



Tipo de documento: Tesis de Doctorado

Título del documento: Tensiones sobre la representación sindical: feminismos y nuevas demandas en las organizaciones de trabajadorxs

Autores (en el caso de tesis y directores):

Tania Julieta Rodríguez

Cecilia Senén González, dir.

Nicolás Diana Menéndez, co-dir.

Datos de edición (fecha, editorial, lugar,

fecha de defensa para el caso de tesis): 2023

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR



Tania Julieta Rodriguez

**Tensiones sobre la representación sindical. Feminismos y
nuevas demandas en las organizaciones de trabajadorxs**

Tesis para optar por el título de Doctora en Ciencias Sociales

Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Buenos Aires

Directora: Cecilia Senén González

Co-director: Nicolás Diana Menéndez

Buenos Aires

Febrero de 2023

Resumen

La tesis estudia los procesos y dinámicas de construcción de representatividad sindical ante la emergencia de nuevas demandas de lxs trabajadorxs en el contexto de la cuarta oleada feminista. El punto de partida de esta investigación es interrogarse sobre la capacidad de supervivencia de las organizaciones sindicales y el desarrollo de nuevas estrategias para la defensa de derechos laborales frente a la crisis del mundo del trabajo. Esta pregunta se sitúa en el debate sobre las condiciones de supervivencia organizativa de los sindicatos considerando las transformaciones que durante cuatro décadas han impulsado los procesos de reestructuración económica y la globalización en el mundo del trabajo (Hyman, 2015; Hayter, 2015).

Como resultado de un proceso de varias décadas de desprotección del trabajo y desmantelamiento de los lazos sociales, las fuerzas sindicales han visto disminuir tanto el número de sus afiliados como su influencia política en un mundo crecientemente globalizado. La fragmentación y profundización de la heterogeneidad de la clase trabajadora interpela y complejiza la posibilidad de los sindicatos de abarcar conjuntos de trabajadorxs desplazados, excluidos y atomizados. Ante un contexto global de hostilidad hacia las formas tradicionales de defensa de los intereses de lxs trabajadorxs, la perdurabilidad de la “forma sindical” (García Linera, 2015; Abal *et al.*, 2012) conduce a preguntarnos por la capacidad de articulación/incorporación de nuevas demandas. Los sindicatos han tenido que renovar sus recursos, capacidades y estrategias al tiempo que han generado nuevas alianzas con movimientos sociales y organizaciones no gubernamentales en pos de reclutar nuevos miembros y renovar repertorios de acción colectiva y ampliar agendas (Hyman, 2001; Kainer, 2009; Murray, 2017).

La resignificación de la forma *sindicato* induce a reflexionar sobre las relaciones entre el movimiento obrero y otros movimientos sociales. Entre estas vinculaciones político-sindicales incluyo los encuentros y desencuentros entre el activismo sindical y los feminismos durante las últimas dos décadas (Arruzza, 2010; Andújar, 2014; Gago, 2019).

En el marco de estos debates, la tesis explora las capacidades sindicales de representación de nuevas demandas feministas. El estudio se delimitó en el período 2015-2019 en el Área Metropolitana de Buenos Aires.

La hipótesis principal de esta tesis sostiene que la activación feminista que vivenciaron las mujeres sindicalistas durante esos años movilizó aristas identitarias, metodológicas y

performativas en la práctica sindical y en las estrategias de acción desplegadas para promover la integración de demandas feministas en las organizaciones sindicales.

En cuanto al objetivo general, la tesis plantea analizar la construcción de representatividad, los desafíos organizacionales y las estrategias que despliegan las organizaciones sindicales frente a demandas feministas expresadas en nuevas formas de movilización e identidad de grupos de trabajadorxs. Además, se procuró identificar de qué manera se expresan demandas feministas en los sindicatos, a través de qué repertorios de acción y con qué estrategias y, frente a esto, qué respuestas generaron los sindicatos.

Para desarrollar los objetivos y validar las hipótesis planteadas, se definió una estrategia metodológica cualitativa que prioriza el enfoque en lxs sujetxs de la relación representativa, los intereses y demandas que se representan y las formas que asume la acción representativa en distintos espacios sindicales con distintos grados de institucionalización. Así, el modelo de análisis de la tesis atiende la relación entre tres dimensiones que estructuran la investigación: 1) dimensión identitaria, 2) estructura organizativa, y 3) sociabilidad sindical, a partir del estudio de casos de tres organizaciones sindicales: la Asociación de Trabajadores de Sanidad-Buenos Aires (ATSA), la Asociación de Trabajadores de Subte y Premetro (AGTSyP) y la Asociación Bancaria. Simultáneamente el trabajo de campo se completó con indagaciones exploratorias de experiencias de articulación intersindical de mujeres que permitieron indagar en la construcción de redes de solidaridad y la construcción de alianzas con el movimiento feminista.

La tesis realiza un doble aporte. En términos teóricos aborda un tema clásico en los estudios sindicales desde una mirada que coloca en diálogo la literatura de representación y revitalización sindical y los enfoques críticos de los estudios de género sobre acción colectiva. Y, en relación con el estudio de casos, aporta elementos teórico-metodológicos y empíricos para la comprensión de las implicancias del feminismo en las modalidades de acción de las mujeres sindicalistas y en las respuestas sindicales ante formas de organización y demandas innovadoras.

Abstract

This thesis studies the processes and dynamics of trade union representation in relation to the emergence of new claims made by workers within the context of fourth-wave feminism. The first step in the research process is to bring up the question about union organizations' survival skills, as well as the development of new strategies aimed at protecting labor rights facing the crisis in the world of work. Such a question places itself in the debate on unions' organizational survival conditions, bearing in mind the transformations that have driven economic restructuring processes and globalization in the world of work for four decades (Hyman, 2015; Hayter, 2015).

As a result of a process that lasted decades during which labor rights were unprotected and social ties were dismantled, union forces have seen a decrease not only in the number of their members, but also in their political influence on a world that increasingly goes global. As the working class becomes fragmented and its heterogeneity deepens, the chance of trade unions including groups of displaced, excluded, and atomized workers is challenged and made more complex. Considering a hostile global context for traditional ways of protecting workers interests, the persistence of the "union form" (García Linera, 2015; Abal *et al.*, 2012) leads us to wonder about its ability to articulate/assimilate new claims. Trade unions have had to renew their resources, capacities and strategies while building new alliances with social movements and non-governmental organizations with the intention of recruiting new members, revitalizing their repertoires of collective action, and expanding their agendas (Hyman, 2001; Kainer, 2009; Murray, 2017).

Redefining the *union form* leads to the discussion about the connections between the labor movement and other social movements. Among such political and union links, I include agreements and disagreements between union activism and feminist movements during the last two decades (Arruzza, 2010; Andújar, 2014; Gago, 2019).

Framed by these debates, the thesis explores union capacities to represent new feminist claims. This study is limited to the period of 2015-2019 in the Metropolitan Area of Buenos Aires.

According to the main hypothesis of this work, feminist activation experienced by union women during those years mobilized aspects related to identity, methods and performance of union practices and action strategies implemented so that feminist claims could be included into union organizations.

As regards its general objective, the thesis proposes to analyze the mechanisms of trade union representation, as well as organizational challenges and strategies to address feminist claims expressed by new ways in which groups of workers mobilize and identify themselves. Besides, an attempt was made to identify how feminist claims are formulated in trade unions, through what action repertoires and by means of what strategies, and how unions have reacted to them.

In order to expand on the objectives and confirm the hypotheses that were proposed, the research process adopted a qualitative method strategy prioritizing an approach focused on the subjects of the representative relationship, the interests and claims being represented, and the forms taken on by representative action in different union scenarios with various degrees of institutionalization. Therefore, the analysis model of the thesis addresses the connection among three dimensions shaping the research: 1) identity dimension, 2) organizational structure, and 3) union sociability, based on the case study of three union organizations: the Health Workers Association in Buenos Aires (ATSA), the Subway and PreMetro Workers Association (AGTSyP) and the Bank Association. Simultaneously, fieldwork was completed with exploratory inquiries into experiences of women inter-union articulation, which allowed exploring the creation of solidarity networks and alliances with the feminist movement.

The thesis makes a twofold contribution. In theoretical terms, it deals with a classic topic in union studies from a standpoint that opens a dialogue between the literature on union representation and revitalization and the critical approaches of gender studies on collective action. Furthermore, regarding case study, the work provides theoretical, methodological, and empirical elements to understand the feminist implications for union women action types and union responses to innovative forms of organization and claims.

Agradecimientos

Esta tesis fue posible gracias a la compañía y el sostén afectivo, profesional y económico de muchas personas e instituciones que acompañaron el trabajo de mi doctorado. A todxs quiero dedicar este agradecimiento.

A mis directorxs de tesis. A Cecilia Senén González por enseñarme el oficio, por la confianza y el cariño con el que me acompañó para poder transitar este sinuoso recorrido. A Nicolás Diana Menéndez, por las lecturas atentas, el empuje y la inspiración hacia el universo de la representación político-sindical.

A las instituciones que brindaron soporte institucional y financiero durante distintas etapas de esta investigación. A la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, donde estudié y me formé. Al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas por el financiamiento que hizo posible realizar la formación de posgrado y los inicios de esta investigación. Al Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de la Universidad Autònoma de Barcelona que me recibió para una estancia de investigación sumamente enriquecedora, donde compartí lecturas y opiniones que me inspiraron en la escritura de esta tesis.

A las distintas instancias de investigación y grupos de formación por los que transité estos años. A lxs becarixs e investigadorxs del área de Estudios Laborales del Instituto de Investigaciones Gino Germani bajo la dirección de Cecilia Senén González. A lxs compañerxs del Observatorio de Trabajo y Derechos Humanos-FSOC UBA y especialmente a su director, Daniel Cieza por el compromiso y la afabilidad con la que invita a participar de sus equipos. A lxs colegas del QUIT-UAB, en particular, a la profesora Sara Moreno por la recepción y la orientación sobre mi investigación y a Nuria Alcaraz Coca, por la conexión amistosa que hizo posible este intercambio y por el estímulo de nuestras discusiones académico-políticas. Agradezco también a los grupos de escritura de la AAIHMEG, que fueron refugio y compañía virtual en tiempos de pandemia.

A quienes dedicaron porciones de tiempo para escribir, leer y debatir sobre el tema: Clara Chevalier, Andrea Cuéllar Camarena y Rosario Gómez Molla. A Rosario además por este reencuentro que nos enlaza en obsesivos debates académico-activistas. A Paula Abal Medina, por abrirme la puerta para ensayar “otros” textos, y por la calidez en los intercambios. A las colegas de distintas disciplinas que aportaron sugerencias y comentarios en seminarios y congresos: Nora Goren, Eliana Aspiazu, Ana Elisa Arriaga, Leticia Medina y Victoria

Estermann. Por la generosidad de datos a Julieta Bertolini, por las entrevistas conjuntas a Marta Novick. Y a Flora Partenio, por la inspiración feminista y la lectura a contrarreloj.

A las compañeras-amigas, militantes políticas, sociales y sindicalistas. Por los aprendizajes, los sentires y pensamientos que compartimos en tantos lugares. A mis entrevistadas por los aportes y las preguntas que me devolvieron. Y a mucha gente anónima que acercó sus historias y me han ayudado a poner en palabras estas inquietudes.

A la red de afectos que fue fundamental en la producción de esta tesis. A la familia, por los esfuerzos y el aguante a distancia. A mis hermanxs por la complicidad. A mi papá por compartir la curiosidad por las causas colectivas. A mi mamá por su incondicionalidad y sus formas de acompañar mis ganas.

A mis amistades por el sostén, la escucha y el compromiso. Especialmente a Lucía y Mariana, por las generosas lecturas y sugerencias que nutren nuestros encuentros. A Soledad y Constanza por ser apoyo afectivo-político en todos estos años. A las amigas todas, por estar.

