trabajo de campo, llevado a cabo entre 2016 y 2018, se basó en la aplicación de una Encuesta Obrera a una muestra de 250 trabajadoras y trabajadores de las tres estructuras, que se combinó con entrevistas a delegados y delegadas de dichos lugares de trabajo.⁷ La encues-

⁶ Al momento de realizar la encuesta, en el Subte, de un total de 3662 trabajadores, 777 eran mujeres, lo que constituye un 21%, nuestra muestra fue de 178 encuestados, de los cuales 135 eran varones y 43 mujeres, lo que constituye un 24%. En Madygraf, de un total de 154 trabajadores, 35 eran mujeres, es decir, el 23%; nuestra muestra fue de 32 encuestados, de los cuales 23 eran varones y 9 mujeres, lo que constituye un 28%. En Mondelez, de un total de 930, 123 eran mujeres, es decir, el 13%, nuestra muestra fue de 40 encuestados, de los cuales 34 eran varones y 6 mujeres, lo que constituye un 15%.

⁷ Agradecemos a la Comisión Directiva de la AGTSYP, particularmente a Virginia Bouvet por habernos ayudado a organizar la realización de la encuesta en el subterráneo, así como también por las entrevistas otorgadas en la sede del sindicato. Agradecemos también la enorme disposición de los delegados sindicales que nos ayudaron a contactar a las y los trabajadores y estuvieron siempre atentos a nuestras consultas. En el caso de la Cooperativa Gráfica Madygraf, agradecemos a la gestión obrera no solo por habernos habilitado la realización de las encuestas, sino por mostrarnos y explicarnos el proceso de trabajo y haber permitido que pasáramos largas horas en las instalaciones de la fábrica. Un agradecimiento especial a la *Comisión de Mujeres*, particularmente a María de los Ángeles, por recibarnos con tanta amabilidad. En el caso de la fábrica Mondelez planta Victoria, agradecemos a los miembros de la Comisión Interna fabril, particularmente Gabriel, Maxi, Tere y Luis por habernos recibido y contactado a las y los trabajadores a quienes realizamos la encuesta en las inmediaciones de la fábrica. Y, fundamentalmente, agradecemos a cada uno de las y los trabajadores que aceptaron realizar la encuesta, disponiendo de su tiempo y su cordialidad. En la realización del trabajo de campo participaron, además del equipo

ta consta de seis bloques sobre distintos aspectos que hacen a la vida de las y los trabajadores tanto dentro como fuera del lugar de trabajo (datos sociodemográficos; ocupación; demandas, luchas y conflictos; organización sindical; organización en el lugar de trabajo; y actividades sociales y preguntas de opinión). En cada uno de los bloques se realizaron preguntas específicas dirigidas a relevar percepciones y prácticas relacionadas con las desigualdades sufridas por las mujeres trabajadoras en el ámbito de la producción y el de la reproducción. He aquí la tercera cuestión importante: quisimos poner el foco de análisis, no solo en las opiniones de las y los delegados sobre la participación de las mujeres en los sindicatos, sino fundamentalmente en las percepciones que tienen las y los trabajadores al respecto, para tensarlas a la luz de las prácticas que ellos mismos describen.

En el contexto de esta investigación general, los interrogantes sobre los que nos concentramos en este trabajo son: ¿cómo es percibida la participación de las mujeres en la organización sindical por parte del colectivo de trabajadores?, ¿cuáles son las tensiones entre esa percepción y las formas concretas en las que ellas participan?, ¿qué argumentaciones o justificaciones aparecen sobre la desigualdad?, ¿qué demandas surgen a la hora de pensar en las mujeres trabajadoras?, ¿el trabajo de reproducción social se configura como problema sindical o permanece en el ámbito de los problemas privados?

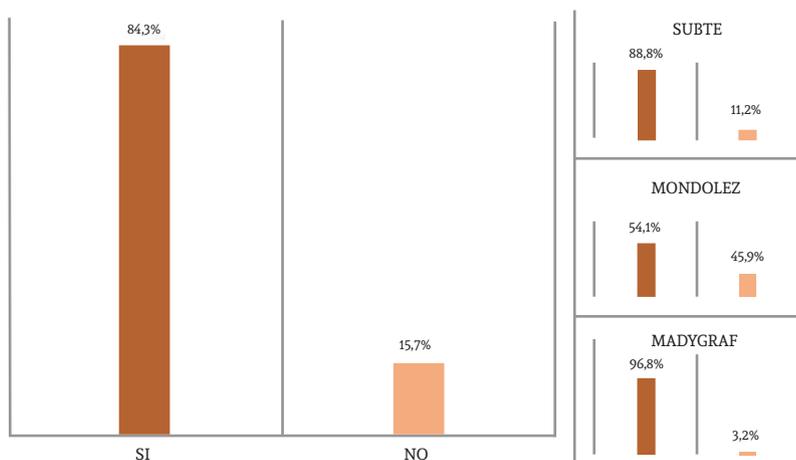
La percepción de igualdad y sus contradicciones

Uno de los principales interrogantes que teníamos al momento de realizar el trabajo de campo era acerca de la percepción que los propios trabajadores tenían sobre la participación de las mujeres en la

de investigación UBACyT 20020170200327BA “Revitalización sindical y experiencias de género de delegadas y activistas mujeres en el sector industrial: fábrica, hogar y militancia sindical en el norte del Gran Buenos Aires”, estudiantes del seminario de investigación “Los trabajadores en la Argentina actual” de la Carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires (<https://lostrabajadoresenargentina.wordpress.com/>).

vida sindical en su establecimiento laboral. Si bien la masividad y politización del movimiento de mujeres de 2015 en adelante había colocado en el debate público una serie de desigualdades y opresiones de género (como la violencia machista, la mercantilización de los cuerpos, el derecho al aborto, el trabajo reproductivo, las asimetrías en el mercado de trabajo, etc.), el lugar de las mujeres en los sindicatos no formaba parte de los ejes centrales de discusión. Para abordar esto, la pregunta que realizamos fue “¿Usted considera que las mujeres participan en igualdad de condiciones que los varones en actividades sindicales en su lugar de trabajo?”.

Gráfico 1. Percepción de la participación de las mujeres en actividades sindicales. General y por estructura laboral

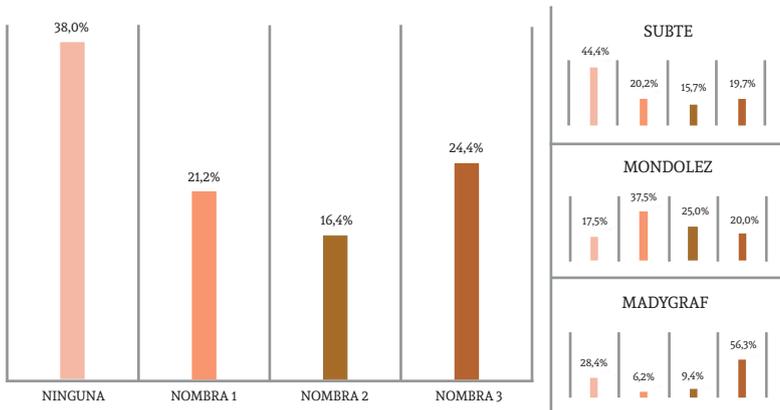


Fuente: elaboración propia.

Ante nuestra sorpresa, la percepción de “igualdad de condiciones” en la participación de las mujeres respecto de los varones fue sumamente alta. Tomando las tres estructuras laborales, el 84% respondió que sí. Si discriminamos por cada una de las estructuras, lo que se observa es que, tanto en el Subte como en Madygraf, las respuestas

están muy polarizadas, mientras que en Mondelez se divide en forma más pareja. En el Subte el 88% responde que sí, en Madygraf este porcentaje asciende al 96%, mientras que en Mondelez los porcentajes son 54% por el sí, y 46% por el no. Es decir que Mondelez es la única estructura en la que casi la mitad de los encuestados respondieron que perciben desiguales condiciones en la participación de las mujeres en la actividad sindical. Teniendo en cuenta que se trata de tres lugares de trabajo con fuerte organización de base y cuya dirección está referenciada ideológicamente en la izquierda (y ha tenido manifiesta “agenda de género”), la respuesta podía estar expresando la posición oficial de la organización, más que la realidad cotidiana de la participación de las mujeres (o, al menos, una combinación de ambas cosas). Decidimos, entonces, contrastar con otras preguntas para cualificar las respuestas. Una de ellas es la que solicita al encuestado que nombre a tres referentes mujeres de su estructura laboral. La respuesta fue la siguiente:

Gráfico 2. Mención de referentes mujeres. General y por estructura laboral



Fuente: elaboración propia.

Mientras un 84% responde que las mujeres participan en igualdad de condiciones que los hombres en las actividades sindicales, sin embargo, un 38% *no logra mencionar el nombre de ninguna referente mujer*, el 21% logra nombrar solo una referente mujer, el 16% logra mencionar dos, y *solo el 24% logra recordar tres nombres de referentes mujeres*. Es decir que el porcentaje de quienes no logran mencionar ninguna referente es muy superior al de quienes logran mencionar tres.

¿Cómo puede explicarse este desfase entre percepción de igualdad y la gran dificultad para recordar el nombre de referentes sindicales mujeres? Por supuesto, las explicaciones pueden ser muchas, pero hay algunos indicios que pueden servir para reflexionar al respecto. Uno de ellos es el rol que juegan las mujeres en la organización sindical en estas estructuras laborales.⁸

Como puede observarse en el gráfico 2, la estructura en la que hubo mayor dificultad para nombrar referentes mujeres es el Subte, con un 44% de encuestados que no mencionó el nombre de ninguna referente, el 20% mencionó solo una, el 16% dos y el 20% tres. De las referentes mujeres mencionadas, la que se destaca ampliamente es Virginia Bouvet, Secretaria de Organización de la AGTSYP desde su fundación en 2008 y miembro del núcleo duro del Cuerpo de Delegados del Subterráneo (Metrodelegados) desde su conformación. Bouvet es mencionada por el 45% de quienes respondieron positivamente; la que le sigue (pero con una diferencia mayor a 20 puntos) es Karina Nicoletta, con el 22%, quien ocupa el cargo de Secretaria de Género del Sindicato. Luego, aparecen distintas referentes

⁸ En el Subte existen dos sindicatos: AGTSyP con aproximadamente 2500 afiliados y UTA con aproximadamente 600. Del total de trabajadores encuestados (178): 132 estaban afiliados a la AGTSyP, 33 a la UTA, 3 a ambos sindicatos, 8 no estaban afiliados, 1 afiliado no quiso responder a cuál y 1 NS/NC. Para el análisis de los cargos ocupados por mujeres en la organización sindical nos basamos en la AGTSyP (el sindicato más representativo) que, al ser un sindicato específico del Subterráneo que surge del ex Cuerpo de Delegados (Metrodelegados), consideramos que puede tomarse como una organización sindical del lugar de trabajo, la cual tiene dos tipos de organismos: la dirección de la AGTSyP y el Cuerpo de Delegados. Analizaremos la participación de las mujeres en ambos organismos.

sindicales, ninguna de las cuales supera el 6% de menciones. He aquí un primer dato interesante, las dos referentes mujeres más mencionadas (aunque con mucha diferencia entre sí) ocupan secretarías en el Secretariado Ejecutivo de la AGTSyP, lo que da la pauta de la relación entre la ocupación de cargos de dirección y visibilidad de las mujeres sindicalistas ante sus compañeras y compañeros de trabajo. Por su parte, en el caso de la Secretaría de Organización, la visibilidad es mucho mayor porque dicho cargo cumple un papel fundamental en la relación del sindicato con los afiliados por una doble vía: en primer lugar, porque se ocupa, por estatuto, de organizar y estar presente en las reuniones del Cuerpo de Delegados, organismo de 90 miembros, votados en cada línea. Esto hace que “Organización” tenga trato cotidiano con los delegados de las seis líneas de subterráneo. En segundo lugar, esta secretaría es la que resuelve los problemas relativos a la propia afiliación (carnets, materiales de difusión, campañas, etc.) lo que obliga a estar en permanente contacto con los trabajadores de la estructura.⁹ En este sentido, creemos que el hecho de que Virginia Bouvet sea mencionada como referente mujer muy por encima del resto de compañeras se debe a un doble motivo: por su rol histórico en los procesos de organización y lucha desde el origen de la conformación de los Metrodelegados; y porque, una vez conformada la AGTSyP, Bouvet ocupa una secretaría sumamente importante y también fuertemente política, que la obliga a estar en relación con delegados y trabajadores de toda la estructura laboral.

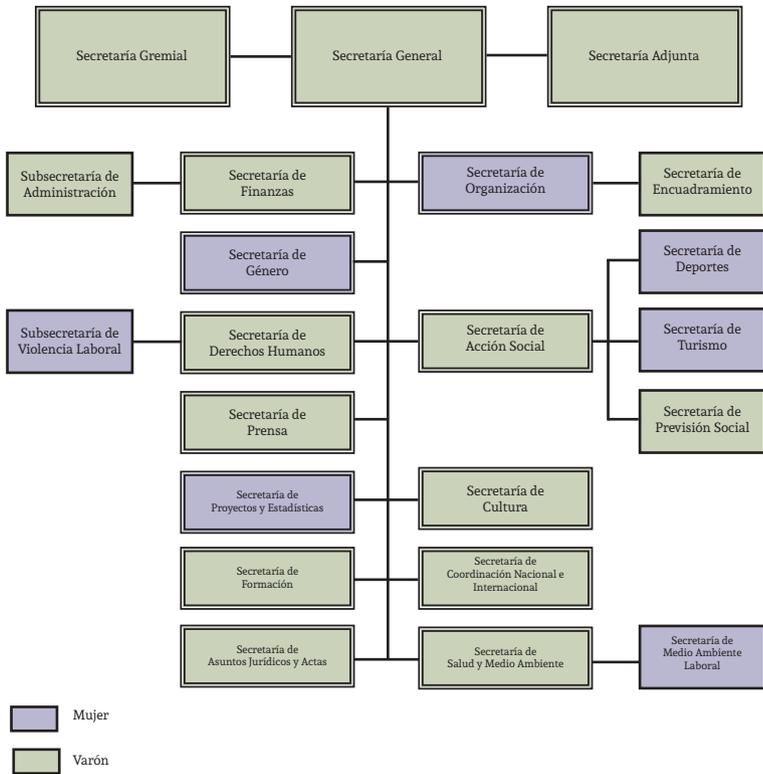
⁹ ARTÍCULO 45.-Son deberes y atribuciones de la Secretaría de Organización: atender la promoción de la afiliación, elección de delegados, convocatoria y funcionamiento regular de la Asamblea y Cuerpo de delegados, los conflictos de encuadramiento sindical y, en general, los que afecten el ámbito de representación de la Entidad, así como las situaciones de práctica desleal.

Presidirá las deliberaciones del Cuerpo de delegados.

Asimismo, será responsable por la distribución de todos los materiales de interés para delegados y afiliados y la preparación y, eventual, coordinación con la secretaría respectiva, de los eventos en que pudiera participar la Asociación (Estatuto de la Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro, 2014).

Si se mira la composición de género del Secretariado Ejecutivo de AGTSyP más allá de la figura de Bouvet, se encuentra lo siguiente:

Figura 1. AGTSyP-Secretariado Ejecutivo 2015-2019



Fuente: elaboración propia en base a la información AGTSyP.

De un total de 15 secretarías, 3 son ocupadas por mujeres, es decir, un 20%. Si a eso le sumamos las 7 subsecretarías, encontramos que 4 están ocupadas por mujeres, lo que sube el promedio general a un 31% logrando que se cumpla con la Ley de Cupo para la actividad sindical

(Ley N° 25674),¹⁰ que rige para la AGTSyP, según el artículo 11 del estatuto vigente. Esta composición de género en la AGTSyP puede considerarse como uno de los factores que explican que sea difícil para los trabajadores encuestados recordar el nombre de una referente mujer en la medida en que, además de que ninguna mujer ocupa alguna de las “tres principales secretarías” (General, Adjunta, Gremial), excepto en el caso de Bouvet, tampoco ocupan un cargo de liderazgo o lo que Godinho Delgado llama “puestos importantes”. Siguiendo el relevamiento de la Sindical Internacional (CSI), la autora indica que

Del total de mujeres en puestos directivos, solo el 26% ocupa puestos importantes, como presidenta, vicepresidenta, secretaria general, secretaria general adjunta y tesorera. Se verifica, por lo tanto, una desigual distribución de los cargos, también comprobada en los casos analizados en Britwumm y Ledwith (2014: 5). Las sindicalistas se quejan de que, aunque con cupo o paridad, les resulta difícil ocupar puestos de más poder y representatividad, pues los hombres no los quieren ceder (Godinho Delgado, 2020: 37).

Si miramos únicamente los dos cargos más importantes de los sindicatos, las mujeres ocupan menos del 15%. Esta desigualdad no tiene el mismo valor en gremios con mayoría de trabajadoras mujeres que en aquellos en los que las mujeres son minoría,¹¹ como es el caso del Subte, pero sirve para pensar en las formas en que se configuran concretamente las políticas de apertura a la participación de las mujeres en los sindicatos. Una de las estrategias de las organizaciones sindicales que suele ser difícil de desarticular es la de crear nuevos cargos en las estructuras directivas (como secretarías auxiliares o subsecretarías), para que estos sean ocupados por mujeres sin que eso deje

¹⁰ La Ley N° 25674, que fue sancionada en 2002 y reglamentada en 2003, establece que: “La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores”. En ninguna de las estructuras laborales analizadas, las mujeres alcanzan el 30%.

¹¹ Sobre el modo en que se incorporan mujeres trabajadoras en el Subte y las luchas libradas al respecto, véase Salud, Claudia R. (2007).

afuera a ningún varón y, por ende, sin que modifique la ecuación de género real de las direcciones sindicales. Si se compara la proporción de mujeres en las secretarías de la AGTSyP (21%) con la proporción en las subsecretarías (60%) se abre la pregunta acerca del ejercicio de este tipo de mecanismos.

El otro organismo de toma de decisiones en el Subte es el Cuerpo de Delegados, histórica forma de organización de base que permitió primero la oposición a la UTA y la lucha por la conquista de derechos de suma importancia que sentaron las bases para la formación de la AGTSyP. La elección del Cuerpo de Delegados no está regida por la Ley de Cupo Sindical y, si miramos su composición, encontramos que de un total de 85 miembros (al momento del trabajo de campo),¹² 6 son mujeres, es decir, un 7%, lo que significa que está muy por debajo de la composición de género de la estructura laboral la cual tiene un 21% de trabajadoras mujeres.¹³ Este hecho resulta especialmente significativo, a nuestros ojos, para explicar tan alto porcentaje de trabajadores que no pudieron recordar el nombre de ninguna referente mujer: en una estructura laboral muy grande con 3700 trabajadores al momento del trabajo de campo, y muy dispersa geográficamente (lo que hace que la gran mayoría de los trabajadores no se crucen nunca durante su jornada laboral y ni siquiera se conozcan), el organismo de base es aquel que puede mantener una relación cotidiana con los operarios, incluso con aquellos que no tienen una relación activa con el sindicato (o ni siquiera están afiliados). Si ese organismo de base tiene tan baja proporción de delegadas mujeres, resulta comprensible que los trabajadores no puedan nombrar referentes. Lo que aquí encontramos es que, en el análisis de la visibilidad que tienen las referentes sindicales mujeres, *no solo aparece como importante*

¹² Actualmente (año 2020) tiene 90 miembros y 7 son mujeres.

¹³ En la convocatoria a elección de delegados por sector de 2017, la dirección del sindicato, sugirió que “Con la intención de propiciar la participación de todos y todas, en los lugares donde preste servicio personal de ambos sexos, se sugiere un cupo de representación femenina en las listas, con un mínimo de 1 mujer donde se postulen 3 o 4 candidatos y de 2 mujeres donde se postulen 5 candidatos” (Convocatoria a elecciones 2017).

la ocupación de cargos directivos (como el caso de Bouvet) sino también la participación de mujeres en los organismos más democráticos con presencia cotidiana en el lugar de trabajo, como el Cuerpo de Delegados.

Madygraf fue la estructura laboral en la que más capacidad de mencionar referentes mujeres tuvieron los encuestados. El 56% logró mencionar tres referentes (contra el 20% de Subte) y un 28% no logró mencionar ninguna (contra un 44% de Subte). Pero además hay otra diferencia interesante: si bien hay referentes que concentran mayor cantidad de menciones que otras, no se presentan diferencias tan pronunciadas entre unas y otras, sino que *el panorama se presenta como el de un conjunto de mujeres que resultan referentes de la fábrica para los y las encuestadas*. Las cinco más mencionadas son: Laura (38%), Ingrid (31%), Jimena (28%), Erica (22%) y María (19%). Esto puede atribuirse, principalmente, a dos factores. El primero tiene que ver con las características particulares de la estructura laboral, fundamentalmente su carácter de cooperativa bajo gestión obrera directa¹⁴ y su tamaño. Como señalamos brevemente al inicio, Madygraf funciona, desde 2014, bajo la dirección de los propios trabajadores organizados en asamblea. La asamblea de fábrica es el organismo en el que se discuten todas las decisiones relativas a la cooperativa, tanto las productivas (situación económica, ventas, proceso de trabajo, solicitud de subsidios, etc.) como las político-sindicales (medidas de lucha, jornadas culturales en el predio fabril, etc.). Es decir que quienes intervienen allí lo hacen a la vista de todos los trabajadores de la fábrica. Si a eso sumamos el tamaño de la fábrica (154 trabajadores en total, al momento de la realización de la encuesta) y su concentración geográfica (todo se realiza en la misma planta de la Zona Norte), las chances de conocer, reconocer y recordar el nombre de referentes mujeres es mucho mayor. Hay también otra cuestión de vital importancia: la no existencia de lo que Marx

¹⁴ En este mismo volumen, Luciana Nogueira y Mariela Cambiasso profundizan sobre el caso de Madygraf y la relación entre su carácter de cooperativa y la militancia de las mujeres.

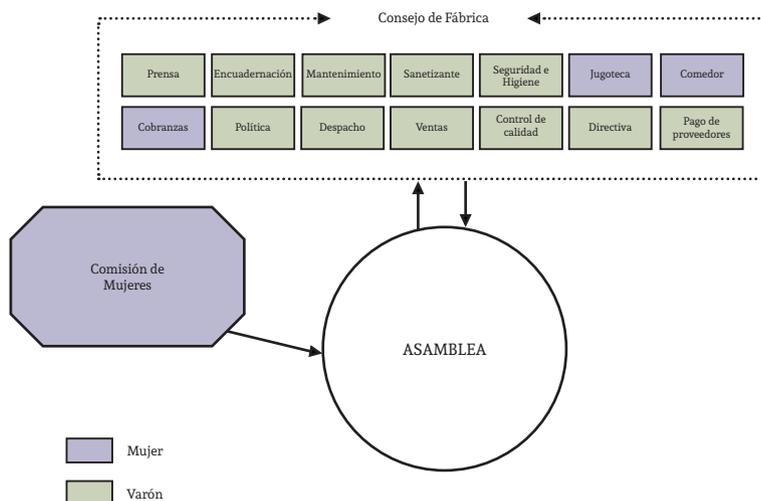
llamó el “mando directo del capital” en la planta fabril, lo cual modifica completamente la circulación de los cuerpos y la temporalidad al interior de la planta, permitiendo algo que resulta imposible en una empresa bajo patrón: que los trabajadores visiten otros puestos de trabajo que no son los propios (sin recibir un castigo), que utilicen sus tiempos de descanso para charlar con pares (por ejemplo, de cuestiones sindicales o políticas) o que se queden dentro de la planta por fuera de su horario laboral “haciendo política” o “haciendo sociales”. Esas condiciones particulares permiten suponer que los vínculos y el conocimiento que los trabajadores tienen de sus referentes (entre ellos, las mujeres) puedan ser mayores, motivo por el cual recordar sus nombres resulta más sencillo. Pero hay un tercer factor que consideramos muy importante: la existencia de la Comisión de Mujeres de Madygraf como organismo propio de las activistas en la fábrica. La Comisión de Mujeres (CM) se conformó en 2011 (cuando la imprenta estaba aún bajo gestión de RR Donnelley) por las esposas, novias e hijas de los obreros, como organismo de apoyo a las luchas que llevaban adelante los trabajadores contra los recortes de la empresa, los intentos de despidos y los ataques a la Comisión Interna fabril. En ese entonces, la gráfica estaba compuesta solo por obreros varones en el sector de producción. Con el paso del tiempo, la CM se transformó en uno de los pilares de la lucha que desembocó en la toma y puesta en producción, y en uno de los pilares de la empresa bajo gestión obrera. Además de incorporar a las mujeres a las tareas de la imprenta (proceso que, como veremos más adelante, no estuvo exento de tensiones), esta CM es el organismo que se ha ocupado de vincular la lucha fabril con la lucha feminista que se despliega más allá del portón de la planta, organizando, por ejemplo, la participación de Madygraf en las movilizaciones por la legalización del aborto en 2018 (Arruzza y Varela, 2019). Todas las referentes mujeres mencionadas por los entrevistados, pertenecen a la CM,¹⁵ la cual está

¹⁵ De hecho, uno de los encuestados varones, al preguntarle por referentes mujeres de la fábrica respondió, directamente, “la Comisión de Mujeres”.

compuesta por 20 trabajadoras. En este sentido, la CM opera como un organismo de politización y de visibilización del rol de las mujeres al interior de la unidad fabril y abre el debate sobre la importancia de los espacios de deliberación y debate democrático de las mujeres, al interior de las organizaciones mixtas (como los sindicatos).

Esto no significa que la existencia de la CM implique, necesariamente, que las mujeres de la fábrica ocupen puestos importantes en los organismos de dirección fabril. Madygraf tiene como principal organismo de toma de decisiones la Asamblea de Trabajadores en la que pueden participar todos los trabajadores de la planta y la cual se realiza regularmente (desde 2014 hasta 2019, ese fue el único organismo colectivo permanente). En 2019 crearon el Consejo de Fábrica, organismo de 21 miembros que se reúne semanal o quincenalmente y funciona como un cuerpo de delegados: los 14 sectores en que se dividen las tareas de la fábrica, tanto relativas a la producción y venta (revistas, libros, manuales, etc.) como relativas a la gestión obrera (trámites legales, relaciones con la comunidad, comedor fabril, juegoteca para niños, etc.), proponen sus delegados, los cuales son votados en la Asamblea de Trabajadores. A los efectos legales, Madygraf cuenta también con una directiva compuesta por tres trabajadores, la cual designa un delegado para el Consejo de Fábrica como cualquier otro sector. Si se mira la composición de género de estos organismos encontramos lo siguiente:

Figura 2. Organigrama Madygraf



Fuente: elaboración propia en base a entrevistas con trabajadoras de Madygraf.

Tomando al Consejo de Fábrica, de 21 miembros, 4 son mujeres (19%), que provienen de los siguientes sectores: 1 comedor, 2 jugoteca (ambos sectores tienen fuerza de trabajo completamente femenina) y 1 cobranzas. Prensa y mantenimiento son dos sectores completamente de varones. Y el resto de sectores son mixtos. Si observamos esta distribución de género al interior del Consejo de Fábrica, se encuentra no solo una baja composición de mujeres en el organismo sino dos elementos importantes: 3 de las 4 delegadas provienen de sectores en los que solo hay mujeres (por lo que no podría haber delegados varones), además, dos de las tres actividades son actividades directamente relacionadas con la reproducción social (comedor y jugoteca). Esto tiene, a nuestro juicio, una doble lectura. Por un lado, la réplica al interior de la fábrica de la división sexual del trabajo, a partir de la cual las trabajadoras mujeres se ocupan de las tareas de reproducción de la fuerza de trabajo. Pero, además, este modo de organización está ligado a la forma específica en que las propias mujeres

se incorporaron a la fábrica: la primera medida propuesta por la Comisión de Mujeres y votada en la Asamblea luego de la toma fue la creación de la Juegoteca como espacio de cuidado de las y los hijos de los operarios, espacio que situaron en la ex oficina de Recursos Humanos. La puesta en pie de la Juegoteca fue vivida como un triunfo por la Comisión de Mujeres y el conjunto de la fábrica, en tanto sector “conquistado” en la estructura fabril que expresaba, a su vez (en una fábrica enteramente de varones), el rol central de la CM en la lucha que deriva en la toma. Luego, por requerimientos de la producción y ante la necesidad de incorporar personal, los obreros deciden incorporar a mujeres en otros sectores de la planta como encuadernación y administración. Este proceso de incorporación, relativamente reciente (2015), no estuvo exento de tensiones ligadas, por un lado, al hecho de que, históricamente, Madygraf (ex Donnelley) fue una fábrica de varones, argumento que operaba como fundamento de cierta resistencia de un sector de obreros a la incorporación de mujeres. Por otro lado, a que ninguna de las integrantes de la CM venía de la industria gráfica (algunas, incluso, no habían trabajado nunca de forma asalariada), lo que funcionaba como argumento de “falta de formación”. Pese a dichas resistencias, la Asamblea decidió la incorporación de las mujeres, quienes fueron ocupando distintos puestos en todos los sectores de la planta, excepto en mantenimiento y prensa.

Hay, sin embargo, otro elemento sumamente interesante en el hecho de que las mujeres sean delegadas de “tareas de reproducción social”: estas tareas son tomadas por los trabajadores como “sectores de fábrica” y no como “externas” a la unidad fabril. Cuando en 2019 se crea el Consejo de Fábrica y se discute su conformación a partir de delegados por sector, se define que los sectores como la Juegoteca (inexistente bajo patrón) y el comedor (tercerizado bajo patrón) fueran considerados sectores fabriles, como prensa o mantenimiento. Esto le quita el carácter de sectores “subordinados” o “secundarios” y coloca a sus trabajadoras en el mismo nivel que otras tareas de la fábrica. A tal punto es así que, dado que Juegoteca tiene dos turnos,

sus trabajadoras tienen dos delegadas en el Consejo de Fábrica, una por turno. En este sentido, lo que observamos es un traslado al interior de la unidad fabril de la división sexual del trabajo a partir de la cual las mujeres se ocupan de la reproducción social, pero al mismo tiempo, un reconocimiento de la importancia de dichas tareas como parte del trabajo necesario para el sostenimiento de la fábrica y, por ende, parte de la representación política en el Consejo de Fábrica.

Para terminar este apartado nos referiremos a lo que sucede en Mondelez Victoria que, a diferencia de las otras dos estructuras laborales, no tiene organismos de dirección (como el Secretariado Ejecutivo o el Consejo de Fábrica), sino únicamente la Comisión Interna. En esta fábrica, casi la mitad de los encuestados respondió que las mujeres no participan en igualdad de condiciones con los hombres en las actividades sindicales, es decir que hay una mayor percepción de la desigualdad. Esto puede deberse a que, si bien habían existido delegadas mujeres en otras conformaciones de Comisión Interna fabril, como distintos encuestados señalan, la Comisión Interna vigente al momento del trabajo de campo fue la primera en tener una expresa política hacia las mujeres (particularmente ligada a la denuncia de condiciones de trabajo y el acoso laboral), política que, de hecho, había sido eje de sus campañas como agrupación opositora a la lista Verde (el oficialismo en el STIA).

Tere dice que hubo una o dos delegadas antes que ella pero fue después de mucho tiempo y en base a la política que nosotros hacíamos que el oficialismo, digamos, aprovechaba nuestra política para poner mujeres delegadas, pero no eran representativas estas delegadas [...] las mujeres tienen infinitos reclamos que nunca se llevaron adelante porque las mujeres que las representaban eran solamente por una imagen, no cumplían el rol. En cambio Tere no, no es así [...] Nosotros le dijimos que la presencia de ella era importante, que como ella se plantaba, no es solamente la imagen, sino lo que ella hacía como mujer dentro la interna y dentro de la Agrupación Bordó, las compañeras mismas se sentían muy representadas por ella. No es lo mismo tener una persona mujer que la usen políticamente

para ganar una interna pero que después no te sirva como Tere que a nosotros nos sirve un montón. A nosotros digo a la gente de ahí adentro [señala la fábrica], sobre todo a las mujeres para que hoy las mujeres tengan un lugar dentro de la planta, porque hoy vos hablas con las mujeres de la fábrica, que son más de cien, y yo digo: “de repente surgieron las mujeres”, porque antes no se las veía (Entrevista a delegado de Mondelez, 2017).

Esta percepción es coherente con el registro que tienen los encuestados respecto de las referentes mujeres. Ante la solicitud de mencionar tres referentes mujeres, encontramos que el porcentaje de quienes no logran recordar el nombre de ninguna es 17%, el más bajo entre las tres estructuras (contra el 44% del Subte y el 28% de Madygraf), la mayoría logra recordar un solo nombre (37%) que muy mayoritariamente es de Tere, el 25% nombra dos y el 20% nombra tres (contra igual porcentaje en el Subte y el 56% en Madygraf). Como desarrollamos en un artículo dedicado exclusivamente a la situación en Mondelez (Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco, 2020), hay un elemento que llamó nuestra atención: ninguna de las trabajadoras mujeres encuestadas logró recordar el nombre de tres delegadas, mientras que el 24% de los trabajadores varones sí pudo hacerlo, mostrando un mayor distanciamiento de las operarias respecto de la actividad sindical, distanciamiento que también se observa en una menor tasa de afiliación de las mujeres de la planta en relación a la de los varones.

Del total de miembros de la CI (8), la única mujer es Teresa, lo que constituye un 12% en una fábrica en la que las mujeres constituyen el 13% del total de trabajadores, haciendo que haya casi paridad entre la proporción de mujeres en el organismo sindical de base y en el conjunto de la fábrica. Eso vuelve particularmente interesante el hecho de que es justamente en esta fábrica donde el porcentaje de quienes dijeron que *no había igualdad de condiciones* en la participación sindical para las mujeres fue el más elevado (casi 50%). Consideramos que esa percepción de la desigualdad se debe a dos factores: el primero, a

la permanente campaña de la propia CI sobre el destrato sufrido por las mujeres en la fábrica, lo que hizo que “la desigualdad de género” flotara en el aire en casi todas las entrevistas como algo “obvio”, incluso con los delegados varones; el segundo, las malas condiciones de trabajo concretas sufridas por las mujeres en la planta que hacen que la inequidad se vuelva ineludible. Como señala un entrevistado:

esta es una fábrica en un principio bastante machista, primero porque el establecimiento no fue hecho para mujeres, por ejemplo: no hay tantos baños de mujeres como si de hombres; el vestuario de hombres está bastante acondicionado, el de las mujeres no. Después de que nosotros asumimos como Comisión Interna ellas empiezan a tener aire acondicionado en su vestuario, un vestuario que no tiene salida de emergencia. Estamos discutiendo con Seguridad y con toda el área que corresponda para poner en condiciones. En el año que yo entré, en el 2005, había muy pocas mujeres que trabajaban, creo que en el 2007 recién empezaron a entrar y entraron justamente por lo que Tere decía: aparentemente tienen como una habilidad que los hombres no tenemos que es que, en el sector de envasados, al tener mucha más velocidad en las muñecas ellas pueden envasar más rápido y más efectivamente el producto chiquito que sale de las máquinas (Entrevista a delegado de Mondelez, 2017).

La forma en que el delegado presenta el lugar que tienen las mujeres en la fábrica está mediada por el discurso que tiene Teresa, como delegada fabril, respecto de las tareas que realizan las mujeres en la planta y es ejemplo, a nuestro juicio, del trabajo de “desnaturalización” que pueden llevar adelante las delegadas mujeres (y por supuesto, los delegados varones también) respecto de la división sexual del trabajo en los establecimientos laborales. Las mujeres se incorporaron en Mondelez (como en muchas otras fábricas de la alimentación) para llevar a cabo las tareas consideradas más “descalificadas” (y también peor pagas) como “envasado”, tarea que implica un trabajo muy minucioso y fuertemente repetitivo (que genera, a su vez, muchos problemas de salud tanto en la columna –por la cantidad de

horas paradas o sentadas en asientos no ergonómicos— como en las muñecas y manos —por la tendinitis que genera la tarea repetitiva a alta velocidad—. Esto introduce, desde el inicio del ingreso de las mujeres a la planta (relativamente reciente), la cuestión de la división sexual del trabajo. La aparición del problema del conocimiento y la complejidad de las tareas llevadas a cabo es sumamente importante porque incorpora la dimensión de la cualificación del trabajo y reconocimiento que dicha cualificación tiene al interior de la planta fabril, así como el desprecio que algunas tareas reciben, como la de envasadora. Como señalan Goren y Trajtemberg, la división sexual del trabajo “minusvalora el trabajo de las mujeres que son posicionadas como fuerza de trabajo secundaria” (Goren y Trajtemberg, 2018: 8). No es solamente que las operarias no acceden a las mismas categorías que los operarios, sino que el trabajo que ellas llevan adelante aparece como “complementario”, “satélite”, “secundario” con relación a los trabajos “centrales”, “de producción”. Esa percepción aparece en el discurso de Teresa para quien la discriminación hacia las mujeres ya no está pensada solo en función de las tareas y categorías a las que las mujeres no tienen acceso (como maquinista), sino también como reclamo, crítica, queja del tipo de tareas que llevan adelante las mujeres y su lugar en el sistema de prestigios en el establecimiento:

Y acá, por ejemplo, en la fábrica las mujeres tienden a ser como las que están siempre envasando porque tienen como más agilidad. No quiero sonar mal pero sí, eso sí tiende a ser verdad. Tenemos como más agilidad a la hora de... Por ejemplo, en la línea en que yo trabajaba habían puesto un robot. El robot tiraba de los 5 chicles que venían, tiraba los cinco si uno estaba mal. Si yo estaba de envasadora, tiraba el que estaba mal y seguía poniendo los que estaban bien en la cajita. En ese sentido, viste, aparte, incluso se lo ha dicho, como “no, estar de envasadora es una boludez, y bueno, ésta está ahí, nada, poniendo chicles en una cajita”. Pero tenés que estar, seis horas y pico sentada en una silla horrible que te hace doler la espalda y que te duelen las

manos, que te cortas con el cartón. O sea, es un trabajo medio ingrato a veces (Entrevista a Teresa, delegada Mondelez 2017).

La reivindicación que establece Teresa (y que repite el delegado fabril) de la “agilidad” como cualidad de las mujeres obreras, remite directamente a una observación sumamente interesante que realiza Danielle Kergoat sobre el carácter generizado de las cualidades. Luego de afirmar que la construcción individual y colectiva respecto de la calificación procede de manera completamente distinta en el caso de los varones que en el de las mujeres, Kergoat agrega:

Sin embargo, cabe ir más allá en el razonamiento y destacar dos puntos: 1) las cualidades llamadas “naturales” son diferentes según los sexos. Algunas son mucho más valoradas (el espíritu de la competencia, la agresividad, la voluntad de poder, la fuerza física) que las otras (la capacidad para relacionarse, la dulzura, el “instinto” materno, la abnegación, la minuciosidad); 2) Es preciso contraponer cualidades y calificación, añadiendo asimismo otra oposición más: mientras que la calificación masculina, individual y colectiva, se construye socialmente, las cualidades femeninas remiten al individuo o al género femenino (o, mejor dicho, al género tal como se encarna en cada individuo), y se adquieren mediante un aprendizaje vivido erróneamente como individual por el hecho de que se efectúa en la llamada esfera de lo privado; por esa razón, no son valoradas socialmente. De ahí que establezcan con los empleadores una relación de fuerza desfavorable para ellas, y sabido que de esa relación de fuerza resulta también la calificación. Las mujeres deben pues proceder a un verdadero *desaprendizaje* para poder reivindicar colectivamente el reconocimiento de su calificación y, con el tiempo, iniciar una lucha (Kergoat, 2003: 849-850).

En el argumento de Teresa puede encontrarse el inicio de una operación de “desaprendizaje”, en términos de Kergoat, en el intento de reivindicar el trabajo de envasadora y reclamar que sea reconocido como tal. Esta reivindicación combina el esfuerzo por reconocer la calificación de la agilidad y la minuciosidad (que es superior a lo

que puede realizar un robot), con la denuncia de las características insalubres del trabajo de envasadora (dolores de espalda, cortes de las manos con el cartón, etc.). En ese sentido, implica una desnaturalización del carácter “natural” de las calificaciones de las mujeres obreras, su reconocimiento como trabajo cuya calificación coloca a las operarias por encima de un robot y, al mismo tiempo, una denuncia de las condiciones laborales en que dicho trabajo se realiza. Consideramos que las propias condiciones de trabajo tan desiguales para las mujeres en Mondelez, sumado a la militancia consciente de Teresa de recalificar el trabajo que realizan las operarias, al tiempo que denunciar sus condiciones, es parte de lo que explica que, en esta estructura laboral, a diferencia de las otras dos, la percepción de desigualdad sea más alta.