A Luciano, por las inagotables horas dedicadas a discutir conmigo sobre el tema, a escuchar y ser resistencia. Por la compañía y el estímulo durante la escritura, las pausas y de nuevo la escritura... y por tanto amor.

A las personas que están en estas páginas, que piensan en colectivo, que construyen mundos amables.

A lxs que luchan por la justicia social. A lxs que apuestan a vivir una vida feminista. Gracias.

Índice

Resumen	2
Abstract	4
Agradecimientos	6
Índice	8
Lista de tablas y gráficos	13
Lista de siglas	14
Prefacio	17
Introducción	19
1. Presentación de la investigación	19
2. Justificación y preguntas de investigación	20
3. Objetivos de investigación.....	25
4. Estructura de capítulos	28
Primer apartado. Debates y dimensiones para el análisis entre género y sindicalismo	
Capítulo 1. Marco de inspiración y estudios antecedentes	30
Introducción.....	30
1. Debates clásicos y contemporáneos sobre la acción sindical	32
1.1. Perspectivas marxistas.....	32
1.2. Perspectivas institucionalistas	36
2. Crisis de representación y revitalización sindical	38
2.1. Revitalización y representación sindical en Argentina	43
3. Perspectiva de género en los estudios de trabajo y sindicalismo en Argentina	47
3.1. Enfoque de género en los estudios sobre sindicalismo	49
3.2. Participación sindical de las mujeres	52
3.3. Agendas de género en los sindicatos.....	54
3.4. Revitalización sindical vía igualdad de género	57

3.5. Activismos/militancia de género en el lugar de trabajo	59
Recapitulación	62
Capítulo 2. Encuadre teórico	63
Introducción.....	63
1. La representación político-sindical	65
1.1. La representación como acción en dos sentidos	67
1.2. Lo político y la justicia como representación	70
1.3. La representación de lxs trabajadorxs	73
1.4. Revitalización sindical y ampliación del horizonte de representación.	
Aproximaciones contemporáneas	77
2. Contribuciones feministas sobre el concepto de trabajo y el campo de acción político-sindical.....	80
2.1. Crítica a la dicotomía público/privado.....	81
2.2. Crítica a la dicotomía producción/reproducción.....	85
2.3. Sobre el concepto de trabajo y las relaciones de clase y género	90
2.4. División sexual del trabajo y regímenes de desigualdad.....	93
Recapitulación	96
Capítulo 3. Enfoque metodológico.....	98
Introducción.....	98
1. Justificación y contextualización	99
2. Organizaciones sindicales con distintos grados de institucionalización	101
3. Modelo de análisis.....	104
4. Hipótesis de investigación	109
5. Operacionalización de variables	110
5.1. Identidad sindical	110
5.2. Estructura organizativa del sindicato	114
5.3. Sociabilidad sindical	116
6. Métodos y técnicas de recolección de datos	120
6.1. Análisis documental	120
6.2. Entrevistas semiestructuradas	121
6.3. Observación cualitativa	122
6.4. Análisis empírico del trabajo de campo	123

Capítulo 4. Mujeres sindicalistas. Recorridos históricos recientes	125
Introducción.....	125
1. Trabajadoras en el movimiento obrero: lecturas deconstruidas de la historia.....	126
2. Participación sindical femenina y políticas de género en las centrales obreras.....	130
2.1. Confederación General del Trabajo	132
2.2. Central de Trabajadores de la Argentina (CTA).....	137
Recapitulación	142

Segundo apartado. Análisis de resultados

Capítulo 5. Articulaciones y tensiones entre sindicalismo y feminismo en la Argentina reciente (2015-2019)	144
Introducción.....	144
1. Contexto sociopolítico.....	146
1.1. Posicionamientos sindicales e interacciones con el gobierno nacional	149
1.2. Paros y movilizaciones feministas	152
1.3. La situación actual de las trabajadoras en el ámbito laboral y sindical.....	157
2. Estrategias de articulación sindical y alianzas feministas	165
2.1. El “cuarto propio” de las trabajadoras de la economía popular.....	167
2.2. El regreso de las Mujeres Sindicalistas	169
2.3. Redes intersindicales de mujeres	173
Recapitulación	181

Capítulo 6. Representación sindical y demandas feministas. El caso de la Asociación de Trabajadores de Sanidad (ATSA)	183
Introducción.....	183
1. Identidad sindical	184
1.1. Posicionamientos frente al gobierno	185
1.2. Liderazgos	188
2. Participación en la toma de decisiones y acceso a cargos de representación	190
3. La perspectiva de género: espacios, acciones y política del sindicato	195
4. Prácticas y hábitos generizados	200
Recapitulación	206

Capítulo 7. Representación sindical y demandas feministas. El caso de la Asociación de Trabajadores de Subte y Premetro (AGSYP)	208
Introducción.....	208
1. Orígenes e identidad del sindicato	209
1.1. Posicionamientos frente al gobierno y liderazgos	215
2. Participación sindical y acceso a cargos de representación.....	216
3. La perspectiva de género: espacios, acciones y políticas del sindicato	220
3.1. Acciones y resistencias: “Todas en todos lados”, licencias y turnos nocturnos.....	223
4. Articulaciones sindicales y feministas	228
4.1. Los encuentros, “la previa” y el reencuentro.....	230
Recapitulación	232
Capítulo 8. Representación sindical y demandas feministas. El caso de la Asociación Bancaria	235
Introducción.....	235
1. Identidad sindical	236
1.1. Liderazgos y posicionamientos frente a los gobiernos	238
2. Participación en la toma de decisiones y acceso a cargos de representación	243
3. La perspectiva de género: espacios específicos y acciones.....	249
3.1. Agenda de la SDGHI.....	250
3.2. Resistencias a las transformaciones de género	253
4. Articulaciones sindicales y feministas	254
4.1. Encuentros de Mujeres Sindicalistas.....	255
4.2. Encuentros de formación sindical y feminista.....	258
Recapitulación	261
Conclusiones	263
1. Activación militante en las trabajadoras a partir de la experiencia feminista	266
2. Politización feminista “afuera”, “adentro” o en los márgenes del sindicato	269
3. Solidaridades externas e identidades interseccionales	271
4. Respuestas sindicales a demandas feministas de lxs trabajadorxs.....	273
5. Líneas de investigación a futuro	278

Referencias bibliográficas	280
Informes y documentos	299
Anexos	301
Anexo Capítulo 3	301
Anexo Capítulo 4	302
Anexo Capítulo 5	304

Lista de tablas y gráficos

Tabla 1. Selección de casos empíricos para el análisis

Esquema 1. Dimensiones de análisis, variables e indicadores

Esquema 2. Modelo de análisis: variables, dimensiones e indicadores de la investigación

Tabla 2. Trabajo no remunerado (Total aglomerados 2013)

Tabla 3. Brecha de ingresos laborales

Tabla 4. Distribución de población ocupada según rama de actividad (% columna)

Gráfico 1. Distribución de población ocupada según rama de actividad (radar 2D)

Gráfico 2. Pirámide de jerarquía de las ocupaciones (en %)

Tabla 5. Tasa de sindicalización en Argentina. Asalariadxs registradxs – Proyección del total de trabajadorxs al total

Tabla 6. Cantidad de Secretarías ocupadas por varones y mujeres en sindicatos, año 2016

Gráfico 3. Representación proporcional de Secretarías varones y mujeres en sindicatos, año 2016

Tabla 7. Varones y mujeres en CDN FATSA (2013-2021)

Tabla 8. Varones y mujeres en CDN FATSA con vocalías (2013-2021)

Tabla 9. Varones y mujeres en CDN ATSA Bs. As. (2016-2020)

Tabla 10. Secretarías ocupadas por mujeres en CDN FATSA (2013-2021)

Tabla 11. Porcentaje de mujeres y varones en Secretariado Ejecutivo en AGTSyP (2008-2023)

Tabla 12. Porcentaje de mujeres y varones en Secretariado Ejecutivo en AGTSyP (sin vocalías)

Tabla 13. Tipo de cargos ocupados por mujeres en Secretariado Ejecutivo en AGTSyP

Tabla 14. Secretarías ocupadas por mujeres en SE en AGTSyP (2008-2023)

Tabla 15. Varones y mujeres en el Secretariado Nacional de Asociación Bancaria (2013-2021)

Tabla 16. Varones y mujeres en el secretariado seccional Bs. As. de Asociación Bancaria (2011-2022)

Tabla 17. Tipo de cargos ocupados por mujeres en Secretariado Nacional de Asociación Bancaria

Tabla 18. Tipo de cargos ocupados por mujeres en secretariado seccional Bs. As. de Asociación Bancaria

Tabla 19. Secretarías ocupadas por mujeres en Secretariado Nacional de Asociación Bancaria

Tabla 20. Secretarías ocupadas por mujeres en secretariado seccional Bs. As. de Asociación Bancaria

Lista de siglas

19O: 19 de octubre

25N: 25 de noviembre

3J: 3 de junio

8M: 8 de marzo

AFJP: Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones

AGTSyP: Asociación Gremial de Trabajadores de Subte y Premetro

AMA: Asociación de Modelos de Argentina

AMMAR: Asociación de Mujeres Meretrices de Argentina

AMBA: Área Metropolitana de Buenos Aires

ANSES: Administración Nacional de la Seguridad Social

AOTRA-Textiles

ATE: Asociación de Trabajadores del Estado

ATILRA: Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina

ATSA: Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina

BCRA: Banco Central de la República Argentina

CABA: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

CCC: Corriente Clasista y Combativa

CCK: Centro Cultural Kirchner

CD: Comisión Directiva

CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

CETyD: Centro de Estudios del Trabajo y el Desarrollo

CFT: Corriente Federal de Trabajadores

CGT: Confederación General del Trabajo

CIFRA: Centro de Investigación y Formación de la República Argentina

CNCT: Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo

CTA: Central de los Trabajadores Argentinos

CTA-A: Central de los Trabajadores Argentinos-Autónoma

CTA-T: Central de los Trabajadores Argentinos-Trabajadorxs

CTEP: Confederación de Trabajadores de la Economía Popular

CTERA: Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina

DM: Departamento de la Mujer-CGT

ECETSS: Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo

ENM: Encuentro Nacional de Mujeres

ENTB: Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias

EPH: Encuesta Permanente de Hogares

EPMLTTYNB: Encuentro Plurinacional de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries

FATSA: Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina

FOCAI: Foro de Capacitación e Investigación de Mujeres Sindicalistas

FPV: Frente Para la Victoria

FR: Frente Renovador

FTV: Federación de Tierra, Vivienda y Hábitat

IM: Instituto de la Mujer-CGT

INDEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos

IVE: Interrupción Voluntaria del Embarazo

LGBTIQ+: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestis, Intersexuales y Queer

MS: Mujeres Sindicalistas

MSyAS: Ministerio de Salud y Acción Social

MTA: Movimiento de Trabajadores Argentinos

MTEySS: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social

NUM: Ni Una Menos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

SADOP: Sindicato Argentino de Docentes Privados

SAT SAID: Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos

SDHGI: Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad

SECAFSPi: Sindicato de los trabajadores y trabajadoras de la Administración Nacional de la Seguridad Social

SG: Secretaría de Género

SITRAJU: Sindicato de Trabajadores Judiciales

SM: Secretaría de la Mujer

SMVM: Salario Mínimo Vital y Móvil

SOCRA: Sindicato de Obreros Curtidores de la República Argentina
UATRE: Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores
UNI: Union Network International
UOCRA: Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
UOM: Unión Obrera Metalúrgica
UPCN: Unión del Personal Civil de la Nación
UTA: Unión de Tranviarios Automotor
UTE: Unión de Trabajadores de la Educación
UTEDYC: Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles
UTEP: Unión de Trabajadores de la Economía Popular
TDCNR: Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado

Prefacio

Posición de conocimiento y reflexividad sobre el objeto/sujeto de estudio

La perspectiva epistemológica del distanciamiento de las Ciencias Sociales ha enfatizado en los procesos de objetivación sobre el campo de estudio. Sin embargo, el conocimiento no es del todo objetivable, se inserta en la compleja trama de relaciones sociales y es construido por sujetxs con características, posiciones sociales y contextos socioeconómicos específicos que condicionan pensamientos y formas de investigar. Desde esta interpretación, considero relevante reflexionar abiertamente sobre la relación con el objeto y sujeto de estudio y las condiciones desde donde realicé la investigación.