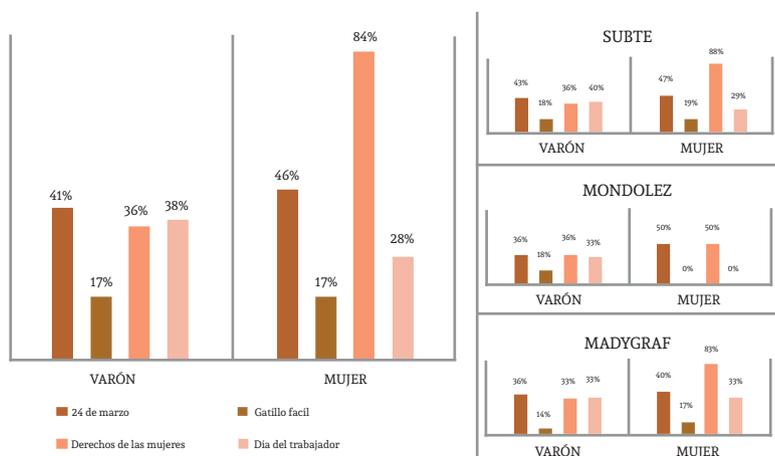
¿Cómo son interpeladas las mujeres trabajadoras para militar en los lugares de trabajo?

Uno de los argumentos que suele aparecer a la hora de preguntarse por qué las mujeres no participan más en las organizaciones sindicales es la idea de que son las propias trabajadoras las que no tienen interés o prefieren hacer otras cosas. Este argumento que, por supuesto, en muchos casos resulta seguramente verdadero (como lo es también aplicado a los varones) suele operar como una responsabilización de las propias mujeres de su “no militancia”, lo que obstruye el análisis de las condiciones concretas que hacen posible u obstaculizan la participación de las trabajadoras en los sindicatos.

Al intentar analizar si este prejuicio operaba en las estructuras laborales bajo estudio encontramos dos elementos que resultan de interés. En primer lugar, el altísimo grado de participación de las mujeres trabajadoras en *movilizaciones extra fabriles*, particularmente aquellas referidas a los derechos de las mujeres. La pregunta formulada fue: “En los últimos años, ¿participó alguna vez de marchas,

manifestaciones públicas, etc. de carácter no sindical? ¿En cuáles?”, y la respuesta fue la siguiente.

Gráfico 3. Participación en manifestaciones no sindicales por género. General y por estructura¹⁶



Fuente: elaboración propia.

Si miramos el resultado general de las tres estructuras laborales, vemos que un abrumador 84% de las mujeres que respondieron haber participado de manifestaciones no sindicales lo hizo en aquellas relacionadas con los derechos de las mujeres. Este porcentaje supera en casi 50 puntos el de los varones, de los cuales un 36% participó de ese tipo de manifestaciones. Si miramos el resto de las categorías, encontramos que en relación al 24 de marzo la participación de mujeres y varones es muy similar (46% y 41%, respectivamente), en relación a protestas contra el gatillo fácil también (17% en ambos casos),

¹⁶ Del total de encuestados, el 53% respondió que no participó en los últimos años de manifestaciones no sindicales y el 47% respondió que sí. Dentro de quienes respondieron que sí, se aisló cada una de las categorías más mencionadas (derechos de las mujeres, 24 de marzo, día del trabajador y gatillo fácil) y se analizó diferenciando por género en la base general y por estructura laboral.

y que en relación al 1° de Mayo, los varones participan 10 puntos por encima de las mujeres encuestadas (38% y 28%, respectivamente). La primera y más obvia conclusión está ligada al fuerte impacto que las movilizaciones por los derechos de las mujeres han tenido en las trabajadoras de estas estructuras. Como ha sido analizado en distintos textos sobre el proceso que se inicia con el #Niunamenos en 2015, pasa por la generación del Primer Paro Nacional de Mujeres en 2016 y el Paro Internacional de Mujeres en 2017, hasta la lucha por la legalización del aborto en 2018 (Palmeiro, 2019; Gago, 2019; Laudano, 2017; Varela, 2020), la nueva ola feminista atravesó todos los espacios sociales (hogares, escuelas, fábricas, hospitales, oficinas, negocios, universidades) y despertó una militancia masiva que politizó a las mujeres y transformó al movimiento en un actor que tiende a superar su carácter sectorial y a constituirse como un fenómeno político que se suma a la pléyade de protestas en reclamo de justicia o contra las políticas que atacan derechos. El nuevo ascenso feminista se introduce, así, en la serie de movimientos sociales que combinan los reclamos de un sector puntual de la población (las mujeres, los cuerpos feminizados y las disidencias) con “la defensa del valor de la vida” en oposición a la naturalización de que hay vidas que no valen o no importan (Varela, 2020).¹⁷

Si miramos lo que pasa por estructura laboral, la que se destaca por el alto porcentaje de participación de trabajadoras en manifestaciones por los derechos de las mujeres es el Subte (con casi el 90%), seguido de Madygraf (con casi el 60%) y por último Mondelez (con más del 30%). Estas diferencias notorias pueden explicarse, al menos parcialmente, por una serie de factores. El primero es la ubicación geográfica del Subte con sus cabeceras en el centro neurálgico de la Ciudad de Buenos Aires, que también opera como centro político

¹⁷ El *Black Lives Matter* es un gran ejemplo de esto, nacido en EE.UU., pero propagado más allá de sus fronteras, en la medida en que coloca sobre la mesa *el carácter sistémico de las vidas que no importan*. Es este carácter sistémico el que otorga rasgos de universalización a este tipo de movimientos que, si bien tienen un aspecto sectorial, tienden a trasvasarlo, interpelando a otros sectores que toman como propia la demanda. Véase Varela (2020).

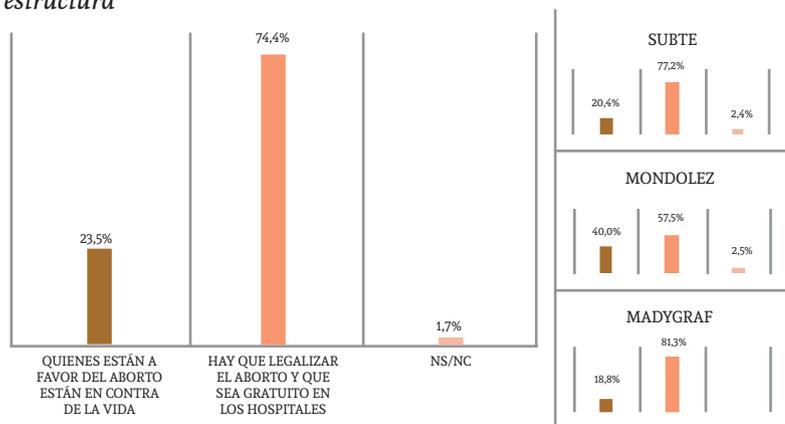
(Plaza Congreso y Plaza de Mayo). Eso hace que se facilite la participación en las movilizaciones luego (o antes) de la jornada laboral y posibilita también la circulación a través del propio Subte para llegar a las protestas. Tanto para Madygraf como para Mondelez, la participación en una manifestación en CABA implica un viaje en transporte público de alrededor de dos horas desde sus lugares de trabajo con todo lo que eso implica de “infraestructura” en recursos económicos y de cuidado (particularmente para las mujeres que son madres).¹⁸ El segundo factor es la propia política de la organización obrera de base para facilitar la participación de las trabajadoras en dichas manifestaciones. En el caso del Subte, el apoyo de la AGTSyP al #Niunamenos fue expreso (al igual que la organización para la participación en los Encuentro Nacional de Mujeres-ENM), disponiendo de recursos del sindicato para alentar la participación de las trabajadoras. Con posterioridad a nuestro trabajo de campo, la AGTSyP participó también activamente de la construcción del Paro Internacional de Mujeres del 8M y, en 2018, llevó a cabo la “Operación Araña” organizada entre el sindicato, cantantes y actrices, que implicó performances artísticas en las terminales de la red de subtes y en las formaciones rodantes en horarios de fuerte flujo de pasajeros en defensa de la legalización del aborto. En el caso de Madygraf, la Comisión de Mujeres fue la encargada de organizar (y de debatir al interior de la fábrica) las formas de facilitar la participación de las obreras en las manifestaciones de la Nueva Ola Feminista. Desde 2015 (un año después de la toma) participan como fábrica en los ENM. En cuanto a las movilizaciones por la legalización del aborto, la propuesta que la CM realizó a la Asamblea de Trabajadores fue que los trabajadores varones cubrieran los puestos de trabajo de las mujeres (para garantizar la entrega de productos sin la cual la cooperativa no cobra), para que ellas pudieran participar activamente de las marchas y vigiliadas (Arruzza y Varela, 2018). En Mondelez la capacidad para organizar

¹⁸ De las trabajadoras encuestadas, en Subte, el 35% vive en CABA, y el 65% GBA; en Mondelez, el 17% vive en CABA y el 83% en GBA; y en Madygraf, el 100% vive en GBA.

la participación de las trabajadoras en las protestas extrafabriles es más difícil porque como Comisión Interna del sector manufacturero privado, la posibilidad de parar y/o movilizar se encuentra directamente relacionada con la posición que adopte el sindicato (STIA), sin lo cual quedan sin “cobertura” ante la empresa; en segundo lugar, porque como CI no disponen de fondos propios y, tratándose de una CI opositora, no disponen tampoco de ayuda económica del STIA.

Más allá de la situación particular en cada estructura, es claro que el altísimo porcentaje de trabajadoras que participaron de manifestaciones por los derechos de las mujeres, muestra no solo el proceso de politización que esta nueva ola ha significado, sino la fuerte interpelación que estas demandas generan. Si miramos la opinión de las mujeres trabajadoras de estas estructuras sobre el aborto, vemos que un 81% se pronuncia a favor de la legalización, casi en los mismos niveles que el porcentaje de participación en manifestaciones. Si desglosamos esa cifra por estructura, en Subte la opinión favorable es casi igual al promedio (82%), en Madygraf sube al 89% y en Mondelez baja al 68% (lo cual es muy alto de todos modos).

Gráfico 4. Opinión de los trabajadores en torno al aborto, general y por estructura



Fuente: elaboración propia.

Este contexto de alta politización y movilización de las trabajadoras en relación con sus derechos hace que se vuelva necesaria la formulación de la siguiente pregunta: ¿en qué medida las organizaciones sindicales logran interpelar a las mujeres a través de la formulación de demandas con las que se identifiquen? ¿En qué medida facilitan los medios para que se vuelvan activistas o militantes de sus derechos como mujeres trabajadoras? Para indagar al respecto, preguntamos a los trabajadores si el sindicato debería tener más política para fomentar una mayor participación de las mujeres y nos encontramos con el siguiente panorama: el 42% de los encuestados consideró que no, el 38% indicó que sí, el 14% no pudo tomar una posición al respecto y el resto optó por no responder.

Comencemos analizando el 42% de quienes consideran que el sindicato no debiera hacer más por fomentar la participación de las mujeres. Aquí encontramos dos tipos de respuestas muy diferentes. Por un lado, quienes creen que el sindicato ya hace lo suficiente o que ellas ya participan lo suficiente. Esta apreciación es completamente coherente con lo que indicamos en el primer apartado sobre la percepción, muy mayoritaria, acerca de que las mujeres participan en condiciones de igualdad con los varones en las actividades sindicales. Por otro lado, y aquí surge algo muy interesante, otro sector de quienes consideran que el sindicato no debería fomentar una mayor participación, lo hace porque concibe la participación de las mujeres ligada estrictamente a una decisión personal, es decir que aquellas que no participan es porque no quieren. Veamos algunas respuestas que expresan distintos matices al interior de esta idea. En el caso de algunos varones, no solo tienden a responsabilizar a las mujeres por su nivel de participación ligándolo a un deseo individual, sino también a características propias “del género” que las alejarían del ámbito de lo público y, por tanto, de la política. “Para mí es una cuestión de que no se meten porque no quieren, no sé si es algo cultural o de carácter” (encuesta a trabajador de Subte, 2016). Otro argumento en línea con esto, pero introduciendo más abiertamente la idea de lo que las mujeres “pueden o no pueden hacer” es: “Creo que una mujer

no puede estar en los cortes de calles, haciendo quilombo, porque es a los hombres a quienes se están enfrentando” (encuesta a obrero de Mondelez, 2017). En cambio, las respuestas de las mujeres presentan un rasgo distintivo, como podemos ver en la siguiente trabajadora del subte “La participación depende de que la mujer que quiera pueda, le tiene que gustar. Eso habría que preguntárselo a alguna delegada o trabajadora que quiera postularse” (encuesta trabajadora de Subte, 2016). Aquí, lejos de considerar la actividad sindical o política como territorio de los hombres, se introduce la idea de que es una actividad que te tiene que gustar y que, si te gusta, tenés que poder hacerla. Si bien no aparece la mención a condiciones materiales y afectivas que obstaculizan o facilitan la participación, sí aparece la cuestión de la “posibilidad”. En este sentido, vale destacar las palabras de una dirigente del subterráneo entrevistada que, aunque la cita es larga, resulta rica para el análisis.

Un poco el prejuicio creo que es mixto, está entre el hombre que se siente más cómodo con el hombre y prefiere ser referenciado en un varón y en la mujer también que a veces se auto limita o se dedica o por ahí prioriza irse corriendo a la casa y no quedarse. Este es un trabajo muy demandante. Las mujeres que lo hacemos y algunos de los varones que lo hacemos a veces traemos a nuestros hijos a las reuniones. Nuestros hijos van a ser el día de mañana ciudadanos muy particulares, porque estuvieron todo el tiempo en reuniones de extraños en asambleas en las que se votaban cosas raras (risas). Yo llevé una vez a una reunión a mi hijo que lo llevaba muy seguido y después de tres horas mi hijo hacía dibujos y yo ya no me acuerdo de qué tema estábamos hablando, pero fíjense ustedes porque el dibujo de él fue un piquetero con un pañuelo con dos sables, uno en cada mano que decía “la lucha por los puestos de trabajo”. Tenía seis años. Bueno es un poco más difícil para las mujeres, existe todavía el prejuicio y existe mucho de la autocensura de la propia mujer que está pensando en “no me dejan” o “no me consideran igual” o “me discriminan” o “no me escuchan porque soy mina”. Se preocupan más por la mirada del otro que en hacer a pesar del otro. Porque los espacios se ocupan,

los espacios se ejercen, no se pide tanto permiso, seas hombre, seas mujer, ocupas los lugares que se deban ocupar, haces las cosas que sean necesarias hacer, así ocupas un lugar seas del sexo que seas. Yo a veces noto que la mujer es un poco más pasiva en el sentido de quejarse o del feminismo clásico: quejarse porque el hombre no me considera, como si valiera más la opinión de ese hombre que la propia. Yo me considero igual y me muevo como un igual y al que no le gusta tendrá problemas psicológicos él, es decir que se haga tratar si no me considera igual en el grupo para todos ellos, si no me consideran igual (Entrevista a dirigente del subterráneo, 2015).

Aquí aparecen una serie de elementos sumamente ricos. Por un lado, una atribución de responsabilidad a las propias mujeres por priorizar “irse corriendo a la casa” en lugar de quedarse en el sindicato y una caracterización de cierta pasividad ante las cuestiones sindicales. Sin embargo, inmediatamente aparecen dos cuestiones claves para la reflexión sobre la militancia sindical: el carácter “demandante” de la actividad y su impacto directo en el trabajo de reproducción social. Esta relación (que ha sido muy tematizada teóricamente) aparece aquí como parte central de una clara reivindicación del esfuerzo que hacen quienes militan sindicalmente, pero *no como una problematización de los tiempos que rigen dicha militancia y de lo que hace (o no hace) el sindicato como organización colectiva al respecto*. Es decir, el vínculo entre militancia y trabajo de reproducción social aparece en forma clara, pero como mecanismo de exaltación del valor y esfuerzo individual de los militantes (incuestionable, por cierto), y no como problematización de los obstáculos que implican para quienes realizan el trabajo de reproducción social (mayoritariamente las mujeres) disponer del tiempo para participar de la actividad sindical. Como señalan Torns y Recio en su estudio sobre la relación entre militancia y ámbito de la reproducción social,

Tales análisis también observan cómo esta ausencia sindical femenina se ve reforzada por las formas de trabajo y organización de los propios sindicatos, ya que, muy a menudo, se rigen por modelos de

organización propios de los tiempos de vida masculina. Es decir, por un régimen de plena disponibilidad en y para el ámbito público (Munro 1999; Le quentrec y Rieu 2002). Algunas autoras han hecho notar que el modelo de carrera sindical se sigue centrando en un modelo de hegemonía masculina, basada en un estar excesivamente presente en las instituciones. Excesos de presencia que niegan o invisibilizan otras formas de estar y actuar, más vinculadas a las maneras de vivir en femenino (Guillaume, 2007) (Torns y Recio, 2011: 252).

En las palabras de la dirigente del Subte aparece una cierta reivindicación de este “régimen de plena disponibilidad en y para el ámbito público”. Prima la aceptación de que ocupar espacios, hacer las cosas que son necesarias hacer, ejercer los lugares, implica que los hijos “estén todo el tiempo en reuniones de extraños, en asambleas en las que se votaban cosas raras”, antes que la pregunta: ¿qué podrían hacer las organizaciones sindicales para que la participación en ellas no requiera someterse a “los tiempos de vida masculina” que implican un *esfuerzo individual* que muy pocas personas (particularmente si son mujeres con hijos a cargo) pueden realizar? La demanda de que las organizaciones sindicales garanticen espacios de cuidados de niños o convoquen sus reuniones y asambleas en horarios que faciliten la participación de las mujeres trabajadoras no aparece en el horizonte discursivo.

Observemos ahora las respuestas de quienes contestaron que sí es necesario que el sindicato tenga más política para fomentar la participación de las mujeres. Lo primero que llamó nuestra atención es el desfase entre el 15% que perciben que las mujeres no participen en igualdad de condiciones en el sindicato y el 38% que considera que el sindicato debe tener más política para la participación de las mujeres. Es decir que hay un 23% de encuestados que considera que las mujeres participan en igualdad de condiciones, pero aun así considera que el sindicato debería hacer más en este sentido, lo que indicaría que aquella participación “igualitaria” es, de todos modos, insuficiente. Primer dato destacable: la gran mayoría de este 23% son mujeres. Los motivos presentados son, básicamente, tres: que hay que

promover la participación a través de espacios de formación y acciones de concientización; que es importante que las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres y que estén involucradas en las luchas; y que hay que abordar el problema de la escasez de tiempo que tienen las mujeres. Veamos cómo aparece este último argumento de la mano de trabajadoras de las tres estructuras laborales: “Si, organizar los horarios de acuerdo a las necesidades de las mujeres. Es difícil, las mujeres tienen muchas cosas que hacer, cuidar bebés, ir al médico, etc.” (encuesta a trabajadora Mondelez Planta Victoria, 2017). “[Si,] Guardería para dejar los chicos” (encuesta a trabajadora de Madygraf, 2018). “Hay un cupo femenino por estatuto, que está cubierto, tal vez falta militancia femenina para fomentar, las condiciones existen, pero falta, hay poco tiempo, las compañeras tienen hijos, etc.” (encuesta a trabajadora de Subte, 2016). Aquí aparece claramente la relación entre la posibilidad de participar de las mujeres y el tiempo que dedican a la reproducción social, de modo que la idea de que el sindicato “haga más para fomentar la participación” está asociada a que se adapte a las necesidades de las mujeres, o bien organizando los horarios en función de ellas o bien disponiendo de medios para satisfacer estas necesidades (guarderías). Así lo planteaba un delegado del Subte:

Lo que pasa que también, justamente, no es la misma... digamos no es la misma situación de las mujeres, es más difícil muchas veces para las mujeres poder participar o ser delegadas porque tienen el... el problema extra de tener que hacerse cargo de sus hijos, de la casa, de la familia fuera de su horario de trabajo entonces es algo que hay que tratar de solucionar, de mejorar porque hay pocas mujeres delegadas. La verdad es poco el porcentaje de mujeres delegadas porque digamos en las listas de delegados no hay un porcentaje obligatorio que deba ser representado... (Entrevista a delegado del Subte, 2015).

En este sector de trabajadores (minoritario si tomamos el total de encuestados), para quienes existe abiertamente una relación contradictoria entre participación de las mujeres en los sindicatos y

trabajo de reproducción social, resulta sin embargo difícil que aparezca abiertamente la demanda de formas concretas en que sindicato debe organizar y garantizar el cuidado de niños durante las actividades sindicales. Más difícil aún resulta que aparezca la idea de que, como dice Godinho Delgado, los sindicatos se inserten “en las luchas por políticas públicas de cuidados, actuando en conjunto con otros sectores sociales como el movimiento feminista” (Godinho Delgado, 2020: 43). La cuestión del trabajo de *reproducción social permanece, mayoritariamente, como un problema del ámbito privado*.

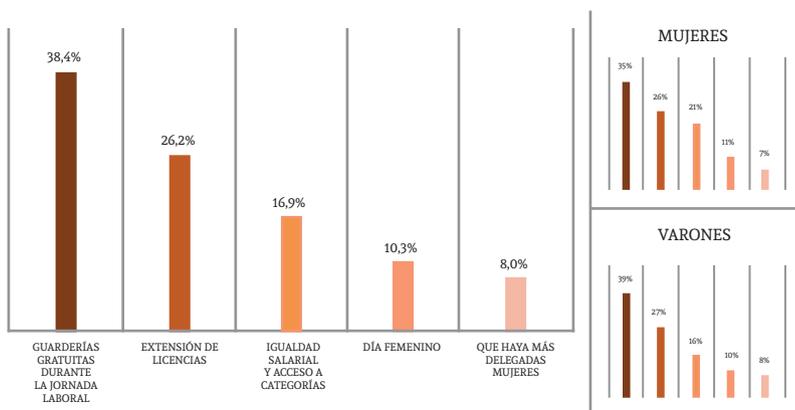
El trabajo de reproducción social como “morada oculta”

Parafraseando a Marx y su idea de que el ámbito de la producción es la “morada oculta” del capital, Nancy Fraser (2014) plantea que el capitalismo contemporáneo está constituido sobre distintas “moradas ocultas” que son, al mismo tiempo, absolutamente necesarias y absolutamente negadas en su necesidad. El ámbito de la reproducción social (y el trabajo que, básicamente las mujeres, llevan a cabo en él) es una de esas moradas tan necesarias como negadas.¹⁹ Lo interesante de este planteo (más allá de lo que ella denomina su comprensión ampliada del capitalismo) es que hace hincapié no solo en el carácter fundamental del trabajo doméstico y de cuidados (entendidos ambos como trabajo de reproducción de la fuerza de trabajo), sino que resalta la importancia de que este trabajo aparezca velado, invisibilizado. Un trabajo que, aunque está siempre presente por sus efectos, su carácter privado hace que sea sumamente difícil transformarlo en problema político, en demanda de clase y en programa de acción

¹⁹ Esta idea de “moradas ocultas” (entre las que están, además de la reproducción social, la naturaleza y el poder político) le permiten a Fraser pensar estos ámbitos como condiciones de posibilidad de fondo para la existencia del capitalismo y, por tanto, pensar las luchas de género, las ecológicas y las políticas (a las que luego agregará las raciales a partir de la oposición del par expropiación-explotación) como potencialmente anticapitalistas. Véase Fraser, 2014.

colectiva. Sobre esta dificultad quisimos profundizar a través de la siguiente pregunta: “Si tuviera que elegir tres reclamos de las mujeres trabajadoras ¿cuáles elegiría en orden de prioridad?” Las opciones leídas eran 5: a) Guarderías gratuitas durante toda la jornada laboral; b) Igualdad salarial y de acceso a categorías; c) Extensión de licencias pagas; d) Día femenino; e) Que haya más delegadas mujeres (también se dio la posibilidad a encuestados y encuestadas de que incluyeran una respuesta no comprendida en las opciones anteriores). Los resultados de esta indagación son los siguientes.²⁰

Gráfico 5. Demandas de mujeres trabajadoras general y por género



Fuente: elaboración propia.

Como observamos en el gráfico 5, la opción más elegida, con un 38%, es “guarderías gratuitas durante la jornada laboral”, seguida de “extensión de licencias pagas” con un 26% (incluye tanto las licencias por maternidad como aquellas que se otorgarían por familiar

²⁰ Para facilitar el análisis y la exposición de sus resultados se realizó un índice a partir de las respuestas múltiples: a las opciones elegidas en primer orden se las ponderó por triplicado respecto de la opción 3 y a la segunda por duplicado respecto también de la última opción. Es decir, la opción elegida en primer lugar se multiplicó por tres, la segunda por dos y la última no sufrió alteraciones.

enfermo), y la tercera opción más elegida, casi 10 puntos porcentuales por detrás de la segunda, es la igualdad salarial y acceso a categorías, con un 17%. Primera cuestión a destacar: las dos opciones más elegidas son demandas vinculadas al trabajo de reproducción social, las cuales sumadas totalizan el 64%. Si observamos estas mismas respuestas según el género de los encuestados, la distribución del orden de elección se comporta de manera similar. Si dentro de la discusión sobre el trabajo de reproducción social nos concentramos particularmente en la demanda de licencias por hijo enfermo, encontramos que hay una problematización respecto de por qué esta debería ser únicamente para las mujeres (problematización en sintonía con lo que se discute en distintos sindicatos sobre las licencias por maternidad/paternidad). Al respecto, resulta pertinente destacar las palabras de uno de los delegados gremiales del Subte:

La licencia por hijo enfermo está contemplada únicamente para las mujeres. De acorde a la edad del hijo varía los días de licencia y son anuales. O sea, por ejemplo, de 0 a 3 años son tres días anuales de licencia. Justo a esa edad me parece que es la que más necesitas tener... De 4 a 7 años son dos días, y de 8 a 12 o a 13, ya no me acuerdo, es un día solo. Pero son días anuales y sólo para mujeres. Lo cual, por ahí, vos tenés a un compañero viudo, separado, qué se yo, no importa, que tenga hijos a cargo, él, y no esté en pareja, y no puede gozar de la licencia (Entrevista a delegado del Subterráneo, 2015).

Como se observa, aparecen dos cuestiones relacionadas con el hecho de que las licencias por hijo enfermo estén contempladas únicamente para las mujeres. Por una parte, un cuestionamiento a la exclusión de los trabajadores varones del régimen de licencias en el Convenio Colectivo de Trabajo, cuestionamiento que es, al mismo tiempo, un reconocimiento del rol de los varones como padres. Por otra, este cuestionamiento no está asociado necesariamente a una discusión sobre *el reparto del trabajo de reproducción social entre varones y mujeres, ni a una crítica al hecho de que dicho trabajo recaerá mayoritariamente sobre las mujeres*, sino al problema que tienen aquellos trabajadores

varones *que no cuentan con una mujer para realizar ese trabajo*. Es decir que está asociado más bien a la crisis de la familia nuclear y no tanto al cuestionamiento de los roles de género al interior de dicha unidad familiar. Los ejemplos de hombres que podrían necesitar licencias por hijo enfermo, pero no las pueden solicitar (debido al régimen excluyente) son o viudos, o separados o que no están en pareja. Es decir, trabajadores que por algún motivo (el que sea) tienen sus hijos a cargo, ya sea en forma permanente (viudo) o en forma temporaria (separado o sin pareja). Esto hace que se combine la crítica al no reconocimiento del rol de los trabajadores varones en la paternidad con una falta de cuestionamiento a la asociación entre trabajo de reproducción social y mujeres (siempre que las mujeres existan dentro del hogar). Además, hay una invisibilización de las mujeres trabajadoras como sujeto de reclamo y de derecho del reparto del trabajo de reproducción social con los trabajadores varones. En ningún momento aparece la idea de que los varones deberían poder acceder a las licencias porque es *un derecho de las mujeres no realizar el trabajo de reproducción social* como si fuera algo “natural”.

En cierta medida, la pregunta por las demandas de las mujeres trabajadoras habilitó a que se ponga sobre la mesa de debate más abiertamente el problema del cuidado de los hijos (a través del reclamo de guarderías y licencias), cosa que había aparecido solo minoritariamente cuando preguntamos sobre las dificultades para la participación de las mujeres trabajadoras en la organización sindical. Sin embargo, incluso cuando aparece como problema, lo hace en forma esquiva, como si la “morada oculta” se resistiera a salir de su escondite.

Para ahondar en esta relación, decidimos analizar una serie de preguntas que se proponen interiorizarse en la distribución de las tareas de reproducción social en los hogares. Además de preguntar explícitamente quién las realizaba, se indagó acerca de las prácticas concretas, solicitando a cada encuestado que indicara qué cantidad de horas diarias dedicaba a *tareas domésticas y de cuidado* e indicara también cuántas horas dedicaba su pareja. Naturalmente, para este

análisis solo se incluyeron los trabajadores y trabajadoras que convivían con sus parejas para evaluar el reparto de tareas domésticas y aquellos/as que convivían con parejas e hijos pequeños respecto de las tareas de cuidado. Los resultados son los siguientes: el 56% de los varones responde que dedica menos tiempo que su pareja a las tareas domésticas, mientras que solo un 6% de las mujeres responde de esa forma. Si lo miramos por la positiva, encontramos que el 45% de las mujeres responde que dedica más tiempo que sus parejas a las *tareas domésticas*, mientras este porcentaje es solo del 3% entre los varones. En el medio, hay una amplia franja de trabajadores (tanto varones como mujeres) que respondieron que dedican igual tiempo que sus parejas al trabajo doméstico (41% de varones y 49% de mujeres). Para las *tareas de cuidado* los porcentajes se modifican achicando las distancias entre varones y mujeres: en contraste con el abrumador 56% de los varones que afirman que dedican menos tiempo al trabajo doméstico que sus parejas, aquí “solo” un 32% de los varones dice dedicar menos tiempo que sus parejas a las tareas de cuidado. Entre las mujeres, ese porcentaje es de 16%. En cuanto a quienes afirman que hay un reparto igualitario de las tareas de cuidado, encontramos un 60% entre los varones y un 72% entre las mujeres.

Lo primero que salta a la vista es que *la percepción de reparto igualitario de tareas de reproducción social es muy alta*, tanto entre los varones como entre las mujeres. Cuando nos referimos a la resistencia de “la morada oculta” del trabajo reproductivo a volverse evidente, no lo consideramos como un “problema de los trabajadores varones”, sino como un problema que afecta al conjunto de las y los trabajadores y, como tal, a las organizaciones sindicales (y a todas las organizaciones mixtas de la clase obrera). Si miramos los datos obtenidos en nuestra encuesta, bajo la luz de las distintas mediciones sobre el reparto entre los géneros del trabajo de reproducción social, encontramos que la percepción mayoritaria de las y los trabajadores encuestados se contradice bastante con lo que estas mediciones han logrado construir como datos. Según la última estadística oficial a nivel país, la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo

realizada por el INDEC el tercer trimestre de 2013 (INDEC, 2014), la brecha en el tiempo dedicado a las tareas de reproducción social en los hogares urbanos entre varones y mujeres es, en promedio, de 3,7 horas diarias. Esto es, que las mujeres dedican entre los quehaceres domésticos, el apoyo escolar y el cuidado de personas (que son las dimensiones que mide la mencionada encuesta) un promedio de 5,7 horas diarias mientras que los varones dedican un promedio de 2 horas por día. Disparidad que se agrava en los casos de presencia de menores de 6 años en el hogar (brecha de 4,8 horas diarias con un menor de 6 años y brecha de 5,3 horas con dos menores y más). Otra medición sobre el uso del tiempo es la que hizo, con un alcance menor,²¹ la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Según la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (*Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad*, 2019), las mujeres dedican un 45% más de su tiempo a tareas domésticas y de cuidado en comparación con sus pares varones. Mientras que estos últimos dedican en promedio 3 horas diarias a este tipo de tareas, las mujeres dedican 4 horas y media. Ahora bien, algo relevante que se encontró son las diferencias sustanciales que se producen en esta inversión del tiempo según la cantidad de horas que estas personas dedican al trabajo en ocupaciones de mercado. Según ello, los varones prácticamente no varían su participación en tareas domésticas, independientemente de las horas que ocupan en el trabajo fuera del hogar, que además es inferior al promedio general (3,8 horas diarias). Por el contrario, el informe destaca que cuantas menos horas dedican las mujeres al trabajo asalariado, más horas dedican al trabajo doméstico y viceversa. Aquellas que trabajan hasta 19 horas semanales, invierten 5,1 horas de su tiempo en tareas domésticas y de cuidado, mientras que aquellas que trabajan más horas (más de 60), en promedio destinan 3,8

²¹ Se entrevistaron a 8.966 ocupados de 15 años o más, que residían en localidades urbanas de más de 2000 habitantes de 136 localidades del país. La encuesta brinda estimaciones para el total nacional urbano y para 6 regiones estadísticas: GBA, Centro, Cuyo, Noreste Argentina (NEA), Noroeste Argentino (NOA) y Patagonia.

horas diarias a este tipo de tareas. La realidad nacional no es ajena a lo que ocurre en el resto del mundo, de acuerdo a estudios encabezados por la OIT, las mujeres realizan el 76% de todo el trabajo doméstico y tareas de cuidados no remunerado, dedicándole 3,2 veces más tiempo que los hombres: 4 horas y 25 minutos al día, frente a 1 hora y 23 minutos en el caso de los hombres. El tiempo dedicado por las mujeres a estas tareas aumenta considerablemente con la presencia de niñas y niños pequeños en el hogar (*El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2018).

La información sobre lo que sucede con el trabajo de reproducción social reviste suma importancia porque, como hemos señalado al inicio y como destacan también Goren y Prietto (2020) en esta colección, resulta necesario analizar lo que sucede en el ámbito de la producción y el de la reproducción como dos momentos de una misma relación,²² lo cual permite entender la forma en que opera la división sexual del trabajo en ambos espacios, coagulando las desigualdades entre los géneros. La militancia sindical y, particularmente, aquella que se lleva adelante en los lugares de trabajo (donde se combina la actividad gremial con el trabajo asalariado) está signada por la tensión entre el tiempo dedicado a las tareas de reproducción social, aquel requerido por el trabajo asalariado, y el que implica la actividad sindical, no solo para las mujeres sino también para los varones (aunque de modo sustancialmente distinto). Como ha señalado Teresa Torns y Carolina Recio:

Un segundo bloque de dificultades procede de la doble presencia femenina, situación que las obliga a asumir, a la vez y de manera simultánea, el tiempo y el trabajo –en el empleo y en el hogar-familia– y les resta tiempo de dedicación a la militancia sindical (Mendoza 1998). [...] Según todas las mediciones realizadas, a día de hoy, las mujeres asalariadas tienen asignada una mayor carga total de tra-

²² Hay distintas perspectivas teóricas que abogan por una mirada relacional respecto de lo que sucede en el ámbito de la producción y el de la reproducción. Al respecto, véase Goren y Prietto (2020), Ferguson (2020) y Varela (2020).

bajo, ya que se encargan casi de forma exclusiva del trabajo doméstico y de cuidado, mientras que la no participación en la realización de esta carga rígida y cotidiana de trabajo sigue siendo la norma masculina de presencia en el hogar. Ello implica que también se da una falta de participación de los sindicalistas en el trabajo doméstico y de cuidado. Absentismo masculino tolerado socialmente que, en este caso, utiliza el activismo o la militancia sindical como excusa (Torns y Recio, 2011: 251-252).

Casi el 70% de los trabajadores varones que responsabilizan a las mujeres por su (falta de) militancia sindical reconocen dedicar menos horas diarias al trabajo doméstico que sus parejas, pero no establecen ninguna relación entre una cosa y la otra.

Palabras finales

Para terminar, queremos señalar algunos elementos como modo de pensar posibles agendas de debate e investigación.

En primer lugar, y en sentido contrario a cualquier mirada unilateral sobre los avances de las mujeres en los sindicatos, se vuelve evidente la persistencia de la desigualdad y la dificultad que encuentran las trabajadoras para volverse militantes y dirigentes de sus organizaciones sindicales. Excepto Mondelez, que presenta cifras similares entre el porcentaje de mujeres en la fábrica y en la Comisión Interna, en el caso del Subte y de Madygraf, la participación de las mujeres en el Cuerpo de Delegados y en el Consejo de Fábrica, respectivamente, es inferior a la proporción que ellas tienen en la estructura laboral. En la directiva de la AGTSyP (único organismo regido por la Ley de Cupo), las trabajadoras alcanzan el 30% gracias a su incorporación en Subsecretarías, debido a que, si tuviéramos en cuenta únicamente las secretarías que conforman el Ejecutivo, el porcentaje sería menor. A esto se agrega el problema del tipo de cargos y tareas que realizan quienes sí participan en los organismos sindicales que hace, en la mayoría de los casos, que esta militancia se vuelva menos

visible. La fuerte dificultad que encontró buena parte de los encuestados para recordar el nombre de referentes mujeres es una muestra de la combinación entre ambas formas de distanciamiento: la que se produce por una menor participación efectiva y la que se produce por la jerarquía que tienen, en el propio sistema de valoraciones de la organización sindical (y de las y los trabajadores), las tareas desarrolladas por las mujeres. Esta persistencia no significa, por supuesto, que no haya habido un impacto sensible de la Nueva Ola Feminista en las organizaciones sindicales. Como hemos señalado en otro artículo (Varela, 2020), a partir de una periodización que va desde 2015 a 2018, se observan múltiples formas en que el nuevo movimiento de mujeres conmociona la militancia sindical, particularmente en el terreno de la creación de agrupamientos de sindicalistas mujeres tanto dentro de la CGT como de las CTA (y transversalmente a las distintas centrales), y en la creación y fortalecimiento de instancias de participación cruzada entre el movimiento feminista y el sindical. En este trabajo pudimos observar otra forma de impacto en la militancia de las trabajadoras: la alta participación de las mujeres aquí encuestadas en movilizaciones por los derechos de las mujeres. Contra cualquier idea de “pasividad” o “falta de interés”, lo que encontramos es la disposición de un sector importante de trabajadoras a movilizarse por aquello que las interpela (con lo que eso implica en recursos económicos y de organización, sobre todo para las trabajadoras que son madres). Estos desplazamientos a nivel de las direcciones sindicales o de las movilizaciones extralaborales no se replican, ni necesaria ni mecánicamente, en lo que sucede en los lugares de trabajo, los cuales constituyen, no solo un *locus* histórico de organización y lucha del movimiento obrero de nuestro país (a través de las Comisiones Internas y Cuerpos de Delegados), sino espacios fundamentales de la configuración del carácter generizado de la clase trabajadora. Uno de los desafíos de los estudios dedicados al cruce entre feminismo y sindicalismo es, a nuestro juicio, *ahondar en lo que sucede a nivel del lugar de trabajo* para analizar por un lado, cuáles son las formas específicas en que los sindicatos interpelan a las trabajadoras en “el

núcleo de la dominación celular”, facilitando (o no) la incorporación de las mujeres a la militancia, y por otro, cuál es el impacto que esas políticas tienen en las percepciones y prácticas del colectivo de trabajadores respecto de la opresión de las mujeres y su intersección con el mundo laboral.

En segundo lugar y fuertemente ligado a lo anterior, se introduce la cuestión de la importancia de la participación de las mujeres trabajadoras no solo en cargos directivos y de jerarquía política, sino también en los organismos más democráticos con presencia cotidiana en el lugar de trabajo. La experiencia de la *Comisión de Mujeres* de Madygraf y su configuración como espacio de politización colectivo de las obreras abre (o reabre para ser más precisos) una discusión que no es nueva dentro del feminismo en relación con las organizaciones mixtas (ya sean partidos políticos, movimientos sociales o sindicatos): la importancia que tiene la construcción de espacios democráticos en los que las mujeres puedan expresar sus opiniones, debatir y tomar decisiones que sean presentadas luego al conjunto de la organización. Estos espacios (a diferencia de las Secretarías de Género) no operan como estructuras específicas dentro de la organización sindical (estructuras que son, en sí mismas, un avance), sino que operan como territorio de politización y de intercambio entre trabajadoras a partir del cual construir una agenda de demandas, pero también construir los sentidos que adquiere la opresión de género dentro y fuera del lugar de trabajo. En última instancia, para tomar la noción de John Kelly, operan como espacios de construcción colectiva del sentimiento de injusticia de las trabajadoras en tanto *trabajadoras y mujeres*. Esto coloca sobre la mesa otro elemento que consideramos necesario profundizar, que es la relación entre la construcción de prácticas y agendas que combatan la desigualdad de género, y los espacios democráticos en los que las mujeres trabajadoras puedan volverse sujetos de dicha construcción. La elaboración (no exenta de disputas) de horizontes de sentido (que permiten reconocer como injustas y modificables ciertas injusticias) es central para contraponerse a la tendencia a la naturalización de la desigualdad

en la participación de las mujeres en los sindicatos, a partir de argumentos que refuerzan la idea de disposiciones individuales o personales de las mujeres trabajadoras (de carácter, de autocensura, de subvaloración, de falta de interés, etc.).

Esto se liga con el tercer y último elemento que queremos resaltar: la dificultad que aún persiste para establecer la relación entre el trabajo de reproducción social (llevado a cabo mayoritariamente por las mujeres) y el carácter sistémico de su condicionamiento para la militancia sindical (y no solo sindical) de las mujeres trabajadoras. Como hemos señalado, pese a que las referencias al trabajo de reproducción aparecen de forma reiterada en el discurso de las encuestadas, la tendencia es que permanezca como un problema a ser resuelto en forma individual de la mano de la voluntad y la decisión personal de las mujeres y no a ser planteado como una demanda política hacia las organizaciones sindicales para que rompan con los “tiempos masculinos” que rigen el modelo de la actividad sindical y se encarguen, a su vez, de garantizar las tareas de reproducción social de sus activistas y militantes. Esta resistencia a transformar “la morada oculta de la reproducción social” en objeto de debate público y demanda política al interior de la organización obrera, consolida su carácter de “problema privado” y lo obscurece como exigencia de la organización sindical al Estado y a las empresas. En definitiva, lo excluye de la configuración de la agenda de demandas de la clase obrera reforzando la frontera entre producción y reproducción.