El giro epistemológico en ciencias sociales que emergió a fines de la década de 1980 abrió un debate en las relaciones entre teoría social, historia, narrativa, discurso y subjetividad. La teoría crítica y la teoría feminista alojaron estos planteos y construyeron categorías analíticas que enlazaran las múltiples capas de la práctica científica social. Algunos de estas contribuciones pueden encontrarse en los esfuerzos por hacer “historia desde abajo” (Thompson, 1966), “saber con el cuerpo” en la consideración del trabajo científico como un “habitus” (Bourdieu, 2003a), construir “conocimiento situado” (Haraway, 1995) o privilegiar el “punto de vista” de lxs oprimidxs (Harding, 1996).

En línea con estas perspectivas, comparto la preocupación y el cuestionamiento sobre las posiciones dominantes en la ciencia que excluyen del análisis el contexto del sujetx que conoce y adhiero a las aproximaciones de investigación-acción.

Me sitúo como investigadora-activista, comprometida con movimientos y organizaciones dedicadas a la defensa de los derechos de lxs trabajadorxs y con el movimiento feminista. Desde hace unos cuantos años participo de espacios de militancia política y gremial en los que la práctica feminista me/nos valió incomodidades y resistencias individuales e institucionales. Fue también en esos espacios donde compartí redes afectivas y complicidades políticas con mujeres y compañerxs LGBTIQ+ con quienes ensayamos (o reversionamos) militancias plurales. Esas conversaciones y encuentros me hicieron cuestionar mi posición de conocimiento y redefinir algunos aspectos de la investigación que había diseñado inicialmente para el trayecto de formación doctoral. A partir de esto, caracterizo mi acercamiento al campo como un proceso de conocimiento atravesado por “saberes corporales” que adoptaron diversas formas (participación en plenarios sindicales, actividades de formación sindical, asambleas y paros feministas, encuentros plurinacionales, entre otras actividades). Esta experiencia se

enlaza con un objetivo transformador hacia las estructuras que producen desigualdad social y de género.

Confieso la dificultad que supuso, en este recorrido, sostener una visión de conocimiento atenta a los cambios de las experiencias discursivo-materiales del objeto/sujeto de estudio, sin que ello implicara una posición relativista. Incluí en esta tesis una gran cantidad de referencias bibliográficas que *protegen* lo que escribo y que fueron revisadas y cuestionadas por los conocimientos extraacadémicos.

Destaco, por último, dos aspectos del devenir de la investigación. Por un lado, el entusiasmo que acompañó la elaboración de esta tesis. A pesar de haber sido, como para muchxs, una tarea por demás solitaria y exigente fue muy enriquecedor el proceso de compartir debates y colectivizar inquietudes académico-políticas. Por el otro, quiero mencionar la importancia de los cuidados que sostuvieron a esta tesista, en momentos aciagos y felices durante el proceso de producción del trabajo que aquí presento.

Introducción

1. Presentación de la investigación

Esta tesis estudia prácticas y relaciones sociales que se inscriben en un tiempo reciente pero que se mantienen “vivas” y manifiestas en experiencias colectivas contemporáneas y en las luchas contra la opresión de lxs trabajadorxs. El propósito principal es proporcionar un marco explicativo para el estudio de los mecanismos de representación de la forma *sindicato* y la movilización de demandas feministas. Para ello, se propone un diálogo entre enfoques teóricos sobre acción colectiva de sindicatos y movimientos sociales y perspectivas críticas sobre las desigualdades de género en el mundo del trabajo.

El punto de partida de esta investigación es la pregunta sobre la capacidad de supervivencia de las organizaciones sindicales y el desarrollo de nuevas estrategias para la defensa de derechos laborales frente a la crisis del mundo del trabajo. Durante más de tres décadas el capitalismo global ha desplegado cambios en los mercados de trabajo y transformaciones en las dinámicas de integración social a través de la precarización y flexibilización laboral que debilitaron el poder asociativo de lxs trabajadorxs y fragmentaron las condiciones que hacían posible colectivizar intereses de clase. El neoliberalismo como forma de mutación del capitalismo no sólo trastocó los contornos de la explotación de la clase trabajadora, sino que transformó la lucha de clases en una lucha interna de cada trabajadorx consigo mismo (Han, 2014).

Una de las consecuencias más visibles de estos procesos ha sido el aumento de la desigualdad en la distribución del ingreso, la exclusión social y un proceso de creciente heterogeneización de las condiciones de vida y los vínculos sociales. La relación laboral clásica, formal y estable, perdió peso relativo frente a la emergencia de formas atípicas de empleo (De la Garza, 2005) y redes de relaciones efímeras y endebles con empresas de subcontratación y agendas de trabajo temporal. Como resultado de estos procesos asistimos a una desorganización estructural de la clase obrera, diferenciada en términos de género, raza y etnia, más inclinada a una “política de resentimiento” que a los sindicatos tradicionales de la clase obrera y la política de izquierdas (Hyman, 1992, en Silver, 2005).

En el plano sindical, los síntomas del deterioro del poder colectivo de la clase que *vive del trabajo* (Antunes, 2005) y de sus organizaciones se manifiestan en la disminución de la tasa de afiliación y la reducción del poder de negociación y de la capacidad política y de

movilización; síntomas que se relacionan, además, con el debilitamiento del compromiso con *otras* luchas y con el surgimiento de formas alternativas de acción colectiva (Murray, 2017). Frente a este déficit, los debates se orientaron a la comprensión de los factores, internos y externos, que explicaran el debilitamiento del poder sindical y al análisis de los cambios en las dinámicas de representación.

Durante las últimas tres décadas, las investigaciones sobre revitalización sindical han abordado nuevas estrategias organizativas de renovación de la acción sindical, estrategias sindicales de alianzas con movimientos sociales y experiencias novedosas de organización y de lucha en la clase trabajadora. Frente a la fragmentación de los mercados laborales y la crisis que afecta a la representatividad del sindicalismo, una preocupación que continúa en el centro de los debates es cómo construir representación para grupos de trabajadorxs cuyas experiencias en los mercados laborales han sido menos estables y seguras que la de lxs trabajadorxs “privilegiadx” por los sindicatos. Cómo tender puentes para conectar con esxs “otrxs” que son mujeres trabajadoras, trabajadorxs racializadx, migrantes, trabajadorxs excluidxs de las instituciones clásicas de protección social. En particular, me interesó el debate sobre formas tradicionales y formas innovadoras de acción sindical a partir del despliegue de políticas de género orientadas a reclutar trabajadoras en las filas de afiliadx y el aporte de los activismos de género para la democratización de las organizaciones.

En diálogo con los interrogantes sobre las modalidades de acción y las estrategias sindicales para “re-ganar” poder o recuperar “vigor”, una preocupación central en esta tesis es la construcción de representatividad inclusiva en las organizaciones sindicales (Atzeni, 2021) atendiendo a las demandas de grupos que tienden a ser excluidos de los sindicatos. Siguiendo la literatura sobre representación sindical de grupos centrales y periféricos (o grupos de *insiders* y *outsiders*) (Hyman, 2001; Murray, 2017), propongo un enfoque que atiende las relaciones sociales de género desde una perspectiva crítica. A partir del interés por la capacidad representativa de los sindicatos, se prioriza un análisis desde los contornos de la forma sindical para estudiar las dinámicas y prácticas de grupos que han estado, tradicionalmente, en los márgenes de la “oligarquía” masculina de los sindicatos (Colgan y Ledwith, 2002).

2. Justificación y preguntas de investigación

Esta tesis se inscribe en la intersección de aportes de la ciencia política sobre organizaciones sindicales, las relaciones laborales y los estudios de género y trabajo. El recorrido teórico se

vincula con los debates sobre crisis y revitalización sindical a partir de la literatura enfocada en estrategias y recursos sindicales, y con perspectivas teóricas feministas que proponen la deconstrucción y ampliación del mundo del trabajo y del sujetx trabajadorx. En esta confluencia entre campos disciplinares, han sido de significativa relevancia las recientes investigaciones que, al calor de la cuarta ola feminista, emprendieron el análisis sobre las condiciones de posibilidad y las manifestaciones de un “reencuentro” entre movimiento obrero y feminismo.

Cinzia Arruzza (2010) plantea que ambos movimientos atravesaron un devenir de encuentros y desencuentros de manera sucesiva durante casi dos siglos. Las idas y vueltas que marcan la gramática histórica de formas de lucha y organización colectiva se revelaron en las posiciones sobre la relación específica entre patriarcado y capitalismo.

La autora referencia este debate, que fuera protagonista de la segunda ola feminista¹ entre fines de la década de los sesenta y comienzos de los ochenta, a partir del reconocido texto de Heidi Hartmann (1985) sobre los matrimonios y divorcios entre marxismo y feminismo². Para Hartmann no era posible hablar de patriarcado sin considerar su imbricación en determinadas relaciones de producción, aunque ambos sistemas funcionaran según leyes y lógicas internas diferenciales.

La pregunta sobre la interrelación o separación de la explotación de clase y opresión de género resonó en una vasta producción académico-política que puede mapearse en la literatura de aquel período. En ese recorrido es posible identificar corrientes feministas que partían de la premisa de la clase sin género; otras que sostenían la defensa del género como clase; posiciones que sostenían la independencia del género respecto a la clase; feministas que

¹ Una periodización que suele utilizarse para referir a la historia del movimiento feminista es la metáfora de las oleadas. Las “olas feministas” están conformadas por ideas, propuestas y acontecimientos que se producen en determinados contextos históricos. La “primera ola” tiene lugar a finales del siglo XIX con las luchas por el reconocimiento de la igualdad de las mujeres en términos liberales (derechos civiles y políticos). La “segunda ola” se desarrolla entre las décadas de los sesenta y los setenta del siglo XX, enfocada en la eliminación de las desigualdades en la sexualidad, la familia, el trabajo. La “tercera ola” se produce entre las décadas de los ochenta y los noventa y devela, desde las perspectivas interseccionales y la teoría queer, que existen diferentes mecanismos de opresión que imposibilitan materializar la igualdad (género, sexualidad, raza, etnia, clase). La “cuarta ola” es actual y se manifiesta en distintos continentes con grandes hitos conocidos como el Paro Internacional Feminista #8M, los movimientos contra la violencia de género como Ni Una Menos y Me Too, la lucha por la legalización del aborto en Argentina y distintos países de América Latina.

Cabe aclarar que existen diversas periodizaciones que pueden encontrarse en los anaqueles de las bibliotecas teóricas y prácticas de los feminismos. Aquí refiero a esta identificación de oleadas utilizada en análisis angloamericanos que, si bien diluye especificidades de feminismos de geografías variadas, es una distinción que en los últimos años se ha extendido junto con otras denominaciones propuestas que amplían las dimensiones contenidas en estas categorías (por ejemplo, la referencia entre activistas a oleadas feministas latinoamericanas u oleadas de feminismos populares). En Argentina, además de “cuarta ola” se ha extendido el término “marea feminista”, al que aludiré también para referir a los acontecimientos actuales.

² Hay otras lecturas feministas sobre la reproducción social y el trabajo de las mujeres que retomaré en el capítulo 2 de esta tesis.

argumentaban la necesidad de “unificar” las dos (o tres) modalidades de opresión (de clase, de género, de raza), y quienes señalaban la imposibilidad de separar la explotación de clase de la opresión de género.