Las cuestiones aquí planteadas, al igual que el trabajo de investigación en curso, tienen la ambición de aportar a un debate que, auspiciosamente, viene enriqueciéndose en el ámbito académico y también militante: el de la relación entre feminismo y sindicalismo como dimensión fundamental de la relación entre género y clase.

Referencias bibliográficas

AGTSyP (2014). *Estatuto de la Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro*. Recuperado de <http://sindicatodelsubte.com.ar/?ESTATUTO-DE-LA-ASOCIACION-GREMIAL-DE-TRABAJADORES-DEL-SUBTERRANEO-Y-PREMETRO>

AGTSyP (2017). Convocatoria a elecciones 2017, documento sindical provisto por delegados.

Andújar, A. y D'Antonio, D. (marzo de 2020). "Chicas como tú" ... Género, clase y trabajo en la Argentina reciente: un balance desde la historia social. *Revista Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 16.

Argentina, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2014). *Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo. Tercer trimestre de 2013*. Recuperado de https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf

Argentina, Ministerio de Trabajo y Producción, Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2019). *Encuesta nacional a trabajadores sobre condiciones de empleo, trabajo, salud y seguridad (ecetss) 2018*. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ecetss_informe_de_resultados_0.pdf

Arriaga, A. y Medina, E. (2018). Desafío de las organizaciones sindicales ante la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto*, 7, Mar del Plata.

Arruzza, C. y Bhattacharya, T. (marzo de 2020). Teoría de la reproducción social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista. *Revista Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 16.

Arruzza, C. y Varela, P. (2019). Long Live the Women's Committee. *Jacobin Magazine*. Recuperado de <https://jacobinmag.com/2019/04/argentina-worker-run-factory-feminism>

Cambiasso, M. y Yantorno, J. (2020). La militancia sindical de las mujeres trabajadoras en Argentina: abordajes teóricos y dimensiones analíticas desde un enfoque sociológico. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 17, Buenos Aires.

Cambiasso, M. (2015). *Tradición de organización y estrategias sindicales. Un estudio sobre la organización sindical en la fábrica alimenticia Kraft-Mondelez (ex Terrabusi) en la post-convertibilidad*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Buenos.

Cresto, J. (2010). La reversión de los efectos de la ofensiva capitalista sobre la fuerza de trabajo en el subterráneo de Buenos Aires (2001-2006). *Theomai*, 22.

Colectivo Encuesta Obrera (2007). *Experiencias subterráneas. Trabajo, organización gremial e ideas políticas de los trabajadores del subte*. Buenos Aires: IPS.

Gago, V. (2019). *La potencia feminista o el deseo de cambiarlo todo*. Madrid: Traficantes de Sueños/Tinta Limón.

Gilly, A. (1990). La anomalía argentina. En P. González Casanova (coord.), *El Estado en América Latina. Teoría y práctica*. México: Siglo XXI.

Godinho Delgado, D. (2020). El desafío de compartir el poder sindical. En N. Goren y V. Lorena Prieto, *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 27-65). José C. Paz: EDUNPAZ.

Ferguson, S. (2020). Las visiones del trabajo en la teoría feminista. *Archivos del movimiento obrero y la izquierda*, 16, 17-36.

Fraser, N. (mayo-junio de 2014). Tras la morada oculta de Marx. Por una concepción ampliada del capitalismo. *New left review*, 86.

Goren, N. y Prietto, V. (2020). Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas. En *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. José C. Paz: EDUNPAZ.

Goren, N. y Trajtemberg, D. (2018). Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales. *Análisis*, 32, Friedrich Ebert Stiftung Argentina.

Kergoat, D. (2003). De la relación social del sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 841-861.

Laudano, C. (2017). Movilizaciones #Niunamenos y #Vivasnosqueremos. Entre el activismo digital y #Elfeminismolohizo. (Ponencia). Semi-

nario Internacional Fazendo Genero 11^a y 13^a Women´s World Congress, Florianópolis.

Organización Internacional del Trabajo (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

Palmeiro, C. (2019). Ni una menos: las lenguas locas, del grito colectivo a la marea global. *Cuadernos de Literatura* 23(46). Recuperado de <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cl23-46.nlgm>

Torns, T. y Recio, C. (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 16, 241-258.

Salud, C.R. (2007). *Las trabajadoras del Subte, protagonistas de cambios: una aproximación sobre la situación laboral de las mujeres en el Subterráneo de Buenos Aires (1981-2004)*. Buenos Aires: Desde el Subte.

Varela, P.; Lazcano Simoniello, J. y Pandolfo Greco, L. (2020). Género y militancia: participación político-sindical de mujeres trabajadoras de una fábrica de Buenos Aires. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 16, 141-175.

Varela, P. (2020). La reproducción social en disputa: un debate entre autonomistas y marxistas. *Archivos del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 16, 71-92.

Varela, P. (2020). Feminismo y sindicatos entre 2015-2018 en Argentina: articulaciones y tensiones. Una lectura desde la pregunta por el cruce entre género y clase. *Revista Plaza Pública*, 17. Tandil: UNCPBA.

Varela, P. (2016). La resistencia de los trabajadores precarizados en el sindicalismo de base en Argentina: apuntes sobre las experiencias de Subte, Kraft y Madygraf (ex Donnelley). *Revista Pilquen*, 19(3).

Varela, P. (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base industrial en la zona norte del conurbano bonaerense 2003-2014*. Colección Archivos N°2. Buenos Aires: Imago Mundi.

Ventrici, P.; Vocos, F. y Compañez, M. (2012). *Metrodelegados. Subte: de la privatización al traspaso*. Buenos Aires: Desde el Subte.

Militancia y género en una fábrica recuperada del sector industrial en Argentina

Mariela Cambiasso y Luciana Nogueira

Introducción

En este trabajo proponemos realizar una aproximación al estudio de la militancia de las trabajadoras de fábricas recuperadas, a partir de la pregunta por el impacto del proceso de recuperación y la gestión obrera sobre sus experiencias militantes.

Como parte del trabajo individual y colectivo que venimos desarrollando en el marco de nuestro equipo de investigación,¹ la pregunta por la militancia obrera ha sido un tema de indagación previa. En este

¹ Articulado en torno a los proyectos UBACyT 20020170200327BA “Revitalización sindical y experiencias de género de delegadas y activistas mujeres en el sector industrial: fábrica, hogar, y militancia sindical en el norte del Gran Buenos Aires” (2018-2020), el Proyecto PICT 2018-04152: “Mujeres militantes: la fábrica, el hogar y la política como mundos generizados en el AMBA”, y al seminario de investigación de la Carrera de Sociología de la UBA “Los trabajadores en la Argentina actual”, bajo la dirección de la Dra. Paula Varela. En este marco hemos desarrollado desde 2018 seminarios internos y cursos abiertos sobre la temática, coordinados y dictados por Paula Varela.

marco, la discusión en torno a la revitalización sindical² y su expresión en los lugares de trabajo, nos condujo a enfocar la mirada en la relación entre la militancia y las tradiciones políticas, los vínculos entre sindicalismo y política y las formas de organización de las y los trabajadores y los conflictos, donde el cruce con la dimensión de género comenzó a cobrar mayor peso en los últimos años. Este último punto, se encuentra en correspondencia con la tendencia general observada en el campo de los estudios que abordan la relación entre género y clase, en gran parte motivado por el actual ascenso del movimiento de mujeres a nivel nacional e internacional.³ En el contexto definido por los debates académicos y políticos suscitados en los últimos años, en el presente artículo proponemos abordar un tema que ha estado presente en este campo de discusiones, desde distintos enfoques y perspectivas: el cruce entre militancia, género y clase en la actualidad.

En términos teóricos retomamos los aportes de la Teoría de la Reproducción Social (TRS), basada en los desarrollos teóricos de Lise Vogel y, más recientemente, en la reactualización marxista de estas discusiones por Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya y Susan Ferguson. En términos generales, la TRS propone explicar la opresión de género en el capitalismo en su relación con la explotación de clase. Para ello, enfoca su mirada en la relación entre el trabajo que se desarrolla en el ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo (en tanto trabajo indispensable para la reproducción del capital) y el ámbito de producción de mercancías, a los que define como circuitos separados, aunque integrados en el marco de las relaciones sociales capitalistas, donde la extracción de plusvalor y la acumulación de

² Los debates sobre revitalización sindical cobraron fuerza en Argentina en los primeros años de la posconvertibilidad, como parte del intento de explicar el nuevo protagonismo de las organizaciones sindicales que tuvo lugar de 2003 en adelante, en el marco de la recuperación económica y del empleo que siguió a la crisis de 2001. Para un análisis crítico de las distintas visiones que se expresaron en este debate, puede consultarse Varela (2016a).

³ Sobre este punto profundizamos en el primer apartado del artículo.

capital plantea efectos condicionantes sobre el sistema social en su conjunto (Bhattacharya, 2017; Varela, 2020).⁴

Para acercarnos a la militancia generizada en el lugar de trabajo abordamos el caso de Madygraf, una fábrica gráfica ocupada y puesta a producir bajo gestión de sus trabajadores desde el año 2014, cuando la empresa norteamericana Donnelley S.R.L cerró sus puertas y despidió a sus más de 400 trabajadores.⁵ Son tres los factores que vuelven relevante el caso para abordar el problema que nos convoca. En primer lugar, uno de los pilares centrales en el conflicto por la recuperación de la fábrica fue la comisión de mujeres que pusieron en pie las esposas, hermanas, madres, hijas y familiares de los trabajadores despedidos y no despedidos en el año 2011. En segundo lugar, el propio proceso de recuperación, considerando el modo en que las mujeres participaron en el conflicto y luego se incorporaron a la producción como obreras de Madygraf. En tercer lugar, que Donnelley (hoy Madygraf) fue parte del denominado proceso de sindicalismo de base que tuvo lugar en nuestro país desde el año 2004,⁶ con una comisión interna opositora a la dirección del sindicato gráfico, que impulsó importantes luchas durante los años previos al cierre, y dirigió el proceso de recuperación en 2014.

En términos metodológicos, el trabajo se basa en los resultados de la Encuesta Obrera, un instrumento de recolección de datos organizado en base a 95 preguntas abiertas y cerradas que aplicamos entre

⁴ Para profundizar sobre la TRS, puede consultarse el último dossier de la revista *Archivos*, Año VIII, N° 16, coordinado por Paula Varela.

⁵ Fueron encuestados un total de 32 trabajadores/as, de los cuales 23 son hombres (72%) y 9 son mujeres (28%) respetando la proporción de mujeres y varones en el colectivo obrero fabril, así como la proporción por sector de trabajo.

⁶ Bajo esta expresión se agrupa, desde los primeros años del kirchnerismo, a las experiencias de Comisiones Internas y Cuerpos de Delegados que se organizan en los lugares de trabajo y se definen en oposición a las direcciones sindicales burocráticas, reivindican la acción directa y las asambleas, y cuentan con la influencia de distintas corrientes políticas de izquierda, ver Varela (2015). Al respecto pueden consultarse las compilaciones de artículos de Varela (2016) y Senén González y Del Bono (2013), que contienen resultados de investigación sobre distintos casos en la industria y los servicios, entre otros trabajos que han abordado el tema.

2016 y 2018 en distintas estructuras laborales de la industria y los servicios.⁷ En este artículo nos concentramos en los resultados obtenidos a partir de su aplicación durante el año 2018 (entre los meses de agosto y octubre) en Madygraf. Las reflexiones que aquí desarrollamos se basan en el análisis de distintas preguntas de la encuesta que permiten profundizar sobre la militancia obrera en tanto práctica generizada. Asimismo, a fin de complementar el análisis, recurrimos a otras fuentes, como entrevistas en profundidad a las/os trabajadoras/es, fuentes periodísticas y documentales, y trabajos académicos que han abordado previamente el estudio del caso.

Antes de avanzar en el desarrollo del problema, proponemos un breve y sintético recorrido por los estudios recientes que han abordado la temática de la militancia sindical y el rol de las mujeres en fábricas recuperadas, en tanto proporciona dimensiones de que serán retomadas a lo largo del trabajo para el análisis empírico de los datos.

La militancia sindical de las mujeres trabajadoras

Tal como desarrollamos en un artículo previo, en Argentina los estudios sindicales no abordaron tempranamente el cruce con la dimensión de género.⁸ En el marco de los debates sobre revitalización sindical, el interrogante por el modo en que las mujeres fueron parte

⁷ La encuesta está organizada en bloques, que indagan sobre distintos temas de la realidad social de los trabajadores: datos sociodemográficos generales; ocupación, organización del trabajo y relación con la empresa; demandas, luchas y conflictos; percepciones sobre la organización sindical; actividades sociales y preguntas de opinión sobre la realidad social y política contemporánea. Fue aplicada en el subterráneo de Buenos Aires entre 2016 y 2017, en la fábrica alimenticia Mondelez-Planta Victoria (ex Stani) entre 2017 y 2018 y en la fábrica gráfica recuperada por sus trabajadores Madygraf (ex Donnelley) en 2018, junto con los estudiantes que cursaron el seminario de investigación de la Carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires durante esos años: “Los trabajadores en la Argentina posdevaluación. Recomposición social y conflictividad sindical de 2003 en adelante”, a cargo de Paula Varela.

⁸ Para un desarrollo más profundo sobre estas discusiones, ver Cambiasso y Yantorno (2020).

del proceso de recomposición económica y laboral que dinamizaba el nuevo protagonismo de los sindicatos se mantuvo mayormente ausente.

En los últimos años, sin embargo, esta situación comenzó a revertirse. El cruce entre movimiento obrero y género empezó a recibir un tratamiento más destacado en el campo de las ciencias sociales. En su gran mayoría dinamizados por el ascenso actual del movimiento de mujeres, estos estudios se han enfocado en distintos ejes problemáticos tales como: la participación desigual de las mujeres en los gremios, su escasa representación en los espacios de dirección y en los cargos de poder, la configuración de agendas sindicales con contenido de género, la conformación de espacios propios de organización al interior de los gremios, entre otros.

La historia de las relaciones entre sindicalismo y género en Argentina es de larga data. Las investigaciones elaboradas desde el campo de la historia social son referencias ineludibles para dar cuenta de ello,⁹ así como también lo son los estudios que abordaron más tempranamente la participación de las mujeres en los gremios. Sin embargo, tal como sostienen los estudios recientes, el actual ciclo de alza de las movilizaciones habilita nuevas discusiones y desafíos, renueva los problemas y señala deudas pendientes, que es preciso analizar en contextos situados.

Para sistematizar algunos de los principales aportes recientes en los estudios sobre sindicalismo y género en la actualidad, destacamos tres dimensiones de análisis que están presentes en los trabajos, y consideramos que son relevantes para el estudio de la militancia de las mujeres trabajadoras.

En primer lugar, se destacan una serie de estudios que han abordado la no correspondencia entre la inserción sindical de las mujeres y los niveles de afiliación y su participación efectiva en los gremios

⁹ Para un estado de la cuestión detallado sobre este punto, pueden consultarse los estados de la cuestión recientemente publicados por Andújar y D'Antonio (2020) y Scheinkman (2019).

y, ligado a esto, el avance en la ocupación de cargos en órganos de dirección, aunque mayormente en puestos alejados de los espacios de poder. La pregunta que da inicio y recorre las investigaciones es si su aumento en la participación en el mercado laboral tiene correlato con el lugar que ocupan en los espacios de poder y de toma de decisiones en las organizaciones sindicales. Entre otros temas, se discute la aplicación de la ley de cupo sindical (N° 25674), sancionada en Argentina en 2002, que establece la participación de las mujeres en las instancias de negociación colectiva en función de la cantidad de trabajadoras en la rama o actividad de que se trate, y determina su representación proporcional en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales. En torno a esta discusión, existen una serie de estudios generales (Goldman, 2018; Aspiazu, 2015; Bonaccorsi y Carrario, 2012; Lupica, 2010; Hammar, 2003; Godinho Delgado, 2009; Rodríguez y Camarena, 2019), y otros que indagan sobre el lugar de las mujeres en cargos sindicales a partir de estudios de casos. Entre estos últimos puede mencionarse el estudio de León (2015) sobre la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE); Aspiazu (2012) acerca de la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires; Carrario (2014) que estudia dos sindicatos de la provincia de Neuquén: el Centro Empleados de Comercio perteneciente a la CGT y la Asociación de Trabajadores de la Educación perteneciente a la CTA; entre otros.

Los estudios relevados expresan posiciones divergentes sobre la ponderación de los avances en la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, siendo predominantes aquellas que enfatizan sus límites. Estos trabajos resaltan, también, una lectura centrada en las estructuras de dirección y en la vida institucional de los gremios, sin extender la pregunta sobre cómo impactan la mayor participación de las mujeres en los espacios de dirección y la conformación de instancias propias de organización al interior de los sindicatos sobre las experiencias laborales y de militancia de las y los trabajadores en los lugares de trabajo, allí donde se desarrolla cotidianamente.

En segundo lugar, se destaca el estudio del contenido de las agendas sindicales (Goren y Prieto, 2020), los límites que se plantean al interior de las organizaciones para lograr su efectiva implementación (Aspiazu, 2019), y las influencias mutuas entre “militancia feminista” y “militancia sindical” en la configuración de los reclamos (Arriaga y Medina, 2020). Estas dimensiones no solo permiten clasificar y analizar los ejes centrales de las demandas que orientan los enfrentamientos, sino también tener en cuenta los mecanismos a partir de los cuales llegan (o no) a configurarse, identificar los “actores” que intervienen en dichos procesos, y el modo en que se articulan las demandas específicas de género con aquellas que abarcan al conjunto de los trabajadores, a partir de una mirada amplia sobre el trabajo (productivo y reproductivo) a la hora de analizar el contenido de los reivindicaciones.

Finalmente, se resalta otra serie de trabajos que tematizaron el cruce entre género y revitalización sindical (Arriaga y Medina, 2020; Estermann, 2020 y Natalucci, Ríos y Vaccari, 2019). Estos trabajos recientes proponen plantear la incorporación de demandas de género (y a las propias mujeres) en los gremios, así como la participación de activistas y dirigentes gremiales en acciones del movimiento de mujeres como parte de las estrategias de “revitalización sindical”, retomando los debates que tuvieron lugar en los últimos años en el campo de los estudios sindicales.

Como un rasgo constante en los estudios destacamos la propensión a concentrar las reflexiones en el nivel de las direcciones de los sindicatos, sin problematizar el impacto de los avances parciales reconocidos en las experiencias laborales y sindicales cotidianas de las y los trabajadores en sus lugares de trabajo, allí donde la opresión de género se cruza directa y vívidamente con la explotación de clase.

Teniendo en cuenta esto, argumentamos la importancia de complementar los resultados de las investigaciones sobre el tema con el análisis de las dinámicas y relaciones que abarcan al lugar de trabajo, en tanto escenario privilegiado para analizar la militancia de las mujeres trabajadoras. En primer lugar, porque allí se expresa en

forma vívida la “doble opresión” (de género y de clase). Allí las desigualdades sexogenéricas que han sido analizadas como parte de las características que asume la inserción de las mujeres en el mercado de laboral (dificultades en el acceso a las categorías, brecha salarial, violencia de género como política de disciplinamiento, escasa representación sindical, entre otras) adoptan valores concretos y generan impactos particulares en las experiencias laborales y de militancia de las y los trabajadores. Así, enfocar la atención en el lugar de trabajo permite profundizar sobre cómo se perciben estas diferencias, en qué medida son resistidas por las y los trabajadores, cómo se articulan con los reclamos de clase, cómo intervienen los distintos sectores involucrados en estos procesos (la patronal, el sindicato, las/os delegados, las/os trabajadores) y, ligado a esto, qué estrategias políticas están en pugna en su tratamiento. También las demandas y reclamos de género asumen contenidos específicos, derivados de las problemáticas particulares de cada establecimiento laboral. Demandas que en algunos casos derivan en conflictos abiertos (Varela, 2019b; Cambiasso y Chaves, 2017), mientras que en otros no llegan a manifestarse abiertamente, pero configuran sentimientos de injusticia que se traducen en reclamos (Varela, Lazcano y Pandolfo, 2020a).

En segundo lugar, consideramos que este enfoque contribuye a puntualizar sobre los efectos de las políticas afirmativas que se promueven institucionalmente (leyes y/o reformas estatutarias con contenido de género) en las experiencias de las y los trabajadores. Asimismo, permite analizar no solo el contenido de las agendas sindicales de género, sino también la dinámica implicada en su elaboración, considerando en qué medida aquello que es considerado como injusto por las trabajadoras a partir de sus experiencias cotidianas de opresión y explotación logra configurarse como eje central de los reclamos de las organizaciones gremiales. Y, en ese sentido, habilita la consideración de las relaciones entre las direcciones sindicales y las organizaciones gremiales de base, en tanto una de las contradicciones históricas que han atravesado al sindicalismo en nuestro país.

En tercer lugar, partiendo de una teoría que estudia la relación entre producción y reproducción social y que concibe a ambas esferas como ámbitos de la lucha de clases, consideramos que prestar atención al lugar de trabajo también es fundamental para entender lo que sucede fuera de él, es decir, en el ámbito de la reproducción social (Varela, 2020). En este sentido, cobra relevancia la pregunta por el modo en que la militancia de las trabajadoras puede contribuir a traspasar la frontera entre producción y reproducción y establecer lazos entre las demandas laborales y aquellas que exceden lo tradicionalmente considerado como “laboral” pero que es parte central de su “condición obrera” (como la violencia de género o la legalización del aborto). También lo es el modo en que esta militancia puede contribuir a establecer articulaciones con otros sectores sociales y entre distintos espacios de militancia, considerando especialmente el movimiento de mujeres. Analizar la influencia cruzada de la “militancia sindical” y la “militancia feminista” asume características propias si miramos más allá de las articulaciones y disputas que tienen lugar a nivel institucional.

De este modo, recuperando estudios clásicos sobre las comisiones internas en Argentina así como las definiciones de la TRS sobre este punto,¹⁰ definimos al lugar de trabajo y a las instancias de organización gremial que allí se configuran como espacios privilegiados para la politización y la militancia, en tanto allí las/os trabajadoras/es pueden tomar contacto directo con la política, disputar orientaciones y estrategias, enfrentar el control patronal y, potencialmente, el orden social en su conjunto. Desde este enfoque proponemos abordar la militancia de las trabajadoras de Madygraf, en el marco de un caso que cruza en la historia reciente la experiencia de organización gremial interna con la experiencia de la gestión obrera, un punto que profundizamos en el siguiente apartado.

¹⁰ Para un análisis teórico y estratégico acerca de la importancia de la organización sindical en el lugar de trabajo y su centralidad en Argentina, ver Gilly (1990). Para una aproximación a la mirada de la TRS sobre este punto, ver entrevista a Bhattacharya realizada por Varela (2018).

Debates y aportes del campo de los estudios sobre fábricas recuperadas sobre la militancia de las mujeres trabajadoras

Este trabajo se inscribe, asimismo, en un conjunto de antecedentes¹¹ que conforman un sector dentro de la prolífica bibliografía sobre empresas recuperadas en Argentina, que desde hace más de una década comenzó a plantear la necesidad de incorporar la articulación entre género y trabajo en este tipo de organizaciones de la llamada “economía social”.¹² El fenómeno de las empresas recuperadas en el país, que cuenta con experiencias precursoras que se remontan a la década de 1990 y se masificó en el contexto de la crisis neoliberal de 2001, continúa expresando su vigencia a partir de la constitución de nuevos casos año a año hasta la actualidad. De acuerdo al último relevamiento efectuado por el Programa Facultad Abierta, para el año 2018 existían 384 empresas recuperadas dedicadas a 27 rubros económicos, localizadas a lo largo y lo ancho del territorio nacional e integradas por un total de 15.525 trabajadoras y trabajadores (Ruggeri, 2018), de los cuales aproximadamente 1/6 son mujeres (Ruggeri, 2010).

Al efectuar una mirada conjunta de los temas presentes en los diversos trabajos que abordan estos procesos desde una perspectiva generizada, hemos identificado cuatro dimensiones centrales: 1) las etapas de lucha iniciales de los conflictos por la recuperación, 2) la reorganización de los procesos productivos, 3) las modalidades de

¹¹ Para un desarrollo más extenso y en profundidad sobre los estudios recientes que abordan el cruce entre fábricas recuperadas y género, ver Nogueira (2020b).

¹² Aquí consideramos una definición amplia de economía social que incluye puntos en común entre una pluralidad de enfoques y autores tales como Espínola Soriano de Souza Nunes (2002), Zamagni (2000), Singer (2002), Valle (2002), Gaiger (2000), Razeto (2002), Coraggio (1994), Laville (2002), Gandulfo (2014), Quijano (2011), Antunes (2005), Salvia (2005), Presta y Landabaru (2008) y Puello-Socarrás (2010). Este consenso se refiere al vínculo entre la proliferación de diferentes formas de economía social, la crisis socioeconómica y la reestructuración capitalista neoliberal, por el cual estas “estrategias laborales de supervivencia” guardan estrecha relación con la retracción del trabajo asalariado, el aumento de la pobreza, la precarización laboral, el desempleo y la marginalidad social (Antunes, 2005). Para profundizar en este aspecto, ver Nogueira (2018).

participación obrera en los dispositivos y organismos de toma de decisiones y 4) las mutuas influencias entre el proceso de recuperación y el ámbito reproductivo.

En relación con las desigualdades en la participación generalizada durante las primeras etapas de los conflictos que desembocaron en la recuperación de las unidades productivas, los principales resultados arribados se refieren a la revalorización y la asunción de nuevos roles por parte de las mujeres que integraron estos procesos (Di Marco y Moro, 2004; Bancalari et al., 2008), entre quienes se incluyen tanto a las obreras que se desempeñaban en la firma en proceso de cierre como a las familiares, parejas y vínculos de amistad de los trabajadores, que en condición de parejas e hijas –mayormente– emprendieron acciones de lucha junto a ellos. El carácter decisivo de su participación, tanto en los inicios como en los desarrollos de los procesos conflictivos, fue conceptualizada como una “ocasión” de ruptura con la vida anterior (Freire, 2008; Dicapua, 2015), que las mujeres identificaron como la primera vez en su vida en que pusieron en acto este tipo de prácticas vinculadas al autovalimiento para la acción, la lucha y la decisión. Su carácter protagónico en los conflictos transformó sus “roles tradicionales de género” y, asimismo, se conjugó con la implementación de saberes provenientes del ámbito reproductivo doméstico en la lucha por la recuperación (Fernández et al., 2008).

Diversos autores destacan que, aunque es una característica común a las y los obreros que participan en este tipo de procesos la expresión de una autoafirmación, independencia y protagonismo, en el caso de las mujeres tiene un peso mayor (Fernández et al., 2008; Fernández Álvarez y Partenio, 2010). Por un lado, esto se vincula con la opresión de género, es decir, con la rebeldía a la subordinación y la sumisión impuestas por el sistema capitalista patriarcal hacia las obreras. Por otra parte, la importancia de la participación de las mujeres residió en que estas experiencias se constituyeron como la salida del espacio doméstico dada por su inclusión en la lucha fabril,

en un papel de rebelión contra los ataques del empresario hacia sus familias o a ellas mismas como trabajadoras.

Las investigaciones también hicieron hincapié en el posicionamiento de los varones en relación con la participación de las mujeres, en los que se recalca su asombro por las capacidades que ellas desplegaron durante el período más álgido de las luchas por la recuperación, capacidades que se encontraban invisibilizadas durante la gestión patronal y se vinculan con la persistencia, el apoyo mutuo y la solidaridad intraobrero (Di Marco y Moro, 2004). A la vez, también se puntuó que los obreros “cedieron” lugar a las mujeres, “confiaron en que sean ellas las portavoces del conflicto y las protagonistas de las acciones conflictivas” (Fernández et al, 2008: 177). El reconocimiento de este accionar tuvo como correlato, en algunas experiencias, la inclusión de las mujeres en nuevos puestos de trabajo creados luego del reanudamiento de la producción bajo gestión obrera (Freire, 2008; Crescini et al., 2011; Dicapua, 2015; Perbellini, 2018).

En cuanto a las modificaciones y continuidades en el ámbito de la producción y en los procesos de trabajo posrecuperación, diversos casos fueron analizados desde el concepto de división genérico-sexual del trabajo que proponen Hirata y Kergoat (1997). Esta dimensión del ámbito productivo mostró persistencias y novedades en las fábricas recuperadas. En referencia a las transformaciones, en algunos casos la participación en el conflicto por la recuperación posibilitó la asunción de nuevas tareas y roles laborales por parte de las mujeres, que hasta ese momento eran consideradas como “propias y exclusivas” de los varones. Esta reconfiguración abrió posibilidades novedosas para la capacitación y calificación laboral y la diversificación de puestos y tareas en clave generizada (Partenio, 2016; Nogueira, 2020a; Norverto, 2010; Fernández Álvarez, 2006; Dicapua y Perbellini, 2013; Perbellini, 2018; Di Marco y Moro, 2004, Crescini et al., 2011; Gavernet y Monte, 2010). Sin, embargo, estas modificaciones coexisten con persistencias en la división genérico sexual del trabajo basada en criterios fijados por una jerarquía masculina, que permanece, al menos en parte, aún no problematizada ni visibilizada por

los colectivos obreros. Bancalari et al. (2008) estudia este aspecto al desarrollar la tensión propia de las contradicciones entre una valorización y asunción de nuevos roles por parte de las mujeres que participaron activamente de los procesos de recuperación y una autoevaluación que expresa una posición subordinada en las luchas, donde las mujeres se ven más como “acompañantes” que como protagonistas. Por ello, las autoras concluyen que, a pesar de su involucramiento en los conflictos, persiste en las trabajadoras una apreciación desvalorizada de la propia acción.

Otro de los tópicos indagados fue la dimensión concerniente a la organización colectiva y la dirección política de las empresas recuperadas (Neffa, 2020), lo cual arrojó la existencia de un amplio espectro de situaciones, desde casos en los que las mujeres accedieron a roles jerarquizados en los organismos de conducción fabril (Crescini et al., 2011) hasta casos en los que se reproducen lógicas y jerarquías masculinizadas aún en fábricas cuya fuerza de trabajo es predominantemente feminizada (Nogueira, 2020a). Generalmente, el acceso a estos roles fue una consecuencia de su participación protagónica y fundamental en los momentos de lucha iniciales (Dicapua, Perbellini y Tifni, 2009). Asimismo, se analizaron tensiones y características relativas al ejercicio de la autoridad feminizada y su aceptación o desautorización por parte del colectivo obrero (Romo, Vallejo y Vera, 2019).

En cuanto a las implicancias mutuas entre los procesos de recuperación y la esfera reproductiva-doméstica, las investigaciones arrojaron resultados que expresan un borramiento e interpenetración de las fronteras temporales y espaciales entre el trabajo y la casa. El cuidado de hijos en la fábrica y su acompañamiento en los períodos más álgidos de los procesos de lucha por la recuperación son dos ejemplos que exhiben este entrecruzamiento, el cual también provoca nuevos limitantes y desafíos a sus integrantes (Fernández et al., 2008; Norverto, 2010; Partenio, 2016; Dicapua, Mascheroni y Perbellini, 2013). La posibilidad de ausentarse por un día o unas horas del lugar de trabajo para efectuar tareas de cuidado es mencionada como otra de las conquistas de la autogestión obrera, en contraposición a

los castigos (salariales o contractuales) que efectuaba la gestión patronal previa en los casos en que las mujeres debían efectuar estas tareas dentro de la jornada laboral fabril (Nogueira, 2020a).

Esta dimensión se liga, asimismo, al impacto de la recuperación en las relaciones afectivas familiares de las y los trabajadores, factor que operó como facilitador y también como obstaculizador de la participación de las mujeres en estos procesos (Crescini et al., 2011; Nogueira, 2020a; Fernández Álvarez y Partenio, 2010). Para las mujeres, la posibilidad de integrarse y promover acciones de lucha que requirieron la permanencia extendida en el lugar de trabajo y modificaciones en la jornada laboral estuvo estrechamente ligada a variables como la trayectoria laboral o asociativa, la edad, la nacionalidad, la situación conyugal, el número de hijos/as a cargo y el ejercicio en la jefatura del hogar (Norverto, 2010).

Un último aspecto que nos interesa reponer aquí son los análisis de experiencias de recuperación en los que se conformaron “comisiones de mujeres” como instancias organizativas propias, en los que la referencia al proceso de Cerámica Zanón es obligada. En el estudio al respecto, Freire (2008) delimita una primera comisión de mujeres compuesta por parejas y familiares de los obreros, que intervino en los inicios del conflicto con una posición ligada a “sostener a los varones de la fábrica”, cuya fuerza de trabajo era predominantemente masculina. Una vez afianzado el proceso de recuperación, se conformó una segunda comisión de mujeres que se conjugó con el ingreso de algunas de sus integrantes como trabajadoras a la fábrica. En este segundo momento, se incorporaron demandas ligadas al género, las trabajadoras participaron de conflictos por derechos específicos y de los Encuentro Nacionales de Mujeres (ENM), imbricando su lugar obrero con las luchas contra la opresión de las mujeres más allá del espacio fabril.

En otras experiencias de recuperación también se observó la activación de comisiones de mujeres “de hecho” que, aunque no se formalizaron, implicaron la actuación de un grupo de mujeres que llevaron adelante acciones de lucha y gestión que permitieron

concretar la creación de cooperativas de trabajo autogestivas en las fábricas recuperadas.

En síntesis, los estudios sobre el papel de las mujeres en empresas recuperadas dan cuenta tanto de las potencialidades, transformaciones y novedades que cuestionaron la opresión y explotación generizada como las limitaciones provenientes de las concepciones y prácticas que el capitalismo patriarcal impone a las formas de participación política de las mujeres, al reconocimiento de su militancia y de su trabajo productivo y reproductivo, en tanto visibilización y valoración de los mismos.

La comisión de mujeres: de la participación en la lucha por la recuperación a la incorporación a la producción y la lucha por las demandas propias

En base a los estudios previos sobre el tema, identificamos una serie de dimensiones que consideramos contribuyen a avanzar en el estudio de la militancia de las mujeres trabajadoras: a- la importancia de enfocar la atención en el lugar de trabajo y la organización de las/os trabajadoras/es que allí se configura, en tanto espacio privilegiado de lucha y de politización; b- la participación de las mujeres en los espacios de dirección/gestión de la producción, el peso que asumen las demandas de género y los espacios propios de organización en el lugar de trabajo; c- la participación de las mujeres en acciones colectivas y conflictos, un aspecto aún poco analizado en los estudios que cruzan sindicalismo y género, aunque sí más tematizado en las investigaciones sobre fábricas recuperadas. En base a estos ajes avanzamos en el estudio del caso.

Los orígenes de la comisión de mujeres

Al momento de la encuesta la fábrica estaba integrada por 154 trabajadores, de los cuales un poco más del 20% eran mujeres. Esto no era así antes de la gestión obrera, cuando solo había unas pocas trabajadoras y estaban concentradas en el sector administrativo, el comedor y en la enfermería, mientras que los puestos de trabajo en la producción eran únicamente ocupados por varones.

La decisión de incorporar mujeres a la producción fue parte de las medidas que se discutieron y votaron en asamblea inmediatamente después de tomar y poner a producir la fábrica bajo gestión obrera.¹³ Esta decisión estaba fundada en el reconocimiento de las mujeres, de su organización y su participación en los conflictos por los despidos de trabajadores contratados en el año 2011 y de la lucha contra el cierre de la fábrica en 2014. La gran mayoría de las mujeres que ingresaron a trabajar en la fábrica y se integraron a la comisión de mujeres (no todas las mujeres que trabajan en la cooperativa son parte de la organización) habían sido “amas de casa” hasta ese momento, mientras que otras habían estado empleadas en sectores como salud, educación, trabajo doméstico o comercio, sectores de trabajo asociados a la reproducción social (Arruzza y Varela, 2019).¹⁴

Tal como mencionamos previamente, la comisión interna de la ex Donnelley fue parte del proceso de sindicalismo de base. En 2005, luego de un conflicto por aumento salarial que derivó en el reclamo por la efectivización de los trabajadores contratados, se eligió una

¹³ Como indicador del peso de la asamblea como instancia de debate y toma de decisiones al interior de la fábrica, es interesante destacar que en el marco del bloque de preguntas de la encuesta que indaga sobre la realización de asambleas en el lugar de trabajo, no solo el 100% de las/os trabajadoras/es responde que sí, sino que el 94% argumenta que son democráticas porque allí se debaten las posiciones, se vota y luego se cumple con lo definido colectivamente.

¹⁴ Tomando como referencia las trabajadoras encuestadas, solo dos mencionan que su trabajo anterior fue en el sector industrial, mientras que se destacan las referencias al trabajo doméstico remunerado y no remunerado, y empleos en el sector comercio y en educación.

comisión interna completamente opositora a la dirección del sindicato.¹⁵ A partir de entonces no se registraron nuevos despidos, se efectivizaron a los trabajadores contratados, se firmaron paritarias más altas y se fue politizando el espacio de trabajo en base a la realización cotidiana de asambleas.¹⁶ La dirección de esta comisión interna tuvo continuidad hasta el cierre de la empresa y fue la que dirigió el proceso de recuperación y gestión obrera de la producción tras la quiebra de la firma en el país.¹⁷

El conflicto que derivó en la conformación de la comisión de mujeres se trató de una lucha contra una veintena de despidos de trabajadores contratados promovidos por la patronal en 2011, que terminó en un triunfo por parte del colectivo de trabajadores. La comisión de mujeres, conformada por las esposas, hermanas, hijas, madres y familiares de los trabajadores despedidos y no despedidos desempeñó un rol muy importante en la visibilización del conflicto y en las acciones de lucha que se llevaron adelante durante su desarrollo.

Esta organización surgió a partir de la articulación entre esposas y familiares de los trabajadores en lucha, la comisión interna de la

¹⁵ La comisión interna estaba conformada por delegados independientes y militantes del Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS). El PTS es un partido político de Argentina de orientación trotskista formado en 1988 por ex integrantes del Movimiento al Socialismo. Actualmente integra el Frente de Izquierda y de los Trabajadores-Unitario (FIT-U), junto con el Partido Obrero, Izquierda Socialista y el Movimiento Socialista de los Trabajadores.

¹⁶ Además de promover la articulación entre efectivos y contratados, luchar por conquistar mejoras en las condiciones de trabajo y aumentos salariales, oponerse a los despidos impulsados por la patronal, entre otras peleas (Cambiasso, Longo y Tonani, 2017). A los fines de este trabajo, es importante mencionar una lucha previa al proceso de recuperación de la fábrica que impulsó la comisión interna de la fábrica en 2012 relativa a los derechos de las mujeres y disidencias. Por aquellos años logró imponerse en asamblea el reclamo a la patronal para que reconozca la identidad de género de una trabajadora trans (Chaves, 2015). Con esta lucha se conquistó que la obrera pueda ir a la fábrica sin limitaciones en su vestimenta y que tenga un vestuario propio en el sector de producción, que, hasta ese momento, como vimos, estaba íntegramente conformado por varones.

¹⁷ Para una referencia sobre el proceso de organización sindical de la fábrica, ver Varela (2016b) y Cambiasso, Longo y Tonani (2017).

fábrica e integrantes de la agrupación Pan y Rosas del PTS¹⁸ (Cilurzo, 2019). A diferencia de otras experiencias que encontraron dificultades para garantizar su continuidad, la comisión de mujeres de Donnelley (hoy de Madygraf) logró estabilidad en el tiempo. De hecho, tres años después de su conformación inicial tuvo un rol protagónico en la lucha tras el cierre de Donnelley y actualmente cumple un rol activo en la lucha por mantener la gestión obrera y garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras.

Los cambios en el proceso de trabajo en la fábrica

El trabajo en la fábrica se divide en tres grandes sectores: (a) prensa; (b) encuadernación; y (c) mantenimiento y administración. El sector de prensa, donde el trabajo es más calificado, está conformado íntegramente por varones, mientras que las mujeres se distribuyen en los sectores de encuadernación y administración. Aunque inicialmente no era así, con el paso del tiempo y luchas de por medio las mujeres comenzaron a ocupar puestos de maquinista. Esto fue parte de las conquistas de las trabajadoras organizadas en la comisión de mujeres, que plantearon y propusieron votar esta demanda en la asamblea de la fábrica (Arruza y Varela, 2019). Si bien aún son minoría en estos puestos, en general ocupan el segundo o tercer lugar (segunda o tercera maquinista) y continúan ausentes en el sector de prensa, es importante destacar estos avances como parte de su lucha contra las desigualdades sexogenéricas en la fábrica.¹⁹

Ahora bien, si miramos en la encuesta las respuestas a la pregunta que indaga acerca de las tareas que realizan en su trabajo, vemos que entre los varones la amplitud de tareas es mayor. Asimismo, aparecen mencionadas tareas de coordinación y control que no figuran entre

¹⁸ La agrupación de mujeres Pan y Rosas se formó a partir del Encuentro Nacional de Mujeres del 2003, en la ciudad de Rosario, con militantes del PTS y estudiantes y trabajadoras independientes, que participaron unitariamente del Encuentro en aquella oportunidad.

¹⁹ Este concepto es retomado de Goren (2017).

las respuestas de las mujeres. Estas diferencias, a su vez, se traducen en diferencias salariales, dado que en el cálculo salarial se discutió la incorporación de un “plus por responsabilidad” (en reemplazo de las categorías que define el convenio) para los maquinistas. Si bien es cierto que las condiciones económicas precarias que atraviesa la gestión obrera dificultan la resolución de ciertas situaciones vinculadas a la organización de la producción y las condiciones de trabajo (salario, turnos rotativos, horario nocturno, vacaciones, entre otras) en un sentido más progresivo en función de las necesidades e intereses de las/os trabajadoras/es, en este caso también pueden observarse ciertas lógicas clásicas de proletarización de las mujeres. Tal como sostienen Perbellini (2018) y Partenio (2013), si bien las empresas recuperadas son lugares propicios para romper ciertas lógicas capitalistas patriarcales y hay casos en los que se produjo la inclusión de mujeres en fábricas masculinizadas y en tareas asociadas a la fuerza de trabajo masculina (como en Madygraf), estas transformaciones coexisten con la reproducción de ciertos estereotipos de género. En este caso se expresan en su mayor concentración en tareas que reproducen su rol como responsables de la reproducción de la fuerza de trabajo (como, por ejemplo, los puestos en el sector de comedor y juegoteca) y también en su menor concentración en los puestos de trabajo de mayor calificación y en el propio organismo de conducción de la fábrica, que de 21 cargos, solo 4 son ocupados por mujeres y ninguna de ellas se desempeña en puestos de producción.²⁰

Es interesante cruzar estos datos sobre la distribución de tareas y puestos por género con la organización de las mujeres en el lugar de trabajo, dado que, si bien es cierto que las trabajadoras son mayoría en los puestos menos calificados, su incorporación a la producción es reciente y su presencia es minoritaria, y aun así lograron poner en pie y sostener en el tiempo una organización estable con fuerte peso en la fábrica, que propone demandas y lucha porque sean

²⁰ Para mayores detalles sobre la composición de la Comisión Directiva de la fábrica, ver Varela, Lazcano y Pandolfo en este mismo libro.

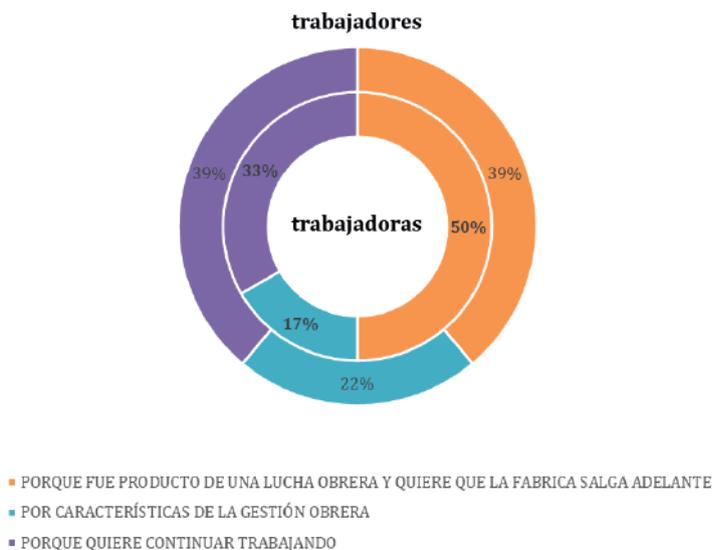
consideradas como parte de los reclamos del colectivo obrero. Desde allí lograron avanzar en conquistas concretas, como la formalización de una juegoteca como un sector más de la planta, la licencia por maternidad de 6 meses (3 meses más de los que indica la ley), el día femenino, la participación en los Encuentros Nacionales de Mujeres y en las marchas por el Aborto Legal Seguro y Gratuito y Ni una menos, y que sean los trabajadores varones las que las “cubran” en sus puestos de trabajo. Estas demandas, entre otras que analizamos más profundamente en el siguiente apartado, se votaron en asamblea y hoy son conquistas reivindicadas por el colectivo obrero (Arruzza y Varela, 2019).

A partir de estos datos, nos preguntamos por la relación entre el modo en que se produce el ingreso de las mujeres como trabajadoras de la gestión obrera y la forma en que se desarrolló su militancia, en un contexto de alza de la conflictividad y de una conflictividad muy particular, ligada a la recuperación de la empresa en resistencia a los despidos y el vaciamiento patronal. En este sentido, vemos que ingresaron a la fábrica como portadoras de un perfil militante, que continuó desarrollándose en la gestión obrera y que se expresó en el planteo de demandas ligadas, por un lado, a combatir las desigualdades sexogenéricas en las instancias asamblearias y en la propia división del trabajo y, por otra parte, a profundizar su participación en acciones colectivas (conflictos laborales, marchas, movilizaciones, etc.).

La apuesta por la gestión obrera

Como un indicador de la gestión obrera como instancia de militancia y su efecto particular entre las trabajadoras, es interesante detener la atención en sus respuestas a la pregunta que indaga sobre sus motivos para permanecer en la fábrica a pesar de las dificultades económicas que atraviesa, que se sintetizan en el siguiente gráfico:

Gráfico 1. Motivos para permanecer en la gestión obrera, según género



Fuente: elaboración propia.

Tal como se desprende del gráfico, de las respuestas obtenidas pueden distinguirse tres principales razones. En primer lugar, como la opción más indicada, resalta que la recuperación fue una conquista obrera derivada de las luchas, y este hecho motiva a seguir adelante a pesar de las dificultades, lo que varios de los encuestados sintetizan con la palabra “convicción”. Este es el motivo que las trabajadoras refieren en el 50% de los casos, mientras que los trabajadores lo hacen en el 39%. Este punto es importante para analizar el lugar que ocupa la gestión obrera para la mitad de las trabajadoras encuestadas, donde la fábrica ya no solo es importante como fuente de trabajo, sino también como ámbito de sociabilidad construido a partir de la lucha colectiva. En esta definición, el sentido de la lucha por la recuperación asume un valor muy importante en la consideración de la gestión obrera, un dato que cobra mayor relevancia si consideramos

que las mujeres no eran obreras de la fábrica previamente a su recuperación y, por ende, es el proceso de lucha el que configura su identidad como “obreras de Madygraf”. En este caso, la valoración de la lucha por parte de las trabajadoras puede plantearse como la valoración de la identidad construida como parte de dicha experiencia.

Luego, otra de las razones se vincula con características propias de la gestión obrera que se presentaron con posterioridad a la recuperación, entre las que detectamos el compañerismo, el sentido de pertenencia, la flexibilidad en los horarios y la posibilidad de llevar a sus hijos a la fábrica mientras trabajan. Esto explica el 17% de las respuestas de las mujeres y el 22% de las respuestas de los varones. Por último, un motivo que también tiene peso para elegir permanecer en la fábrica es el hecho de contar con un trabajo, lo que se expresa en términos diferenciados entre géneros. Para las trabajadoras, que en parte provenían de trabajos ligados a la reproducción social y en parte no procedían de otro empleo remunerado, sino que se dedicaban exclusivamente a las tareas reproductivas del hogar, prima la valoración positiva del trabajo en Madygraf como fuente de ingresos, pero también como un medio que les permite traspasar las fronteras del hogar. Así lo expresa una trabajadora: “Por ayudar a mis hijos y por mí misma, porque siempre quise trabajar. Estar en mi casa era como estar perdiendo tiempo”. Esta razón aparece en el 33% de las encuestadas, mientras que en los trabajadores explica el 39% de las respuestas, pero se vincula con otros motivos. Permanecen en la fábrica porque quieren continuar realizando las tareas propias del sector gráfico que conforman su trayectoria laboral, o bien porque no encontraron otro trabajo. Es decir, aquí se expresa la trayectoria laboral marcada por la condición de asalariados del sector industrial como variable que incide en la continuidad o no en la gestión obrera.

En el caso de las trabajadoras la participación en la lucha por la recuperación confluye con la carencia o cuestionamiento del empleo previo como razón principal para explicar tanto la permanencia como la valoración de la fábrica recuperada como un espacio de trabajo, de lucha y de sociabilidad. En un contexto donde comenzaba

a cobrar fuerza el movimiento de mujeres,²¹ la experiencia de organización en la comisión de mujeres, la participación activa en las luchas previas y en el conflicto por la recuperación de la fábrica,²² y el modo en que se decidió su incorporación a la producción contribuyen a interpretar la militancia de las mujeres y sus demandas en una fábrica tradicionalmente de varones. Derivado de ello es que nos preguntamos si la experiencia de organización de la comisión de mujeres, así como el propio trabajo en la cooperativa y la organización de la gestión obrera (que implica, además, intervenir en la toma de decisiones y participar en procesos de lucha y de organización por su continuidad) se configuran como *instancias de militancia en el lugar de trabajo* que impactan y desbordan más allá de sus límites, sobre todo a la hora de construir redes de solidaridad y definir la articulación con otros sectores de trabajadores, entre las que –como veremos– se destaca el movimiento de mujeres.

La militancia en el ámbito de la producción: demandas y participación generizada

Para analizar la militancia en el lugar de la producción, dos puntos adquieren especial relevancia considerando la revisión bibliográfica y las particularidades del caso: la participación de las trabajadoras en las luchas que tienen lugar en la fábrica y las principales demandas que las convocan. En relación con ello, hemos identificados tres

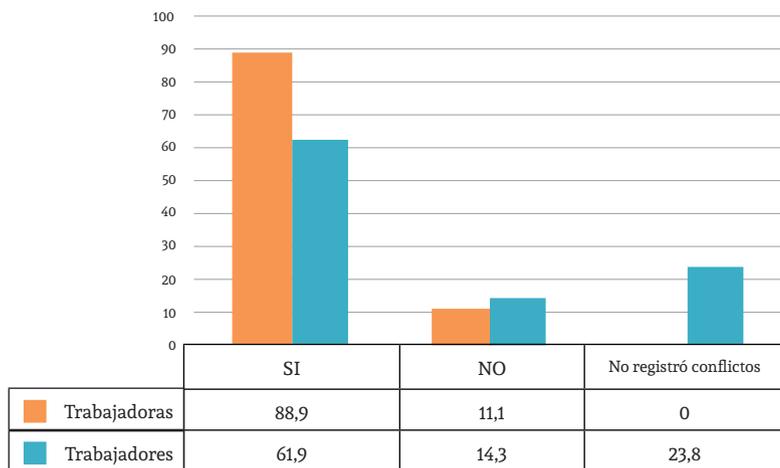
²¹ Al respecto, pueden consultarse los trabajos de Varela, 2019; Longo, 2017; Frega, 2019; entre otros.

²² La vinculación entre la lucha por la recuperación y los conflictos previos del colectivo obrero (que en este caso se extiende hacia mujeres que forman parte de las familias obreras) es un aspecto que ya evaluamos en otra oportunidad. Si bien esta reactualización de experiencias precedentes no es considerada como algo propio de todo proceso de recuperación, sí se presenta en algunos casos, como el que analizamos aquí, en los que el colectivo obrero recupera experiencias de lucha y organización previas y las retoma para fortalecer su lucha por la recuperación de la fábrica, a modo de “escuela de guerra”, en el sentido en que lo define Lenin (Nogueira, 2019).

ejes centrales de las luchas que han impulsado las mujeres con posterioridad a la recuperación de la fábrica: luchas por demandas asociadas a la división sexual del trabajo en la producción; luchas por demandas asociadas a la reproducción social; y luchas al interior del sindicato gráfico por su reconocimiento como trabajadoras.

Para abordar esta dimensión, partimos del bloque de preguntas de la encuesta que indaga acerca de si hubo conflictos en los últimos años en su lugar de trabajo y, en los casos donde la respuesta es afirmativa, interroga acerca de su participación en los mismos:

Gráfico 2. Participación en conflictos en el lugar de trabajo, según género



Fuente: elaboración propia.

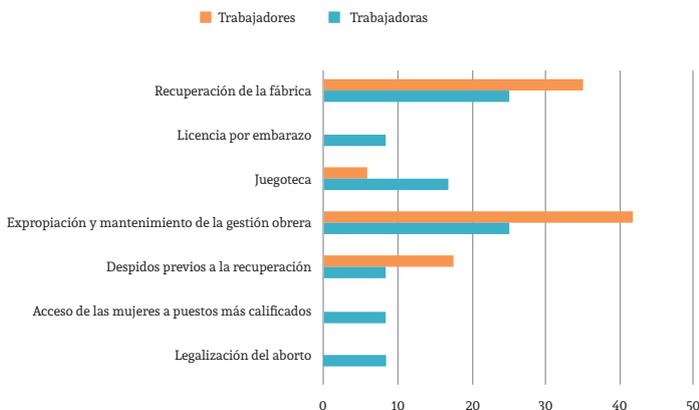
En base a los datos que aporta el gráfico, un primer punto que salta a la vista es que la mayoría de las/os encuestadas/os reconoce que hubo conflictos en la fábrica en los últimos años e indica que participó (76.2%), reforzando los altos niveles de conflictividad que, como vimos, caracterizan al caso de estudio. Seguidamente, el gráfico permite observar que el 23.8% que indica que no registró conflictos está

conformado íntegramente por varones, mientras que el 100% de las mujeres reconoce que sí hubo y el 88.9% sostiene que participó, frente al 61.9% en el caso de los varones. De este modo, la predisposición a participar en acciones directas aumenta proporcionalmente en el caso de las mujeres alrededor de un 30%, en el marco de un resultado que si lo comparamos con los otros dos casos donde aplicamos la encuesta (el Subte y la fábrica alimenticia Mondelez), es claramente más elevado. Mientras que al analizar la suma de los tres lugares de trabajo son los trabajadores varones quienes participan proporcionalmente más en los conflictos que tienen lugar en el espacio laboral, aquí se invierte la relación a favor de las mujeres, un indicador importante para dar cuenta de las acciones que involucra la militancia de las mujeres, en lo que podemos definir como un rasgo generizado.

Ahora bien, si consideramos la pregunta por los motivos que orientaron las luchas, algunas/os encuestadas/os indican un motivo principal y otros señalan más de uno, aclarando que fueron “muchas las luchas”, que “son constantes” o que “acá siempre estamos luchando por la cooperativa”. Esta dimensión es importante porque la lucha por la recuperación no se detiene con el acto de la constitución de la cooperativa y la gestión obrera, ya que las dificultades para mantener la fábrica e insertarse en el circuito de comercialización capitalista plantea atolladeros iguales o más dificultosos que los que se presentaron durante los momentos iniciales del conflicto (Nogueira y Schulze, 2018). Entre los principales motivos de lucha que señalan tanto las mujeres como los varones, se destacan mayoritariamente el cierre de Donnelley y las acciones asociadas a la recuperación de la fábrica y el mantenimiento de la gestión obrera. Estas referencias, en el caso de las mujeres, pueden analizarse como indicadores de lo que venimos señalando acerca de su participación activa a través de la comisión de mujeres tanto en el proceso de recuperación de la fábrica al momento del cierre como del mantenimiento de la gestión obrera desde que esta se pone en pie. Ligado a esto, la mención a la lucha contra los despidos impulsados por la patronal en una etapa anterior a la recuperación puede interpretarse asociado a la

centralidad que tuvo en la experiencia militante de las mujeres el conflicto que dio inicio a la organización de la comisión de mujeres.

Gráfico 3. Motivos de las luchas más importantes en los últimos años, según género



Fuente: elaboración propia.

Al analizar los motivos de los conflictos más mencionados en forma diferenciada por género, vemos que mientras que en el caso de los trabajadores las luchas referidas son aquellas que los enfrentan contra los empresarios y el Estado por la puesta en producción de la fábrica, su expropiación y el mantenimiento de la gestión obrera, en el caso de las trabajadoras también aparecen otras demandas vinculadas con reivindicaciones de género. Algunas de ellas corresponden a derechos intrafabriles, asociados a la división sexogénica del trabajo y la posibilidad de que las trabajadoras ocupen puestos más calificados; otras a derechos asociados a la reproducción social, tales como las licencias por embarazo y la lucha por la juegoteca que actualmente funciona en la fábrica; y, finalmente, derechos que superan las fronteras de la fábrica, como la legalización del aborto. Esta referencia es interesante porque permite aportar argumentos a una

discusión que retomaremos luego acerca del modo en que la militancia de las mujeres en la fábrica se proyecta hacia afuera, y una de las aristas centrales de esa proyección está asociada a la participación en el movimiento de mujeres, no en forma individual o aislada, sino como parte de una acción colectiva que involucra al colectivo de trabajadoras y trabajadores de la fábrica. Como un indicador de esta participación colectiva puede mencionarse la decisión de organizar una asamblea de mujeres en las instalaciones de la planta en julio de 2018, de cara a la votación en el Senado de la Nación de la ley por el derecho al aborto, legal, seguro y gratuito, de la que participaron más de setecientas trabajadoras de distintos gremios.

En relación con las demandas asociadas a la reproducción de la fuerza de trabajo que llevan adelante las mujeres, es importante destacar la lucha y posterior conquista por organizar una juegoteca en la fábrica, un reclamo impulsado por la comisión de mujeres, que se discutió y votó en asamblea inmediatamente después de que las mujeres se incorporaron a la producción.²³ Este reclamo se sustentó no solo en la necesidad de resolver las tareas de cuidado de las/os hijas/os pequeños mientras llevaban adelante el trabajo en la fábrica, sino también mientras llevaban adelante su militancia. Así, lo que anteriormente eran tareas efectuadas en el hogar de forma no remunerada, como resultado de su ingreso a la producción y de su militancia en la comisión de mujeres, comenzaron a ser realizadas por otras trabajadoras de la fábrica, pero de forma remunerada. Lo interesante es que esta demanda, aunque fue planteada por

²³ Al respecto, cabe destacar que en los inicios del conflicto por la recuperación, tras la ocupación de la planta, los trabajadores votaron ceder el espacio de la oficina de Recursos Humanos para que la comisión de mujeres se reúna y pueda llevar a sus hijos a la planta. Con el ingreso de las mujeres a la producción se decidió en asamblea formalizar ese espacio y convertirlo en un sector más de la planta. En un primer momento el cuidado de los niños era efectuado por docentes "ad honorem", como expresión de su solidaridad con el conflicto obrero. Tras una serie de reclamos, se obtuvo un subsidio del Ministerio de Desarrollo Social para cubrir las remuneraciones de las docentes a cargo, sin embargo, a partir de la negativa de la renovación del subsidio, la remuneración de las docentes comenzó a cubrirse con los ingresos obtenidos con la producción obrera.

las mujeres, logró ser reconocida, votada y tomada en sus manos por el colectivo de trabajadores de la fábrica: el hecho de que sea mencionado como uno de los principales motivos para permanecer en la fábrica por uno de los trabajadores varones encuestados también puede tomarse como indicador de ello. En un contexto de “crisis de la reproducción social” en los términos en que lo plantea Nancy Fraser (2015), que impacta tanto en las condiciones de producción como de reproducción de la fuerza de trabajo, la lucha impulsada por las trabajadoras para organizar una juegoteca en la fábrica logró instalarse ya no como una demanda de género (ligada a intereses particulares de las mujeres, sobre quienes principalmente recaen las tareas de cuidado), sino como una demanda de clase que es valorada como una importante conquista y mencionada con orgullo cuando se visita la planta. Así, lo que antes era la oficina de Recursos Humanos, ubicada a escasos metros de la puerta de ingreso, se reformó y transformó en el espacio de cuidado de las y los hijos de las y los obreros durante la jornada laboral, conformando actualmente una sección más de la fábrica.²⁴

En este punto, una característica que se destaca a partir de la muestra es que el 100% de las encuestadas son madres, con un promedio de 2,5 hijos por trabajadora. Entonces, la condición de maternidad está muy presente entre las obreras de Madygraf, lo que conjugado con su experiencia de lucha previa y su politización en clave de género a partir de la participación en la comisión de mujeres contribuyó al surgimiento de la demanda de espacios de cuidado de hijos en el lugar de trabajo. La gestión obrera, su modalidad de toma de decisiones asamblearia y la alta participación de las mujeres en el proceso posibilitaron que este reclamo se traduzca en una conquista efectiva para todos los trabajadores. Asimismo, que la condición de madre no actúe como impedimento para que las obreras desarrollen su militancia expresa también una conquista por parte

²⁴ A la lucha en el lugar de trabajo por la organización de la juegoteca, le siguió la lucha por conseguir subsidios estatales para cubrir el sueldo de las trabajadoras docentes a cargo, y luego por conseguir la extensión del mismo una vez finalizado el plazo inicial, en este último caso denegado.

de estas mujeres, que lograron superar un factor considerado fuertemente condicionante para llevar a cabo actividades más allá del trabajo productivo y reproductivo en el hogar, en sentido general, y para formar parte de luchas ligadas a la recuperación de fábricas, en sentido particular (Norverto, 2010; Crescini et al., 2011).

Finalmente, aunque no aparece mencionado entre los motivos señalados en esta pregunta, resulta relevante reponer la participación de las mujeres en la lucha por conseguir la afiliación al Sindicato Gráfico Bonaerense como vía para conquistar derechos laborales. Una lucha que se articula directamente con demandas asociadas a la reproducción social y que se plantea como una particularidad que distinga este caso de otras experiencias de fábricas recuperadas.

Al momento del cierre de Donnelley, la dirección del gremio no intervino en las acciones impulsadas por los trabajadores, se opuso a la recuperación y además suspendió la obra social a los obreros afiliados. Un trabajador referente de la fábrica afirmaba: “Lo más brutal fue sacarnos la obra social inmediatamente. Eso fue brutal porque nosotros estábamos en una situación terrible”.²⁵ Esta medida, que afectaba principalmente a los trabajadores con hijos pequeños, encontró una resistencia por parte del colectivo obrero. Luego de meses de disputa, la dirección gremial aceptó la afiliación con la condición de que solo los trabajadores varones pudieran afiliarse y participar en las reuniones, dado que las mujeres habían ingresado a la fábrica tras su recuperación, como trabajadoras cooperativas, pero nunca habían trabajado bajo patrón (Arruzza y Varela, 2019). Es decir, la relación patronal previa se planteó desde la conducción sindical como excluyente para la inclusión en la organización gremial. Finalmente, mediante una nueva lucha colectiva, con participación de los varones, las obreras lograron que el sindicato las reconozca como

²⁵ La cita corresponde a la entrevista colectiva que llevamos adelante estudiantes y docentes en el marco del seminario de investigación de la carrera de sociología “Los trabajadores en la Argentina actual”, que dirige Paula Varela. La misma se realizó en la fábrica, el 13 de octubre de 2018, en el marco de una recorrida por las instalaciones que hicimos con trabajadores y referentes de la gestión obrera en Madygraf.

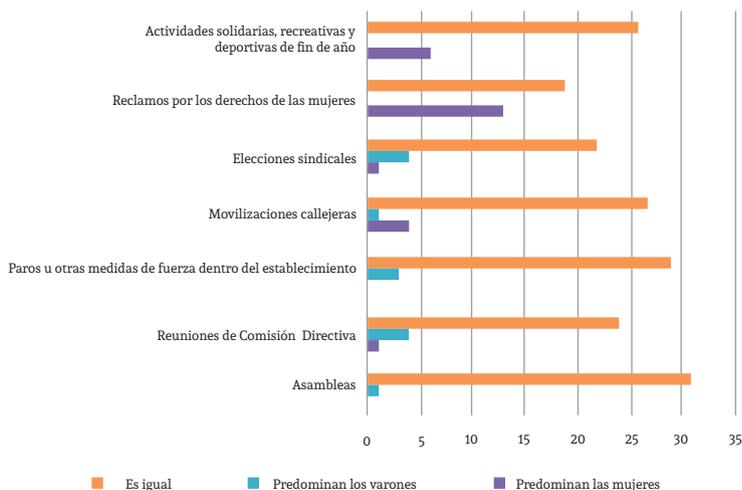
trabajadoras gráficas con plenos derechos. Esta situación permite explicar el alto nivel de respuestas afirmativas obtenidas en la pregunta de la encuesta que indaga acerca de si está afiliada/o a algún sindicato, donde la amplia mayoría (66.6%) responde que sí, incluso en el cruce por género, con proporciones similares. Un dato interesante si consideramos que las mujeres recién comenzaron a trabajar en la fábrica en el marco de la gestión obrera y no tenían una historia previa en el sector ni en el sindicato, mientras que los varones sí.

En este sentido, es pertinente retomar la tipología de Arias (2008) que distingue dos modalidades principales de actuación sindical en los procesos de recuperación: por un lado, un sindicato implicado que no solo participa activamente del proceso de lucha por la recuperación, sino que continúa prestando asistencia y/o afiliación a los trabajadores bajo gestión obrera, y por otra parte, un sindicato no implicado, que se mantiene ausente del conflicto y luego no reconoce a los trabajadores como potenciales miembros del gremio.²⁶ En Madygraf, lo distintivo fue que se produjo una lucha contra un sindicato no implicado que además tuvo un componente generizado, y que tras dicho proceso las y los obreros obtuvieron el pleno reconocimiento de sus derechos sindicales.

La última dimensión que consideramos importante tener en cuenta para caracterizar la militancia que llevan adelante las trabajadoras en el lugar de trabajo es la división sexogenérica de las tareas sindicales. Para ello, partimos de la siguiente pregunta de la encuesta: "En las siguientes actividades que voy a enumerar, ¿quiénes participan más?", donde las opciones de respuesta son: Varones - Mujeres - Es igual. El resultado observado es el siguiente:

²⁶ En el relevamiento del Programa Facultad Abierta UBA del año 2014 se expone que en la mayoría de los casos los sindicatos apoyaron los procesos de recuperación (64%), pero un importante porcentaje permaneció indiferente al conflicto (22%) o en oposición al mismo (14%). Asimismo, dicho relevamiento muestra que un 47% de los trabajadores de las ERT seguían afiliados al sindicato con plenos derechos, y que un 33% basaba su relación principalmente en el uso de la obra social (Ruggeri, 2014).

Gráfico 4. Participación en actividades sindicales dentro del lugar de trabajo, según varones y mujeres



Fuente: elaboración propia.

Un primer dato que se desprende de la lectura del gráfico es que, entre todas las opciones propuestas, la que más se repite es aquella que indica una participación igualitaria entre varones y mujeres. Ahora bien, si analizamos cada una de las opciones por separado, vemos que hay tareas en las que se percibe mayor predominancia de uno u otro género.

En el caso de los varones sobresalen tareas como participar en elecciones sindicales, asambleas, reuniones de Comisión Directiva y paros u otras medidas de fuerza dentro del establecimiento. En las mujeres se destacan aquellas directamente vinculadas a temáticas de género, como la participación en reclamos por derechos de las mujeres, tareas tradicionalmente asociadas a las mujeres en las organizaciones sindicales, como las actividades solidarias, recreativas, deportivas, de fin de año, etc., y también la participación en marchas

y movilizaciones callejeras. En los dos últimos casos, esto es señalado mayormente por los trabajadores varones.

Finalmente, sobre la opción referida a la participación en paros y medidas de fuerza dentro del establecimiento, es interesante detener la atención en que mientras las trabajadoras mayormente destacan la participación de los varones, son ellas quienes más responden participar en conflictos en el lugar de trabajo. En este sentido, podemos hablar de una no correspondencia entre prácticas y percepciones, que redundan en la reproducción de estereotipos de género por parte de las mujeres. En este sentido, es interesante recuperar a Bancalari et al. (2008) y su estudio sobre la persistencia en las trabajadoras de fábricas recuperadas de apreciaciones desvalorizadas de la propia acción, incluso luego de ser ellas mismas protagonistas de los conflictos por la recuperación. Aunque no aparece como un fenómeno generalizado, podemos decir que persiste cierta sobrevaloración, por parte de las mujeres de Madygraf, del rol de los varones en las luchas.

Si complementamos estos resultados con las respuestas a la pregunta: “¿De qué tipo de tareas se ocupan más las delegadas mujeres?”, puede observarse la misma tendencia. Esta pregunta plantea una serie de opciones de respuesta (convocar asambleas y/o reuniones, hablar en las asambleas y/o reuniones, intervenir en las negociaciones colectivas, hacer prensa, organizar e impulsar movilizaciones, atender y/o solucionar problemas cotidianos en la planta y organizar actividades solidarias, sociales, deportivas, etc.), entre las que cada encuestada/o debe mencionar las tres más importantes.

Nuevamente, tanto los varones como las mujeres indican que la actividad de la que se ocupan más las delegadas mujeres es “organizar actividades solidarias, sociales y deportivas”. Luego, se destaca “organizar e impulsar movilizaciones”, una opción que mencionan mayormente los varones y, en tercer lugar, figura “hablar en asambleas y reuniones”, un aspecto que señalan tanto las mujeres como los varones. Sobre estos datos resulta interesante detener la atención en dos puntos principales. Por un lado, que se reitera entre los varones un mayor reconocimiento de la actividad que llevan adelante

las trabajadoras en relación con la organización de acciones y movilizaciones, un dato que, como vimos, es acompañado por el hecho de que son las mujeres las que en mayor proporción responden que participan en conflictos en el lugar de trabajo. En segundo lugar, el peso que asume la opción de “hablar en asambleas y reuniones”. Este último dato es importante porque poder “tomar la palabra” en una asamblea en ámbitos integrados mayormente y tradicionalmente por varones se vuelve generalmente problemático y dificultoso para las mujeres (Partenio, 2013; Romo, Vallejo y Vera, 2019), dado que el lugar de la palabra suele quedar reservado en estos espacios para los trabajadores/delegados/representantes sindicales, en masculino.²⁷

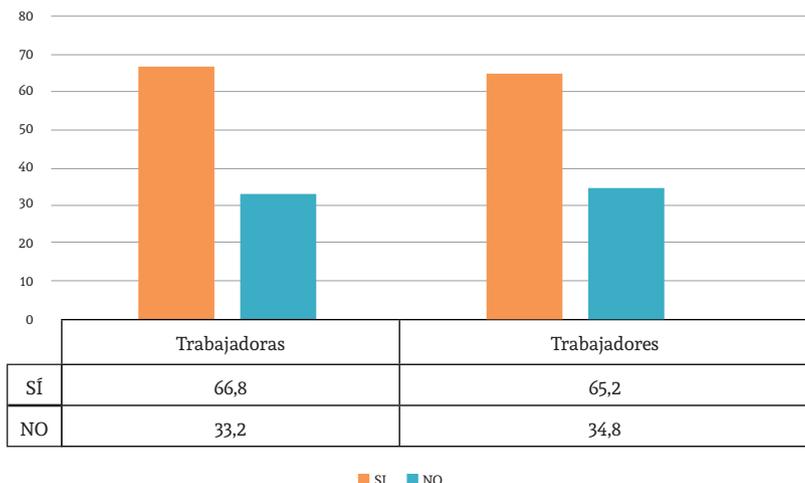
En este sentido, tal como sostiene Dicapua (2015), la lucha por el reconocimiento de la palabra de las mujeres al interior de los colectivos obreros expresa que no hay un vínculo mecánico entre la ruptura con la lógica productiva bajo patrón y los cambios en las formas de opresión de género, sino que son necesarias luchas al interior de las fábricas para lograr revertir este tipo de desigualdades sexogénicas. En el caso de Madygraf, tal como analizamos previamente, este es el lugar de la comisión de mujeres, que funciona como un ámbito específico de organización y politización que se articula con el colectivo de trabajadores a través de las asambleas de la fábrica, donde se debate y se toman las decisiones en base al voto directo de las/os trabajadoras/es.

²⁷ Al respecto, también puede consultarse la tesis de licenciatura de Juliana Yantorno (2020) sobre el Astillero Río Santiago, y el artículo de Varela, Lazcano y Pandolfo (2020) sobre la fábrica alimenticia Mondelez (ex Stani) donde abordan las dificultades que enfrentan las mujeres para participar en estos espacios. Asimismo, como indicador de estas dificultades, también es importante mencionar la entrevista que hizo Cilurzo (2019) a María de los Ángeles, miembro fundador de la comisión de mujeres de Madygraf, donde relata que una de las condiciones impuestas para aceptar el ingreso de las mujeres a la fábrica tras la recuperación fue que no intervinieran en la asamblea por tres meses. Una medida muy resistida por las mujeres, y revertida desde la práctica concreta tras el paso de los años.

La militancia más allá de las fronteras de la fábrica

En este apartado desarrollaremos la militancia generizada fuera de la fábrica en base a la participación diferenciada de trabajadoras y trabajadores en luchas/movilizaciónes extrasindicales.

Gráfico 5. Participación en manifestaciones no sindicales, según género

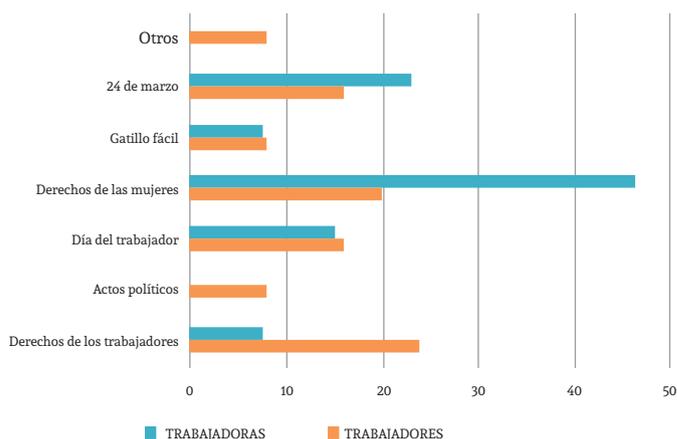


Fuente: elaboración propia.

Frente a la pregunta acerca de si en los últimos años participó en alguna manifestación no sindical, el 66.8% de las mujeres responde que sí lo hizo, frente al 65.2% de los varones, es decir, en cuanto a la proporción en la participación en acciones extrasindicales, no se observa una diferencia de acuerdo al género.

No obstante, si consideramos los motivos de las acciones/movilizaciónes no sindicales que más se reiteran en las respuestas de mujeres y varones, aparecen algunas distinciones interesantes:

Gráfico 6. *Motivos de las acciones no sindicales, según género*



Fuente: elaboración propia.

En el marco de una pregunta que admite respuestas múltiples, el motivo más reiterado entre las mujeres de Madygraf que participan en movilizaciones son los reclamos por los derechos de las mujeres. Este dato permite establecer relaciones entre el ascenso actual del movimiento de mujeres y la militancia que llevan adelante las trabajadoras en la comisión de mujeres, ya que este organismo propuso y logró que sea votado en la asamblea de la fábrica que las mujeres puedan participar de todas las movilizaciones por reivindicaciones de género y que sean sus compañeros varones quienes las cubran en sus puestos de trabajo en caso de ser necesario.

Asimismo, otro dato interesante es que este mismo motivo aparece indicado en segundo lugar en las respuestas de los trabajadores varones, lo que puede ser analizado como parte de la política activa de la comisión de mujeres para que la lucha por los derechos y reclamos de género no quede restringida a las trabajadoras, sino que se haga extensiva hacia toda la fábrica.

En este sentido, también podemos mencionar el alto nivel de acuerdo entre los trabajadores varones con el derecho al aborto legal, seguro y gratuito, una de las principales demandas del movimiento feminista en Argentina en la actualidad, que es el más alto considerando las tres estructuras laborales donde aplicamos la encuesta (81.8% en el caso de los varones y 88.9% en el caso de las mujeres).

Teniendo en cuenta los puntos mencionados, vemos que en el colectivo obrero de esta fábrica se expresa una sensibilidad de género tanto dentro como más allá de las fronteras del lugar de trabajo, que se expresa tanto en el contenido de las demandas como en los motivos de las luchas, lo que se ve muy marcado en el caso de las mujeres, pero también entre los trabajadores. Esta sensibilidad, hipotetizamos, es producto de la militancia de la comisión de mujeres, que participa y plantea activamente luchas contra la opresión de género al interior de la fábrica como también hacia afuera.

Si cruzamos este dato con su participación más alta en los conflictos dentro del lugar de trabajo, se observa una mayor predisposición a la acción colectiva por parte de las mujeres, tanto en relación a los reclamos económicos inmediatos como a las demandas que lo trascienden en un sentido político.

Aunque otros cruces son requeridos para continuar ahondando en las interpretaciones de esta militancia de las mujeres en la fábrica, es posible anticipar algunos factores que es preciso tener en cuenta en base a este primer análisis que desarrollamos. Por un lado, la experiencia de lucha y de organización previa de la comisión interna de Donnelley, en cuyo marco se formó la comisión de mujeres en resistencia a los despidos impuestos por la empresa en 2011, y luego, tras el cierre en 2014, se decidió y organizó la toma de la fábrica y su puesta en producción bajo gestión de los trabajadores. Procesos que las mujeres vivenciaron primero a través de sus “maridos”, luego como militantes en la comisión de mujeres y finalmente como trabajadoras de la cooperativa. Por otro lado, además de su militancia previa, también se destaca la lucha posterior para garantizar la continuidad de la gestión obrera, en cuyo marco impulsaron a través de

la comisión de mujeres la lucha por demandas específicas de género, organizaron actividades y encuentros abiertos a la comunidad y participaron colectivamente en acciones, movilizaciones y reuniones en el marco del ascenso actual del movimiento de mujeres. De este modo, entendemos que el contexto de la Nueva Ola Feminista también es un factor que contribuye a explicar la mayor participación en acciones y movilizaciones que exceden la dimensión sindical en el caso de las mujeres. Esto se observa, por un lado, en el hecho de que los “derechos de las mujeres” aparezcan como los motivos más referidos de las movilizaciones entre las trabajadoras, y, por otro lado, en la relevancia que cobraron las acciones y reuniones públicas que organizaron en torno a los reclamos impulsados por los colectivos y organizaciones de mujeres. Finalmente, un factor relevante a considerar es el rol de la juegoteca en la solución (al menos parcial) de la sobrecarga del trabajo reproductivo de cuidados, que es señalada en muchos casos como una de las principales limitaciones que encuentran las mujeres trabajadoras para desarrollar su militancia. Estos, y otros factores, como las autoidentificaciones políticas que atraviesan esta militancia generizada y las tensiones entre militancia política y militancia sindical, serán ejes de indagación en futuros trabajos sobre el tema.

Reflexiones finales

A lo largo del trabajo indagamos sobre la militancia que llevan adelante las trabajadoras de la fábrica recuperada Madygraf, considerando las acciones, los espacios en los que se desarrollan y el contenido de las agendas de reivindicativas que proponen, sobre la base de la pregunta acerca de en qué medida la gestión obrera se configura (o no) como un ámbito de militancia generizado.

Para avanzar en este objetivo enfocamos la atención en tres puntos principales: el modo en que las mujeres se incorporaron a la producción, en su gran mayoría luego de ser parte de la lucha por la

recuperación de la fábrica y de organizarse en la comisión de mujeres; su participación en conflictos en el lugar de trabajo; y su intervención en acciones y organizaciones por fuera del espacio laboral, atendiendo al contenido de los reclamos.

En torno al ingreso de las mujeres a la producción en una fábrica completamente masculinizada en la etapa previa a la recuperación, vimos que esto no podía comprenderse separadamente de su participación activa en la lucha que se produjo tras el cierre de Donnelley, que implicó la toma de la fábrica y su puesta en producción bajo gestión de los trabajadores. Organizadas en la comisión de mujeres desde 2011, las mujeres participaron del conflicto, mientras la organización se profundizaba, fortalecía y cumplía un rol central en la consolidación de la gestión obrera. Como reconocimiento de esta participación es que se propone y decide en asamblea su incorporación como trabajadoras de la cooperativa. Por ello, nos preguntamos en qué medida la lucha por la recuperación y la organización en la comisión de mujeres marcó no solo su experiencia laboral, sino también su militancia. Como un indicador sobresaliente en este sentido, analizamos sus argumentos acerca de por qué se quedaban en la cooperativa a pesar de la situación económica crítica que atravesó desde sus inicios, en los que las trabajadoras resaltaron mayoritariamente la lucha que implicó la recuperación y la valoración de esta salida obrera ante el cierre definitivo de la fábrica.

Asimismo, como otro indicador de la centralidad que tuvieron las mujeres en el conflicto por la recuperación de la fábrica destacamos que no solo muestran más predisposición que los varones a participar en conflictos en el lugar de trabajo, sino también que entre estos motivos ocupa un lugar destacado la lucha por la recuperación, aun cuando este conflicto fue anterior a su inclusión como trabajadoras de la fábrica.

Entre las luchas dadas por las mujeres al interior del lugar de trabajo desde su participación en las instancias assemblearias, destacamos la formalización de la juegoteca, que apareció referida entre los motivos de los conflictos indicados por las trabajadoras, en

el marco de una demanda que vincula directamente el trabajo de reproducción social que recae sobre las mujeres en el capitalismo con la posibilidad de efectuar el trabajo productivo fabril y también la militancia. La conquista de un espacio de cuidado formalizado como sección fabril representa un avance con respecto a otras empresas recuperadas en las que, si bien se puede concurrir con los hijos a la fábrica, no se cuenta con personas ni un espacio específico de cuidado, y las tareas terminan siendo efectuadas colectivamente por las mismas trabajadoras durante su jornada laboral (Fernández Álvarez y Partenio, 2010), sin que se perciba una remuneración por ello. A su vez, mediante su concreción, las trabajadoras lograron que las tareas de cuidado que resolvían en el ámbito privado del hogar fueran resueltas (aunque también por mujeres) en el ámbito de la producción, lo que contribuye a perforar, al menos en parte, la frontera que el capitalismo impone entre los ámbitos de producción y reproducción social.