Uno de los interrogantes centrales que movilizó estas discusiones fue si era posible la integración o articulación de las luchas de clase y género en partidos políticos, sindicatos y organizaciones sociales. Y, de haber puntos de encuentro, cuáles eran las luchas, debates y reivindicaciones que expresaban los programas de acción. La advertencia de los grupos feministas integrados por militantes de organizaciones mixtas se dirigía hacia la definición de las *formas* de lucha, teniendo en cuenta los regímenes de desigualdad de género en estas organizaciones y el sexismo en el movimiento obrero, las izquierdas y los movimientos populares de base obrera. Como contracara, una objeción de las izquierdas hacia el feminismo era que el énfasis en las demandas de “reconocimiento” o “culturales” promovía el abandono del proyecto materialista del marxismo y la escisión de la izquierda.

Considero que la vigencia de estos debates se reavivó en los últimos años, al calor de la cuarta ola feminista, que inicia entre 2010³ y 2015 en distintas partes del mundo. En Argentina, identifiqué el inicio de esta oleada con la movilización de Ni Una Menos el 3 de junio de 2015, fecha en que se realizó la primera manifestación nacional bajo esa consigna a partir de una convocatoria iniciada en redes sociales en repudio al femicidio de Chiara Pérez. La adolescente de catorce años fue asesinada por su novio el domingo 10 de mayo de 2015 en la localidad de Rufino, provincia de Santa Fe. Tras el hallazgo del cuerpo de Chiara, se materializó un repudio masivo que derivó en manifestaciones en distintas ciudades del país y en el *hashtag* #NiUnaMenos contra la violencia machista. A partir de esta protesta, los feminismos protagonizaron un ciclo de movilizaciones entre las que se destacan los paros feministas del 8 de marzo y las plazas verdes por Aborto Legal, Seguro y Gratuito, entre otras. Una característica de este ciclo de movilizaciones que situamos entre 2015 y 2019 es la interpelación de los feminismos hacia otros campos de acción, entre ellos, el del trabajo y las

³ Se han identificado distintas manifestaciones y protestas que alimentaron esta “cuarta ola”. En 2010 se realizó en Grecia una huelga general en rechazo a las políticas de austeridad, en la que la participación y organización feminista se hizo presente. La consigna “¡Ninguna sola durante la crisis!” motorizó la creación de Casas de Mujeres Autogestionadas. Ese mismo año, se iniciaron una serie de protestas en Egipto, Yemen, Bahrein, Libia y Siria, conocidas como la Primavera Árabe. Fue una sorpresa para los regímenes autoritarios la participación de miles de mujeres en la ocupación de la plaza Tahrir de El Cairo, lugar simbólico de las revueltas. En 2011, tuvieron lugar masivas movilizaciones estudiantiles en Chile, Colombia y México. Ese mismo año, el movimiento de lxs indignadxs en España (15-M) acampaba en la plaza Puerta del Sol en Madrid y en Estados Unidos el movimiento de los Occupy (Occupy Wall Street) protestaba con ocupaciones de espacios públicos frente a las corporaciones financieras. Ver: Arruzza, C., Fraser, N. y Bhattacharya, T. (2019), *Manifiesto de un feminismo para el 99%*, Herder Editorial; Varela, N. (2020), “El tsunami feminista”, en *Nueva Sociedad*, (286), pp. 93-106.

organizaciones sindicales. Interpelaciones que enlazan con activismos feministas ya existentes en los sindicatos y que lograron una mayor visibilidad en este período (Arriaga y Medina, 2018).

Estos flujos entre los activismos feministas y las organizaciones de trabajadorxs fueron analizados en investigaciones recientes que indagaron en las desigualdades de género en el mercado laboral y los espacios sindicales (Aspiazu, 2019), la construcción de agendas sindicales de género (Goren y Prieto, 2020), la militancia de género de las trabajadoras en vínculo con el movimiento feminista (Arriaga y Medina, 2018) y una línea de trabajo enfocada en la militancia de género en los lugares de trabajo (Varela, 2020).

Sobre la presencia de mujeres sindicalistas en los paros y las movilizaciones feministas planteo un conjunto de interrogantes relacionados a las formas de representación de nuevas identidades y demandas en los sindicatos: ¿Cuál es la relación entre las demandas de género, su movilización y la forma sindical? ¿Qué desafíos organizacionales generan las demandas del movimiento feminista en las estructuras sindicales? ¿Qué expresión tiene, en esos años, el *encuentro* entre lo sindical y lo feminista?

En los ámbitos de militancia política y sindical, la militancia de género y feminista propia de las organizaciones desplegó durante esos años diversas estrategias de acción político-institucional y de formas de protesta para promover demandas y reivindicaciones, con acciones colectivas en las calles y los lugares de trabajo. 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. Sostengo que las articulaciones entre agendas sindicales y agendas feministas fue una de las formas de impulsar estas demandas al interior de las organizaciones sindicales.

En el marco de estos debates, delimité el estudio sobre los mecanismos de representación sindical de demandas feministas de lxs trabajadorxs en Argentina durante el período 2015-2019. El trabajo de investigación se centró en tres sindicatos del sector salud, transporte subterráneo y bancarios: ATSA, AGTSyP y Asociación Bancaria; y en la experiencia de las mesas intersindicales de mujeres conformadas por dirigentes de sindicatos adheridos a las centrales CGT, CTA-A, CTA-T y referentas de organizaciones de la economía popular y del trabajo en cooperativas.

Si bien entre los casos seleccionados hay organizaciones de alcance a nivel nacional (federaciones y sindicatos de representación nacional), observé principalmente dinámicas y prácticas dentro de la órbita del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Allí se

concentra el mayor porcentaje de trabajadorxs de los gremios seleccionados y las sedes nacionales de los sindicatos y sus confederaciones. No obstante, en el registro de la información obtenida para esta investigación se incluyen referencias a seccionales de sindicatos, informantes clave y escenarios de observación de distintas provincias.

Además de los casos seleccionados, indagué sobre redes de articulación entre mujeres sindicalistas y situaciones de encuentro entre organizaciones sindicales y el movimiento feminista (asambleas, paros y movilizaciones feministas, encuentros plurinacionales de mujeres y diversidades). Esta definición posibilitó un estudio de las prácticas político-sindicales y de relaciones sociales de género en organizaciones sindicales y en redes de mujeres sindicalistas con distinto grado de institucionalización.

A partir de estas indagaciones, delimité el problema de investigación enfocado en la pregunta por las condiciones para la acción representativa en la forma *sindicato* y la activación de repertorios de movilización y organización impulsados desde los movimientos feministas: ¿Cuáles han sido las respuestas sindicales ante la emergencia de nuevas demandas feministas en la clase trabajadora y en qué medida se observan cambios y continuidades en los mecanismos de representación sindical?

De esta pregunta inicial se derivan los siguientes interrogantes que orientaron la aproximación al objeto de estudio:

1. ¿Cuáles han sido las formas de interacción, encuentros y tensiones entre el movimiento sindical y el movimiento feminista a partir de la movilización de nuevas demandas en la clase trabajadora?
2. ¿Cómo se expresaron las formas tradicionales y las formas novedosas de representación sindical en relación con la agenda feminista?
3. ¿Qué influencia tuvo el ciclo de movilizaciones feministas en el despliegue de estrategias sindicales para impulsar demandas feministas en las organizaciones?
4. ¿En qué medida se institucionalizaron estas demandas en las organizaciones y se reconocieron nuevas identidades de lxs trabajadorxs en los casos de los sindicatos ATSA, AGTSyP y Asociación Bancaria?

En relación con la definición del sujeto de estudio, si bien la investigación abarcaba prácticas y relaciones entre quienes integran las organizaciones sindicales, considero que un aporte de este trabajo era el análisis de experiencias en la voz de las *mujeres sindicalistas*. La delimitación del sujeto *mujeres sindicalistas* comprende un universo heterogéneo atravesado por relaciones de opresión basadas en la diferencia sexual, los estereotipos de género y las pertenencias de clase y etnia, que determinan y condicionan ese universo (Andújar, 2005, p.

4). Al mismo tiempo, consideramos que en la intersección de estas relaciones de opresión se alojan potenciales expresiones de resistencia al poder y la dominación.

Desde esta caracterización, la denominación expresa, a la vez, una identidad colectiva que rescata experiencias y significaciones sociales a través del tiempo y modalidades específicas de trabajo político y de posición social de género en el “universo” sindical. Decidí demarcar este colectivo a partir de la enunciación de las protagonistas de los procesos estudiados en esta tesis: mujeres de organizaciones sindicales, con trayectorias y experiencias de militancia sindical. Identifico como “sindicalistas” a mujeres que desarrollan funciones gremiales y políticas en organizaciones de trabajadorxs reconocidas con personería gremial, simple y social, entre las que se incluyen quienes ejercen cargos representativos con jerarquía (como integrantes del consejo directivo y/o secretariado) y en las bases (como delegadas o militantes activas del sindicato).

El contexto histórico, económico y político estudiado se definió a partir de dos procesos macrosociales que se desarrollaron durante esos años: el ciclo de movilizaciones de la cuarta ola feminista en Argentina que inicia con la movilización de Ni Una Menos en junio de 2015 y el gobierno nacional bajo la administración de la coalición Cambiemos⁴, que va de diciembre de 2015 a diciembre de 2019.

La localización territorial y temporal responde a la particular contundencia que adquirieron las movilizaciones sindicales y las movilizaciones feministas entre los años 2015 y 2019 a través de formas de protesta, confrontación y resistencia a decisiones en materia de política económica, laboral y social. La Ciudad de Buenos Aires (junto con las grandes urbes del país) fue escenario de movilizaciones con participación de organizaciones sindicales, movimientos sociales, organismos de derechos humanos, organizaciones feministas y LGBTIQ+⁵.

3. Objetivos de investigación

En esta tesis, tal como se hizo mención anteriormente, se procuró asumir una perspectiva que colocara en diálogo diversas categorías y nociones que han tenido notable influencia en el desarrollo de los estudios sindicales, por un lado, y de las relaciones de género en los ámbitos laborales, por el otro.

⁴ Alianza electoral que compitió en elecciones presidenciales de 2015, conformada por los partidos políticos PRO, UCR y algunos partidos provinciales y locales.

⁵ La sigla LGBTIQ+ está formado por las palabras “lesbianas”, “gays”, “bisexuales”, “transgéneros”, “transexuales”, “travestis”, “intersexuales” y “*queer*”. Al final se suele añadir el símbolo + para incluir a las identidades de género y orientaciones sexuales que no están representadas en las siglas anteriores.

Con este fin, el principal objetivo de la investigación fue analizar la construcción de representatividad, los desafíos organizacionales y las estrategias que despliegan las organizaciones sindicales frente a demandas feministas expresadas en nuevas formas de movilización e identidad de grupos de trabajadorxs.

Los objetivos específicos desarrollados a lo largo del estudio fueron:

1. Analizar las estrategias de organización y articulación de mujeres sindicalistas para promover agendas de género en distintos sindicatos durante el período 2015-2019 en espacios sindicales con distintos grados de institucionalización y organicidad: sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales, intersindicales de mujeres y espacios de activismo sindical-feminista.
2. Reconstruir el proceso histórico reciente de institucionalización de la política sindical de género en las centrales sindicales argentinas a partir del estudio de las formas de acción colectiva de las trabajadoras y de experiencias recientes de organización y articulación entre mujeres sindicalistas.
3. Analizar las agencias, resistencias y desafíos en los procesos de cambio que promueven la igualdad de género en los casos seleccionados: ATSA, AGTSyP y Asociación Bancaria.
4. Identificar y analizar formas tradicionales y formas novedosas de representación sindical de demandas de género y demandas feministas en los casos seleccionados: ATSA, AGTSyP y Asociación Bancaria.

Para el desarrollo de los objetivos general y específicos, la tesis plantea una aproximación teórico-empírica en la que se privilegia el análisis de procesos y prácticas de construcción de representatividad y de las estrategias sindicales desplegadas en distintos niveles de acción sindical (dirigencias y cúpulas, estructura organizativa y ámbitos para la participación de delegadxs y afiliadxs).

El marco de referencia teórica presenta los debates y las nociones conceptuales que definen el modelo de análisis de la presente investigación. Allí distingo tres dimensiones: la primera son las identidades históricas y políticas de las organizaciones sindicales; la segunda dimensión, la organizativa, delimitada por las formas que estructuran a los sindicatos (los ámbitos de toma de decisiones y de participación); y la tercera, la dimensión de la sociabilidad sindical, en la que se incluyen regímenes de género y estrategias sindicales para promover/resistir iniciativas para la igualdad en las organizaciones.

El abordaje empírico de la investigación se realizó a través del estudio de casos de espacios sindicales y experiencias de organización intersindical. Identifico como organizaciones

sindicales a las centrales sindicales, sindicatos y federaciones (organizaciones de primer y segundo grado) y entre las experiencias de organización de trabajadoras incluyo a los movimientos de la economía popular y experiencias de articulación de sindicatos, movimientos sociales y activismos feministas.

Para el estudio de los casos seleccionados delimité como unidades de observación sindicatos (de primer y segundo nivel), experiencias de activismo feminista de mujeres sindicalistas y trabajadoras sindicalizadas (intersindicales de mujeres, encuentros sindicales de formación) y espacios de militancia intersectoriales de los que participan mujeres sindicalistas (encuentros nacionales de mujeres y encuentros plurinacionales de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries –MLTTYNB–).

En cuanto a los aportes teóricos de esta investigación, la tesis aborda un tema clásico en los estudios sindicales desde una mirada que coloca en diálogo la literatura de representación y revitalización sindical y los enfoques críticos de los estudios de género sobre acción colectiva, identidades subalternas y movimientos sociales durante la última década. En términos metodológicos, si bien existen categorías tradicionalmente utilizadas para el relevamiento de datos, consideramos que fue indispensable revisar y redefinir categorías conceptuales en la observación de los casos de estudio. En este sentido, un aporte de esta tesis es el desarrollo de un modelo de análisis para reconocer especificidades en los mecanismos de representación de nuevas demandas en los casos de estudio.

Por último, se destacan aportes a partir de los resultados obtenidos durante el proceso de investigación que permiten afirmar que, frente a las nuevas demandas feministas, las organizaciones sindicales se han visto interpeladas/tensionadas y han desplegado respuestas que van desde la “administración del descontento” (en palabras de Hyman) a la integración de estas demandas. En algunos casos, la manifestación empírica de estas respuestas, y de las resistencias y subversiones que generan, desborda los mecanismos tradicionales de representación que caracterizan a las organizaciones con mayor grado de institucionalidad y promueve formas innovadoras para su tratamiento, entre las que es posible identificar distintas estrategias que combinan *lo sindical* y *lo movimientista*. Entre las formas innovadoras de articulación de demandas sindicales y feministas que se observaron durante el período 2015-2019 pueden mencionarse acciones de cambio institucional en las estructuras sindicales, construcción de solidaridades internas (acciones específicas y transversales para promover la igualdad de género y la conciencia “sindical feminista”) y solidaridades externas a través de redes de articulación con el movimiento feminista y otras organizaciones sociales.

Una conclusión de la tesis en lo relativo al análisis de las estrategias de representación de demandas feministas desarrolladas por los sindicatos estudiados –ATSA, AGTSyP y Asociación Bancaria– es que, a pesar de las resistencias a incorporar integralmente esta agenda, la activación feminista de las trabajadoras revitalizó a los sindicatos.

4. Estructura de capítulos

La tesis se estructura en ocho capítulos, seguidos de las conclusiones. En función de los objetivos planteados, la organización de los contenidos se divide en dos partes: en la primera se incluyen debates teóricos y herramientas metodológicas para el análisis entre sindicalismo y género, y en la segunda parte se enlazan las contribuciones teóricas y empíricas de la investigación y se presentan los resultados del análisis.

En el primer capítulo se expone un recorrido por los principales enfoques clásicos que abordan la problemática sindical y las perspectivas que colocan en diálogo el análisis de la acción sindical y las desigualdades de género en los ámbitos laborales y sindicales. En este sentido, se pretende situar históricamente el abordaje de la acción sindical y la organización de lxs trabajadorxs desde perspectivas que analizan las condiciones materiales, subjetivas y sociales de la clase trabajadora. Se incluye además un estado del arte que repone las investigaciones locales sobre sindicalismo y género en el siglo XXI.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico-conceptual de la investigación y se proponen puentes comunicantes entre disciplinas, con el objetivo de proponer un enfoque que cuestione las posiciones dominantes en los estudios sobre representación sindical y amplíe la mirada hacia los *márgenes* de los problemas sociales. Para esto, desarrollo el corpus de investigación a partir de la literatura sobre representación político-sindical y las contribuciones de los estudios de género.

En el tercer capítulo se presenta la metodología que se ha utilizado en la investigación. En primer lugar, se plantea la justificación del diseño metodológico y la descripción del contexto histórico del período 2015-2019. Luego se caracterizan las organizaciones sindicales seleccionadas para el estudio y se desarrolla el modelo de análisis en el que se argumenta sobre los criterios utilizados para el enfoque cualitativo, definiéndose dimensiones y variables de análisis. En la última parte se indican métodos, técnicas y fuentes de investigación.

En el cuarto capítulo se reconstruyen los recorridos históricos recientes de mujeres sindicalistas que accedieron a cargos de representación y promovieron la creación de áreas y secretarías de género en las centrales sindicales. El objetivo del capítulo es recuperar

tradiciones de militancia de género en el sindicalismo e identificar conexiones entre estas experiencias y las vivencias sindicales de las mujeres.

En el quinto capítulo se exploran las articulaciones y tensiones entre el movimiento sindical y el movimiento feminista en el período 2015-2019. Se define el contexto sociopolítico, las posiciones sindicales frente a las políticas de gobierno y las acciones de resistencia feminista durante esos años. Se incluye, en la primera parte del capítulo, un panorama sobre la situación de las trabajadoras en el ámbito laboral y sindical. En la segunda parte se analizan las experiencias novedosas de organización y articulación entre sindicalistas a partir de colectivos y redes intersindicales, las formas de acción y movilización y las estrategias que desarrollan para promover agendas de género hacia el interior de las organizaciones y en el plano político-institucional.

En los capítulos 6, 7 y 8 se presentan los resultados del trabajo de campo y el análisis desarrollado en los casos de estudio seleccionados. El capítulo 6 caracteriza y analiza el caso de ATSA/FATSA (sanidad), el capítulo 7 corresponde al caso de la AGTSyP (subte), y el capítulo 8 aborda el caso de la Asociación Bancaria (servicios financieros). La estructura de estos tres capítulos sigue la lógica de desarrollo planteada en los objetivos específicos y las preguntas de investigación, estructurándose a partir de las dimensiones definidas en la metodología.

Por último, se formulan las conclusiones generales de la tesis. En primer lugar, se desarrollan las contribuciones teóricas y metodológicas. Seguidamente, atendiendo a los debates desarrollados en el marco teórico, se presentan los resultados obtenidos a través del análisis teórico-empírico. Por último, y a partir de los hallazgos y las reflexiones de este estudio, se esbozan futuras líneas de investigación.

Primer apartado. Debates y dimensiones para el análisis entre género y sindicalismo

Capítulo 1. Marco de inspiración y estudios antecedentes

El trabajador trata entonces de salir de la esfera de la competencia y del individualismo. El principio de asociación y solidaridad se vuelve esencial para la clase trabajadora, cambia la psicología y la actitud de los obreros y campesinos.

Antonio Gramsci, “La conquista del Estado”, *Escritos periodísticos de L'Ordine Nuovo* (1919-1920)

No todo el mundo aprende de los libros, ni tampoco está escrita la historia de todo el mundo [...]. Las gentes silenciosas y sin nombres, las ignorantes e ignoradas, penetran de mala gana en la historia oficial, que refleja a aquellos que detentan el poder en el mundo que vivimos.

Sheila Rowbotham, *Mujeres, Resistencia y Revolución: Una Historia de las Mujeres y la Revolución en el Mundo Moderno*, 2020

Introducción

En este capítulo se presentan los principales debates que enmarcan el tema de esta tesis y una sistematización de las contribuciones de estudios antecedentes sobre representación sindical, género y trabajo en Argentina.

El recorrido comienza con las discusiones sobre las tensiones económicas y políticas que caracterizan a la acción sindical y el carácter dual de las organizaciones sindicales en tanto administradoras del descontento (Hyman, 1997). Esta dualidad es definida por Hyman como la estructura contradictoria de los sindicatos que, por un lado, articulan intereses –y (re)distribuyen ganancias y pérdidas–, y por otro, son reconocidos y aceptados como interlocutores frente a empleadores y gobierno y cumplen un papel de intermediación. La solidaridad de clase ha sido históricamente un proyecto incompleto y contradictorio (p. 516).

El debate sobre el carácter económico y político de la acción sindical encuentra también una línea de abordaje desde enfoques institucionalistas, aunque, a diferencia de las perspectivas marxistas, estos definen la acción sindical como el despliegue de capacidades económico-corporativas que posibilitan el intercambio y la negociación con otros grupos de interés.

Desde estas lecturas, el carácter político queda circunscrito a la negociación entre actores o intercambio político (Schmitter, 1992; Pizzorno, 1991).

Otra línea de investigaciones que recupero para situar el tema de la presente tesis abarca los debates contemporáneos sobre acciones y estrategias sindicales frente a las transformaciones en el mundo del trabajo y la formación de “nuevxs trabajadorxs” desde los estudios sobre revitalización sindical. Frente a la denominada “crisis de representación” y a los cambios en los procesos productivos y laborales, la literatura sobre renovación y revitalización sindical de los últimos treinta años ha promovido distintas lecturas sobre las estrategias y capacidades del movimiento sindical para reganar poder. En tal sentido, algunos estudios señalan que los sindicatos buscan renovar sus recursos de poder, capacidades y estrategias al tiempo que han generado nuevas alianzas con movimientos sociales y organizaciones no gubernamentales en pos de reclutar nuevos miembros, renovar repertorios de acción colectiva y ampliar agendas (Bensusán, 2019; Murray, 2017).

La segunda parte del capítulo incluye un repaso por las contribuciones de los estudios sobre representación y revitalización sindical en Argentina. Este recorrido abarca un conjunto de trabajos sobre las tensiones entre el carácter corporativo y el carácter político del sindicalismo en Argentina (Murillo, 1997, 2005; Menéndez, 2007; Ghigliani, Grigera y Schneider, 2012) y sobre revitalización sindical durante la primera década del siglo XXI (Etchemendy y Collier, 2008; Senén González y Del Bono, 2013; Palomino y Trajtemberg, 2006; Varela, 2013; Atzeni y Ghigliani, 2008). Otra línea de trabajos que recupero en este apartado refiere a la discusión sobre modelos sindicales y la representación de “nuevos trabajadores” o “trabajadores atípicos”, tema central también en la literatura sobre revitalización sindical a partir de las transformaciones tecnológicas y productivas durante los últimos veinte años (Trajtemberg y Battistini, 2015; Ventrici, 2013a, 2013b).

En los debates sobre representación sindical y desigualdades de género existe cierta vacancia de estudios que incorporen las demandas feministas en los procesos de formación y definición de intereses de lxs trabajadorxs. Se propone en la tercera parte del capítulo una ampliación del marco interpretativo sobre representación sindical desde las contribuciones de los estudios de sindicalismo y género a partir de un diálogo transversal y multidisciplinario. Se presentan los aportes del campo de la economía feminista, los estudios de género y trabajo y las valiosas contribuciones de las investigaciones empíricas sobre participación político-sindical femenina (Bonaccorsi y Carrario, 2012; Aspiazu, 2014, 2015), revitalización sindical por género (Arriaga y Medina, 2018; Estermann, 2020) y sobre experiencias de militancia feminista en los lugares de trabajo (Varela, 2021; Cambiasso, 2021).

Como se detalló, la estructura del capítulo contiene tres apartados que siguen a esta introducción. En el primero se presentan debates clásicos y contemporáneos sobre la acción sindical. En el segundo, los debates sobre crisis y revitalización sindical a la luz de los retos de representación para el movimiento sindical. En el tercer y último apartado, se presentan los estudios antecedentes sobre sindicalismo y género en Argentina.