El carácter generizado de la militancia de las mujeres en este caso se expresa también al observar su interrelación con las luchas del movimiento de mujeres en el marco de la “Nueva Ola Feminista”, en su militancia activa por estos reclamos tanto hacia adentro como hacia afuera de la fábrica. En este aspecto, la comisión de mujeres de Madygraf se distingue del devenir de otros casos, como las Comisiones de Mujeres de Zanon que estudia Freire (2008), ya que en Madygraf desde sus inicios se incluyeron reclamos propios, más allá de los reclamos sindicales inmediatos. Esta distinción, puede explicarse, al menos en parte, por la influencia de la Nueva Ola Feminista, que no estaba presente en el contexto de surgimiento de Zanon. Por otra parte, los resultados derivados de la aplicación de la encuesta permiten observar que estas demandas no quedaron solamente acotadas a las trabajadoras, sino que se extendieron a todo el colectivo obrero, logrando la implicación activa de los varones tanto en relación a las demandas como en las acciones para conquistar esos reclamos. En este sentido, sostenemos que la comisión de mujeres juega un papel muy importante en la generización de las demandas

colectivas, que se potencia al articularse con la vida fabril a través de las asambleas, en tanto instancia soberana de debate y toma de decisiones.

De allí, la necesidad de continuar profundizando en futuros trabajos sobre este organismo autónomo de organización de las trabajadoras que, como tal, podría contribuir a explicar los rasgos propios que observamos en la militancia de las mujeres a partir de los resultados de la encuesta. Esto coadyuva, además, a seguir indagando sobre la posición anfibia de las mujeres trabajadoras señalada por Varela (2019a), como puentes entre el ámbito de la producción y la reproducción social. En el caso de Madygraf, esta dimensión aparece en la proyección de una militancia que articula el adentro y el afuera de la fábrica, y que se vincula con distintos órdenes de lo político, ya sea desde las demandas de incluir las luchas contra la opresión de género en su perspectiva de clase como desde las propias acciones emprendidas.

Referencias bibliográficas

Andújar, A. y D'Antonio, D. (2020). "Chicas como tú"... Género, clase y trabajo en la Argentina reciente: un balance desde la historia social. *Archivos*, 16, 93-110.

Arias, C. (2008). Representación sindical y fábricas recuperadas: un mapa de la cuestión. *Revista Kairos*, 22.

Arriaga, A. y Medina, L. (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y Sociedad*, 34(XXI), 155-178.

Arruzza, C. y Varela, P. (14/04/2019). Long Live the Women's Committee, *Jacobine*. Recuperado de <https://www.jacobinmag.com/2019/04/argentina-worker-run-factory-feminism>

Aspiazu, E. (2012). La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos asociaciones del sector salud en la Provincia de Buenos Aires. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 5(14), 58-70.

Aspiazu, E. (2015). Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino. *XII Congreso ASET*. Universidad de Buenos Aires.

Aspiazu, E. (2019). Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Revista Perfiles Latinoamericanos*, 27(53), 1-24.

Bancalari, H. et al. (2008). *Las mujeres en las empresas recuperadas ¿protagonistas y/o subordinadas?* XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur, Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Bentosela, D. (2018). El papel de los sindicatos en el surgimiento de las empresas recuperadas por los trabajadores en la República Argentina. *Revista Idelcoop*, 224.

Bhattacharya, T. (ed.) (2017). *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentring Oppression*. Pluto Press.

Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural. *Revista La Aljaba*, XVI, 125-140.

Brunet, I. y Alejandro P. (2011). *Capitalismo y subjetividad obrera. El movimiento de empresas recuperadas en Argentina*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Cambiasso, M. y Chaves, M. (2017). Paro por acoso sexual en una empresa multinacional norteamericana. Aportes para el estudio de la relación entre sindicalismo de base y género en la Argentina actual. *Revista Pilquen*, 20(2), 56-67.

Cambiasso, M. y Yantorno, J. (2020). La militancia sindical de las mujeres trabajadoras en Argentina: abordajes teóricos y dimensiones analíticas desde un enfoque sociológico, *Archivos 17*.

Cambiasso, M.; Longo, J. y Tonani, J. (2017). Sindicalismo y tradiciones políticas de izquierda: un estudio cualitativo a partir de tres experiencias del sindicalismo de base en la Argentina durante el kirchnerismo, *Revista Izquierdas*, 36.

Carrario, M. (2014). *Políticas públicas de acción positiva. La ley de cupo sindical femenino en Neuquén, Argentina (1991-2012). Itinerarios de experiencias sindicales de mujeres.* (Tesis doctoral), Universidad de Granada.

Chaves, M (2015). “*Entré disfrazada de hombre para conseguir este trabajo*”. *Movimiento obrero, izquierda marxista y transgeneridad.* XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Cilurzo, S. (24/09/2019). La imprenta recuperada Madygraf cumple cinco años. ANccom, Agencia de Noticias, Ciencias de la Comunicación-UBA. Recuperado de <http://anccom.sociales.uba.ar/2019/09/24/la-imprenta-recuperada-madygraf-cumple-cinco-anos/>

Crescini, V. et al. (3, 4 y 5 de agosto de 2011). *Nuevas formas de organización del trabajo y sus repercusiones en las representaciones de género.* (Ponencia). 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.

Di Marco, G. y Moro, J. (2004). Experiencias de economía solidaria frente a la crisis argentina: estudio desde una dimensión de género. *OIT, Políticas de empleo para superar la pobreza: Argentina*, 111-160. Santiago de Chile: OIT.

Dicapua, M. (2015). La reestructuración de las relaciones de género en las prácticas autogestivas: ¿reproducción o ruptura? *ORG e DEMO*, Marília, 16, 135-148.

Dicapua, M. y Perbellini, M. (2013). La división sexual y el sufrimiento en el trabajo. El caso de las empresas recuperadas. *Trabajo y sociedad*, 20, 345-353.

Dicapua, M., Perbellini, M. y Tifni, E. (2009). Género y trabajo: una intersección en construcción. Análisis de dos empresas recuperadas. *Revista Katálysis*, 12(2), 249-257.

Dicapua, M.; Mascheroni, J. y Perbellini, M. (2013). *Detrás de la mirilla: trabajo y género en las nuevas formas de asociatividad*. Rosario: Ediciones del Revés.

Estermann, V. (2020). El sindicato por asalto. Feminismo y revitalización sindical en Argentina. En N. Goren, N. y V. Prieto (eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: CLACSO-EDUNPAZ.

Fernández, A. et al. (2008). *Política y subjetividad: asambleas barriales y fábricas recuperadas*. Buenos Aires: Biblos.

Fernández Álvarez, M. (2006). Cuidar la fábrica, cuidar a los hijos. Roles de género, trabajo y acción colectiva a partir de un proceso de recuperación de fábricas de la Ciudad de Buenos Aires. *Runa*, XXVI, 7-25.

Fernández Álvarez, M. y Partenio, F. (enero-julio de 2010). Empresas recuperadas en Argentina: producciones, espacios y tiempos de género. *Tabula Rasa*, 12, 119-135.

Fraser, N. (2015). Las contradicciones del capital y los cuidados. *New Left Review*, Segunda Época, 111-132.

Frega, M. (2019). Que el capitalismo y el patriarcado caigan juntos. Apuntes sobre las potencialidades, límites y desafíos de los feminismos en la experiencia argentina reciente. *Revista Theomai*, 39.

Freire, J. (2008). *Mujeres y participación en fábricas recuperadas: el caso de la Cerámica FaSinpat (ex Zanón)*. Neuquén 2000-2006. (Trabajo final). Especialización en estudios de las Mujeres y de Género, Universidad Nacional de Comahue.

Gavernet, L. y Monte, M. (9 y 10 de diciembre de 2010). *Recuperando una perspectiva de género en cooperativas de salud autogestionadas*. (Ponencia). Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata, Argentina.

Gilly, A. (1990). La anomalía argentina (Estado, corporaciones y trabajadores). En P. González Casanova (ed.), *El Estado en América Latina: teoría y práctica*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Godinho Delgado, D. (2009). *Sindicalismo latinoamericano y política de género. Análisis y Propuestas*. F. Ebert-Stiftung.

Goldman, T. (2018). *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Buenos Aires: Octubre.

Goren, N. y Prieto, V. (2020). Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas. En N. Goren y V. Prieto (eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: CLACSO-EDUNPAZ.

Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 1(2).

Hammar, O. (2003). *Ley de cupo sindical femenino*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ar/ctio/estudios.asp>

Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo – Permanencia y cambio. Asociación Trabajo y Sociedad*, Centro de Estudios de la Mujer (Chile). Buenos Aires: Piette Conicet.

León, S. (2015). *Las mujeres de ATE: participación, luchas y desafíos (1984-2015)*. Buenos Aires: CTA Ediciones.

Longo, R. (2017). *Exigibilidad de derechos en mujeres participan en movimientos sociales urbanos de Argentina: la experiencia social del ni una menos*. IX Congreso Internacional de Investigación y práctica profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación, XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires.

Lupica, C. (2010). Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*.

Natalucci, A.; Ríos, V. y Vaccari, S. (2019). ¿Feminismo y sindicalismo van de la mano? Las acciones colectivas de Mujeres Sindicalistas (2016-2019). *1º Congreso Internacional de Ciencias Humanas - Humanidades entre pasado y futuro*. Escuela de Humanidades, Universidad Nacional de San Martín.

Neffa, J. (2020). *La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas*. Moreno: UNM.

Nogueira, M. L. (2020a). Género y empresas recuperadas: su articulación teórico-metodológica a partir del caso de una fábrica pesquera de Neco-

chea-Quequén (Buenos Aires, 2010-2018). *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 16, 112-140.

---- (2020b). La articulación teórico-metodológica entre género y empresas recuperadas en Argentina post-2001: Estado de la cuestión y problemas de investigación. *Revista Izquierdas*, 49, 2710-2729.

---- (2019). El papel de las luchas previas en la trayectoria de una empresa pesquera recuperada por sus trabajadores (Necochea, 2004-2011). *Revista Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, Año VIII, 15, 119-142.

---- (2018). *Entre la precarización y la autogestión: estrategias laborales y subjetividades inherentes a las y los trabajadores de la industria pesquera de Mar del Plata y Necochea-Quequén, 1997-2012*. (Tesis de Doctorado en Historia). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Nogueira, M. L. y Schulze, M. S. (2018). Conflictividad sociolaboral y recuperación de empresas pesqueras en Argentina, Necochea/Quequén (2010-2012). *Revista Conflicto Social*, 18, 1-25.

Norverto, L. (9 y 10 de diciembre de 2010). *Aprender a ser dueñas: Trabajo y propiedad en una cooperativa textil pampeana*. (Ponencia). VI Jornadas de Sociología de la UNLP. La Plata, Argentina.

Partenio, F. (2016). Género, trabajo y experiencia. Perspectivas teórico-metodológicas para el abordaje de las narrativas biográficas. En Grammatico, Marini y Wechsler, *Historia reciente, género y clase trabajadora. Cinco estudios para pensar un problema de investigación* (pp. 123-157). Florencio Varela: Mercedes María Carmani.

---- (2013). *La generización y sexualización de la gestión colectiva del trabajo: cooperativas, fábricas recuperadas y emprendimientos de la economía social en Argentina desde una mirada latinoamericana*. (Ponencia). 2º Consulta Regional "Los vínculos entre la Justicia Económica, Ecológica y de Género en América Latina". DAWN, Montevideo, del 16 al 18 de agosto.

Perbellini, M. (2018). La división genérico sexual del trabajo en las empresas autogestionadas por sus trabajadores en Argentina ¿Cambio o continuidad? *Revista Latinoamericana de antropología del trabajo*, 4, 1-22.

Romo Parra, C.; Vallejo Martin, M. y Vera, M. (2019). Género y empoderamiento ciudadano. Estrategias de participación y liderazgo en Argentina y España. *Trabajo Social Hoy*, 87, 21-40.

Rodríguez, T. J. y Cuéllar Camarena, M. A. (2019). Exclusiones sindicales femeninas: La profundización de las desigualdades de género en el mundo laboral y los espacios de poder gremial. *Derecho y Ciencias Sociales*, 20.

Ruggeri, A. (2018). *Las empresas recuperadas por los trabajadores en el gobierno de Mauricio Macri. Estado de situación a octubre de 2018*. Buenos Aires: programa Facultad Abierta, UBA.

---- (2010). Informe del Tercer Relevamiento del programa Facultad Abierta. Las empresas recuperadas en Argentina 2010-2013. Buenos Aires: Chilavert.

Scheinkman, L. (2019). De la historia política a los estudios de género: la historiografía sobre el mundo del trabajo de la primera mitad del siglo XX en Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, 32, 281-305.

Senén González, C. y Del Bono, A. (coord.) (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: UNLaM-Prometeo.

Varela, P. (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires: Imago Mundi.

---- (Coord) (2016a). *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Buenos Aires: Zona Abierta.

---- (2016b). La resistencia de los trabajadores precarizados en el sindicalismo de base en Argentina: apuntes sobre las experiencias de Subte, Kraft y Madygraf (ex Donnelley). *Revista Pilquen*, 19(3).

---- (2018). “Sobre la relación entre género y clase”, entrevista a Tithi Bhattacharya. *Revista Ideas de Izquierda*, 44.

---- (2019a). ¿Existe un feminismo socialista en la actualidad? Apuntes sobre el movimiento de mujeres, la clase trabajadora y el marxismo hoy. *Revista Theomai*, 39.

----- (2019b). "Te trataban de puta". Género, clase y una huelga por acoso sexual. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 23(38/39).

----- (2020) Dossier El trabajo de las mujeres: feminismos, marxismos y reproducción social y La reproducción social en disputa: un debate entre autonomistas y marxistas. *Archivos* (16).

Varela, P.; Lazcano Simoniello, J. y Pandolfo Greco, L. (2020a). Género y militancia: participación político-sindical de mujeres trabajadoras de una fábrica de Buenos Aires. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 13(16).

Yantorno, J. (2020). *La influencia del movimiento de mujeres en la militancia sindical de trabajadoras. Un estudio de caso en el Astillero Río Santiago (2015-2019)*. (Tesis de grado). Departamento de Sociología, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata, Buenos Aires.

Sindicalismo y feminismo, un camino de reconocimiento.

El caso de las mujeres ladrilleras

Nora Goren y Johanna Maldovan Bonelli

Introducción

Durante siete años, entre el año 2013 y el 2020, hemos recorrido varios hornos de producción de ladrillos en distintas localidades y provincias. Hemos visitado fábricas y hornos familiares, hemos participado en actividades del sindicato tales como festejos, congresos y movilizaciones. También llevamos a cabo varios proyectos conjuntamente con el sindicato, en los cuales desarrollamos actividades de investigación junto con otras de extensión y vinculación. Una cuestión significativa atravesó a todas estas actividades, a pesar de ser –al menos a primera vista– actividades “masculinas”: las mujeres siempre estuvieron presentes.

Pero es a partir del auge del feminismo que, bajo prácticas movimientistas, se motoriza la agencia de las mujeres y diversidades. Este agenciamiento en los sindicatos se traduce en los más diversos debates, ya que involucra a quienes –al sacudirse por primera vez el ropaje incómodo– empiezan a hacer oír sus voces, como a aquellas que vienen de largas trayectorias de luchas y conquistas sindicales.

Son tiempos en los que las subalternidades femeninas hacen oír sus voces con mayor masividad e intensidad que en el pasado. La historia se hace presente en lo que algunas dieron en llamar la *cuarta ola feminista*, o la *revolución de las pibas*. En este marco nos preguntamos cómo se expresan esas molestias, esas demandas y esas propuestas, con qué anclajes de reconocimiento se encuentran, con qué otras demandas entran en tensión, cuáles son esas demandas cuando las miramos de manera situada. Las maneras en que se van corriendo las barreras de las desigualdades sexo-genéricas, y hasta dónde llegan, va a depender de múltiples factores. La diversidad de situaciones es muy amplia; por un lado, encontramos las desigualdades por las cuales están atravesadas las mujeres, que, en el caso que abordaremos, el de las mujeres ladrilleras, son de género, de clase y de lugar de procedencia. Y por el otro, con la particularidad de un sindicato que, si bien tiene larga data de existencia, tiene una historia de reconstrucción reciente en la búsqueda de representar y dar respuesta a quienes no siempre fueron reconocidos/as por el sindicalismo, los trabajadores y trabajadoras ladrilleras.

Partimos de considerar que la deconstrucción de la opresión, el hecho de ocupar otros espacios y construir otra forma de relacionamiento para las mujeres en general –y para las ladrilleras en particular– se ha situado sobre nuevos anclajes de pertenencia y de reconocimiento. Este se inscribe en un colectivo mayor, el movimiento de mujeres y el de mujeres sindicalistas, en el que se enmarca el propio colectivo de mujeres ladrilleras. Al respecto, Díaz y Socolovsky (2000) señalan que las estructuras organizativas y las lógicas de poder en los sindicatos se ven conmovidas, a partir de lo cual se reconfiguran las subjetividades y estrategias, a partir de la gran movilización de mujeres.

A partir de aquí, en este trabajo, buscaremos dar respuesta, reconocer y comprender cómo ha reescrito su agenda el sindicato de la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA) y las trabajadoras ladrilleras en los últimos cinco años. Para ello, a lo largo de las siguientes páginas haremos hincapié en las distintas tensiones

y disputas entabladas por el reconocimiento de las mujeres en su rol de trabajadoras y militantes sindicales.

El sindicalismo en femenino

Hay un movimiento de mujeres y organizaciones sindicales: muchas voces, muchos cuerpos, que han ocupado las calle y la escena pública. La potencia del presente estriba en ser una “marea” que, al mismo tiempo y en los más diversos lugares del mundo, irrumpe en el espacio público, barrial, provincial y en las sedes metropolitanas. Esa marea suena como un grito que, bajo demandas y consignas de lo más variadas, expresa que hay un ropaje cargado de sentidos materiales y simbólicos que ya no tiene cabida. En la Argentina, la forma de lucha es de lo más diversa, y adopta instrumentos tradicionalmente utilizados por los movimientos sociales y el mundo sindical. Así, escuchamos voces que dicen “Si nuestro trabajo no vale, produzcan sin nosotras”, que denuncian las brechas en los cargos y salariales entre mujeres y varones, y la necesidad de frenar el neoliberalismo que a nivel mundial avanza y busca retrotraer los derechos conquistados; así como ponen de manifiesto reclamos para que la autonomía económica y la autonomía para la toma de decisiones sean una realidad, entre otras.

La presencia de temas de género en las agendas sindicales, tal como lo señala Didice Godinho-Delgado (2009), reconoce sus orígenes en la llamada *segunda ola* del feminismo, coincidentemente con el ingreso masivo de mano de obra femenina en los mercados de trabajo asalariado de la región, que, a nivel mundial, ha logrado permear a través de sus demandas, movilizaciones y viajes (Álvarez, 2010) diversas estructuras sociales, entre las que se encuentran las sindicales. Estas demandas no han configurado un único cauce de propuestas en torno a lo nuevo a construir, y las respuestas frente a ellas son desparejas (Goren y Prieto, 2020).

En síntesis, el auge del movimiento feminista y de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries viene de un trayecto de prácticas que han sido de corte movimientista y que entre el año 2015 y el 2019 han permeado la estructura, lo que ha complejizado las matrices existentes y motorizado el accionar de las mujeres y disidencias al interior de los espacios sindicales. Lo anterior nos permite hablar de nuevas *agencias feministas sindicales*, que asumen particularidades diferentes de acuerdo con cada agrupamiento.

El recorrido del movimiento feminista y del movimiento sindical en la Argentina es de larga data. El feminismo no llega al sindicato *desde afuera*, como una fuerza completamente ajena que viene desde el movimiento social a presionar sobre las organizaciones, sus integrantes y sus dinámicas políticas (Díaz y Socolovsky, 2020). El feminismo está en los sindicatos; hay quienes tienen áreas específicas, como las secretarías de Género, y otros que han apostado a estructuras transversales, pero lo cierto es que los ha venido transformando, quizás más lentamente que otros espacios, por la propia lógica que está impresa en el sindicalismo (Goren y Trajtemberg, 2018). No caben dudas, como señala Sonia Álvarez (2014), de que el movimiento feminista ha atravesado y dado lugar a campos de acción cada vez más amplios en cuanto a su presencia e influencia. Este se fue configurando de manera policéntrica, heterogénea, multifacética y polifónica, y contempla una variedad de ámbitos sociales, culturales y políticos, y no solo lo que considera como tradicionalmente político, sino dando batallas culturales relacionadas con sentidos y significados diversos. Así, en este encuentro con el movimiento sindical, le está imprimiendo, en la Argentina, una impronta particular, producto del cruce entre las prácticas movimientistas y las sindicales.

Lo antes señalado es, a nuestro entender, lo que ha dado lugar a una particular forma de expresar la agencia femenina. Tal como señalan Arriaga y Medina (2018), desde el Paro Nacional de Mujeres convocado el 19 de octubre de 2016 en respuesta a la violencia contra las mujeres, las acciones y la conformación de lo que se dio en llamar mujeres sindicalistas no dejaron de sucederse. Entre ellas,

la propuesta de construcción de una agenda propia ocupó un lugar central, en el marco de una organicidad que es el sindicato (Goldman, 2018).

Esta eclosión dio lugar a que, en los espacios institucionalizados al interior de los sindicatos, encargados de abordar la cuestión de género, comenzara a haber una mayor participación de mujeres y disidencias trabajadoras en la discusión gremial, y que estos debates los hayan trasvasado. Asimismo, estos espacios constituyen la puerta de entrada para muchas de ellas a las organizaciones sindicales, tanto a los debates que el feminismo ha puesto sobre la mesa como al debate gremial, sindical y político, que, en el caso que nos ocupa, el de las mujeres ladrilleras, tiene un recorrido particular, que desarrollaremos a lo largo de las siguientes páginas.

Las disputas por el reconocimiento de la actividad ladrillera: trabajo y organización sindical

Hablar de las ladrilleras nos lleva indefectiblemente a describir de modo sintético una actividad milenaria de la cual poco se sabe. La producción de ladrillo se lleva adelante desde tiempos remotos. A lo largo de los años, se han utilizado diferentes métodos para su fabricación, con el predominio del modo artesanal, que implica la repetición de fórmulas tradicionales, que priorizan la cantidad y calidad del producto, sin tener en cuenta las condiciones de trabajo. El proceso de fabricación artesanal es entendido como aquel en el que no se emplean máquinas automatizadas para el corte del ladrillo; ello significa que esta etapa es realizada manualmente por un trabajador o trabajadora empleando moldes realizados en base a diversos materiales. Así, en la mayor parte de las etapas del proceso, la actividad implica un bajo aporte de capital y medios técnicos. A su vez, la falta de homogeneidad del producto, debido a la carencia de una certificación sobre el proceso, debilita las posibilidades de competir en el

mercado, lo que devalúa aún más la imagen de una actividad que ya de por sí ha sido fuertemente invisibilizada.

En Argentina, la actividad se encuentra extendida por gran parte del territorio nacional. Los ladrillos artesanales son una de las principales materias primas con las cuales se desarrolla la industria de la construcción.

Un conjunto de características de la actividad, tales como los territorios en los cuales se desarrolla (zonas rurales o periurbanas) y la importante presencia de trabajadores/as estacionales y de inmigrantes, ha contribuido a la invisibilización de las problemáticas de estos, que en los últimos años comenzaron a ser abordadas desde una nueva perspectiva a partir de la normalización del sindicato, su crecimiento y articulación con distintas instancias estatales.

Reconociéndose: la creación de espacios de mujeres en el ámbito sindical

Luego de décadas de escasa actuación sindical y varios conflictos, en el año 2015 se normalizó el sindicato¹ dando paso a la institucionalización de un conjunto de cambios que la nueva gestión había comenzado a construir desde algunos años atrás. Entre ellos se destacan la modificación del estatuto gremial en 2016 y el incremento del número de secretarías de nueve a diecisiete.²

Ese mismo año se crearon las secretarías de Economía Popular, del Interior y la de Género, pero recién en las elecciones del 2018 se eligió formalmente a la primera secretaria de Género de la Unión Obrera Ladrillera República Argentina (UOLRA). En esas elecciones, “fue la primera vez que se oficializó en una lista, con el nombre de una trabajadora como secretaria de Género”. Y tal como lo relatan la

¹ Para un desarrollo de este proceso: Maldovan y Goren (2020). Trabajo asalariado y economía popular: las estrategias de representación sindical de la unión obrera ladrillera de la república argentina. *Revista Da Abet*, 19.

² *Ibidem*.

propia secretaria de Género y la secretaria de Interior, eso sucedió en un contexto de inflexión:

Ahí, empezamos a formar parte de la Intersindical de Mujeres, que era una iniciativa de las compañeras de la Corriente Federal que es de Mujeres Sindicalistas, que después se abrió para otros espacios que no están dentro de la corriente, de otras centrales también. Ahí nos invitan a participar a nosotras (Entrevista realizada a Ana Lemos, noviembre de 2016).

Con anterioridad, Ana Lemos, secretaria de Interior en el año 2015 y una de las principales impulsoras de las demandas de género en el sindicato, juntamente con compañeras que venían trabajando en distintos puntos de la Argentina, convocaron a una reunión que luego dio paso a la conformación de un espacio denominado “Mesa Mujeres Ladrilleras”. En sus palabras, la reunión se organizó “sin saber bien qué iba a suceder”, dado que hasta ese momento no había funcionado oficialmente una Secretaría de Género, y la actividad, al menos en su decir general, era “algo de varones”, a sabiendas de que muchas mujeres participaban de ella.

De esa reunión –que se llevó adelante en la sede del sindicato– participaron alrededor de treinta mujeres procedentes de diferentes provincias del país, aunque predominantemente de la provincia de Buenos Aires.

Esto no se debía a que no hubiera mujeres ladrilleras en numerosos lugares del país en los que se produce el ladrillo artesanal, sino por el alto grado de invisibilización y de subsunción a sus lugares tradicionales. Como ellas mismas reconocieron posteriormente en entrevistas realizadas entre los años 2016 y 2018: “hasta hace un tiempo no se me hubiera ocurrido salir de mi casa, tomarme un colectivo y dejar a mis hijos y mi marido”; “participar en estas reuniones nunca lo hubiera pensado, y menos aún juntarme con otras mujeres”; “nunca había conocido, siquiera el centro de la ciudad, así que imaginate lo que es eso de viajar”; “venimos de tradiciones que

no entendemos mucho esto de lo que se habla, del feminismo, pero de a poco nos vamos metiendo”.

Ahí se escuchaban unas a otras, a lo largo de sus presentaciones, solo una se autodenominó como trabajadora del ladrillo. La principal adscripción entre las restantes era la de ser “esposa de...”, “no trabajar, dedicarse al cuidado los niños”. Hasta que una compañera señaló que su padre era el ladrillero, pero rápidamente, en eso que sucede cuando las mujeres se encuentran, aparecieron los dichos que daban cuenta de que eran trabajadoras, pero que no se reconocían como tales. Así se empezó a escuchar “yo apilo los ladrillos, todas las mañanas, después de dar de desayunar a los niños voy a acomodar la cancha” (expresiones vertidas por las mujeres a lo largo de la reunión).

También estaban presentes aquellas que se hacían cargo de todo el proceso de producción del ladrillo, pero era tan fuerte la imposición del orden patriarcal que solo en esa instancia colectiva, donde lo no dicho esperaba encontrar palabras, apareció todo lo real, todo lo velado y lo sufrido. Desde esa fecha en adelante, no dejó de crecer ese espacio de encuentro, diálogo y formación, pero sobre todo de reconocimiento. Reconocimiento entre ellas mismas, reconocimiento de formar parte de un colectivo mayor de mujeres que vienen demandando por sus derechos y su propio reconocimiento como mujeres trabajadoras. Ahí también se hicieron visibles las mujeres que son la cabeza de emprendimientos familiares, y también se acercaron esposas, hermanas e hijas de ladrilleros que toda la vida trabajaron junto a su familia y que empezaron a verse ellas mismas como trabajadoras. Luego también empezaron en un paraje de Santiago del Estero a organizarse charlas de género con las ladrilleras.

¿Sabés lo que fue, en medio de la nada, en un pueblito recóndito, juntar a mujeres y poder hablar por primera vez de nuestras problemáticas, de violencia de género? Es realmente un avance enorme poder hablar de estos temas dentro de un sindicato, con mujeres que están dentro de poblaciones vulnerables (Cintia Nasetta, representante sindical de Santiago del Estero).

Llegó entonces la participación, por primera vez, en la marcha del 8 de marzo del 2017, donde hubo una columna de ladrilleras. “No podíamos creer que estuviéramos ahí”. La invisibilización dejaba de ser tal. La gente, las compañeras de otras columnas se acercaban, y sus pares varones ya no pudieron mirar más hacia el costado. Comenzaron a usar las primeras pecheras con las que se identificaron, y con ello, empezaron a “existir” en tanto colectivo de trabajadoras.

La interpelación a la “la familia ladrillera”

La UOLRA posee ciertas particularidades, ya que representa a todos/as los/as trabajadores/as ladrilleros/as del país, cualquiera sea su relación laboral. Según datos del sindicato, la actividad ladrillera involucra a nivel nacional a unas 140.000 familias. Los “hornos”³ se encuentran distribuidos en veintiuna provincias, entre las cuales Chaco, Corrientes, Formosa, Santiago del Estero, Mendoza, Entre Ríos, Santa Fe, Buenos Aires y Córdoba son las que concentran la mayoría. Si bien existe un conjunto de fábricas, principalmente radicadas en la provincia de Buenos Aires y Córdoba, la mayor parte de la producción ladrillera se realiza en unidades familiares de pequeña envergadura, situadas en las áreas periurbanas de las principales ciudades del país, las cuales poseen bajos niveles de capitalización, un casi nulo acceso a la tecnología y al crédito y bajos niveles de estandarización de la producción y de productividad. Asimismo, la mayoría de los hornos ladrilleros se sitúan en los mismos predios en los cuales se ubican las viviendas de los/as trabajadores/as, lo cual conlleva la presencia de diversos riesgos para la salud y la seguridad de

³ El término “hornos” es usualmente utilizado para dar cuenta de las unidades productivas. La producción del ladrillo artesanal se compone –en términos generales– de cinco etapas: el armado de la mezcla y pisado del barro, el corte del adobe, el secado, el apilado y la quema. En trabajos anteriores hemos realizado una descripción más acabada del proceso de trabajo (Maldovan, Bonelli y Goren, 2018) que a su vez ha sido reflejada en el documental *Ladrilleros*, producido por la Universidad Nacional Arturo Jauretche: <https://www.youtube.com/watch?v=oYkpAxizBNA&t=39s>

estas familias, asociados a la exposición a los humos que se producen durante la quema, la realización de tareas físicamente extenuantes y repetitivas y la cercanía de los materiales y herramientas de trabajo a los espacios de vida.

En cada acto, movilización, discurso, asamblea o encuentro que se lleva a cabo, se hace presente la idea de familia. Esta se encuentra claramente explicitada por la conducción del gremio como una forma de interpelación a los/as trabajadores/as y se vincula a dos dimensiones. Por un lado, a la forma mayoritaria de organización de la producción ladrillera en el país –asentada en unidades familiares–, por otro, como referencia al oficio ladrillero. Este “se transmite de generación en generación, el abuelo era ladrillero, el padre ladrillero, el hijo ladrillero”. De esta manera, “el productor ladrillero, artesanal, aprende su oficio siempre de manera familiar, el abuelo le enseña al nieto, el nieto a sus hijos/as y así sucesivamente”, explica Soledad, la secretaria de Género del sindicato, quien pertenece a la quinta generación ladrillera de su familia. El sindicato convoca a la familia, en una familia hay varios integrantes y entre ellas las mujeres, que son trabajadoras pero no reconocidas en tanto tales. Reconocerlas significa darles un lugar, asumir el proceso que hay por detrás: si te reconozco, tenés voz, y si tenés voz, tengo que escucharte. Ese proceso se fue dando a lo largo de estos años, con un reconocimiento implícito desde siempre, presente en la propia palabra que los convocaba: “la familia”. Sin embargo, reconocerlas en el marco de la familia no implica linealmente reconocer su lugar como trabajadoras, como productoras de valor en las unidades domésticas y productivas de las que forman parte. El reconocimiento del lugar de la familia implica un avance en la interpelación del sindicalismo a las mujeres, pero no necesariamente las desliga del ámbito doméstico, sino que las encuadra dentro de la unidad de los hogares. Como hemos visto, el reconocimiento de las mujeres en tanto trabajadoras tuvo que atravesar otros caminos para comenzar a ponerse en valor.

Las formas de producción del ladrillo: las mujeres y sus trabajos

La producción del ladrillo artesanal cuenta con distintos tipos de organización en el país, diferenciadas entre sí principalmente por el tipo de relaciones laborales existentes, el tamaño de las unidades y los niveles de tecnificación del proceso.

Un primer grupo corresponde a la *producción fabril*; de acuerdo con el sindicato, formado por los “trabajadores con patrón” (en masculino), integrado por unidades productivas medianas o grandes, en donde media una relación laboral asalariada. Estos establecimientos pueden ser formales o informales, o una combinación entre ambos, en los que se articulan distintas formas de contratación (trabajadores mensualizados, temporarios, por día, etcétera).

Por lo general, las “fábricas” poseen un mayor nivel de tecnificación (suelen contar con tractores, montacargas y camiones, en algunos casos), mayores medidas de seguridad (carteles de prevención, ropa de trabajo y elementos de protección para los trabajadores) y mejor infraestructura (baños y viviendas adecuadas, espacios de recreación y de descanso, entre otros).

Asimismo, a partir de una labor de fiscalización realizada por el sindicato junto con el Ministerio de Trabajo, desde el año 2013, en estos espacios se redujo fuertemente la presencia de trabajo infantil.

Un segundo tipo de unidades productivas son aquellas conformadas por lo que el sindicato llama hornos con *patrón oculto*. Estos casos suelen corresponder a terrenos de un mismo dueño que terceriza la producción en pequeñas cuadrillas al mando de un capataz que organiza el trabajo y luego paga con un porcentaje de la producción al propietario de la tierra (que puede alcanzar hasta el 40% del ladrillo de primera). Si bien la forma de producción se acerca a la mediería, el sindicato entiende a estos trabajadores como “asalariados encubiertos” en tanto que, en estos casos, también suelen existir otros tipos de vinculaciones con el propietario del terreno, tales como la compra

exclusiva de insumos para la producción y de alimentos para los trabajadores, que usualmente viven en condiciones sumamente precarias en los predios en los cuales se trabaja. Los capataces a cargo de la producción suelen tener algún beneficio mayor que el resto de los trabajadores, aunque este es mínimo (como puede ser tanto el acceso a mejores condiciones de vivienda como a “un colchón”) y son quienes se encargan de la organización y gestión del trabajo.

El tercer tipo de unidades productivas –y el mayoritario en la producción del ladrillo artesanal– lo conforman los/as trabajadores/as de la *economía popular*. Estas son unidades de base familiar en las cuales los distintos miembros de los hogares participan de las tareas y en algunas ocasiones contratan trabajadores temporarios para realizar parte de ellas. Se caracterizan, en gran parte de los casos, por los bajos niveles de tecnificación, la baja estandarización, la producción a baja escala y los magros ingresos. Asimismo, el espacio de trabajo y el espacio productivo suelen ubicarse en el mismo terreno, en ocasiones apenas separados por unos pocos metros, lo cual tiene graves impactos sobre las condiciones de vida de estas familias –especialmente para los niños y niñas–, expuestas a accidentes de trabajo, contaminación y aspiración de distintos gases provenientes del humo que genera la quema, entre otros factores de riesgo. Tal como lo señala el sindicato, este es el grupo más numeroso del sector y el que produce la mayor cantidad de ladrillos que se comercializan en el mercado.

El proceso productivo

A grandes rasgos, la producción del ladrillo se realiza en tres espacios diferenciados: el pisadero, que es el lugar donde se realiza la mezcla de la materia prima; las canchas y secaderos, donde se realiza el moldeo, el corte y el secado de los ladrillos; y los hornos, donde se quema el ladrillo cortado, que constituye la etapa final de producción del bien. Luego existen también espacios de acopio de la materia

prima y de los pallets de ladrillos, así como espacios de vivienda y de recreación que utilizan los trabajadores/as.

La primera etapa del proceso es la preparación de la mezcla. Para ello se utilizan como materias primas principales tierra, viruta de madera o aserrín, residuos de caucho o cuero y agua. La mezcla se lleva a cabo en “el pisadero”, el cual es una extensión de unos 15 x 20 m (aunque ello depende del establecimiento), generalmente de forma circular, y que está hecho en gran parte de los casos de cemento para separarlo del contacto con la tierra y evitar así posibles problemas de contaminación. El tamaño y la cantidad de pisaderos que haya en cada horno dependen de su escala de producción. Si bien existen casos en los cuales la mezcla se realiza a tracción animal o humana, en los hornos de mayor capitalización, esta es llevada a cabo con tractores.

Una vez que los insumos se han amalgamado formando un barro de textura suave y maleable, este ya puede ser utilizado para el corte y moldeado. En esta segunda etapa, el barro es trasladado desde el pisadero hasta “las canchas”.⁴ Para ello utilizan una carretilla en la que transportan una gran cantidad de peso y en la que trasladan el material hacia el lugar de corte.

El proceso de corte consiste básicamente en apoyar el molde sobre una pequeña mesa rectangular, llenarlo de barro y alisarlo con una madera plana para quitar los restos de los bordes. Esa madera se utiliza a su vez como base del molde para trasladarlo desde la mesa hacia el suelo, donde se deposita el ladrillo cortado. Allí permanece alrededor de una semana hasta que se seca, lo que depende de las condiciones climáticas. El trabajo del cortador o cortadora es central en el desarrollo de la producción, al punto que entre los trabajadores/as es considerado el único que requiere de un aprendizaje y que es entendido como un “oficio” (Maldovan y Goren, 2018). Esa tarea –central del proceso, por ser la que requiere de más habilidad

⁴ Las canchas son terrenos alisados a los que es necesario mantener correctamente, ya que sobre ellas se apoyan los ladrillos frescos. En este caso, cualquier imperfección del suelo (como piedras o vegetación) podría arruinar la producción.

técnica— es la que le da forma al producto final. El corte es lo que determina la capacidad de un ladrillero sobre el proceso de trabajo. Entre las mujeres y el corte parece haber algo personal: son pocas las que “se animan” a cortar: “No, es que me parece que para eso no estoy preparada”, “No es para nosotras”. Una de las trabajadoras nos cuenta que

yo quise aprender pero no... teníamos otra actividad que los ayudábamos a limpiar, a formar la cancha para que esté limpia, a pasarle el rastrillo y ellos puedan hacer su trabajo. En esas cosas ayudábamos nosotras, pero ya cortar no, no no, no llegamos hasta ahí, no nos animábamos porque teníamos miedo de que nos salga mal... entonces no quise, no me animé a cortar (trabajadora ladrillera, Entre Ríos, 2017).

Pasados unos días del corte —cuando el adobe ya se encuentra lo suficientemente seco—, se realiza el parado o apilado. Apilar implica cierta técnica y esfuerzo físico, en tanto que se deben levantar los adobes del suelo y colocarlos en pilas en una determinada forma y dirección para que puedan orearse con el viento y mejorar el secado. A diferencia de lo que sucede con el corte, en ambas tareas las mujeres reconocen más su participación y es también una tarea en mayor medida “habilitada” por los varones para que estas participen, como nos cuenta una trabajadora:

Porque un argumento que se suele esgrimir es la cuestión de la fuerza, que para cortar tenés que agacharte mil veces por día y que el peso... Bueno, pero para apilar también tenés que agacharte mil veces por día y levantar peso.

En muchos lugares tenés canchas de miles de adobes que tenés que parar y ¿ahí quién va? Los pibes, las pibas, los hijos, las hijas a “parar adobe”.

Finalmente, la etapa que cierra la producción del ladrillo es la cocción. Esta se realiza en distintos tipos de hornos, que se diferencian, de acuerdo con su construcción, por las distintas medidas y formas que presentan en cada establecimiento. Los hornos tienen

“paredones de contención” que permiten “mantener el calor”, en los que se colocan unos caños de manera transversal a fin de sostenerlos. A su vez, la temperatura del horno es un factor muy importante, ya que, si “se eleva demasiado, los ladrillos se cristalizan (arrebatan) y si no alcanza el nivel apropiado, los ladrillos quedan crudos (bajos), en ambos casos, no son vendibles” (Secretaría de Minería, 2011). Terminada la cocción, el horno se desarma paulatinamente y se seleccionan los ladrillos que cumplen los criterios de calidad. Uno de los principales indicadores al respecto es el color anaranjado, y lo que suele identificar a este tipo de producción artesanal. Una vez seleccionados, estos son apilados y embalados para ser vendidos.