1. Debates clásicos y contemporáneos sobre la acción sindical

1.1. Perspectivas marxistas

Diversos autores han actualizado los abordajes del marxismo clásico sobre la función del sindicato en la sociedad capitalista, entre los que se destaca el trabajo Richard Hyman sobre las tesis optimistas y pesimistas y el análisis de Perry Anderson sobre los alcances y limitaciones de la acción sindical.

A continuación, se presentan las principales corrientes clásicas de las perspectivas marxistas a partir de la síntesis realizada por Hyman, quien aborda la relación entre organizaciones sindicales y acción revolucionaria en un recorrido que abarca desde Marx y Engels hasta los aportes de Gramsci.

En *El marxismo y la sociología del sindicalismo* (1978), Hyman traza un análisis sobre las lecturas de la acción sindical desde Marx y Engels hasta la crítica a la ortodoxia de las relaciones industriales y las teorías sobre la “madurez sindical” de las décadas de los sesenta y setenta. El autor distingue dos tradiciones o concepciones teóricas sobre el papel de los sindicatos bajo el capitalismo: las lecturas “optimistas”, que remarcan el potencial político revolucionario de los sindicatos, y las visiones “pesimistas”, que destacan los aspectos del sindicalismo que inhiben la acción revolucionaria. Las primeras están presentes en los primeros escritos sobre sindicalismo de Marx y Engels que posteriormente fueron revisadas críticamente desde la experiencia de las *trade-unions* en Inglaterra durante la segunda mitad del siglo XIX. La tradición pesimista se encuentra en textos de Lenin, Michels y Trotsky. Otra contribución a estas lecturas puede encontrarse en los escritos de Antonio Gramsci que expresan las limitaciones del cambio de estrategia adoptado por los sindicatos tras la experiencia del capitalismo clásico en los países imperialistas (Santella, 2014, p. 116). Esta lectura puede inscribirse en el grupo de los “pesimistas” en el esquema que propone Hyman. El desarrollo respecto de las interpretaciones optimistas y pesimistas expresa una dualidad teórico-conceptual que permite observar las transformaciones que sucedieron en la propia

dinámica capitalista, en el terreno de la lucha de clases, y cómo repercutieron en las organizaciones sindicales.

La tradición optimista sostiene que el poder económico de los sindicatos es limitado y que a pesar de esto –o a causa de esto– los sindicatos tienen un potencial político importante en las luchas a largo plazo al ser “la primera tentativa de los obreros para anular la competencia” (Hyman, 1978, p. 14). En *La situación de la clase obrera en Inglaterra* ([1845] 2020), Engels señala que la historia de los sindicatos (uniones) es “una larga serie de derrotas obreras, interrumpidas por pocas victorias aisladas”; los define como impotentes en la disputa salarial y económica y como asociaciones poderosas en las “causas pequeñas” circunscritas a lo circunstancial.

Una de las tesis de Marx y Engels en el *Manifiesto comunista* ([1847] 2004) es que la aglomeración de los obreros de la gran industria genera las condiciones para la formación de coaliciones sindicales a partir del surgimiento de un “interés común” de “la masa de gentes” contra el patrón: “Los obreros empiezan por coligarse contra los burgueses para el mantenimiento de sus salarios. Llegan hasta formar asociaciones permanentes, en previsión de estas luchas circunstanciales” (p. 41). La definición de luchas económicas y luchas políticas en este célebre escrito es definida en el proceso de construcción de “solidaridad”, de unidad de la masa de trabajadores a partir del que se constituye en “clase en sí” y se transforma en “clase para sí” a través de la lucha de clases que es, por definición, lucha política: “El progreso de la industria, del que la burguesía es agente involuntario y pasivo, sustituye el aislamiento de los obreros, resultante de la competencia, con su unión revolucionaria por medio de la asociación” (p. 48).

Posteriormente, Marx y Engels señalaron algunas reservas sobre esta “fe en la lucha sindical” al argumentar que los sindicatos existentes no representaban a toda la clase obrera sino a “una minoría aristocrática” de “obreros privilegiados” y que la ausencia de actividad revolucionaria tenía que ver con la tradición de los líderes y el aburguesamiento de la clase obrera (Hyman, 1978, pp. 20-21). La crítica política señalaba que el movimiento obrero organizado se mantenía en el plano de las reivindicaciones económicas y reproducía un “sindicalismo de minorías”.

En la interpretación pesimista de la acción sindical, se identifican tres corrientes que se centran en los aspectos del sindicalismo que parecen *inhibir* la acción revolucionaria. Entre estas interpretaciones se encuentran las posiciones de Lenin y Trotsky, enmarcadas en las críticas a la II Internacional a comienzos del siglo XX en la búsqueda de diferenciar

reformismo y revolución. Desde otra perspectiva, los aportes de Michels también forman parte de esta tradición.

Hyman (1978) clasifica a estas interpretaciones como: teoría de la “integración”, referenciada en la tesis de Lenin; “ley férrea de la oligarquía”, propuesta por el sociólogo alemán Robert Michels; y teoría de la “incorporación”, cuyo exponente es Trotsky.

En *¿Qué hacer?* ([1902] 2010), Lenin provee un análisis crítico de la lectura de Marx y Engels sobre el potencial transformador de las organizaciones sindicales y la capacidad de desestabilizar a la sociedad capitalista al señalar que aquellos elementos que los socialistas del siglo XIX habían considerado como desviaciones excepcionales eran más bien características propias del sindicalismo. La lectura pesimista de se observa tanto en la asociación que realiza de la acción sindical a las luchas económicas como en el hecho de que al ser capaces los sindicatos de lograr sus objetivos económicos, muestran una tendencia a integrarse al sistema y a inhibir la acción revolucionaria. La crítica se centra en la “conciencia tradeunionista” del movimiento obrero que no trasciende la “hegemonía de la ideología burguesa” (Hyman, 1978, p. 27). El eje sobre el que giraron los aportes de Lenin en el marco de las discusiones con la socialdemocracia europea se centró en los vínculos de los sindicatos con la política revolucionaria y, especialmente, con el partido (Zorzoli, 2018). En esa línea también se inscriben los aportes de Rosa Luxemburgo⁶.

Desde otra perspectiva, la teoría sobre la “ley de hierro de la oligarquía” de Robert Michels ([1915] 2001) también forma parte de esta tradición pesimista. Michels se interesa por el funcionamiento interno de los sindicatos y las tendencias de los líderes a crear sistemas oligárquicos en organizaciones políticas democráticas. Su tesis es que, a pesar de sus orígenes democráticos y antiautoritarios, los sindicatos también (como los partidos políticos) son propensos a la *ley férrea de la oligarquía*, esto es, a la administración de la acción sindical por liderazgos burocráticos. A medida que las organizaciones aumentan su tamaño, aumenta también la necesidad de líderes burocráticos (funcionarios y dirigentes con experiencia y conocimientos especializados). Michels añade a esta interpretación la noción de “necesidades institucionales” como determinante de la política. Estas necesidades complementan e incluso desplazan los objetivos manifiestos de una organización y le confieren un carácter profundamente conservador.

La otra corriente pesimista es la teoría de la “incorporación” de León Trotsky, quien parte de considerar, al igual que Marx y Engels, que las coaliciones sindicales representan un reto a la

⁶ Ver: Luxemburgo, R. [(1906) 2003]. *La huelga de masas, partido y sindicato*. Fundación Federico Engels.

estabilidad del capitalismo. La posición de Trotsky retoma a Lenin y Luxemburgo destacando la denuncia sobre el rol de la burocracia sindical en el sostenimiento de un régimen de opresión (Zorzoli, 2018). Desde su lectura, Trotsky señala que la fortaleza del poder político de los sindicatos se funda en “los crueles golpes” que estos han infligido sobre el poder económico de las *trade-unions* y que la ideología conservadora de los líderes sindicales es un obstáculo para la evolución hacia un “papel ulterior”. La tesis de la *incorporación* se expresa en la caracterización de los sindicatos como “auxiliares del capital en la explotación de los obreros” –y de sus líderes como colaboradores– en tanto ejercen funciones de control/represión, inhibiendo de ese modo la acción revolucionaria.

Por último, una referencia a la lectura de Antonio Gramsci sobre la acción sindical, desarrollada en sus trabajos sobre el potencial revolucionario de los consejos de fábrica. Su análisis se inscribe en la línea de las interpretaciones sobre el carácter no revolucionario de la estructura sindical. En las discusiones que sostiene con los sindicalistas de Turín, Gramsci (1973) señala:

El sindicalismo ha resultado ser una mera forma de la sociedad capitalista; pero no una forma de potencial superación de tal sociedad. El sindicalismo organiza a los obreros no como productores, sino como asalariados, es decir, como criaturas del régimen capitalista de propiedad privada. El sindicalismo une a los obreros según el instrumento de trabajo o según la materia a transformar, o, dicho en otras palabras, el sindicalismo une a los obreros de acuerdo con la forma que les imprime el régimen capitalista. (p. 51)

Los sindicatos, surgidos para organizar la competencia en la venta de trabajo en el mercado, representan una etapa histórica del desarrollo de la clase obrera que ha alcanzado conquistas a nivel económico, en cuanto a la formación de salarios, y de la ciudadanía política, en relación con regímenes democráticos que enmarcan la legalidad de los sindicatos y los partidos obreros (Santella, 2014). Su capacidad como negociadores colectivos de salarios determina las bases de la organización y formación de la clase trabajadora y de sus intereses, así como de la identidad colectiva que crean en los trabajadores en tanto asalariados (p. 126).

En *Las limitaciones y las posibilidades de la acción sindical*, Perry Anderson parte de una definición dialéctica del sindicato en tanto se opone al capitalismo (lógica de la diferencia) y a la distribución desigual de la renta mediante las demandas salariales y, al mismo tiempo, ratifica una distribución desigual con su existencia (lógica de la administración) (1968, p. 114). El sindicalismo, señala Anderson, es “una variante incompleta de la conciencia de clase” que debe superarse por el crecimiento de la conciencia política. En su función representativa, los sindicatos expresan de facto a la clase trabajadora en sus centros de trabajo,

pero en términos prácticos se desenvuelven como “reflejo pasivo de la organización de la fuerza de trabajo” (p. 115).

Anderson escribe este texto en el marco de la gestión del Partido Laborista en Gran Bretaña, período en el que los sindicatos quedaron relegados y enfrentaron un proceso de pérdida de autonomía frente al partido. En línea con la tesis pesimista que planteara Lenin a comienzos del siglo XX, el autor señala que los sindicatos, como parte inherente del sistema capitalista, pueden reformarlo más no transformarlo. Según el autor, el “arma” del sindicato, la huelga, es “simple ausencia”, una forma de lucha que no puede modificar un régimen social.

Los límites de la representación sindical provendrían de que representan “solamente a la clase trabajadora”, en tanto el partido político (revolucionario) requiere la inclusión, además, de intelectuales y pequeños burgueses. Sin articulación política del conflicto, lo que subsistirá será la forma elemental de lucha cuyas implicancias políticas quedarán reducidas a lo inmediato, definida por las demandas económicas tradicionales (p. 130).

Las contribuciones de estas lecturas se centraron en la identificación de límites y potencialidades del poder sindical desde un esquema de análisis que imbricaba teoría y estrategia política. La distinción entre el carácter económico y el carácter político de la acción sindical desde las perspectivas marxistas es uno de los puntos de partida del abordaje sobre demandas e intereses de lxs trabajadorxs definido en la presente tesis.

Desde estas lecturas delimito la noción de *luchas inmediatas* a las que refieren a mejoras salariales y condiciones de trabajo y *luchas históricas* a las acciones orientadas a la transformación del sistema de trabajo asalariado para lograr el progreso y la prosperidad de toda la comunidad obrera (Marx, 1866).

1.2. Perspectivas institucionalistas

Desde la ciencia política, los abordajes predominantes en el estudio sobre sindicatos desde mediados del siglo XX fueron los enfoques pluralista y corporativista, centrados mayormente en relación con el Estado.

El enfoque pluralista emergió como posición dominante en el análisis de las organizaciones en el contexto del fin de la Segunda Guerra Mundial con la consolidación de la experiencia del Estado de bienestar en Europa, con el objetivo de explicar las relaciones Estado-sociedad. El planteo desde el pluralismo era que “la sociedad se organiza en distintos grupos de interés que buscan influir sobre el sistema de toma de decisiones del gobierno y que el gobierno democrático es un actor imparcial que diseña políticas públicas como resultado de la presión que ejercen los distintos grupos de la sociedad” (Haidar, 2013). Desde este enfoque,

los “grupos de interés” tienen un papel determinante en el funcionamiento y la estabilidad del sistema político y su función responde a la representación de intereses y agregación de demandas.

A mediados de la década del setenta, los teóricos del corporativismo y neocorporativismo proponen una revisión de la noción de “corporativismo”. Esta, en palabras de Schmitter (1974), refiere a:

un sistema de representación de intereses en que las unidades constitutivas están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (sino creadas) por el Estado, y a las que se ha concedido un deliberado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías, a cambio de observar ciertos controles sobre la selección de sus dirigentes y la articulación de sus demandas y apoyos. (p. 24)

Schmitter distingue entre un corporativismo forjado desde abajo (societal) y un corporativismo que se impone desde arriba (autoritario). Las diferencias entre ambos se manifiestan en las oportunidades y limitaciones para la defensa de los intereses de los trabajadores; en especial, cuando estas acciones exigen oponerse a políticas de gobierno y estrategias empresariales (Bensusán y Subiñas, 2014).

El paradigma neocorporativista reconceptualiza la noción de corporativismo y distingue entre corporativismo estatal o autoritario y corporativismo societal o neocorporativismo, definiéndose este último como el conjunto de estructuras que unen a la sociedad civil con el Estado (O’Donnell, 1977). En el neocorporativismo, los actores colectivos preservan la autonomía en la relación con el Estado (Schmitter, 1974).

La vigencia de estos marcos interpretativos es clave para aproximarnos a los estudios sobre las relaciones entre Estado y actores definidas como parte de un mercado en el que se establecen “reglas” de funcionamiento y se desarrolla un esquema de representación de intereses e intercambio político entre grupos de interés (Pizzorno, 1991; Offe, 1985). La dimensión de la representación que predomina en estos abordajes es la dimensión económica de los intereses colectivos, circunscripta a aspectos gremiales (Dunlop, 1978) y laborales, esto es, a las capacidades del sindicato de incidir en el control del proceso productivo, de los mercados de trabajo y del acceso y permanencia en el trabajo (Zapata, 2004). Desde estas perspectivas, la dimensión política de la acción sindical refiere a las capacidades de representación frente al Estado, en la negociación colectiva y las instancias en las que los sindicatos pueden incidir en la definición de normas y procedimientos. A diferencia de las

perspectivas sistémicas en las que evitar el conflicto es la tarea principal de los actores, desde el corporativismo se propone institucionalizarlo.

En “Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral” (1991), Alessandro Pizzorno realiza un análisis de la influencia de la acción sindical y señala que, en el mercado de la negociación colectiva, el sindicato tiene una función de control social a partir de la capacidad de interrumpir la producción (la huelga u otras formas) o asegurar la continuidad del trabajo. El *intercambio político* designa una elección estratégica en la que el sindicato renuncia a utilizar su poder de negociación sobre demandas “inmediatas” (salarios en general) a cambio de conseguir reivindicaciones “estructurales” a largo plazo.

Desde la experiencia de los países capitalistas europeos, Pizzorno define el poder del sindicato como la capacidad de intercambio político basada en la amenaza de destrucción del consenso social:

el poder significa, o debe significar, capacidad para obtener beneficios en el futuro. Por eso, cuando la organización que representa a los trabajadores se hace más poderosa -recibiendo nuevas posiciones de poder en lugar de beneficios inmediatos para sus afiliados- es gracias a este esfuerzo simbólico de su capacidad para obtener beneficios en el futuro” (p. 390).

Según el autor, mediante la capacidad de interpretar las “conveniencias” de sus representadxs, los representantes refuerzan el *poder sobre* sus afiliadxs y adquieren mayor libertad para dicha interpretación. Como contracara, el *poder sobre* disminuye el control de los representantes sobre las bases.

Desde esta lectura, el poder de obtener beneficios en la negociación con empresarios y/o el Estado se convertiría en poder del sindicato sobre sus propios afiliados y, al mismo tiempo, el ejercicio del “monopolio de la interpretación legítima” de intereses podría derivar en un aumento de la distancia entre cúpula y bases.

Esta dimensión estratégica del intercambio político enlaza con la problemática de la formación de nuevas identidades en el conflicto y aporta algunas consideraciones que nos remiten al contexto de crisis de representación del sindicalismo desde el que escriben lxs autorxs.

2. Crisis de representación y revitalización sindical

A fines de la década de los setenta, los sindicatos iniciaron un proceso de declive a nivel mundial que implicó una caída en la afiliación, pérdida de poder de negociación colectiva y

de poder social y político (Behrens *et al.*, 2004). Algunas lecturas sobre los orígenes de esta crisis señalan la incapacidad de las organizaciones sindicales para adaptar sus estructuras, estrategias y repertorios de acción a las transformaciones en los ámbitos económico, laboral y social generadas por la globalización y la reestructuración productiva a partir de los cambios tecnológicos (Castells, 1997; Hyman y Gumbrell-McCormick, 2010).

Con la reconfiguración de las relaciones laborales que implicó el paso del “obrero fordista” al “obrero posfordista” a partir de la crisis capitalista de la década de los setenta, varios autorxs comenzaron a cuestionar la capacidad de acción y organización del movimiento obrero. La fragmentación y heterogeneización de la clase trabajadora, de una clase obrera estructuralmente descompuesta y desorganizada, más inclinada a una “política de resentimiento” que a los sindicatos tradicionales de la clase obrera y la política de izquierdas (Hyman, 1992, en Silver, 2005), generó nuevos interrogantes en el campo de los estudios laborales. Como resultado de un proceso de varias décadas de desprotección del trabajo y desmantelamiento de los lazos subjetivos de clase, las fuerzas sindicales vieron disminuir tanto el número de sus afiliados como su influencia política en muchos lugares del mundo. En América Latina las instituciones laborales se enfrentaron a un escenario de cambio paradigmático a partir de las políticas del Consenso de Washington y de las modificaciones de las instituciones sobre las que se habían erigido: estado de bienestar, modelo de sustitución de importaciones, sindicatos fuertes, empleos y salarios estables, consumo interno.

La denominada “crisis” de los sindicatos ha sido un tema recurrente en Europa y Estados Unidos desde los años setenta, reflejado en los estudios sobre descenso de la afiliación y reconfiguración de la actividad sindical (Barranco y Molina, 2014). Inmersos en el proceso de erosión de la “ciudadanía laboral post-fordista” (Alonso, 2007) y el desmantelamiento progresivo del modelo de derechos laborales y de bienestar, los sindicatos enfrentaron durante las siguientes décadas un proceso de deslegitimación y reducción de sus recursos. Esta crisis que afecta, desde entonces, al conjunto de organizaciones sociales y políticas devela no sólo las dificultades que enfrentan los sindicatos en términos de poder corporativo en tanto capacidad y defensa de los intereses de lxs trabajadorxs, sino las problemáticas para ejercer la representación en un contexto de debilitamiento de la legitimidad social (Ferner y Hyman, 1998).

Los interrogantes sobre el futuro de los sindicatos, su supervivencia o desaparición y las posibles transformaciones se consolidaron en el debate académico y político-sindical. Sin embargo, desde fines la década de los noventa la literatura sobre acción y representación

sindical ha estudiado las causas de esta crisis (Silver, 2005) y las estrategias desplegadas por los sindicatos para revertirla (Murray, 2017).

Frente a estas transformaciones situó la pregunta por la incorporación de nuevas demandas a la representación sindical en el debate sobre las condiciones de supervivencia organizativa de la forma *sindicato* considerando las transformaciones que durante cuatro décadas han impulsado los procesos de reestructuración económica y la globalización sobre “el rostro del trabajo” (Bensusán, 2019). La fragmentación y profundización de la heterogeneidad de la clase trabajadora han puesto de manifiesto la complejidad de las condiciones materiales, identitarias y simbólicas para la acción sindical y la dificultad de los sindicatos para conectar con afiliadxs potenciales, así como para el despliegue de formas de acción colectiva alternativas y menos institucionalizadas (Murray, 2017). Siguiendo a Susan Hayter (2015), la pregunta que cabe introducir es: ¿Han quedado desfasadas las instituciones laborales basadas en la premisa de equilibrio entre trabajador y empleador para enfrentar la problemática actual? La emergencia de nuevos modos de organización y movilización, ¿eclipsan a las organizaciones de representación de lxs trabajadorxs basadas en la afiliación?

En esta línea, se consolida en el ámbito anglosajón la perspectiva de los *estudios de revitalización sindical*. La noción de revitalización sindical surge a fines de la década de los ochenta y comienzos de los noventa en países anglosajones para dar cuenta de las acciones y estrategias de los sindicatos ante el repliegue de las organizaciones de trabajadorxs y la tendencia a la disminución de la afiliación. En este contexto, surgieron diversos estudios orientados al análisis de las respuestas sindicales a las transformaciones promovidos por la reestructuración del trabajo asalariado en el posindustrialismo (Senén González y Haidar, 2009).

Las contribuciones teórico-empíricas de esta corriente identificaron los factores que explican el debilitamiento del poder sindical y propusieron alternativas prácticas para las organizaciones sindicales en el escenario del capitalismo global. Es posible identificar como factores externos de este debilitamiento los cambios en la producción industrial, la aceleración de los ritmos de innovación productiva, las nuevas tecnologías y las nuevas formas organizativas (modelo *just in time*) basadas en una flexibilización de los procesos y relaciones laborales (Gil, 2000). Si bien son factores reconocibles, interesa aquí retomar la dimensión interna de los sindicatos para indagar en aquellos factores sobre los que tienen alcance las organizaciones —en particular, la estructura organizativa y las dinámicas de representación—. En este punto cabe preguntarse acerca de las capacidades sindicales para preservar o aumentar su poder a través de la renovación interna, de estrategias para ampliar las bases de

representación a través de la afiliación a nuevos trabajadorxs y de la incorporación de demandas de sectores afectados por la profundización de las desigualdades laborales, como jóvenes, mujeres y trabajadorxs migrantes.

Un conjunto de estudios se focalizó en las formas de acción y estrategias innovadoras influenciadas por la aparición de *movimientos sociales* (Fairbrother, 2008) y con eje en las circunstancias en que los sindicatos afilian a nuevos miembros y tejen lazos con organizaciones no sindicales. En esta línea se inscriben las perspectivas de “sindicalismo de movimiento sociales” (Moody, 1997). Otros trabajos abordaron las estrategias sindicales desplegadas frente a los efectos del neoliberalismo y la globalización (Frege y Kelly, 2003) sobre las fuentes de poder sindical (Levesque y Murray, 2004), enfocados en la conformación de coaliciones políticas, la reestructuración de la forma organizativa para reclutar a nuevxs trabajadorxs (Behrens, Hamann y Hurd, 2004; Heery, 2005) y el desarrollo de estrategias innovadoras que posibilitaran recuperar el lugar protagónico de las organizaciones sindicales. En la literatura sobre revitalización y formas de democratización de las organizaciones sindicales, destaca una línea de trabajos sobre estrategias de promoción de la participación sindical femenina y la igualdad de género en las organizaciones. Desde una perspectiva crítica del sesgo de género presente en los análisis sobre estrategias sindicales, éstxs autorxs sostienen que la integración de mujeres a las organizaciones permite a los sindicatos revertir la caída en la tasa de afiliación y “renovarse” (Kirton y Healy, 1999; Colgan y Ledwith, 2000; Yates, 2010). Entre las estrategias de renovación incluyen el aumento de la tasa de afiliación femenina, la incorporación de mujeres en puestos de liderazgo (Colgan y Ledwith, 2012; Kirsch, 2010; Kaminski y Yakura, 2008) y la generación de acciones específicas orientadas a mejorar la posición de las mujeres en los sindicatos.