La participación –la familia–. El reconocimiento, toda una tarea

“Bueno, hola, somos el sindicato”, y le preguntamos: “vos, ¿cómo haces?, ¿a cuánto vendés?, ¿cómo trabajas?, ¿comprás la tierra?, ¿comprás le leña?, ¿cómo está la cosa?”. Bueno, “¿y vos con quién trabajas?” [...] “Solo”... Y cae la compañera toda llena de barro... “Ah, sí, es mi esposa”. “Ahhhhh, ¿y qué?, ¿no trabaja ella acá?”. “No, no, ella ayuda”. Y cuando vemos a la compañera: “Hola, compañera, cómo va, ¿y vos trabajás acá?”. “Y... ayudo, doy una mano”.

Sea en las fábricas o en los emprendimientos de la economía popular, los distintos integrantes del hogar suelen participar en las tareas productivas. En la actividad “*participa la familia, el hermano, la esposa*”, más allá de cuál sea la relación laboral que prime. La participación de la familia en el trabajo no puede desligarse de las condiciones laborales y de vida en el sector. En el caso de la economía popular, porque los hornos son parte del terreno donde están las viviendas, en ocasiones situados a escasos metros de ellas.

Los/as ladrilleros/as de la economía popular viven generalmente “al día”. La mayoría de estos emprendimientos están en la

informalidad, y suponen el trabajo artesanal, con escasa utilización de tecnología (apenas algunos tienen un tractor para pisar el barro), no tienen acceso al crédito, las posibilidades de facturación son limitadas y muchos de ellos siquiera poseen una tenencia regular de la tierra en la que viven y con la que trabajan. La utilización de más fuerza de trabajo es el único medio que estas familias tienen para incrementar su producción y aumentar sus magros ingresos. En esta dinámica, las mujeres participan de las tareas productivas y continúan siendo las encargadas de la gestión del hogar. El hecho de que la responsabilidad de compatibilizar la vida familiar con la laboral recaiga sobre las mujeres refleja la vigencia de una determinada forma de división sexual del trabajo presente en la sociedad (Goren, 2017), en la cual se naturaliza la existencia de algunas cualidades como propias de la fuerza de trabajo femenina y otras como inherentes a la masculina (Federici, 2018; Kergoat, 1998):

Yo me levanto a las siete de la mañana, preparo el desayuno a mis chicos, los levanto para que se vayan a la escuela, los acompaño hasta la escuela y vengo me pongo a hacer algo en casa, me pongo a cocinar después hasta que vengan los chicos de la escuela, [que está a] unas cinco cuadras más o menos. Cuando vuelven ellos se van a jugar con sus compañeritos si no tienen su tarea, yo termino de hacer las cosas de mi casa y vengo a trabajar con mi marido. Agarro y apilo, levanto el adobe de la cancha y lo apilo (Judith, trabajadora de la economía popular, Paraná, Entre Ríos, 2018).

En las fábricas también es frecuente la participación de las mujeres y los/as niños/as en el trabajo. En estos casos, los establecimientos se ubican en zonas periurbanas, muchas veces de difícil acceso, por lo cual suelen disponer de viviendas para los/as trabajadores/as; también es frecuente la participación de las mujeres y de los niños y niñas en el trabajo, debido a las condiciones de precariedad laboral y del hábitat, pues se requiere sumar brazos al momento de realizar ciertas tareas, fundamentalmente cuando los trabajadores cobran por día o por actividad. Estas situaciones generan a su vez importantes

niveles de riesgo en materia de seguridad ambiental y no han sido pocos los casos de accidentes de menores en los establecimientos.

Las mujeres se encargan de las tareas del hogar, que intercalan a su vez con tareas en la producción, aun cuando hay varios hornos que están a cargo exclusivamente de mujeres. Se comienza a trabajar cuando sale el sol y se termina cuando la fatiga agobia. Si la vivienda es en los barrios, estos suelen estar alejados de los centros urbanos, “distanciados”, en lugares donde “ni el colectivo pasa” y “tenés que pagar para salir”. La distancia geográfica de los centros urbanos donde se ubican los hornos y, por ende, del acceso a servicios educativos, sanitarios o recreativos (entre otros), acrecienta el aislamiento de las familias y reduce las oportunidades de entablar otras redes de socialización. La vida en el horno reduce la cotidianidad a las necesidades de lo productivo; la dinámica cotidiana se organiza en torno al trabajo y las relaciones primarias se entablan en dicha dinámica, con las otras familias que habitan esos espacios y territorios. En otras palabras, en el mundo ladrillero, la vida empieza y termina en el horno (Maldovan y Goren, 2020).

A la par de estas observaciones, se repiten también en los registros de campo un conjunto de afirmaciones comunes. La primera de ella refiere a las fábricas y establece que “el convenio colectivo prohíbe el trabajo las mujeres”. Asimismo, por el hecho de ser una actividad insalubre, la participación de las mujeres estaría automáticamente vedada, siguiendo lo que establece la Ley N° 20744. Sin embargo, nada de ello está asentado en el convenio y, a pesar de ser una de las demandas centrales del sindicato, la actividad aún no ha sido declarada insalubre, razón por la cual, entre otras cosas, los ladrilleros no acceden a la jubilación temprana. De ahí que no existe normativa vigente que prohíba el trabajo de las mujeres en las fábricas y existen pocos registros de que a estas las contraten para trabajar; cuando ello sucede, además, los contratos son informales. La explicación corriente a este hecho se basa en las características propias de la actividad que, como hemos visto, requiere de la realización de un importante esfuerzo físico y exposición a diversos riesgos,

físicos y ambientales. La ladrillería pareciera ser por ello una “cosa de hombres”. Sin embargo, no debemos dejar de lado el hecho de que, más allá de las argumentaciones y barreras simbólicas y sociales que existen para la contratación y el reconocimiento del lugar que ocupan las mujeres en la producción, en una parte importante de las fábricas estas trabajan. En numerosos hornos viven los trabajadores con su grupo familiar. Aun cuando en las fábricas la jornada está delimitada por contrato, si se vive en el horno muchas veces el trabajo continúa –porque los contratos no se respetan o en pos de ganar un peso más– o bien, el tiempo de descanso transcurre también en las fábricas junto a otras familias ladrilleras.

Ocupando lugares en el sindicato

Como ya señalamos a lo largo del artículo, el proceso de sumarse a distintos espacios fue teniendo lugar en los últimos tiempos; así también sucedió en el sindicato desde la creación de la Secretaría de Género, la elección de la que fuera su primera secretaria, la conformación de la mesa de mujeres ladrilleras. Así nos lo relata Ana Lemos: “nosotras para adentro del sindicato hacíamos las tareas administrativas, tomar nota en las reuniones, claramente había una decisión que no hayamos ocupado roles de decisión. Ahora eso cambió”.

Si bien los tiempos y las prácticas se van modificando algunas permanecen. Las mujeres se van posicionando en el sindicato y van cobrando protagonismo en el marco de una lucha constante contra el modelo patriarcal tan complejo de desarticular.

“Así para discutir lo estratégico, lo político, no éramos consultadas, cuando participábamos éramos las locas, las jodidas, o nos decían ‘che, ¿te peleaste con tu novio?, vení que te enseñó a usar la fotocopidora’” (delegada sindical).

En las delegaciones, hoy, las respuestas son contundentes: “Yo no soy tu secretaria, soy tu compañera. Tenemos otras responsabilidades”. Así nos dicen “voy a tardar más en explicarle que hacerlo’, pero

todo va cambiando” (trabajadora del sindicato), los límites y reconfiguraciones van marcando corrimientos.

Otro caso ilustrativo de este pasaje es que, al momento de realizarse el monotributo social, eran los compañeros quienes se lo hacían. El proceso de cambiar de lugar, de sentirse trabajadora, de estar situada en otro lugar, llevó tiempo, pero es parte del día a día, de charlas, encuentros y reuniones. Lo que es claro es que cada vez son más las mujeres que se inscriben en el monotributo social, que participan en las reuniones y que se definen como mujeres trabajadoras.

En síntesis

En las recorridas por los hornos y delegaciones siempre están las mujeres, presentes de diversas maneras: a veces con un lugar más visible en la producción, otras en la gestión del hogar, la política, la familia, las delegaciones. Mujeres que apilan adobe, algunas que cortan, mujeres que salen de noche bajo la lluvia a tapar los ladrillos para que no se pierda la producción, otras que van a sentarse horas en el municipio para plantear sus demandas, algunas que complementan los ingresos del hogar con tejidos, que se encargan de las huertas, que crían a los hijos, pero siempre mujeres que de una u otra manera participan en la producción: mujeres que trabajan en múltiples tareas.

Como nos decía Lucrecia (mujer ladrillera de Entre Ríos), “para las mujeres no hay tiempo”. Así, la representación de la ayuda y la mayor carga del trabajo doméstico en las mujeres es una realidad. “Yo lo hacía cuando podía nomás... hay veces que viene lluvia que no se puede, o porque tenemos que hacer las cosas las mujeres también, lavar, llevar a la escuela, cocinar, limpiar, estar con los chicos y no hay tiempo”. Pero también, en menor proporción, están las que desafían a la tajante división sexual del trabajo, hay quienes se hacen cargo de todo el proceso productivo y hasta se autodefinen como cortadoras. Las hay y cada vez más que desde ese lugar de subalternidad

han agenciado su cotidiano, un movimiento y un sindicato, una secretaría, una mesa, mucha potencia colectiva. Un tránsito para que ese ropaje incómodo se haga escuchar.

Referencias bibliográficas

Álvarez, S. (2010). Foreword. En E. Maier y N. Lebon (eds.), *Women in Movement in Latin America and the Caribbean: Re-shaping Democracy and Citizenship*. Nuevo Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

Arriaga, E. y Medina, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto*, 7, 188-207.

Díaz, E y Socolovsky, Y (2020). Feminismo y sindicalismo, la potencia de un encuentro Algunas reflexiones en torno al caso argentino. En N. Goren y V. Lorena Prieto, *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 127-152). José C. Paz: UNPAZ-CLACSO.

Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Fraser, N. (1997). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas en tomo a la justicia en una época “postsocialista”. En N. Fraser, *Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*, capítulo I (pp. 17-54). Santa Fe de Bogotá: Siglo de Hombres.

Godinho-Delgado, D. (junio de 2009). *Sindicalismo latinoamericano y política de género*. Uruguay: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*.

Goren, N. y Trajtemberg, D. (2018). Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales. *Análisis*, (32). Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinen/14882.pdf>

Goren, N. y Prietto, V. (2020). Desigualdades sexogénicas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas. En N. Goren y V. Lorena Prieto, *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 67-98). José C. Paz: UNPAZ-CLACSO.

Kergoat, D. (1998). Las ausentes de la historia. *La división sexual del trabajo* (pp. 139-150). Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad, CEM - PIETTE del Conicet.

Maldovan Bonelli, J. y Goren, N. (2018). ¿Derechos “adquiridos” o derechos “colectivos”? Estrategias sindicales para la formalización del trabajo en la producción del ladrillo artesanal en Florencio Varela. *Precariedad(es) del trabajo en América Latina: aproximaciones al trabajo precario en tiempos de globalización* (pp. 235-251). Santiago de Chile: RIL Editores.

---- (enero-junio de 2020). Trabajo asalariado y economía popular: las estrategias de representación sindical de la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina. *Revista da ABET, Brazilian Journal of Labour Studies*, XIX(1), 143-162. Recuperado de <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/view/51283/31262>

Ministerio de Planificación Federal Inversión Pública y Servicios, Secretaría de Minería de la Nación (2011). *Evaluación y Diagnóstico Integral de la Actividad Ladrillera Artesanal en la República Argentina. Informe Final*.

Varela, P. (2020). Feminismo y sindicatos entre 2015-2018 en Argentina: articulaciones y tensiones. Una lectura desde la pregunta por el cruce entre género y clase. *Revista Plaza Pública*, (17).

Ahora que sí las vemos, miremos la ruralidad

Condiciones de trabajo y participación sindical de las asalariadas agrícolas

Macarena Mercado Mott y Elena Mingo Acuña

Introducción

Entre las características que distinguen al trabajo agrícola se encuentran la informalidad de las contrataciones, los bajos salarios y el empleo intermitente. Estas características se profundizan al analizar la situación particular de las obreras agrícolas desde el enfoque de la división sexual del trabajo.

Este fenómeno se acopla a la escasa visibilidad de la situación de las mujeres entre el colectivo de trabajadoras/es y sus organizaciones. Sin embargo, las trayectorias de las trabajadoras en este sector de la producción, han generado algunos cambios y avances en lo que respecta a su presencia y visibilidad tanto en los mercados de trabajo como en las organizaciones de representación política.

En ese sentido, el objetivo del artículo es centrar la mirada, desde una perspectiva feminista, en lo que sucede en la ruralidad, específicamente en lo que refiere al trabajo y la participación sindical de las

mujeres en el sector agrícola. En este texto, nos dedicamos a exponer una revisión sobre el estado de la cuestión del sindicalismo rural, sus condicionantes y factores que favorecen o desfavorecen la sindicalización de los obreros/as rurales. Además, presentamos las características principales del trabajo agrícola y la situación específicas de las asalariadas del sector, para luego enfocarnos en el cruce entre sindicalismo rural y género.

De esta manera, explicamos, en primer lugar, las condiciones de participación sindical de las y los trabajadoras/es agrícolas, sus especificidades y problemas. En segundo lugar, exponemos la división sexual en los mercados de trabajo agrícolas y sus implicancias en las experiencias de las trabajadoras, para luego adentrarnos en el análisis de los sindicatos rurales, desde la mirada feminista, destacando las características de esta participación, sus limitantes y los liderazgos que emergen a pesar de las desigualdades de género presentes en el trabajo y el sindicato.

Características generales sobre la sindicalización de los/as trabajadores/as rurales

Analizar el sindicalismo rural, en general, y la participación de las trabajadoras rurales, en particular, nos empuja a revisar los factores que motivan y desmotivan la organización de los/as asalariados/as del campo, factores que presentan sus características propias y distintas del resto de organizaciones de trabajadores.

Las características y condiciones de existencia de las organizaciones de trabajadores/as del sector agrícola en Argentina presentan aspectos de confluencia con los procesos de organización de los trabajadores de otras ramas de la economía, y al mismo tiempo particularidades que las diferencian (Berger y Bober, 2010: 109).

La noción de “factores” podemos encontrarla en Forni y Neiman (1993), quienes exponen la existencia de dos tipos de factores que

condicionan la organización político sindical de los/as trabajadores/as del agro. Por un lado, aquellos vinculados al desarrollo político de las zonas rurales, y por el otro, aquellos relacionados con la actividad agropecuaria. En esa misma línea, Rau (2009), analiza la acción colectiva¹ de los/as asalariados/as agrícolas para luego caracterizarla, identificar los principales tipos y exponer los factores obstaculizadores y favorecedores de esas acciones.

A lo mencionado, se le suman ciertos elementos estructurantes de la situación de los trabajadores agrícolas, “que abarcan desde la propia dificultad para delimitarse como clase, con problemáticas independientes de las campesinas o étnicas, hasta las condiciones geográficas y estacionales, que influyen en las posibilidades de generar organizaciones gremiales” (Berger y Bober, 2010: 109). Al mismo tiempo, se plantea como necesario analizar el vínculo entre Estado y movimientos de trabajadores agrarios, destacando que en algunos casos se vinculan en términos de confrontación y en otros momentos en términos de alianza.

Al momento de desarrollar los condicionantes que obstaculizan la organización sindical en el agro, se destaca la situación económica del colectivo de asalariados/as agrarios/as limitante que impide emprender y sostener medidas de fuerza por un tiempo prolongado. Algo similar ocurre con los procesos de migración del campo a la ciudad y el aislamiento entre obreros/as, cuestión que desmotiva la formación de vínculos y lazos de solidaridad.

El aspecto de la distancia, no solo es determinante en las condiciones de vida y de trabajo de estos/as asalariados/as, sino también cumple un papel clave en restringir las posibilidades de organización. Esa distancia la podemos observar en la distancia física, la transitoriedad del empleo, la estacionalidad de la demanda o la baja cooperación en el proceso de trabajo agrícola (Rau et al., 2002 citado en Berger y Bober, 2010). Además, se suman otros aspectos, como la

¹ Cuando el autor hace referencia a “acciones colectivas” se refiere a las acciones de protesta o confrontación social, emprendidas por asalariados agrícolas.

vulnerabilidad ante poderes locales, la dependencia y las relaciones de carácter paternalista con los patrones/as y la tenencia de pequeñas parcelas de tierra, que suele condicionar la identificación plena como un proletariado, generando intereses ambiguos (Rau, 2009). “La falta de especificidad en su constitución como sujeto, cuya situación, su condición y sus demandas son diferentes y están en oposición con las de otros actores, fundamentalmente los productores, en muchos casos empleadores circunstanciales” (Berger y Bober, 2010: 112).

A veces, estos sujetos poseen una doble condición: la de proletario/a agrícola y la de campesino/a. Además, estos/as trabajadores/as, suelen complementar su ciclo anual laboral con actividades en otros sectores que son no agrícolas, lo que también, junto a la vida urbana, genera dificultades para la organización colectiva.

En lo que refiere a los obstáculos para la organización sindical de los/as asalariados/as del campo, que se vinculan directamente a las características de la actividad, Rau (2009) identifica las diferencias culturales entre trabajadores migrantes y no migrantes, el individualismo debido al aislamiento en los lugares de trabajo, la modalidad de pago a destajo, los efectos provocados por el cambio tecnológico en la agricultura, como por ejemplo la fragmentación por categorías y la estacionalidad de la demanda de fuerza de trabajo. Sumado a la estacionalidad del empleo que de por sí caracteriza al sector.

La segmentación de los mercados de trabajo influye en la precarización del trabajo agrícola, pues existen “determinados grupos con escasas o nulas probabilidades de acceder a las empresas que pagan mejores salarios, o a tareas mejor pagas” (Berger y Bober, 2010: 113). Un factor importante en este caso es la situación del cambio frecuente de ocupación, porque los trabajos no son estables y los

períodos de desocupación sin remuneración inciden en los ingresos anuales y también generan una gran inseguridad acerca de la posibilidad de obtener un nuevo empleo, los convierte en más vulnerables y aumenta la debilidad para discutir sobre salarios y condiciones de trabajo (Berger y Bober, 2010: 113).

Dentro de la cuestión laboral que se desprende directamente del tipo de actividad económica, varios autores resaltan como cuestión clave a la intermediación laboral, fenómeno que crece de forma paralela al incremento del trabajo transitorio. Factores que influyen y limitan la organización de los/as trabajadores/as, al mismo tiempo que benefician a las empresas reduciendo sus costos y responsabilidades.

Los procesos de reestructuración productiva revitalizaron la intermediación laboral, la cual consiste en el “reclutamiento de trabajadores, la organización de las tareas, el control y la supervisión del trabajo, la externalización de los aspectos formales de la relación laboral” (Neiman, 2016: 67). Entre los agentes de intermediación podemos encontrar la figura del contratista, las cooperativas de trabajo y las empresas que prestan servicios de contratación de empleo eventual.

Respecto a los factores que favorecen la organización y acción colectiva de los/as asalariados/as agrícolas, se considera como estímulos para la sindicalización rural “a la expansión de las relaciones capitalistas de producción en el agro, a la mayor capacitación formal del trabajador agropecuario, a los procesos de urbanización de los asalariados rurales y a la creciente importancia adquirida por los complejos agroindustriales” (Rau citando a Rocha, 1991: 118).

En ese sentido, podemos ver que las organizaciones de trabajadores agrícolas poseen particularidades que las distinguen de las organizaciones gremiales en otros sectores de la economía, como lo son los condicionamientos propios de la actividad agropecuaria y las características de sus trabajadores (Jordán, 2014). Cuestiones que Rau resume exponiendo los factores que Falabella (1990) resalta como relevantes: 1) la estabilidad del vínculo de los trabajadores respecto de su empleador; 2) la residencia urbana del asalariado agrícola; 3) la concentración de los trabajadores en los lugares de trabajo y 4) el carácter precario de la producción a ser cosechada.

A finales de la década de los años 2000-2010, se encontraban registradas casi un centenar de asociaciones sindicales de trabajadores

agrarios.² El aumento de la cantidad de organizaciones sindicales en el agro no implica necesariamente un despliegue de acciones sindicales. Sin embargo, “las regiones o producciones de mayor conflictividad laboral abierta de los últimos años corresponden con aquellas de crecimiento importante en el número de asociaciones sindicales” (Neiman, 2016: 71).

Algo a destacar, mencionado por Neiman (2016), es el aumento de las organizaciones que se localizan en la región del Noroeste, principalmente en Tucumán. En esa línea, es posible observar el número de trabajadores/as sindicalizados/as, revisando los resultados de la Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios (2013/2014),³ donde el 38% de los encuestados en Tucumán respondió que sí se encontraba afiliado a un sindicato.

También se registró que los/as afiliados/as a un sindicato alcanzan los siguientes porcentajes en las provincias donde fue realizada la encuesta: Buenos Aires, 31,7%; Corrientes, 14,3%; Entre Ríos, 20,7%; Mendoza, 25,8%; Misiones, 9,1%; Río Negro, 36,3%; San Juan, 10,6%; Santa Fe, 8,0%; y Santiago del Estero, 6,8%.

Considerando los números de la encuesta, encontramos que las provincias con mayor porcentaje de trabajadores sindicalizados son Río Negro y Tucumán, fenómeno trabajado por Rau, Trpin y Crespo Pazos (2011) cuando abordan la relación entre la internacionalización

² Actualmente, en la página oficial de Asociaciones Sindicales figuran catorce sindicatos rurales, algunos con inscripción gremial y otros con personería. La provincia de Misiones tiene cinco de esos sindicatos. En la misma página, podemos encontrar sindicatos que incluyen la etapa primaria, como la industrial, de acuerdo a las características de la agroindustria. Este es el caso de los sindicatos de la fruta, el tabaco, forestal y azúcar, entre otros. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/sindicatos> (consultado el 20 de marzo de 2021).

³ La Encuesta se implementó a una muestra representativa de hogares de asalariados/as ocupados/as en actividades agrarias de las provincias de Buenos Aires, Corrientes, Entre Ríos, Mendoza, Misiones, Río Negro, San Juan, Santa Fe, Santiago del Estero y Tucumán. El objetivo principal de la misma era relevar un conjunto de condiciones relacionadas con las características de los hogares, la inserción laboral y el acceso a protección social de los/as asalariados/as agrarios/as en esas provincias.

de las empresas dedicadas a la producción frutícola de limón, peras y manzanas, la concentración de la propiedad y el aumento de la tecnificación y tecnocratización, como también el incremento de los volúmenes exportados, con la emergencia de protestas protagonizadas por trabajadores/as agrícolas asalariados/as y dirigidas por las organizaciones sindicales que los nuclean.

Vázquez Laba (2003) también analiza la afiliación sindical de los/as trabajadores/as agrarios en Tucumán, específicamente quienes trabajan en la citricultura, y a partir de encontrar un 13,7% de afiliados/as frente al 86,3% de no afiliados/as,⁴ reflexiona que la baja sindicalización puede derivar de las modalidades de contratación presentes en el medio rural y la rotación de empresas y trabajadores determinada por la estacionalidad del trabajo; situación que influye en la generación de vínculos y una potencial capacidad de negociación colectiva y gremial.

Eso que llaman amor: aportes feministas para pensar el trabajo agrícola

Los aportes del feminismo hacia los estudios del trabajo destacaron, por una parte, la necesidad de una articulación entre producción y reproducción en tanto relaciones sociales de la misma jerarquía (Kergoat, 1997) y, por otra, la relación “ambigua y conflictiva” que se produce entre las relaciones de trabajo y los procesos de modernización en vínculo con los elementos culturales que les dan sentido y legitimidad (Arango Gaviria, 2002).

Estos elementos explican las relaciones de género en el proceso de trabajo y su influencia en los procesos de jerarquización de saberes, de segmentación de los mercados de trabajo y de diferenciación salarial. A partir de estos enfoques se articulan las relaciones entre

⁴ La autora realiza su análisis a partir de los datos reflejados en la Encuesta a Trabajadores Citrícolas en la Provincia de Tucumán (1998).

trabajo y familia y, a la vez, entre producción y reproducción, para abordar la participación laboral de las mujeres.

En estos enfoques, la división sexual del trabajo es un proceso asociado a las jerarquías de género, mientras que, a la vez, las relaciones sociales de género son constitutivas de la división técnica del trabajo (Ginés, 2009). Así, muchas de las desigualdades encontradas en el mundo del trabajo, sobre todo aquellas vinculadas con las relaciones de género, se explican más por el sistema de clasificaciones sobre las mujeres y los varones trabajadoras/es que por sus procesos de aprendizaje, capacitación y trayectorias.

Las categorías de clasificación sobre el trabajo femenino exponen esa relación ambigua, pero evidente, entre trabajo y cultura (Arango, 2002; Roldán, 2000), de modo que, al estudiar la inserción laboral de las mujeres, es necesario articular elementos vinculados a comprender la organización de los mercados de trabajo y sus procesos técnicos a partir de una teoría del sujeto sexuado (Hirata, 1997).

El sector agrícola y agroindustrial comparte con el resto de las ramas productivas una menor participación cuantitativa de las mujeres, esto es consecuencia de procesos de división sexual del trabajo que demandan la participación femenina en sectores económicos que requieren habilidades vinculadas a tareas de cuidados y prestación de servicios.

Las ocupaciones productivas, que involucran procesos de transformación industrial, han sido históricamente menos receptivas a la fuerza de trabajo femenina. Si bien el sector agrícola acompaña estas tendencias, se caracteriza también por su histórica subrepresentación de la participación de las mujeres. Este fenómeno ha dificultado la visibilización de las mujeres como agentes económicas dentro del sector y también ha complejizado su caracterización como trabajadoras asalariadas.

La composición de las unidades económicas que conforman este sector complejiza la visibilización y el análisis de la participación de las mujeres. Como señalamos más arriba, el trabajo rural y las trabajadoras se desenvuelve entre múltiples categorías que van desde las

unidades productivas campesinas y explotaciones productivas familiares con diversos grados de capitalización hasta empresas agroindustriales, de distinta envergadura, que contratan trabajo asalariado temporario y, muy frecuentemente, en condiciones de informalidad.

Así, como en todos los sectores de la economía, la incorporación del enfoque de género y de la división sexual del trabajo, de la mano del feminismo académico, iluminaron no solamente la participación diferencial de varones y mujeres en la producción, sino también el desarrollo de distintas estrategias de la organización capitalista para el uso de fuerza de trabajo en base a las diferencias de género. Estos enfoques, con su difusión a partir de 1970, se propusieron estudiar el trabajo de las mujeres en la agricultura y en el medio rural.

En este marco, el trabajo de Esther Boserup, pionero en el estudio de los impactos diferenciales por género de los procesos de desarrollo económico, demuestra que en las unidades de producción agrícola gestionadas por grupos familiares el trabajo de las mujeres no estaba siendo reconocido como trabajo “productivo”, a pesar de aportar directamente a la reproducción económica de las unidades productivas familiares (Boserup, 1970). Para los estudios latinoamericanos sobre agricultura y agroindustria, las décadas de 1980 y 1990 fueron contundentes en aportes de investigación cuyos objetivos se propusieron destacar la participación de las mujeres como trabajadoras, incluso sosteniendo que las mujeres participan en las unidades productivas en calidad de productoras agrícolas (Deere y León, 1982).

Aún hoy, con más elementos para la cuantificación de los aportes de las mujeres en las unidades familiares, el rol de “productor” como figura económica es asignado a los varones, aun cuando se dan casos en que la propiedad de la tierra es de las mujeres o bien compartida por varones y mujeres. En el mismo sentido, distintas investigaciones intentaron dar visibilidad al rol de las mujeres en la producción en explotaciones campesinas (Boserup, 1970; Arriagada y Noordam, 1982; Deere, 1986; Deere y León, 1982; Woortmann, 1995; Giarracca, 1998) y en empresas familiares agropecuarias (Sautú, 1982; Mascali, 1990; Stölen, 2004).

A la vez, emergieron estudios que analizaron el trabajo agrario y agroindustrial asalariado en Argentina y América Latina (Roldán, 1982; Bendini y Pescio, 1998; Bonaccorsi, 1998; Cavalcanti et al., 1998; Lara; 1998). Estos últimos, destacaron la participación histórica de las mujeres, entre las asalariadas agrícolas, invisibilizadas bajo contrataciones colectivas que tenían como figura principal a los varones jefes de familia.

Reestructuración productiva: las trabajadoras asalariadas entre la ambigüedad y la tensión

A finales de la década de 1990, de la mano de los estudios sobre el trabajo agrícola con enfoque de género, aparecen nuevos estudios vinculados al análisis de los procesos de reestructuración de determinados sectores de la agricultura y agroindustria en América Latina. En particular, estos estudios se van a centrar en los cambios en la orientación productiva a partir del aumento de inversiones de capitales nacionales y extranjeros para la incorporación de tecnología. Estas inversiones acompañaron cambios en los patrones productivos tanto en producciones tradicionales como en la implantación de nuevos cultivos, intensivos en mano de obra, con orientación exportadora. Como emergente de estos cambios en los procesos productivos se estudió el aumento de la fuerza de trabajo femenina ocupando puestos de trabajo específicos en estos nuevos procesos de producción.

Estos cambios, conocidos como “feminización de la mano de obra agrícola” (Lara, 1998), se apoyaron en una división sexual del trabajo basada en la asignación de habilidades naturalizadas hacia las mujeres y en la suposición de que su “doble presencia” en el trabajo asalariado, doméstico y de cuidados las convertía en la fuerza de trabajo flexible para adaptarse a largas jornadas de trabajo por cortos períodos de tiempo. Las condiciones de contratación y trabajo con relación al género y la distribución del trabajo reproductivo y de cuidados van dando cuenta no solo de trayectorias laborales específicas,

sino de la forma en que se expresan las tensiones y “negociaciones” entre el mundo productivo y reproductivo en tanto relaciones sociales (Kergoat, 1997).

Con la consolidación de estos procesos y la profundización de los estudios de género se observó que la presencia de las mujeres no constituía una novedad para todos los territorios sino que, para algunos de ellos, los cambios en el proceso de organización de la producción y de la fuerza de trabajo habían dado visibilidad a las mujeres como trabajadoras independientes (Deere, 2006). En un sentido similar, Sara Lara definía a las asalariadas agroindustriales como un “sujeto rural en movimiento” discutiendo así con los enfoques que construyen a las mujeres y a su participación laboral “como resultado de una condición imposible de superar” (Lara, 1991: 112). Estas lecturas proponen superar aquellas que solo analizan las condiciones de su subordinación para profundizar en la experiencia de las trabajadoras y sus estrategias de interpelación hacia las condiciones en las que participan de estos mercados de trabajo. En relación con ello, se busca analizar la forma en que las relaciones de clase y género se ponen en tensión en el trabajo asalariado agrícola y cómo estas tensiones van expresando conflictividades específicas de las experiencias laborales de las mujeres en el sector (Lara, 1991).

En el sector agroindustrial, las trayectorias laborales de varones y mujeres se diferencian al ocupar puestos de trabajo con distintas características. Entre estas diferencias están aquellas que son estructurales, como la extensión del ciclo laboral, donde las mujeres cuentan con ciclos de empleo más cortos y restricciones para alcanzar puestos de trabajo permanentes. Mientras tanto, las mujeres ocupan puestos críticos para el proceso productivo relacionados con el control de calidad pero sin reconocimiento jerárquico o salarial.

En este sector productivo, las condiciones de contratación y trabajo con relación al género van dando cuenta, no solo de trayectorias laborales específicas, sino de la forma en que se expresan las tensiones y “negociaciones” entre el mundo productivo y reproductivo en tanto relaciones sociales. De este modo, los estudios sobre el trabajo

agroindustrial se proponen interpretar las condiciones de precariedad y vulnerabilidad que enfrenta la fuerza de trabajo agrícola en su conjunto y las mujeres en particular, aportando una mayor complejidad a su interpretación. Se busca dar cuenta de la experiencia de las mujeres, de los significados que ellas atribuyen a sus trayectorias laborales y de la forma en que tensionan las desigualdades específicas que padecen. Como señala Ximena Valdés, “hay casos de trabajadoras (rurales) que parecen inscribirse en un proceso que da cuenta de algunas señales de incipientes transformaciones culturales y de ciertos tímidos avances en la ciudadanía laboral” (Valdés Subercaseux, 2015: 52).

Lucha y organización: mirando el sindicalismo rural desde una mirada feminista

Como mencionamos más arriba, los estudios que tienen por objetivo analizar el sindicalismo rural son escasos. Algo similar ocurre al momento de revisar aquellos trabajos que se centran en el cruce entre sindicalismo rural y género, por lo que la revisión bibliográfica se reduce a una serie de autoras argentinas y uruguayas que se han dedicado a problematizar cómo es la participación de las mujeres en los sindicatos rurales en producciones específicas.

Coincidimos con Trpin (2020) respecto a que los diversos abordajes que se realizaron en Argentina, hasta el momento, sobre el sindicalismo rural, no han dedicado sus trabajos a analizar la participación de las mujeres trabajadoras rurales y sus demandas específicas, como tampoco sus formas de participación o sus limitaciones específicas por ser mujeres.

En primer lugar, quienes han observado el sindicalismo rural en Uruguay con especial atención en la sindicalización de las asalariadas del citrus (Migliaro, Rodríguez Lezica, Krapovickas, Cardeillac y Carámbula, 2019; Rodríguez Lezica, 2018) analizan los factores organizacionales de los sindicatos que favorecen o limitan

la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en el sindicato rural de la actividad citrícola en el departamento de Salto en Uruguay.

Desde una perspectiva feminista, los autores abordan las características de la conformación del mercado de trabajo y la organización del trabajo de la citricultura salteña. Entre las características que destacan se encuentran la feminización de la fuerza de trabajo y la intermediación contractual. A partir de su análisis, identifican “una serie de núcleos-problema que constituyen barreras a la participación de las mujeres en el sindicato, concluyendo que las desigualdades de género en el mundo del trabajo rural asalariado se perpetúan en la organización sindical rural” (Migliaro et al, 2019: 114).

El primer núcleo que exponen es sobre las características que posee la fuerza de trabajo asalariada en la citricultura de Salto. El incremento de la mano de obra femenina, en consonancia con la feminización de la zafralidad y la mano de obra no calificada, representa para los autores “una tendencia hacia la precarización del trabajo de las asalariadas rurales” (Migliaro et al, 2019: 126), la cual se acentúa con la incorporación de los contratistas, las malas condiciones laborales y los bajos salarios.

En cuanto al segundo núcleo, los autores mencionan el conflicto entre vida familiar/pareja y participación sindical.

La participación sindical de las mujeres entra en conflicto con los roles tradicionales de género, y parece estar supeditada a: i) no tener pareja o tener una pareja que acompañe, ii) no tener responsabilidades de cuidado con hijos/as o adultos/as mayores, o contar con otra persona que apoye (Migliaro et al, 2019: 126).

Los autores resaltan que en entrevistas realizadas, las sindicalistas son solteras, o sus hijos o hijas son más grandes, o conforman grupos familiares donde otras mujeres, como las abuelas, se encargan de los cuidados. De esta manera, esas asalariadas tienen la posibilidad de asistir a reuniones, asambleas, o gestionar diversas cuestiones frente a los organismos estatales correspondientes.

Respecto al tercer núcleo, los autores se detienen en las prácticas sindicales masculinizadas, las cuales son producto de una cultura sindical de varones, que se hace manifiesta desde el lenguaje y las interacciones. Así, se resaltan acciones como la desestimación de los aportes efectuados por las mujeres, su falta de legitimidad, comentarios de connotación sexual y maltrato. De esta manera, los espacios de participación sindical se vuelven hostiles para las mujeres.

Además, “la dificultad de sostener la participación genera una desventaja en las posibilidades de desarrollo de la práctica sindical, lo cual genera un proceso de masculinización de las referencias” (Migliaro et al, 2019: 128). De esta manera, si en su mayoría son varones quienes pueden sostener su participación sindical y, por ende, adquirir mayor experiencia, estos tienen la posibilidad de lograr un mejor desempeño como militantes y referentes.

En síntesis, a partir de la pregunta “¿por qué las mujeres no participan de los sindicatos rurales?”, los autores reflexionan sobre las organizaciones sindicales, su estructura, prácticas y culturas, y explican que, si bien no existe una prohibición a la participación de mujeres en los sindicatos rurales, estas tienen ciertas limitaciones para efectuar una participación sostenida en el sindicato. Entre las limitaciones se encuentran: la desigual inserción en el mercado de trabajo, la sobrecarga de tareas reproductivas y de cuidados, y las relaciones de pareja.

Si bien existen obstáculos y condiciones que no favorecen la participación sindical de las asalariadas rurales, existen casos en los que la participación —aun con limitaciones— se desarrolla. Entre los estudios que se dedican a observar esa participación de las mujeres en los sindicatos rurales en Argentina, encontramos que las investigadoras toman casos de estudio delimitados y rescatan la historia de mujeres sindicalistas que han tenido cierto protagonismo dentro de las producciones agrícolas y los sindicatos propios del sector, sean estos hegemónicos o no.

En una línea, nos encontramos con el trabajo de Trpin (2019, 2020), quien focaliza su estudio en la presencia y prácticas de las

mujeres rurales en el sindicato Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE). La autora observa “una división entre trabajo reconocido por la sindicalización y prácticas militantes sostenidas por varones, y tareas de cuidado y actividades de voluntariado realizadas por mujeres” (Trpin, 2020: 109).

Citando a Pérez Orozco (2014), Trpin (2020) destaca la necesidad de los cruces entre clase social y género, cuestión que los aportes feministas han motivado, permitiendo no reducir la mirada a una categoría masculina de trabajador al momento de estudiar los espacios sindicales y las experiencias de mujeres y varones en el mundo del trabajo. Como también comprender que “la debilidad en la participación de las mujeres a nivel sindical se explica en gran parte por esta conjunción de opresiones entre capitalismo y patriarcado” (Migliaro et al, 2019: 126).

Estos cruces propuestos, entre otros enfoques, por la interseccionalidad permiten analizar las esferas de producción y reproducción, no de una forma separada o subordinada, sino considerando cómo opera el género en ambas esferas. De esta manera, las desigualdades de género manifiestas en el espacio de producción, también se manifiestan en los espacios de representación sindical (Trpin, 2020).

En ese sentido, existen algunos elementos que expresan cómo el género opera en los mercados de trabajo: “la diferencia salarial, la segregación de los empleos, el papel de los estereotipos de género en la definición de las cualificaciones y ocupaciones, la escasa o nula representación de las mujeres en organizaciones gremiales” (Trpin, 2020: 110). Cuestión también planteada por Migliaro et al (2019) al afirmar que la conformación del mercado de trabajo se ve plasmada en la organización sindical de los/as trabajadores.

División sexual sindical y usos del tiempo

La división sexual al interior del sindicato se visualiza en lo que Trpin (2020) comenta como la modalidad de incorporar mujeres que

se encarguen de las “cuestiones específicas de mujeres”. A partir de esto, propone como necesario problematizar desde una perspectiva feminista los mecanismos de desigualdad de clase y género que se reproducen en donde la masculinización de la fuerza de trabajo opera como limitante para la participación de las mujeres asalariadas rurales, aun cuando existen tendencias de feminización de los mercados de trabajo agrarios.

Esta división sexual puede observarse en cuanto a las tareas que desarrollan las mujeres de UATRE, quienes no solo participan de la Red; según Trpin (2020), “la realización de trámites vinculados a la obra social o a asignaciones por desempleo, o el retiro de guardapolvos, útiles escolares, cajas navideñas, así como la asistencia de salud son tareas generalmente realizadas por mujeres” (2020: 118).

Otra cuestión muy importante, al momento de reflexionar sobre las mujeres rurales y su participación en diversas instancias del sindicato, es el tema del tiempo, cuestión que entra en diálogo con lo que plantean Migliaro et al (2019) en el segundo núcleo y refiere al conflicto entre roles que poseen las mujeres y sus diversas jornadas.

El tiempo es experimentado por las mujeres rurales como un bien escaso por la suma de responsabilidades que se atraviesan en la cotidianeidad de las chacras, que se divide entre las “ayudas” al varón en el campo y los cuidados de la casa y los hijos y las hijas, además de la cría de animales de granja y el mantenimiento de la huerta. A ello se suma la movilidad desde los predios productivos o desde asentamientos rurales (Radonich, Trpin y Vecchia, 2009) hacia las delegaciones sindicales o de la obra social, ubicadas generalmente en el centro de las localidades. El tiempo de traslado y de espera es sostenido por mujeres para resolver cuestiones familiares como el cuidado de la salud, el acceso a un plan de desocupados o una capacitación (Trpin, 2020: 119).

Otra dimensión, vinculada a la división sexual de tareas en la vida, en general, y en el sindicato, en particular, y al uso del tiempo de las mujeres, es la forma en la que son consideradas la participación

en las reuniones o asambleas, y su dedicación. Estas, como todas las actividades realizadas por mujeres por fuera de la esfera productiva, son consideradas como voluntariado y no como trabajo o militancia (Trpin, 2020). Esto tiene una estrecha relación con la no valoración social, política y económica que suelen tener las actividades o tareas consideradas como propias de las mujeres.

Las mujeres en los sindicatos rurales

Dentro de un mundo laboral y sindical sumamente masculinizado, como lo es la ruralidad, conseguimos identificar y exponer algunas grietas donde las mujeres consiguen colarse, conformando espacios y tiempos exclusivos para ellas (Trpin, 2020). Más allá del escenario complejo, las mujeres aparecen como muy activas en las situaciones de conflicto, como acampes y marchas, aunque la participación durante el año se les hace difícil de sostener (Migliaro et al, 2019) y, aunque no son mayoría, existen ciertos liderazgos a destacar.

En un estudio realizado en los valles irrigados del Alto Valle y Valle Medio de la provincia de Río Negro, en el norte de la Patagonia argentina, entre los años 2001 y 2015, en los predios productivos donde se produce peras y manzanas, Trpin (2020) caracteriza al sindicato UATRE, donde se encuentran nucleados/as trabajadores/as frutícolas, haciendo especial referencia a los espacios donde observó participación de mujeres rurales.

Mediante un mapeo de aquellos espacios exclusivos para mujeres dentro del sindicato rural, Trpin (2020) aclara que UATRE es un sindicato hegemonizado por varones, tanto por la cantidad de afiliados como por quienes los dirigen, y destaca que, al momento de su investigación, solo se registraban mujeres a cargo de las seccionales 9 de Julio, Huanguelén y Buenos Aires Sur (provincia de Buenos Aires) y Allen (Río Negro).

Podemos identificar una línea de análisis que comparte Trpin (2020), considerando la dirigencia femenina de Haydeé Coila, con

Miralles (2004), quien relata el papel de Telma León, y con Goldman (2018), que nos presenta la historia de Ana Cubilla, a diferencia de lo que estudian y exponen Migliaro et al (2019) y Rodríguez Lezica (2018), pues no destacan la personalidad y trayectoria de ninguna asalariada en particular, sino que se enfocan más en las dinámicas propias de los mercados de trabajo y las organizaciones sindicales rurales.

Respecto a los liderazgos femeninos en los sindicatos rurales, Haydeé Coila fue una figura que desarrolló denuncias y protestas desde la seccional que tuvo a cargo durante más de diez años, hasta su fallecimiento en 2004. Trpin (2020) presenta a Coila como una trabajadora rural y militante del peronismo que, junto a su hija Anahí, organizó el gremio en esa ciudad, iniciando su actividad sindical siendo delegada de empresa, para luego instalar reclamos que buscaban conjugar la perspectiva sindical y el género.

“En mayo de 2001 se realizó el primer Encuentro de Mujeres Rurales con representación de todas las provincias, en el que quedó conformada la Red Nacional de Mujeres de la UATRE” (Trpin, 2020, citando a García Lerena, 2006). Tiempo después, en el año 2003, en un Congreso Extraordinario del sindicato es creada la Secretaría de la Mujer. La Red, conformada por colaboradoras gremiales, por empleadas de Osprera, esposas e hijas de afiliados y por trabajadoras rurales, quedó vinculada a la Secretaría de la Mujer desde el momento de su creación.

Según Trpin (2020), Haydeé Coila tenía como principales banderas las reivindicaciones por las condiciones de trabajo y la necesidad de sindicalizar a las mujeres rurales. La autora presenta la trayectoria de Coila entre el sindicato y su vinculación con el peronismo, camino que la llevó a ocupar un lugar en el Secretariado Nacional de la UATRE, siendo la primera secretaria de la Mujer en el sindicato. Así, comienza a discutirse, al interior del sindicato rural más grande de la Argentina, la habilitación de espacios a mujeres dentro de la estructura sindical.

Los trabajos que abordaron las dirigencias femeninas en los sindicatos rurales, no solo se enfocaron en aquellas asalariadas que alzaron su voz y lucharon desde y al interior de la UATRE, también encontramos desarrollos sobre la trayectoria de una secretaria general del Sindicato de Obreros y Empacadores de la Fruta de Río Negro y Neuquén (Miralles, 2004) y de una secretaria general del Sindicato Único de Obreros Rurales en Misiones (Goldman, 2018; Mercado Mott, 2020).

En su estudio, Miralles (2004) analiza el liderazgo de Telma León, quien fue secretaria general del Sindicato de la Fruta, luego de que, quien era secretario general, Roberto Mandrick, falleciera en un accidente de auto en plena época de conflictividad. Hasta ese momento, Telma era secretaria adjunta y debió asumir la dirección del Sindicato. Su conducción tuvo lugar entre 1992 y 1996.

Telma tuvo que enfrentar críticas de la oposición, informes de auditoría del Ministerio de Trabajo de la Nación e incluso, posturas dentro de su propio espacio político.⁵ A pesar de esto, Telma se presenta como candidata en las elecciones de 1996 y, aunque su lista no resulta ganadora, Miralles (2004) rescata una publicación que Telma escribe para la revista del sindicato *El Obrero de la Fruta*.

Liderazgos recientes

Los casos destacados por Trpin (2020) y Miralles (2004) exponen la existencia de ciertos liderazgos, donde se puede observar a mujeres, asalariadas rurales, con determinada trayectoria de militancia por fuera de los márgenes de los sindicatos, sea la tradicional UATRE u otro sindicato organizado por fuera de ella. La experiencia en partidos políticos, organizaciones políticas y sociales, marca cierta tendencia entre las mujeres que se tornan referentes dentro del sindicalismo rural.

⁵ Agrupación Comunista Celeste y Blanca.

Más cerca en el tiempo, la figura de Dalinda Sánchez, secretaria general de la seccional Alberdi⁶ de UATRE, en la provincia de Tucumán, cobra relevancia debido a que en el año 2018, protagoniza un conflicto intrasindical, como consecuencia de una denuncia que realiza sobre los miembros de la Comisión Directiva de la seccional que ella dirige. Luego de efectuar la denuncia, es expulsada del sindicato por una decisión que se toma en el Congreso Nacional de UATRE.⁷

Entre los antecedentes del conflicto con la dirección de UATRE a nivel nacional, con su secretario general Ramón Ayala, Dalinda menciona que la primera discusión que tuvieron se debió a la paritaria del Citrus para los trabajadores del limón en el año 2017. El gremio había negociado y acordado un 23% de aumento, pero desde la seccional de Alberdi, ella postulaba que eso no era suficiente y que los trabajadores merecían un aumento mayor.

Ante esto, Dalinda junto a sus compañeros, elaboraron y repartieron volantes frente a los lugares de trabajo de empaque y cosecha, movilizaron y cortaron la ruta durante cinco días, consiguiendo un aumento del 31%. Ella afirma que desde ese momento existió un quiebre con la dirección nacional. “En un gremio patriarcal no van a aceptar nunca que una mujer se les pare y les diga en la cara lo que piensa. [...] en Tucumán hay 15 seccionales de UATRE y 4 estaban dirigidas por Secretarías Generales” (Dalinda en Cendón, 29 de noviembre de 2018).

Como el caso de Dalinda, respecto a su liderazgo al interior de la UATRE, podemos hacer mención del papel destacado de Gabriela Reartes y Ana Cubilla, quienes se posicionan como parte del Nuevo Sindicalismo Rural, donde la descentralización y el protagonismo de

⁶ En 2018, cuando Dalinda es entrevistada por Cendón (29 de noviembre de 2018), la seccional de Alberdi contaba con 4.500 trabajadores afiliados, principalmente trabajadores/as que realizan la cosecha y empaque de limones. Además, trabajan en la cosecha de arándano, tabaco, granos, papas, demostrando que se trata de una seccional de gran dimensión.

⁷ El Congreso se celebró el 15 de noviembre de 2018 en la ciudad de Funes, provincia de Santa Fe.

las mujeres son los principales aspectos de esta experiencia sindical, marcando una diferencia con el “otro sindicalismo rural” (Mercado Mott, 2020).

Tanto Gabriela, secretaria administrativa de la Asociación de Trabajadores Rurales y Estibadores de Salta (ATRES), como Ana,⁸ secretaria general del Sindicato Único de Obreros Rurales de Misiones (SUOR), conforman la FETAAP⁹ incorporada a la Central de Trabajadores de la Argentina - Autónoma (CTA-A) en octubre del 2020 (CTA Autónoma, Agencia de noticias, 19 de octubre de 2020).

Estos liderazgos más recientes muestran avances en la participación sindical de las mujeres que se sostienen en trayectorias de participación dentro y fuera de los sindicatos agrarios pero que son de fundamental importancia para la inclusión de las problemáticas de las trabajadoras en la agenda sindical.

Reflexiones finales

Entre las desigualdades compartidas por la clase obrera agrícola, suelen destacarse las malas condiciones de trabajo, los bajos salarios, la intermitencia de los empleos y la prevalencia de la contratación intermediada e informal. La incorporación de los estudios feministas para comprender el trabajo de las mujeres en el medio

⁸ Ana inicia su trayectoria sindical cuando es despedida junto a treinta compañeras de la empresa multinacional de semilleras Satus Ager S. A. en el año 2012 (Golman, 2018). Luego de ser despedida, comenzó a pensar estrategias para defender a los/as trabajadores/as rurales y a participar de espacios como la Mesa Nacional de Trabajadores Agrarios, que en ese momento se encontraba coordinada por Ernesto Ojeda, actual secretario general de ATRES e impulsor, junto a Ana y otros/as referentes, de la Federación de Trabajadores Agrarios de la Actividad Primaria (FETAAP).

⁹ Los sindicatos que constituyen la FeTAAP actualmente son: Asociación de Trabajadores Rurales y Estibadores de Salta (ATRES); Sindicato Único de Obreros Rurales de Misiones (SUOR); Sindicato de Trabajadores Agrarios de la Actividad Primaria del Nuevo Cuyo (SITRAAP Mendoza, San Juan, San Luis, La Rioja); Unión de Trabajadores de Argensun (UDETA) de Luján, provincia de Buenos Aires, y el Sindicato de Obreros y Empleados Frutihortícolas Empacadores, Acopiadores y Verdulería de la provincia de Buenos Aires (SOEFECA), entre otros.

rural ilumina estas características comunes mostrando cómo se profundizan cuando se trata de la experiencia de las mujeres.

El trabajo temporario e informal consolida las ambigüedades en la relación entre el trabajo asalariado y el trabajo reproductivo y de cuidados. Uno de los primeros aportes de los estudios feministas para la fuerza de trabajo agraria fue visibilizar a las mujeres y mostrar que, aunque comparten algunas características, se producen desigualdades específicas sobre las trabajadoras. A la vez, si observamos qué porción del empleo rural se “feminiza”, encontramos que lo hacen las tareas no calificadas, en empleos por muy cortos períodos de tiempo, con malas condiciones de trabajo y más bajos salarios.

A partir del análisis propuesto, en primer lugar, observamos que estas características se trasvasan a la participación sindical femenina en el sector agrícola. Entre sus condiciones específicas, encontramos que las particularidades de las inserciones laborales de las mujeres dificultan la participación y, como consecuencia de esto, la formulación de demandas precisas que representen a las trabajadoras.

En segundo lugar, encontramos a las tareas de cuidados y el trabajo de gestión de recursos para el acceso a la salud o planes de ayuda económica como otro de los condicionantes para la participación sindical. Es importante tener en cuenta que la residencia rural complejiza el acceso a estos servicios por la dependencia de medios de transporte público con horarios restringidos. Estas condiciones habilitan la permanencia de la masculinización en las prácticas de representación, retrasando las oportunidades de visibilizar los reclamos específicos del colectivo de trabajadoras.

Sin embargo, tanto desde una revisión bibliográfica como de la observación de casos concretos, identificamos las formas en las que las mujeres consiguen participar en los sindicatos rurales, resaltando que la división sexual del trabajo se traslada a la división sexual dentro de la militancia sindical, reservando para las mujeres las actividades y responsabilidades sindicales que se enmarquen dentro de lo femenino, los cuidados y la familia. Esto no quita el crecimiento

de liderazgos de mujeres en sindicatos del sector, las cuales poseen ciertas características en común.

Por un lado, si nos detenemos a mirar sus trayectorias personales y políticas, estas mujeres que se vuelven referentes en sus sindicatos, cuentan con experiencias de militancia previa, sea en organizaciones sociales, partidos políticos o incluso al interior de sus sindicatos en seccionales del interior del país. Lo local, y la militancia cercana al lugar de trabajo, también es algo que podemos destacar de estas mujeres, como así también el tipo de producción en el que se emplean, siendo estas producciones extrapampeanas.

Por otro lado, coincidiendo con postulados esbozados por compañeras que afirman la contribución del movimiento feminista al fortalecimiento de la militancia y la participación de las mujeres en todos los espacios políticos, consideramos que el desarrollo de estos liderazgos –en un sector donde en las condiciones laborales y de vida de las mujeres, e incluso en su participación sindical, se ve profundizada la desigualdad– se sostiene en la relevancia que el movimiento feminista y de mujeres ha cobrado a nivel de la sociedad en general, de los sindicatos y de la vida política y pública de las mujeres que trabajan en el campo.

Referencias bibliográficas

Arango Gaviria, G. (2002). Identidad, género y trabajo en los estudios latinoamericanos. *Cahiers des Amériques Latines*, (39), 37-58.

Arriagada, I. y Noordam, J. (1982). Las mujeres latinoamericanas y la división del trabajo. En M. León (ed.), *Las trabajadoras del agro II, debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*. Bogotá: ACEP.

Berger, M. y Bober, G. (2010). Reflexiones sobre conflicto social y procesos de organización de los trabajadores agrícolas en la Argentina. En C. Figari, P. Lenguita y J. Montes Cató (comps.), *El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*. Buenos Aires: Fundación Centro de Integración, Comunicación, Cultura y Sociedad (CICCUS) - Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL).

Boserup, E. (1970). *Woman's Role in Economic Development*. Londres: George Allen y Unwin.

Cendón, E. (29 de noviembre de 2018). Denuncia contra UATRE: "En un gremio patriarcal no van a aceptar nunca que una mujer se les pare y les diga lo que piensa". Agencia Paco Urondo. Recuperado de <https://www.agenciapacourondo.com.ar/sindicales/denuncia-contra-uate-en-un-gremio-patriarcal-no-van-aceptar-nunca-que-una-mujer-se-les> (consultada el 7 de marzo de 2021).

Crespo Pazos, M. (2014). La situación de los asalariados limoneros en Tucumán. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, (40).

CTA Autónoma de Córdoba, Agencia de noticias (19 de octubre de 2020). Federación de Trabajadores Agrarios de la Actividad Primaria se incorpora a la CTA Autónoma. Recuperado de <http://ctaacordoba.org/la-federacion-de-trabajadores-agrarios-de-la-actividad-primaria-se-incorpora-a-la-cta-autonoma/>

Deere, C. (2006). ¿La feminización de la agricultura? Asalariadas, campesinas y reestructuración económica en la América Latina rural. *Anales del VII Congreso de ALASRU*.

Deere, D. y León, M. (1982). Producción campesina, proletarización y la división sexual del trabajo en la zona Andina. En M. León (ed.), *Las trabajadoras del agro: debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*, vol. 2. Bogotá: Asociación Colombiana para el Estudio de la Población.

Forni, F. y Neiman, G. (2001). Trabajadores y sindicatos agrarios en la Argentina. En G. Neiman (comp.), *Trabajo de campo. Producción, tecnología y empleo en el medio rural*. Buenos Aires: CICCUS.

- Goldman, T. (2018). *La marea sindical: mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Buenos Aires: Octubre.
- Jordán, A. (2014). Formas de organización sindical y prácticas gremiales en el Complejo Agroindustrial Frutícola de la provincia de Entre Ríos (Argentina). *Revista Trabajo y Sociedad*, (23).
- Kergoat, D. (1997). Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización. En *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio. Asociación trabajo y sociedad*. Buenos Aires: Centro de Estudios de la Mujer - PIETTE del Conicet.
- Lara Flores, S. (1991). Las obreras agrícolas: un sujeto social en movimiento. *Nueva Antropología*, XI(39).
- (1998) El papel de las mujeres en la nueva estructura de los mercados de trabajo rur-urbanos. En *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización del trabajo en la agricultura mexicana*. México: Juan Pablo Editor.
- Migliaro, A.; Rodríguez Lezica, L.; Krapovickas, J.; Cardeillac, J. y Carám-bula, M. (2019). Los sindicatos rurales tienen género: un abordaje organizacional y feminista de un sindicato rural uruguayo. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales*, 4(7), 113-133.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Superintendencia de Riesgos del Trabajo y Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (2013-2014). Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios.
- Mercado Mott, M. (2020). La participación de las mujeres en el (Nuevo) Sindicalismo Rural en Argentina: caracterización y desafíos. *Cultura e Trabajo*.
- Neiman, G. (2010). Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino. *Mundo Agrario*, 10(20).
- (2016). Mercados de trabajo y sindicalismo en producciones agrícolas reestructuradas de la Argentina. *Trabajo y Sociedad*, (27).

Neiman, G. et al (2006). *Los asalariados del campo en la Argentina: diagnóstico y políticas*. Buenos Aires: Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación.

Rau, V. (2009). La acción colectiva de los asalariados agrícolas. Una revisión de estudios sobre sus características y condicionantes. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, 2^{do} semestre, (31).

Rau, V.; Trpin, V. y Crespo Pazos, M. (2011). La acción colectiva de asalariados agrícolas en territorios con fruticultura de exportación: los casos de Tucumán y los valles del Río Negro. *Realidad Económica*, (258).

Rodríguez Lezica, L. (2018). ¿Y las mujeres dónde están? Una otra mirada al sindicalismo rural en Uruguay. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, 2^{do} semestre, (49).

Trpin, V. (2019). Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (Argentina 1988-2017). En A. Salomón y J. Muzlera, *Diccionario del agro iberoamericano*. Buenos Aires: Teseo.

---- (2020). Mujeres rurales y sindicalismo en el norte de la Patagonia, Argentina. En L. Rodríguez Lezica, J. Krapovickas, A. Migliaro, J. Cardeillac y M. Carámbula (coords.), *Asalariadas rurales en América Latina. Abordajes teóricos-metodológicos y estudio empíricos* (pp. 108-127). Montevideo: Universidad de la República.

Vázquez Laba, V. (2003). La vulnerabilidad social de los/as asalariados/as citrícolas y sus familias, en la provincia de Tucumán. VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo - Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.

---- (2009). Participación laboral femenina bajo el modelo masculino de trabajo en la agroindustria citrícola tucumana, Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2^o época, 1^{er} semestre, (21), 103-117.

Valdes Subercaseaux, X. (2015). Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas. *Cuadernos de Antropología Social*, (41).

Woortmann, E. (1995). *Herdeiros, Parentes e Compadres. Colonos do Sul e Sitiantes do Nordeste*. San Pablo - Brasília: Hucitec.

Los primeros encuentros entre el movimiento sindical y el movimiento feminista en la producción académica

La génesis y el reverdecer de los debates europeos en el último cuarto del siglo XX¹

María Florencia Rey

Introducción

A lo largo del presente capítulo se expondrán y discutirán dos corrientes de producción académica en torno a la convergencia del movimiento feminista y el movimiento sindical: la tradición francesa y la tradición inglesa. Este desarrollo permitirá una aproximación al abordaje que se ha realizado en otras latitudes,² dado que la primera de ellas constituye el origen y la segunda el posterior resurgimiento de la producción científica sobre la temática durante las últimas décadas del siglo XX.

¹ Quiero agradecer especialmente a Nora Goren y Andrea Delfino por sus valiosos comentarios y sugerencias.

² En este caso en particular se aborda la producción en países europeos.

La obra de Margaret Maruani que se abordará aquí es central para analizar el corpus teórico francés. La autora, pionera en los estudios de sindicalismo y feminismo, marca un antes y un después en el campo de estudio a finales de la década del setenta con la publicación de *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*.

Para el estudio de la producción académica inglesa se abordarán aquellos artículos considerados de gran relevancia dado el impacto que tuvieron en el mundo científico, pertenecientes a fines de la década del ochenta y fundamentalmente a los noventa.

El recorte del presente objeto de estudio se debe a la elección deliberada de abordar el último cuarto del siglo XX, período que abarca la irrupción de la temática en el ámbito académico con la obra de Maruani hasta la creciente afluencia de la misma en el marco de la conocida discrepancia en términos políticos/epistemológicos feministas a uno y otro lado del Canal de la Mancha.³ Pero se han escogido estas dos corrientes en particular principalmente por la concepción que adoptan del sindicalismo como transformador de la realidad social. Esta es una cuestión que se deja entrever en los textos analizados tanto explícita como implícitamente y que constituye el centro neurálgico del presente escrito.

Cabe hacer una especial mención a la cuestión del “vacío” temporal que puede identificarse entre ambas tradiciones, hipótesis central que atravesará todo el trabajo que aquí se presenta. El libro de Maruani inauguró el debate en torno a un naciente *feminismo obrero*, consecuencia en parte de las repercusiones del Mayo Francés. Posterior a este hito fundacional los estudios de sindicalismo y feminismo se ven interrumpidos en Francia, en tanto que en Inglaterra se observa un reverdecer de los mismos hacia finales de siglo a partir de una voluminosa producción (Estermann, 2018).

³ Nos referimos en particular al debate entre las categorías “relaciones sociales de sexo” y “género”. Un abordaje del mismo se puede encontrar en Pfefferkorn (2007) y en Agra Romero (2017).

De la premisa anterior se desprenden otras dos hipótesis secundarias. En primer lugar, podría decirse que las tradiciones que se exponen tienen entre sí escaso vínculo, aun considerando que emergen en un momento histórico próximo.⁴ Evidencia de esto es la casi nula referencia a la obra de Maruani en la producción inglesa.

La segunda hipótesis está relacionada con el andamiaje teórico y conceptual del que se vale cada corriente. La categoría de “relaciones sociales de sexo”, acuñada por teóricxs franceses y empleada por Maruani difiere, como se explicitará a continuación, de la categoría de “género” que emerge en los países anglosajones. De acuerdo a Pfefferkorn (2007) el concepto de “relaciones sociales de sexo” corre con ciertas ventajas en comparación con el de “género”. En primer lugar, posibilita la articulación entre las relaciones de sexo y las relaciones de clase y evidencia el estrecho y dialógico vínculo entre ambas. En segundo lugar, y dado que estas relaciones se caracterizan por las tensiones entre los elementos que las componen, permite hacer hincapié en el papel central del antagonismo gracias a que toma en consideración las dimensiones materiales de la opresión de las mujeres: el trabajo. Resalta el autor:

querer “renunciar” a “la noción de antagonismo” lleva a renunciar por lo tanto a analizar la separación, la oposición, la jerarquía y (como consecuencia) el conflicto que son un eje de las relaciones entre el grupo de los hombres y el de las mujeres (Pfefferkorn, 2007: 58).

Hacia el final del capítulo y a partir de lo que se desarrollará de aquí en adelante, se presentará una discusión entre ambas tradiciones con el objetivo de exponer los puntos de contacto y las divergencias.

⁴ Con ciertas divergencias en el escenario social, político y económico, como se explicará posteriormente.

Contexto de producción de las obras

Podría conjeturarse que los distintos escenarios contextuales incidieron tanto en el momento temporal de escritura como en las cuestiones particulares en que focalizan lxs autorxs de cada tradición. Si bien tanto en Francia como en Inglaterra el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral era un hecho –con el consecuente incremento de su involucramiento en las cuestiones sindicales–, a lo largo de su libro Maruani denota reiteradamente las influencias y repercusiones que las movilizaciones parisinas de 1968 tuvieron en las reivindicaciones y demandas feministas dentro del movimiento sindical. Los textos ingleses, por su parte, dan cuenta de las transformaciones productivas con posterioridad al shock petrolero de 1973.

Una lectura global de los textos permite ascender un escalón en abstracción y observar los distintos enfoques teóricos que atraviesan ambas tradiciones. El estudio llevado a cabo por Maruani está totalmente permeado por la sociología del conflicto, probablemente debido a que la consolidación de esta corriente es casi contemporánea a la publicación de su obra. La autora da cuenta de ello en la medida en que pretende entender la realidad a partir de la observación de procesos de conflicto entre distintos grupos sociales, en particular del carácter transversal de los conflictos entre sexos dentro de la relación capital-trabajo. El ideal de transformación social a partir del conflicto, propio de esta corriente sociológica, se constituye en indicador adicional (Mercado Maldonado y González Velásquez, 2008). Esto puede verse reflejado en el manifiesto interés de la autora en torno a las huelgas y en las categorías de análisis que despliega. Explícitamente da cuenta de la posición que adopta:

Estas preguntas son obviamente demasiado vagas y demasiado difusas para constituir un problema. Sin embargo, indican una doble opción: la de *analizar la presencia y no la ausencia* de mujeres en el sindicalismo, y la de *darle prioridad al aspecto dinámico sobre*

el estático, es decir, centrar la observación y la reflexión en qué cambia en el sindicalismo en lugar de lo que se mantiene. Pero, se dirá, presencia y ausencia, cambio y permanencia son uno; estas son dos partes del mismo fenómeno. Esto es fundamentalmente cierto. Mirando lo que está cambiando en el sindicalismo, necesariamente vemos lo que se perpetúa (Maruani, 1979: 14).⁵

La noción de “relaciones sociales de sexo” a la que se hizo mención anteriormente trae consigo implícita la inscripción a la sociología del conflicto. A su vez, justifica la postura de Maruani y da cuenta de la coherencia conceptual que plantea en su obra, considerando la retroalimentación entre ambos constructos ideales.

Lxs autorxs ingleses, en cambio, dan cuenta en sus producciones de la adopción de una perspectiva que se corresponde con la de la sociología organizacional. Esto se manifiesta en el abordaje que realizan del objeto de estudio, es decir, en qué es lo que observan cuando llevan adelante sus análisis y/o trabajos de campo:⁶ las estructuras, la comunicación, la cultura organizacional, los sistemas de poder, entre otros; todos estos aspectos que son propios de la sociología organizacional. Se puede advertir también esta postura en su lectura organicista de las cuestiones sindicales y en el carácter instrumental de su producción (Supervielle y Stolovich, 2000).

Tal como se indicó, dentro de la tradición inglesa se encuentra ampliamente extendido el uso del concepto de “género”. Agra Romero

⁵ Se indica que, de aquí en adelante, todas las citas directas –sean originariamente en francés o inglés– corresponden a traducciones propias.

⁶ Con relación a este punto, se destaca que de los siete estudios presentados, cuatro de ellos indican que son financiados, lo que refuerza la idea de que las investigaciones se constituyen en análisis organizacionales atravesados por una mirada que se corresponde con la sociología organizacional. En todos los casos se trata del interés por parte de las organizaciones que financian los trabajos en torno a la situación de las mujeres en los sindicatos.

Los trabajos son: el de Cockburn está financiado por la Comisión Europea y el Consejo Económico y Social del Reino Unido, el de Rees, por los mismos sindicatos que menciona en su artículo (USDAW y NALGO), el de Colgan y Ledwith, por el Consejo de Investigación Económico y Social, y el de Ledwith, Colgan, Joyce y Hayes, por el mismo sindicato (SOGAT).

(2017) expone los conflictos y las complejidades que el mismo presenta tanto para la lengua inglesa como para su traducción a la lengua francesa y española. A partir del análisis de dos textos que corresponden a Scott (1986) y Haraway (2001), plantea los límites y potencialidades del uso del concepto que pueden resumirse en el siguiente párrafo:

El concepto de género, introducido en la teorización feminista en los años setenta, ha tenido una especial relevancia en los países anglosajones, en la medida en que permitió subrayar, por un lado, la ocultación de la diferencia de los sexos bajo la neutralidad de la lengua y, por otro, poner de manifiesto el carácter de construcción socio-cultural de esa diferencia. Sin embargo, la naturaleza de esta noción es tan problemática como polémica, y en las últimas décadas su uso se ha extendido de una manera abusiva generando, a su vez, numerosas críticas (Tubert en Agra Romero, 2017: 103).

Entre las principales críticas a la noción conceptual, la autora enuncia su “limitación” a las identidades (de género), su uso de forma binaria como opuesto a la categoría de sexo y también su uso incorrecto como sinónimo de “mujeres”.

Considerando la breve alusión al contexto epistemológico que se realizó aquí, podría inferirse que el momento histórico particular que se “observa” –el último cuarto del siglo XX– es casualmente el “embrión” de la división entre los aparatos conceptuales en torno a las problemáticas de género.

Margaret Maruani: el *big bang* en el mundo académico

En este apartado se abordará la obra de la socióloga Margaret Maruani titulada *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, publicada en 1979. Cabe reiterar que este estudio ha constituido un hito fundante de los estudios de sindicalismo y feminismo.

El propósito aquí es enunciar y analizar los aspectos más relevantes de esta obra: el contexto de producción académica, el andamiaje

teórico del que se vale, los desarrollos conceptuales, el abordaje del *feminismo obrero* y el trabajo de campo propiamente dicho.

El libro de Maruani se estructura en tres partes: la primera está dedicada al análisis documental de las demandas de dos centrales de trabajadores –las más influyentes– de Francia: la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT); la segunda está abocada al estudio de los conflictos sociales, en particular la autora presenta el análisis de las huelgas en las que intervino a causa de su trabajo de campo; y la tercera plantea la relación entre el movimiento sindicalista y feminista, a partir del análisis previo de las huelgas y de la participación de las mujeres en estructuras creadas a tal fin, ya sea que estén más o menos institucionalizadas (la autora estudia en particular los grupos de mujeres y las comisiones de mujeres).

Tal como se aludió en la introducción, el Mayo Francés es el constante marco contextual de la obra. La efervescencia de las movilizaciones que tuvieron lugar durante 1968 en París permanecía candente en la conciencia colectiva y en la producción académica, aun habiendo transcurrido más de diez años de tales acontecimientos. La autora marca a lo largo del texto cómo los coletazos de dichas movilizaciones impactaron en las organizaciones sindicales.⁷ También destaca cómo a partir de ese momento se comienza a prestar más atención a la presencia de las mujeres en las instituciones y organizaciones, en la esfera pública. En relación con esto es importante

⁷ Si bien la movilización de mayo de 1968 no la iniciaron obrerxs sino estudiantes –de la Universidad de La Sorbona en particular–, los sindicatos, el movimiento obrero y la izquierda tomaron protagonismo en los conflictos, producto de la indiferencia que el gobierno nacional daba a las primeras movilizaciones estudiantiles. El partido comunista en unión con el frente popular y la izquierda fracasaron en el intento de derrocar a De Gaulle. Se argumenta que el fracaso se debió al hecho de que no tenían objetivos claros, sino que el objetivo era “el sistema”. Para Hobsbawm (1998; 1999) el enemigo era por definición anónimo, no se trataba de una cosa o una institución, sino un programa de relaciones humanas, de un proceso de despersonalización y de alienación. Aunque se trató de una crisis revolucionaria auténtica, el mayo del 68 sentó precedentes para las movilizaciones posteriores y ha tenido resonancia a largo plazo (Touraine en Hobsbawm, 1999).

indicar aquí la postura que Maruani (1979) toma frente a la realidad social que hace al objeto de su estudio. En lugar de indagar en torno a la ausencia de las mujeres en los sindicatos, manifiesta explícitamente:

No importará, en este libro, la marginalidad de la mujer, su ausencia, al contrario importa su presencia. Mi proyecto es resaltar la existencia, disputada y conflictiva, pero la existencia “de todos modos” de las mujeres en las luchas sociales, en el sindicalismo (Maruani, 1979: 14).

Si bien no se trata de abordajes excluyentes (presencia vs. ausencia), argumenta que su elección fue tanto metodológica como ideológica, dada la complejidad de observar los procesos de subordinación que se dan en las estructuras y prácticas sindicales (por lo complejo en sí mismo y por la invisibilidad de los mecanismos) y lo simplista de recurrir a explicar la baja posición de las mujeres a partir de la carga doméstica, de la discriminación sexista, entre otros mecanismos opresivos. Enfatiza que su interés está puesto, por un lado, en el desafío que presentan las mujeres en las estructuras sindicales, es decir, en los cambios que proponen o imponen, y por el otro, en analizar el sindicalismo en tanto agente de transformación social y organización en proceso de cambio.

Así es como la autora pone en jaque la utilidad de la categoría “margen” para este estudio particular, esgrimiendo que la toma de tal posición implicaría atenuar todos los procesos de dominación y opresión ocultos detrás del concepto y reforzaría la invisibilización de la mujer en todos los espacios, cuando su objetivo es justamente el opuesto. En palabras de la autora “volver a encerrar a las mujeres en una problemática de marginalidad, pasividad y ausencia, solo habría reforzado los estereotipos sin exponer la realidad y la complejidad de los mecanismos de dominación e inferioridad” (Maruani, 1979: 16).

La postura de Maruani está signada por su carácter marxista y feminista, dado que presenta al capitalismo y al patriarcado como los máximos sistemas opresores, los cuales conjugados entre sí se valen el uno del otro para reforzar su dominación. Si bien enuncia la

prelación del patriarcado respecto del capitalismo,⁸ expresa de forma contundente que no se puede hablar de clases sociales sin evocar el sistema de dominación patriarcal, como tampoco puede hablarse de una “clase de mujeres” por fuera de las clases sociales. La autora muestra ilustrativamente la retroalimentación que existe entre ambos sistemas:

Las trabajadoras están sobreexplotadas porque son mujeres: es a través de la combinación de tareas domésticas y profesionales que les imponemos (en nombre de las “funciones” supuestamente “naturales”) que buscamos justificar su inferioridad y “marginalidad” en el mundo del trabajo profesional. Pero lo contrario también es cierto: la sobreexplotación en el lugar de trabajo produce y refuerza la dominación de las mujeres por parte de los hombres, ya que alimenta el molino de subordinación con desigualdades de todo tipo (salarios, condiciones de trabajo, seguridad laboral...) (Maruani, 1979: 21).

⁸ La postura de Maruani se enmarca en un debate más amplio respecto del vínculo entre capitalismo y patriarcado. Para el acceso a un marco general en este tema recomendamos la lectura de Fabbri (2013) y Federici (2018) y para una mayor aproximación Hartmann (1976) y Young (1992).

Figura 1. El molino de la subordinación



Fuente: elaboración propia en base a Maruani (1979).

Luego de exponer su postura, la autora aborda el estudio a partir del desarrollo de la categoría de *condición femenina* para delimitar su objeto: la situación de las mujeres en el espacio sindical. El concepto acuñado consta de tres dimensiones, a saber: globalidad, transversalidad y dispersión en las clases sociales. La primera dimensión hace referencia a la noción de trabajo, y supone que para las mujeres –a diferencia de los varones– el trabajo no acaba en la oficina o la fábrica sino que continúa en los hogares. De esta forma la autora cuestiona la clásica división entre lo productivo y lo reproductivo

y resalta la interacción entre las diferentes esferas para dar cuenta del estatus inferior femenino. La segunda dimensión refiere al lugar de las mujeres en la familia, lugar que supone una base de opresión común.⁹ Por último, la tercera dimensión advierte que la existencia de una base de opresión común a todas las mujeres no implica la homogeneidad de las condiciones femeninas. Las mujeres no forman un todo indiferenciado, protegido y excluido de las divisiones sociales de clase.

A partir de esta conceptualización es que Maruani expresa su interés particular por la situación de las mujeres en los sindicatos —en lugar de la lucha de las mujeres en todas las luchas sociales—, quedando manifiesta así su negación a asociar los problemas de las mujeres a una serie de reclamos específicos.

La autora parte de cuatro hipótesis que se confirman posteriormente a lo largo de su obra, y que constituyen los ejes a partir de los cuales se lleva adelante el trabajo de campo y el análisis teórico. Con relación a ello es importante destacar que considera al trabajo como un espacio político, entendiendo que las mujeres pueden establecer allí el vínculo entre explotación en el trabajo y dominación en la familia, potenciando la generación de una toma de conciencia global por parte de las mujeres. El trabajo entonces comparte la opresión de las mujeres en la familia y se constituye así en indicador del hecho colectivo y ya no individual de esta opresión. De aquí que se considere el sindicalismo como un lugar privilegiado de protesta y lucha de las mujeres.

El trabajo se constituye así en opresor y liberador al mismo tiempo: mientras que la salida de las mujeres de la esfera doméstica ha permitido cierta emancipación, en el espacio laboral se refuerzan las relaciones de dominación patriarcales, por lo que las mujeres se ven así en una doble situación de opresión. Esto refleja la inexorable asociación existente entre las relaciones sociales de sexo y la división

⁹ En este sentido es muy explicativa la cita que toma de Engels (1974): “*en la familia, el hombre es el burgués, la mujer desempeña el papel del proletariado*” (cursiva de la autora).

sexual del trabajo, y da cuenta de que el mero aumento masivo de mujeres en el mercado de trabajo no es indicador de una “mayor igualdad” generalizada, sino que es la gestación de un sujeto colectivo femenino, lo que permite a las mujeres una conciencia de clase y un posterior cambio de actitud tanto en lo laboral como en lo doméstico –fundamentalmente a partir de huelgas largas– en pos de la conquista de su emancipación (Pfefferkorn, 2007).

A partir de las hipótesis que plantea la autora, se resalta su consideración de la huelga como uno de los momentos privilegiados de esta conciencia global y multidimensional. Si bien la huelga “de mujeres” no resulta novedosa aún para esa época, Maruani refiere a la aparición de una conciencia global de las mujeres, al surgimiento de una reflexión específica de las trabajadoras sobre su condición social de mujeres. Indica a su vez la potencialidad de una identidad femenina que si bien no reemplaza la solidaridad de clase, se anexa a ella. La huelga se constituye así en indicadora e impulsora de los cambios que tienen lugar en las centrales sindicales, y en uno de los principales focos de análisis de la autora. La considera un momento privilegiado por tres razones principales: 1) es superadora de la suma de tomas de conciencia individuales, es decir que hace posible una socialización esencial para la reflexión, la protesta y la acción colectiva; 2) trastoca la organización de la doble jornada de trabajo para las mujeres, especialmente con la ocupación del local; 3) rompe con la alienación en el trabajo: tanto mujeres como varones salen de la coacción autoritaria del trabajo.

En este contexto es importante enfatizar el carácter trascendental que se le otorga al conflicto, dado que reviste el papel de revelador de ciertas “verdades”. Para dar cuenta de la conexión entre sindicalismo y feminismo, Maruani expone los siguientes cuatro puntos en común de las huelgas bajo estudio:

- *La dimensión femenina de los conflictos laborales.* La huelga deja entrever el trabajo doméstico y de cuidados con el que cargan las mujeres ya que, si bien detienen su trabajo remunerado, el

trabajo no remunerado continúa en el momento de la huelga. Inclusive es en base a este último que llevan adelante la organización y gestión de las huelgas, contemplando las necesidades de lxs hijxs y las parejas para establecer los ritmos de reunión y ocupación. Maruani invita a repensar los esquemas tradicionales de militancia a partir de estas limitaciones.

En torno a esta dimensión también destaca que las trabajadoras encuentran obstáculos vinculados a las relaciones autoritarias que experimentan en la familia. Participar en una huelga no suele constituir una razón lo suficientemente importante como para que las mujeres se ausenten de sus hogares y en reiteradas ocasiones requieren de la aprobación de la pareja. Pero también, en muchos casos, la huelga destruye estas relaciones de dependencia, autoridad y sumisión que experimentan las mujeres en el seno familiar.

- *El conflicto como un revelador de la opresión femenina, como un puente entre las esferas laboral y doméstica.* El traslado de los problemas de las mujeres de la esfera privada a la esfera pública constituye en sí mismo una ruptura, porque estos problemas se vuelven “tratables” políticamente, sindicalmente. Permaneciendo en la esfera privada estas problemáticas no tienen existencia social, no pueden constituirse en disputas de las luchas sociales. Al moverlas a la esfera pública se les permite *existir*. Cuestiones como anticoncepción y aborto, relaciones entre varones y mujeres en el sindicalismo, la doble (o triple) jornada de las mujeres y las relaciones de autoridad y dominación en la familia, que tradicionalmente pertenecieron al dominio de lo privado, de lo personal, se convierten en hechos sociales, presentándose como fenómenos colectivos.
- *El conflicto como revelador y creador de solidaridades femeninas, de identidad colectiva de las mujeres.* La identidad femenina es un hecho social y colectivo que se constituye sensibilizando, poniendo

en evidencia y cuestionando la especificidad social de las mujeres. No sustituye a las solidaridades de clase, e inclusive rechaza la división actual entre vida pública y privada. También rechaza la aprehensión de los problemas de las mujeres como una serie de “desventajas” y propone su reemplazo por un enfoque político.

- *El conflicto como revelador de divisiones dentro del sindicalismo.* Las desigualdades entre varones y mujeres que se encuentran en el espacio laboral, se reproducen de alguna manera en el sindicalismo. Estas diferencias y los conflictos que pueden resultar de ellas aparecen particularmente a partir de las condiciones de trabajo y la democracia sindical. En relación con la primera, son las mujeres las que ocupan los puestos menos calificados, lo que significa que esto no es conflictivo en sí mismo para el sindicalismo, ya que se trata de la oposición capital/trabajo y de la sobreexplotación patronal, pero se constituye en conflicto en la medida en que reproduce las jerarquías y divisiones del capitalismo. En lo que respecta a la segunda, las divisiones se presentan en las posibilidades de expresión de las mujeres (obstaculizadas por ciertas prácticas sociales) y en la marcada división sexual de tareas dentro de los sindicatos, que impiden el acceso de las mujeres a ciertos lugares de poder.

Hacia finales del siglo XX puede observarse una atenuación del histórico antagonismo entre sindicalismo y feminismo, producto del deseo de articular la lucha por la liberación de las mujeres y la lucha de clases. En palabras de Maruani:

Ya no hay, como era el caso a principios de siglo [XX], dos “enemigos”: un sindicalismo misógino, dominado por la influencia de Proudhon y un movimiento feminista reformista, burgués e integracionista. [...] Ya no podemos referirnos eternamente a la historia para explicar tensiones –bien reales– entre dos movimientos cuya reflexión ha sido renovada de manera singular. Hay otras hipótesis a considerar (Maruani, 1979: 240, 242).

Así sugiere dos consideraciones en torno a la relación entre los dos movimientos: 1) los grupos de mujeres surgen para cubrir las deficiencias del sindicalismo, y las tensiones y fricciones entre sindicalismo y feminismo, si bien pueden parecer paradójicas, se deben a su proximidad: están luchando por los mismos problemas; 2) hay un contraste entre los modos de organización de estos movimientos: el feminismo se opone al autoritarismo, al poder y a la jerarquía que impera en las organizaciones sindicales. Además, hay disidencias en los objetivos a corto plazo; las feministas dentro de los sindicatos abogan por la integración, el reconocimiento y la igualdad de las mujeres en sus organizaciones. Esto constituye una problematización de los sistemas de democracia interna y de las estructuras sindicales, y es por esto que muchas feministas libran una lucha antiestructural argumentando que en nuestra sociedad toda organización es masculina. El feminismo así se consagra una vez más como revelador porque evidencia las contradicciones internas del sindicalismo: todos los militantes son en principio iguales, pero en realidad existen relaciones de poder porque la estructura y la organización así lo requieren.

La autora da cuenta –a partir del estudio de los conflictos sociales y de entrevistas con militantes de diferente jerarquía– del surgimiento de una corriente feminista dentro de la clase trabajadora, de la emergencia de un *feminismo obrero*. Esta expresión que parecería llevar una contradicción en sí misma es indicadora de la evolución en la relación entre sindicalismo y feminismo.

Si el sindicalismo es un lugar privilegiado para la expresión de las mujeres, se debe en gran parte al impulso del trabajo profesional de la mujer, incluso (y quizás especialmente) para los trabajadores que viven los códigos de explotación más difíciles.

En este sentido, Alain Touraine tiene razón al integrar el feminismo en un enfoque en términos de movimientos sociales. Pero en lo que vi, no fue un movimiento social desconectado del mundo del trabajo: es en el trabajo donde las mujeres se dan cuenta de su alienación

y dominación en la sociedad en su conjunto y sus instituciones. Los “conflictos de mujeres” también son disputas laborales. Si la huelga es un momento central, es porque permite una síntesis teórica y práctica de la condición de las mujeres y los obreros (Maruani, 1979: 259).

Para finalizar, concluye que el fenómeno feminista en el sindicalismo no es cuantitativo sino más bien cualitativo. No solo hay más mujeres en el mercado laboral, más mujeres sindicalizadas, más militantes mujeres en liderazgo sindical y más mujeres en las huelgas, sino que ya no están silenciadas; mediante su acción, reflexión y discurso se imponen haciendo otras preguntas, proponiendo otras formas de militancia, formulando otros objetivos de lucha. Esta aparición impetuosa de una conciencia feminista en la esfera sindical se debe a las condiciones que se dieron para su desarrollo: por un lado, los cambios en las condiciones de vida de las mujeres vinculados a los avances en anticoncepción y aborto y al aumento de su participación en el mercado laboral, y por otro, a la influencia de los movimientos feministas a lo largo de la vida social y política, y en particular en el sindicalismo.

La “primavera” académica: el reverdecer de la producción en Inglaterra a finales del siglo XX

Antes de ahondar en las particularidades que presentan los trabajos analizados en el marco de la tradición inglesa, se debe subrayar la constante alusión que realizan lxs autorxs al contexto social, económico y político. Se observa una frecuente mención a la masiva inserción de la mujer en el mercado laboral, producto de una multiplicidad de factores. El factor central lo constituyen las serias dificultades¹⁰ que el modelo de desarrollo fordista-keynesiano enfrentó hacia fines de los sesenta y principios de los setenta, traducidas en

¹⁰ Las dificultades a la que se hace referencia están netamente vinculadas a la rigidez de los componentes del patrón de acumulación (Betancur Betancur, 2003): el paradig-

una caída de la productividad y la lucratividad como consecuencia de las transformaciones¹¹ que se dieron en la organización de las fuerzas productivas (Coriat, 2000; Harvey, 1990; Piñero, 2004). Teniendo entonces como punto de partida, por un lado, la crisis del Estado de bienestar keynesiano y del modelo de producción fordista y, por otro, la búsqueda de reducción en los costos de producción y de adaptación de la producción a la demanda, la respuesta a estas dificultades fue un cambio total de paradigma. La estrategia de flexibilización se corporizó tanto en el mercado –de bienes y servicios, de capital y de trabajo– como en las políticas estatales, lo que dio lugar a nuevas formas tecnológicas y organizacionales –el toyotismo– (Boltanski y Chiapello, 2002). Este cambio de paradigma pudo verse durante el mandato de Thatcher, abanderada de las transformaciones neoliberales en Inglaterra.

El conjunto de estas modificaciones tuvo efectos en los sindicatos, especialmente en las bases, donde se observa una reducción general de afiliados hacia fines del siglo XX pero a su vez un aumento de la presencia de las mujeres, tanto en la membresía como en el involucramiento de las actividades y tareas en general propias del sindicato. También se dieron cambios en las mismas organizaciones sindicales: se realizaron fusiones entre distintos sindicatos, lo cual condujo a una reorganización de las actividades y de las estructuras jerárquicas.

A partir de un mapeo general de los textos se puede inferir que el centro de análisis es la mujer en las organizaciones sindicales. En la

ma industrial fordista, el régimen de acumulación basado en la producción en masa y el modo de regulación keynesiano materializado en el Estado de bienestar.

¹¹ Estas transformaciones comprenden: la expulsión de mano de obra fabril, el aumento del empleo en el sector servicios, alteraciones en la división internacional del trabajo (dadas por la tercerización y subcontratación, deslocalización de la producción), ciertos cambios en los juegos de poder económico y político (intensificación de la competencia internacional debido a la recuperación de Europa Occidental y Japón luego de la Segunda Guerra Mundial, sumado a la incorporación de países periféricos a la producción en masa), la expansión financiera, los procesos inflacionarios y el aumento del precio de los *commodities* (crisis del petróleo). Para mayor detalle ver Harvey (1990).

mayoría de los estudios se abordan sindicatos escogidos en particular, excepto en el de Cockburn (1996), cuyo abordaje es a nivel de la Unión Europea. El sindicato que aparece con mayor frecuencia es el de empleados públicos (hoy en día UNISON) debido a su tamaño, es decir, a la cantidad de trabajadores que representa: es el que nuclea mayor cantidad de afiliados en el Reino Unido.

Las estrategias metodológicas que emplean se componen en una combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas, ya que comprenden encuestas, entrevistas y observación no participante; no obstante, se observa una tendencia a la cuantificación y a la categorización de ciertos aspectos en torno a la participación de las mujeres en los espacios sindicales. Esto podría considerarse producto de la perspectiva sociológica-organizacional a partir de la cual se analizan las realidades sindicales, tal como se planteó en la introducción.

En este sentido, una de las primeras categorizaciones que se observa se vincula con la caracterización de los niveles jerárquicos que ocupan las mujeres. En *The making of women trade unions leaders*, Ledwith, Colgan, Joyce y Hayes (1990) presentan una escala de etapas (más o menos institucionalizadas) que, según lxs autorxs, son atravesadas por lxs sindicalistas: 1) activista o militante, 2) líder local, 3) miembro de casi-élite a nivel de filial y 4) activista de elite.

Claro indicador de la tendencia a la que se hacía mención previamente es la existencia de otra clasificación dentro de la recién presentada. Lxs mismos autorxs identificaron en la etapa de “militante” tres grupos que representan distintas formas de iniciación al activismo: *tradicionales*, *bienestaristas* [*welfarists*] y *politizadas*.¹²

¹² Se caracteriza a las militantes *tradicionales* como aquellas mujeres con antecedentes familiares en el movimiento sindical y firmemente comprometidas con los principios sindicales tradicionales de la democracia y la unidad. En cambio, las *bienestaristas* se identifican por no presentar una sólida formación sindical; en su lugar es la experiencia laboral la principal impulsora de su involucramiento. Sus principales preocupaciones radican en el bienestar de ellas mismas y de sus compañeras. Por su parte, las *politizadas* son quienes se vuelven rápidamente participantes activas en sus sindicatos gracias al perfil político adquirido en su experiencia de educación superior y los contactos allí establecidos. Su principal objetivo se constituye en impulsar el

Posteriormente Colgan y Ledwith (1996) añaden una nueva categoría: la de *mujeres en transición*.¹³

En relación con la etapa de liderazgo local, lxs autorxs destacan que la inserción de las mujeres depende en gran medida del mentoreo de otrxs sindicalistas, dado que resulta difícil conseguir apoyo en las bases por la escasa participación de las mujeres (producto de la carga de trabajo no remunerado). En el nivel de “miembro de casi-élite” las mujeres están subrepresentadas, fundamentalmente debido a las dificultades que oponen tanto las estructuras como las reglas,¹⁴ sumado a la carga doméstica con que acarrean. En la última etapa, las pocas mujeres que llegan muestran haber tenido una vida sindical muy activa (aún más que sus pares varones). Aquí se vuelve a introducir una categorización a partir de la caracterización de estas mujeres, con el objetivo de ubicarlas en uno de los siguientes tres grupos: aquellas que no tienen hijxs, quienes son jóvenes y aún no tienen hijxs y mujeres mayores de 40 años con hijxs independientes.

Ledwith et al (1990) buscan explicar los motivos de la baja presencia de mujeres en los altos mandos sindicales. Entre ellos se encuentran dificultades vinculadas a: el acceso a puestos de liderazgo, a la posterior consolidación de la base de poder y al desarrollo del papel directivo. Lxs autorxs, a partir de las categorías que se enunciaron en el párrafo anterior, dan cuenta del “techo de cristal” al que se enfrentan las mujeres que desean ascender en la organización sindical, el

cambio para involucrar y alentar a las trabajadoras y garantizar que se aborden los “asuntos de las mujeres”. Dentro de esta categoría se distinguen feministas-socialistas y socialistas-feministas. Las primeras son quienes arriban desde el movimiento de mujeres al sindicalismo con el propósito de introducir prácticas democráticas feministas; las segundas, en cambio, son aquellas que desarrollan una militancia feminista a través de sus experiencias y aprendizajes en tanto socialistas y sindicalistas. Lo que diferencia a las militantes *politizadas* de las *tradicionales* es su postura en relación con la jerarquía sindical, ya que abogan por una estructura más abierta y menos vertical.

¹³ Grupo de mujeres que se muestran interpeladas por el hecho de que, aun cuando se implementaron políticas de género en los sindicatos, no se ven los correspondientes resultados.

¹⁴ Se trata de ciertos “requisitos” que lxs sindicalistas deben cumplir para poder ocupar determinados cargos. Por ejemplo, la participación ininterrumpida por un período determinado.

cual se vuelve más rígido a medida que se avanza en la jerarquía. Sin embargo, destacan el apoyo que surge entre las mujeres, tanto desde las bases y los mandos medios como el mentoreo por parte de las mujeres que ocupan los altos mandos.

Los motivos que dan lugar al involucramiento de las mujeres y su iniciación en el activismo sindical son mencionados en numerosos estudios, entre ellos el de Ledwith et al (1990). Señalan como hitos desencadenantes de la militancia el apoyo de otrxs sindicalistas, la tradición familiar, las vivencias en torno a situaciones de injusticia o explotación y el deseo individual de realizar un trabajo como el sindical. Kirton y Healy (1999) realizan también una mención al proceso en que las mujeres se vuelven militantes, proponiendo dos categorías para tal análisis: eventos significativos de género y eventos significativos colectivos. Por un lado, en el lugar de trabajo pueden surgir importantes acontecimientos relacionados a problemáticas de género, en los que las mujeres se sienten inspiradas a iniciarse en la militancia sindical. Por ejemplo, las disputas con la dirección en torno a las desigualdades salariales entre varones y mujeres, el trato desigual hacia las trabajadoras de tiempo parcial y la existencia de discriminación y acoso sexual. Por otro lado, los eventos significativos colectivos son los que carecen de una dimensión de género discernible e incluyen acciones arbitrarias hacia lxs trabajadorxs (como despidos y medidas de disciplinamiento).

Existe un amplio acuerdo entre lxs autorxs de esta corriente en las bondades o beneficios que otorga la institucionalización de las organizaciones de mujeres dentro de las estructuras sindicales. Tanto Ledwith et al (1990) como Cockburn (1996), por ejemplo, consideran que la creación de redes de mujeres ayuda a fortalecer su presencia y poder de decisión. Por su parte, Kirton y Healy (1999) hacen hincapié en la importancia que revisten dado el empoderamiento que otorgan a las mujeres, posibilitando contrarrestar el ataque a la confianza y la sensación de aislamiento que las mismas suelen experimentar en entornos dominados por varones. Además, evidencian el apoyo generalizado de las sindicalistas –feministas o no– al avance en las

estrategias de igualdad y formalización de espacios para las mujeres, en concordancia con Colgan y Ledwith (1996).

El rol de las mujeres en tanto agentes de transformación en el espacio sindical es otro de los temas que se abordan en el corpus de bibliografía inglesa consultada. Una de las primeras investigaciones –en términos cronológicos– a la que aquí se alude ya hacía referencia a esta cuestión. En este sentido, y con un trabajo cuyo título busca interpelar al lector/a, Heery y Kelly en *Do female representative make difference? Women full-time officials and trade union work* (1988) sugieren que las mujeres *sí hacen la diferencia* en la forma en que utilizan el poder que les confiere su rol sindical.¹⁵ Tanto la variable sexo como los antecedentes laborales inciden en el uso que lxs representantes hacen de la discrecionalidad que les otorga su cargo sindical. Apuntan que las mujeres se encuentran más comprometidas con la proposición de políticas orientadas a mejorar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres, dado que prestan mayor atención a cuestiones como igualdad de salarios, cuidado de niñxs, licencia por maternidad y acoso sexual; y con la organización (político-sindical) de las trabajadoras y la participación en actividades sindicales, lo cual constituye un símbolo de gran importancia para atraer más mujeres al sindicato.¹⁶

En esta misma dirección, Colgan y Ledwith (1996) plantean un “nuevo estilo de sindicalismo” naciente del activismo feminista en los puestos de poder, a partir de hallazgos en torno a las cualidades que aportan las mujeres a la organización –vinculadas a sus experiencias como mujeres, madres y trabajadoras– y la forma en la que

¹⁵ Para arribar a estas conclusiones, los autores se basan en su trabajo de campo que consistió en observación no participante en reuniones de afiliados y sesiones de negociación colectiva (además de encuestas a afiliados). La negociación colectiva adquiere especial relevancia para los autores dado que es considerada un espacio crucial de la actividad sindical.

¹⁶ Se consideraba particularmente importante el reclutamiento de trabajadoras en aquellos momentos en que la tasa general de afiliación caía.

llevan adelante las responsabilidades y las reuniones¹⁷ –según reportan algunas entrevistadas se toman más en serio cuestiones como la discriminación sexual y son menos agresivas–. Posteriormente, Kirton y Healy intentaron realizar su contribución a esta idea a partir de *Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal* (1999), explorando cómo las mujeres que se encuentran en cargos sindicales superiores inciden en la renovación y transformación del sindicalismo, dado el potencial y significativo impacto que pueden tener en la patriarcal cultura sindical. Sugieren que las prioridades en las negociaciones colectivas difieren –en algunas cuestiones– de mujeres a varones, así las mujeres llevan a los sindicatos sus experiencias e incluyen en las negociaciones una perspectiva que contempla las relaciones de género (cosa que no ocurre cuando las decisiones se toman en entornos masculinizados). En este sentido, las medidas que se adopten atraen a más militantes mujeres y permite un aumento en su reclutamiento, generándose así un círculo virtuoso.

Numerosas consideraciones se hallaron en relación con las restricciones y obstáculos que enfrentan las mujeres para participar activamente y ocupar cargos de jerarquía en los espacios sindicales. Entre ellas, el trabajo¹⁸ de Rees (1990), donde argumenta que tanto las propias estructuras organizacionales como la división sexual del trabajo doméstico inciden en tales obstáculos. La autora da cuenta de los perjuicios que provocan en las militantes las diferencias que existen entre ellas y sus pares varones. En primer lugar, en torno a los cargos que ocupan en la organización del trabajo, la dedicación

¹⁷ Con relación a esto, una de las entrevistadas comenta: “Las mujeres no son tan burocráticas, son más comprensivas y abiertas, compartiendo y cuidando. Las mujeres están más interesadas en explorar diferentes formas de trabajo. Percibo que los hombres, especialmente los hombres sindicalistas machos, necesitan esconderse detrás de los procedimientos sindicales. Nosotras [las mujeres] no nos encontramos en el bar, no arreglamos posiciones y decisiones antes de las reuniones, estamos más adelante”.

¹⁸ El estudio se llevó a cabo mediante encuestas masivas realizadas en dos sindicatos diametralmente distintos: uno que nuclea trabajadorxs administrativos del sector público y otro que reúne a trabajadorxs obreros del sector privado. Esto le permitió a la autora analizar y diferenciar los efectos que el contexto socioeconómico y político tuvo en cada uno de ellos.

(parcial o completa) y el consecuente reflejo en el salario. En segundo lugar, respecto de las “interrupciones” en las trayectorias sindicales, lo que se vincula a su vez con la situación familiar de lxs activistas (que no tiene incidencia en los varones pero sí en las mujeres). La formación académica también tiene su peso: a mayor nivel educativo, mayor es la brecha entre las carreras laborales. Sumado a ello, el estadio del ciclo de vida en que se encuentran lxs trabajadorxs afecta sus posibilidades tanto dentro de la estructura sindical como laboral, así los varones tienen más probabilidades de satisfacer los requerimientos de los mandos más altos (continuidad en la militancia, movilidad geográfica y calificaciones). Además, señala significativas dificultades que confrontan las mujeres para asistir a las reuniones y que se constituyen en un “filtro”, tales como la hora y lugar de la reunión, las pocas facilidades para el cuidado de niñxs, el transporte hacia el lugar de encuentro y el consentimiento de la pareja.¹⁹

Cockburn (1996) es quien ha llevado a un nivel organizacional superior –el de la Unión Europea– el estudio de los obstáculos que afrontan las mujeres para su representación en las organizaciones sindicales. Si bien algunos de sus hallazgos no difieren de los ya presentados, introduce algunas novedades dada la magnitud del estudio. Según la autora, la perspectiva de género raramente es incluida en las políticas sindicales europeas, y las mujeres no suelen ser consideradas una opción para integrar una organización supranacional debido a que los cupos para participar en las actividades internacionales –congresos, comités– son limitados, sumado a las restricciones de movilidad que enfrentan.

Es permanente la alusión al trabajo doméstico no remunerado que realizan lxs autorxs en este contexto. Lawrence (1996) es clara en este sentido cuando indica que las mujeres presentan mayores dificultades que los varones padres para combinar el papel de delegada

¹⁹ Kirton y Healy (1999) recuperan en su estudio los aportes realizados por lxs autorxs que aquí se aluden en torno a las dificultades que enfrentan las mujeres para involucrarse en las actividades sindicales.

con la maternidad, aun cuando los varones suelen encontrarse en la etapa inicial de formación de la familia, a diferencia de las mujeres, que tienen en mayor medida hijos mayores e independientes. Esto se vuelve más evidente si se contempla que las mujeres realizan el trabajo sindical mayormente fuera del horario laboral. Sin embargo, esta autora –a diferencia del resto de lxs autorxs que integran esta tradición– no centra su análisis en los condicionantes estructurales que impone la división sexual del trabajo, sino en factores motivacionales.

Frente a todas estas adversidades que se les presentan a las mujeres para iniciarse en la militancia sindical y luego ascender en el esquema organizacional, las políticas de cupo surgen como una alternativa eficaz para contrarrestarlas. Entre lxs autorxs abordados, Cockburn (1996) es quien, a través de su voluntad de mover el foco usualmente puesto en la igualdad de oportunidades y reubicarlo en un contexto de democracia representativa, aboga explícitamente por la representación proporcional por sexo en los cuerpos de toma de decisión.

Una excepción a estos desarrollos lo constituye el artículo de Lawrence (1996), que a diferencia del resto pone el foco en las motivaciones que tienen las mujeres que sí participan. Resulta un tanto polémica su postura dado que parecería restarle importancia al trabajo no remunerado en su análisis, sin embargo no puede desestimarse la disrupción que presenta en relación con la producción académica que venía en curso.

La discriminación y resistencia por parte de los varones a dar lugar a la participación femenina es un patrón que se repite en varios de los sindicatos abordados por los presentes estudios, un ejemplo de ello lo constituye la investigación de Ledwith et al (1990). Lawrence (1996), por su parte, indica que es poco probable que se considere a las mujeres como posibles candidatas a delegadas. No obstante, las mujeres dan batalla –en términos culturales– a los hábitos tradicionales impuestos por la cultura patriarcal que impiden su avance en la participación y acceso a puestos de poder (Kirton y Healy, 1999).

Cabe resaltar también las repercusiones que ha tenido el feminismo en los varones, dado el interés que han manifestado en cuestiones que se vinculan a los derechos de las trabajadoras en tanto mujeres (Heery y Kelly, 1988).

La carrera sindical se encuentra íntimamente ligada a la carrera laboral. Rees (1990) da cuenta a lo largo de su trabajo del paralelismo que existe entre los factores que impiden las carreras laborales y sindicales y expone la relación entre el estadio del ciclo de vida y la correspondiente participación sindical. Kirton y Healy (1999) también proporcionan evidencia respecto a ello; la estructura gubernamental de la organización que analizan da prueba de la relación que existe entre la carrera profesional y la carrera sindical, y fomenta la idea de que esta reciprocidad constituye en buena medida la razón por la que la representación de mujeres y varones es desproporcional en los sindicatos (sumado al desaliento que provoca el comportamiento sexista de los varones). En el mismo sentido, Lawrence (1996) indica que tanto varones como mujeres se ven beneficiados por el propio trabajo para alcanzar el puesto de delegadxs, gracias al acceso a información útil, sin embargo las mujeres tienen más posibilidades de acceso a puestos de participación en ambientes feminizados. El estatus ocupacional marca la diferencia en el desempeño de varones y mujeres en los sindicatos: los trabajos de los varones –por sus características– les permiten en mayor medida ocupar cargos sindicales más altos debido al acceso a la alta gerencia, a los miembros y por la flexibilidad en la gestión del tiempo y trabajo como delegados. Los trabajos de las mujeres, en cambio, se conglomeran en los niveles más bajos –con su consecuente impacto salarial– y por lo tanto presentan menos flexibilidad para ocuparse del trabajo sindical. Es por esto que los varones reportan mayores inconvenientes respecto de la conflictividad entre trabajo y actividad sindical, cuando las mujeres utilizan más tiempo propio.

Heery y Kelly (1988) señalan, a su vez, como la división sexual del trabajo se reproduce en el espacio sindical. En su estudio dan cuenta de los diferentes modos en que varones y mujeres realizan el trabajo

sindical y utilizan el tiempo de trabajo en ese espacio. Sugieren que los varones tienen como actividades principales las negociaciones y las tareas administrativas, mientras que las mujeres el reclutamiento de militantes y la organización sindical.

A partir del recorrido realizado en este apartado, y como reflexión cúlmine, resulta evidente la inexorable y estrecha relación o articulación que puede observarse entre los espacios público y privado. Constantemente las investigaciones que aquí se refieren realizan conexiones, idas y vueltas, entre la vida privada y el ámbito laboral y sindical.

Para finalizar, es destacable el carácter dialógico que presentan los autorxs entre sí, evidenciado por las referencias que cada uno emplea en sus obras. En este sentido se observa un crecimiento general del campo del conocimiento, un avance dirigido hacia una misma dirección.

Reflexiones finales

Si bien las dos tradiciones abordadas aquí tienen pocos puntos de contacto entre sí (prueba de ello es la casi nula referencia que se hace desde la tradición inglesa a la francesa, contemplando que es anterior en el tiempo), se pueden observar algunas zonas de convergencia.

Tal como se mencionó en la introducción, se destaca una cuestión que atraviesa ambas tradiciones y que a la vez constituye un punto en común entre ellas: la interpretación del sindicalismo como transformador de la realidad social. Este punto de partida que toman las dos tradiciones es develado a lo largo de los textos y constituye el paraguas que acogerá la producción teórico-empírica de ambas.

En oposición, se observa un aspecto sobre el cual no hay un acuerdo generalizado. Se trata de qué perspectiva resulta más conveniente para analizar la participación de las mujeres en los sindicatos. Se observaron diversas posturas en torno a ello, algunas que optan por el estudio de la “ausencia” y otras de la “presencia” de las mujeres.

Puede notarse en las dos tradiciones la correspondiente referencia histórica que se hace a los cambios producidos en el mercado laboral. El aumento masivo de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo hacia la segunda mitad del siglo XX y la reestructuración del modelo productivo a finales del mismo son motivo en parte de las transformaciones que lxs autorxs identifican en el mundo sindical.

La alusión al histórico antagonismo que marca la relación entre el movimiento sindical y el feminista da cuenta de que se trata de una cuestión que traspasa las fronteras nacionales. Las referencias que aparecen en las dos tradiciones manifiestan el acercamiento que ha habido entre ambos movimientos sociales.

Se evidencia un posicionamiento político feminista en todas las investigaciones revisadas. Prueba de ello es la permanente referencia al trabajo no remunerado: todxs lxs autorxs indefectiblemente traen a colación la carga que representa para las militantes –más allá de su nivel de participación– congeniar el trabajo asalariado con el sindical y el doméstico y de cuidados, y el impacto que esto tiene en su desempeño como trabajadoras, militantes y madres. La constante alusión a la división sexual del trabajo (remunerado y no remunerado) constituye también una evidencia en este sentido. Inclusive, lxs autorxs de ambas tradiciones dan cuenta de cómo opera en el espacio sindical, donde las tareas son asignadas diferencialmente por sexo.

No obstante ello, tanto en Maruani como en algunos de los artículos anglosajones se hace explícita la multidimensionalidad con que se pretende analizar las realidades sociales, es decir, no solo se centran en realizar sus lecturas por sexos sino también por edades y clases sociales.

También se observa en ambas tradiciones la relación que establecen entre el espacio laboral y el sindical, evidenciando cómo influye el primero en el segundo en términos de posibilidades de participación y ascenso jerárquico. El espacio laboral –en tanto espacio político– comparte la opresión de las mujeres en la familia, y así se

constituye en un indicador del hecho colectivo y ya no individual de esta opresión.

Por su parte, las experiencias de institucionalización y formalización de los espacios de mujeres en contextos laborales y sindicales se han llevado buena parte de la atención por parte de lxs académicxs. Pueden reconocerse en los trabajos analizados numerosas menciones en torno a este tópico. Lxs autorxs sugieren de modo casi unánime la formalización de las redes de mujeres, dado los beneficios que otorga en términos de generar un espacio propicio para impulsar avances en materia de derechos para las mujeres. En este sentido, se observa también un acuerdo generalizado entre las activistas, al margen de que sean o no militantes feministas.

Referencias bibliográficas

Agra Romero, M. X. (2017). Del sexo y del género: epistemología y política. 1616: *Anuario de Literatura Comparada*, 87-106.

Betancur Betancur, M. S. (2003). Cambios en la regulación del trabajo: una aproximación desde la teoría. En J. C. Celis (ed.), *Lecturas clásicas y actuales del trabajo* (pp. 319-367). Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Boltanski, L. y Chapiello, É. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

Cockburn, C. (1996). Strategies for gender democracy: Strengthening the representation of trade union women in the european social dialogue. *European Journal of Women's Studies*, 3(1), 7-26.

Colgan, F. y Ledwith, S. (1996). Sisters organising - women and their trade unions. En S. Ledwith y F. Colgan (eds.), *Women in organisations: challenging*

gender politics. Basingstoke y Londres: Macmillan International Higher Education.

Coriat, B. (2000). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México: Siglo XXI.

Engels, F. (1974). *L'origine de la famille, de la propriété privée et de l'Etat*. París: Editions Sociales.

Estermann, V. (2018). ¿Contar sindicalistas o las sindicalistas cuentan? Discusiones sobre representación e igualdad. *Sociohistórica*, 43.

Fabbri, L. (2013). El patriarcado y su articulación con el sistema capitalista. En L. Fabbri, *Apuntes sobre feminismos y construcción de poder popular* (pp. 93-108). Rosario: Puño y Letra.

Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de sueños.

Haraway, D. (2001). "Gender" for a Marxist Dictionary. The Sexual Politics of a Word. En *Women, gender, religion: A reader* (pp. 49-75). Nueva York: Palgrave Macmillan.

Hartmann, H. (1976). Capitalism, patriarchy and job segregation by sex. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 137-169.

Harvey, D. (1990). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.

Heery, E. y Kelly, J. (1988). Do female representative make difference? Women full-time officials and trade union work. *Work, Employment and Society*, 2(4), 487-505.

Hobsbawm, E. (1998). *Historia del siglo XX*. Buenos Aires: Crítica.

---- (1999). *Gente poco corriente: resistencia, rebelión y jazz*. Barcelona: Crítica.

Kirton, G. y Healy, G. (1999). Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal. *Industrial Relations Journal*, 30(1), 31-45.

Lawrence, E. (1996). Gender and office-holding in trade unions. En L. Morris y E. S. Lyon (eds.), *Gender relations in public and private: New research perspectives* (pp. 33-54). Londres: Palgrave Macmillan.

Ledwith, S.; Colgan, F.; Joyce, P. y Hayes, M. (1990). The making of women trade unions leaders. *Industrial relations*, 21(2), 112-125.

Maruani, M. (1979). *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*. París: Syros.

Mercado Maldonado, A. y González Velásquez, G. (2008). La teoría del conflicto en la sociedad contemporánea. *Espacios públicos*, 11(21), 196-221.

Pfefferkorn, R. (2007). El trabajo, un eje fundamental de las relaciones sociales de sexo. *Revista de Ciencias Sociales*, 18, 53-70.

Piñero, F. J. (2004). El modo de desarrollo industrial Fordista-Keynesiano: Características, crisis y reestructuración del capitalismo. *Contribuciones a la economía*. Recuperado de file:///C:/Users/Casa/AppData/Local/Temp/fjp-ford.pdf

Rees, T. (1990). Gender, power and trade union democracy. En P. Fosh y E. Heery (eds.), *Trade Unions and their Members* (pp. 177-205). Londres: Palgrave Macmillan.

Scott, J. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *American Historical Review*, 1053-1075.

Supervielle, M. y Stolovich, L. (2000). El sociólogo del trabajo en las empresas. En E. De la Garza Toledo (ed.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 342-368). México: FLACSO México, UAM, FCE.

Young, I. (1992). Marxismo y feminismo, más allá del matrimonio infeliz (una crítica al sistema dual). *El Cielo por Asalto*, 2(4), 41-56.

Sobre los autores y autoras

Johanna Maldovan Bonelli

Doctora en Ciencias Sociales y licenciada en Sociología por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Se desempeña como investigadora adjunta del CONICET, con sede en el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades (IESCODE/UNPAZ), como profesora regular de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNA) y docente de grado y posgrado de la UBA, la UNPAZ y la UNLP. Es especialista en sociología del trabajo y sus temas de investigación se centran en las formas de organización laboral, social y sindical de los/as trabajadores/as de la economía popular. Actualmente dirige el proyecto PICT “Estrategias de sindicalización de trabajadores no asalariados: los casos de la UOLRA y la CTEP”. Ha publicado artículos en revistas académicas nacionales e internacionales, libros y capítulos de libros, ha participado en múltiples congresos y en consultorías del ámbito público y privado.

Contacto: johannamaldovan@gmail.com

Mariela Cambiasso

Licenciada y profesora en Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Doctora en Ciencias Sociales y magíster en Investigación en Ciencias Sociales por la misma casa de estudios. Actualmente, se desempeña como docente en el seminario de investigación “Los trabajadores en la Argentina actual”, de la carrera de Sociología de la UBA, y como investigadora en proyectos colectivos de investigación en el marco de la UBA, el CONICET y la Agencia de Promoción Científica y Tecnológica. Sus investigaciones abordan temas relacionados con las organizaciones sindicales, las tradiciones políticas y las estrategias gremiales, y en los últimos años ha comenzado a abordar el cruce entre organización sindical en el lugar de trabajo y género. Sus trabajos han sido publicados en diversas revistas nacionales e internacionales, así como en capítulos de libros y ponencias en eventos científicos. Forma parte del CITTA (Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina Actual), con sede en el IEALC.
Contacto: mcambiasso@sociales.uba.ar

Clara Chevalier

Profesora en Historia (UBA) y maestranda en Sociología de la Cultura (IDAES). Se desempeña como docente en la carrera de Relaciones del Trabajo, en el Ciclo Inicial y en la Diplomatura de Gobiernos Locales, de la Universidad Nacional Arturo Jauretche y en el Instituto Universitario Nacional de Derechos Humanos “Madres de Plaza de Mayo”. Integra el Programa de Estudios de Género y el Proyecto UNAJ Investiga “Políticas del cuidado y el rol de la universidad post-pandemia”. Es secretaria general adjunta de ADEIUNAJ.
Contacto: chevalierclar@gmail.com

Nora Goren

Doctora por la Universidad Nacional de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo, UBA, y licenciada en Sociología por la UBA. Actualmente dirige el IESCODE y la Maestría en Políticas Públicas y Feminismos; es docente titular regular en la materia Empleo, Territorio y Desarrollo Local (Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales-UNPAZ). Docente asociada regular en la cátedra Cultura y Sociología del Trabajo, en la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ-ICSA). Es cocoordinadora del Grupo de Trabajo (GT) CLACSO “Género, (des)igualdades y derechos en tensión”. Dicta cursos de posgrado a nivel nacional e internacional. Sus líneas de investigación se sitúan en el cruce entre los temas de trabajo, políticas públicas y género.

Contacto: norgoren@gmail.com

Paula Lenguita

Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires, Argentina. Posdoctorado do Instituto de Filosofia e Ciências Sociais de Universidade Federal de Rio de Janeiro, Brasil. Coordinadora del Programa de Estudios Críticos sobre el Movimiento Obrero, del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET. Profesora de posgrado de la Universidad de Buenos Aires y la Universidad Nacional de La Plata. Compiladora del libro *La resistencia de las mujeres en gobiernos autoritarios: Argentina y Brasil (1955-1968)* Buenos Aires: CEIL, 2020).

Contacto: plenguita@telecentro.com.ar

Leticia Medina

Licenciada en Comunicación Social (UNC), magister en Comunicación y Cultura (UNC) y doctora en Ciencias Sociales (UBA). Profesora adjunta de Teorías Sociológicas y de Configuración

Social Contemporánea en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba. Codirige el equipo de investigación sobre Feminismos, Trabajo y Organizaciones en el Centro de Investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades (UNC). Investiga sobre organización y acción colectiva en el mundo del trabajo en perspectiva de género.
Contacto: lmedina@unc.edu.ar

Elena Mingo Acuña

Licenciada en Sociología, Universidad de Buenos Aires. Magíster en Estudios Sociales Agrarios (FLACSO). Doctora en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Investigadora CONICET y docente regular de la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Desarrolla trabajos de investigación que articulan el enfoque de género y la teoría feminista con el mundo del trabajo. Realiza actividades docentes de grado y posgrado y participa de diversos grupos de investigación y capacitación en estas temáticas.
Contacto: elenamingo19@gmail.com

Macarena Mercado Mott

Licenciada en Ciencia Política (UNLAR). Magíster en Integración Contemporánea de América Latina (UNILA). Tesista en la Maestría en Estudios Sociales Agrarios (FLACSO). Becaria doctoral en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET) en el programa Trabajo, Hogares y Organizaciones en Espacios Rurales. Temas de estudio e investigación: trabajo y sindicalismo rural; feminismos latinoamericanos.
Contacto: macamermott@live.com.ar

Luciana Nogueira

Licenciada en Psicología (UCASAL) y doctora en Historia (UNLP). Actualmente se desempeña como becaria posdoctoral de CONICET en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) con el proyecto “Economía social y capital transnacional: experiencias de autogestión obrera en la industria pesquera, Necochea y Quequén (2010-2018)”, bajo la dirección de Paula Varela y la codirección de Agustín Nieto. También participa en proyectos colectivos de investigación en el marco de la UNMDP y la UBA, el CONICET y la Agencia de Promoción Científica y Tecnológica. Sus investigaciones recientes se centran en los trabajadores de empresas recuperadas, desde un abordaje con perspectiva de género. Sus trabajos han sido publicados en diversas revistas nacionales e internacionales, así como en capítulos de libros y ponencias en eventos científicos. Forma parte del CITTA (Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina Actual), con sede en el IEALC.

Contacto: nogueiraluciana@gmail.com

Lucio Pandolfo Greco

Licenciado en Sociología de la Universidad de Buenos Aires, se desempeña como auxiliar docente en el seminario de investigación “Los trabajadores en la Argentina actual”, de la carrera de Sociología de la UBA y es miembro del UBACYT 20020190200192BA “Mujeres obreras: tensiones entre la fábrica, el hogar y la militancia en la experiencia de delegadas y activistas fabriles en el Área Metropolitana de Buenos Aires”, con sede en el Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe (IEALC) de la UBA. Forma parte del Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina Actual (CITTA), con sede en el IEALC.

Contacto: luciopandolfo@gmail.com

María Florencia Rey

Licenciada en Administración de la Universidad Nacional del Litoral. Actualmente está realizando el Doctorado en Estudios Sociales en la misma casa de estudios. Se desempeña como becaria doctoral del CONICET en el Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales (CONICET-UNL). Sus principales temas de investigación se sitúan en los estudios del trabajo. En particular, se interesa por aquellos que abordan la organización de lxs trabajadorxs desde una perspectiva de género.

Contacto: florenciarey.93@gmail.com

Tania Rodriguez

Licenciada en Ciencia Política (UBA) y magíster en Sociología Económica (UNSAM). Se encuentra realizando su investigación doctoral sobre mecanismos de representación sindical y demandas feministas en Argentina (2015-2019). Investigadora adjunta en la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios (IDAES-UNSAM) y docente en la Facultad de Ciencias Sociales (UBA), donde además integra el área de Estudios del Trabajo del Instituto de Investigaciones Gino Germani y el Observatorio de Trabajo y Derechos Humanos.

Contacto: rodriguezraniaj@gmail.com

Josefina Lazcano Simoniello

Licenciada en Sociología de la Universidad de Buenos Aires, está realizando la Maestría en Investigación en Ciencias Sociales de la misma universidad. Se desempeña como auxiliar docente en el seminario de investigación “Los trabajadores en la Argentina actual”, de la carrera de Sociología de la UBA y es miembro del UBACYT 20020190200192BA “Mujeres obreras: tensiones entre la fábrica, el hogar y la militancia en la experiencia de delegadas y activistas fabriles en el Área Metropolitana de Buenos Aires”, con sede en el

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe (IEALC) de la UBA. Forma parte del Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina Actual (CITTA), con sede en el IEALC. Contacto: j.lazcanosimoniello@gmail.com

Paula Varela

Docente de la Universidad de Buenos Aires e investigadora del CONICET en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Actualmente dirige tres proyectos de investigación (UBACYT, PICT y PIP) dedicados al estudio de los cruces entre género y clase en el contexto de la nueva ola feminista. Es directora del Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual (CITTA), con sede en el Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe (IEALC) de la UBA y autora del libro *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano Bonaerense 2003-2014* (Imago Mundi, 2015) y coordinadora del libro *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la nueva ola feminista* (CEIL, 2020). Sus áreas de especialización son las investigaciones sobre mujeres trabajadoras, organización sindical y conflictividad, y debates teóricos sobre marxismo, feminismo y teoría sociológica. Contacto: paula.varela.ips@gmail.com

Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina

Nora Goren [Coord.]

Esta publicación reúne artículos que dan cuenta de los distintos procesos que han atravesado las prácticas feministas en los sindicatos argentinos en el contexto del auge del movimiento feminista. Se analiza cómo este movimiento ha atravesado la agenda de los sindicatos en sus múltiples dimensiones y los cambios que se han dado en los niveles de dirección; así como las experiencias laborales y sindicales cotidianas de las y los trabajadores en sus propios puestos de trabajo, allí donde el género se cruza directamente con la clase, la raza y el lugar de procedencia. Asimismo, se pueden reconocer en sus páginas experiencias de prácticas políticas que visibilizan y reconocen demandas feministas entre las trabajadoras, así como sus desafíos a futuro.