Los estudios señalan que dichas transformaciones constituyen un desafío para las estrategias de renovación sindical. La formación sindical “sólo para mujeres” ha sido identificada como una de las estrategias para la promoción de la participación, la preparación para roles de liderazgo y la creación de conciencia de género entre las sindicalistas (Greene y Kirton, 2002; Kirton y Healy, 2004; Kirsch, 2010). La evidencia empírica sugiere que cuando las mujeres se involucran en la militancia política y/o sindical, tienen más probabilidades de alentar la afiliación de otrxs miembrxs y promueven el desarrollo de la participación femenina (Kirton y Healy, 2004).

A pesar de que este ha sido un tema ampliamente abordado en los análisis feministas del mundo del trabajo y el sindicalismo, la organización y activación de las mujeres en las organizaciones ha tenido un reconocimiento limitado en los debates de revitalización sindical

(Colgan y Ledwith, 2002; Kainer, 2006; Kirton, 2015). La crítica que han realizado estas autoras es que los análisis sobre revitalización sindical parten de la premisa de que las formas alternativas de organización han sido una respuesta reciente al declive del movimiento obrero y que la mayor parte de la literatura sobre renovación sindical omite el “género del movimiento obrero” (Kainer, 2006) o la dimensión de género en las transformaciones que durante los últimos años se produjeron en el sindicalismo en respuesta a la globalización neoliberal.

En uno de sus trabajos, Kirton y Healy (1999) investigan las formas de participación de las mujeres en las estructuras de toma de decisiones en cincuenta sindicatos del Reino Unido a través de un estudio de dirigentes sindicales. Las autoras argumentan que las mujeres dirigentes sindicales equilibran tanto los objetivos transformadores como los de mantenimiento del *status quo* al trabajar por la supervivencia y la renovación de las organizaciones. Entre los hallazgos de este estudio se señala que mientras algunas mujeres sindicalistas que se identifican como feministas definen la conciencia de género como uno de los factores que las movilizaron hacia la militancia sindical, otras –que no se definen feministas– se vieron movilizadas por eventos colectivos en los que la conciencia de género no constituía el principal factor. Sin embargo, señalan las autoras, a pesar de estas diferencias en las actitudes que sustentan la motivación para la participación sindical, cuando se enfrentan a un entorno dominado por los varones, las mujeres despliegan estrategias de género tanto para resistir a la cultura masculina como para ampliar el reclutamiento de nuevas mujeres como miembros del sindicato.

Por su parte, Colgan y Ledwith (2000) desarrollaron una investigación sobre identidades políticas sindicales y feministas en la que señalan que las relaciones entre las posiciones políticas de las mujeres sindicalistas y sus identidades en tanto activistas feministas, lesbianas, mujeres negras y mujeres con discapacidad han motorizado la organización y la acción contra la opresión. En un trabajo posterior, las autoras sostienen que las estrategias de revitalización estructuradas a partir de reformas para fomentar la igualdad no bastan para revertir la exclusión de las mujeres del poder organizativo y los liderazgos sindicales en tanto lo que reproduce estas desigualdades es la cultura masculina hegemónica en los sindicatos (Colgan y Ledwith, 2012).

Un último aporte a destacar en este recorrido por las perspectivas anglosajonas sobre revitalización sindical es el trabajo de Gregor Murray (2017), quien detalla cuatro temas destacados en la literatura especializada de los últimos treinta años. El primer tema es la modernización de estrategias organizativas de los sindicatos a partir de la planificación,

gestión de recursos y la incorporación de tecnología. El segundo se refiere a los espacios representativos en los que están presentes los sindicatos. Los cambios tecnológicos, comerciales y financieros han redefinido los límites organizativos mientras los patrones de representación sindical se corresponden con una arquitectura laboral e industrial precedente. En este planteo, el autor repasa la literatura anglosajona sobre experiencias sindicales alternativas que han apuntado a ampliar el encuadre de estos debates y planteado la necesidad de repensar las formas organizativas clásicas. El tercer tema destacado por Murray abarca las formas de acción colectiva. En este punto nos interesa destacar un desafío inherente a las organizaciones sindicales que implica brindar servicios y promover transformaciones a largo plazo. En el apartado anterior identifiqué este debate como una tensión clásica entre el carácter económico-corporativo y el carácter político de la acción sindical. Las distintas características y estilos de repertorios laborales (sea que se orienten a una cultura de servicios, a promover vínculos con la comunidad, a incidir en el entorno político, entre otros) ofrecen elementos para identificar capacidades y repertorios sindicales. El último tema refiere a los desafíos de representación de identidades e intereses de “*outsiders*”, aquellos grupos de trabajadorxs con condiciones de trabajo y tipos de empleo diferenciados (trabajadorxs jóvenes, migrantes, mujeres). La pregunta que plantea Murray (2017) a partir de este debate es cómo podrían los sindicatos “reparar las fracturas” de la clase trabajadora y conectar con estos grupos que, probablemente, no pertenecen a un sindicato.

2.1. Revitalización y representación sindical en Argentina

Los estudios laborales y sindicales de comienzos del siglo XXI condensan un nutrido debate sobre estrategias sindicales y las implicancias del estallido social y la crisis del modelo de valorización financiera en 2001. Se ha señalado que, durante los años posteriores a esta crisis -período denominado *postconvertibilidad*- se generaron condiciones económico-políticas que favorecieron el resurgimiento del sindicato como actor central de las relaciones laborales. Algunos trabajos indagaron en el protagonismo sindical de esos años en la conflictividad laboral (Spaltemberg, 2012) y el aumento de la negociación colectiva (Senén González, Trajtemberg y Medwid, 2011). Otros trabajos abordaron, durante esta primera década de los 2000, los debates sobre democracia sindical (Radiciotti, 2012), la dinámica interna de los sindicatos (Figari, 2009) y la actividad sindical en comisiones internas (Basualdo, 2010). En este contexto, la cuestión de la representación política de lxs trabajadorxs volvió a ser un tema central en los debates sobre revitalización sindical.

El recorrido por la literatura que aborda la problemática sindical incluye un conjunto de trabajos enfocados en las dimensiones formales de la representación, atendiendo a los debates sobre el marco legal del modelo sindical (Trajtemberg y Battistini, 2015; Palomino, 2005, 2011; Duhalde, 2011). En esta línea, se observa la predominancia de análisis empíricos sobre dimensiones organizativas de los sindicatos (grado de afiliación, estrategias de acción, estructuras internas). Se identifican trabajos que abordan el comportamiento de las tasas de afiliación sindical y los cambios al interior del “modelo sindical” a partir de las transformaciones económicas de fines de los ochenta y de los noventa (Marshall y Groisman, 2008). Otros aportes, destacan el crecimiento en las tasas de sindicalización a partir de 2003, en particular, a partir de un aumento de la sindicalización de mujeres y jóvenes (Marshall y Perelman, 2004).

Otros trabajos abordaron las dimensiones institucionales de la representación sindical. En esta línea, se incluyen las contribuciones teórico-empíricas que analizan el impacto de la crisis económica en las capacidades y fuentes de poder sindical (Murillo, 1997; Etchemendy, 2001; Lenguita, 2010).

Desde las perspectivas institucionalistas, se colocó el foco en las estrategias “corporativas” de las organizaciones sindicales en un contexto de fortalecimiento del modelo de relaciones laborales con base en la negociación colectiva y el diálogo social. Etchemendy y Collier (2008) señalaron que el resurgimiento sindical de esta etapa en Argentina asumía la forma de “neocorporativismo segmentado”. Lxs autorxs definieron esta forma como un nuevo patrón de negociaciones tripartitas que se distingue de las formas de intermediación neocorporativistas que tuvieron lugar en países europeos por su carácter “segmentado”. El neocorporativismo segmentado se caracteriza por negociaciones tripartitas cuyo alcance se limita a los trabajadores del sector formal de la economía, dejando por fuera a los no registrados y agudizando las diferencias con los mismos. Además, una característica de la experiencia de neocorporativismo en Argentina, de acuerdo a estxs autorxs, es que el principal protagonista de la recuperación económico-laboral y beneficiario de los recursos organizacionales fue el sindicalismo *tradicional* nucleado en la CGT.

Dentro de los estudios sobre relaciones laborales, algunos estudios destacaron la importancia que tuvo la movilización de recursos de poder en la definición de las estrategias sindicales frente a las reformas de mercado de los años noventa en Argentina y frente a las transformaciones ocurridas en las estructuras socioeconómicas y las instituciones laborales durante la posconvertibilidad (Senén González y Haidar, 2009). Se afirma que desde el abandono del modelo de la convertibilidad en Argentina se produjo un resurgimiento de la

acción sindical que se refleja en tres indicadores de “poder sindical”: aumento de la conflictividad laboral, expansión de la afiliación sindical y revalorización de la negociación colectiva (Senén González, 2013) y el movimiento sindical recobró niveles de protagonismo que este había perdido durante la década anterior como consecuencia de las reformas neoliberales.

Entre las interpretaciones críticas que abordaron el resurgimiento sindical se encuentran las investigaciones orientadas al análisis de las nuevas formas de militancia y sindicalización en los lugares de trabajo o activación desde las bases (Duhalde, 2013; Varela, 2013; Atzeni y Ghigliani, 2008; Basualdo, 2010; Abal Medina, 2014; Santella, 2011). Algunos trabajos plantean que lejos de ser un proceso lineal y acumulativo en términos de fortalecimiento de los recursos de poder, la dinámica sindical durante la posconvertibilidad manifestó también los alcances y límites de políticas de inclusión a través del consumo (Marticorena, 2014). Los sindicatos adquirieron beneficios y mejoras económicas, crecieron en términos materiales, pero encontraron límites en la capacidad política de incidir sobre las reglas del modelo económico y los procesos productivos y no lograron desbordar espacios para la representación política hacia el conjunto de nuevos trabajadores precarizados; quienes permanecieron o se incorporaron en condiciones de informalidad –fundamentalmente trabajadores jóvenes– quedaron excluidos del pacto corporativo (Rodríguez, 2020).

Uno de los ejes sobre los que se expresan diversas perspectivas para definir los marcos institucionales, económicos y políticos para la acción sindical es el debate sobre modelo sindical. De acuerdo con Trajtemberg y Battistini (2015), las transformaciones del trabajo durante los años noventa y la emergencia de “nuevas culturas laborales” se tradujeron en nuevos conflictos laborales y espacios de organización y lucha novedosos en relación con la lógica tradicional de la representación sindical.

De acuerdo a lo establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales (N° 23.551) se establece que la representación sindical se estructura a partir de organizaciones de primer grado (sindicatos de base y uniones) y de segundo grado (federaciones) que se encuadran en una organización de tercer grado (central sindical). La ley establece un modelo de unicato, esto es, el reconocimiento de una única organización con personería gremial por rama de actividad (aquella que demuestre contar con el mayor número de afiliadxs) y reconoce con personería jurídica, o simple inscripción, a las demás organizaciones que desarrollen actividades sindicales. Esto implica que la representación institucionalizada no determina la representación concreta en el lugar de trabajo (Trajtemberg y Battistini, 2015).

Una lectura crítica a los estudios centrados en la dinámica interna al momento de abordar la cuestión sindical puede encontrarse en el trabajo de Luciana Zorzoli (2016) sobre las contribuciones de Hyman para el análisis del modelo sindical argentino. Zorzoli coloca el foco en los determinantes externos de la estructura sindical y su funcionamiento y propone ampliar el análisis centrado en “sindicato/dirigencias” e incorporar su conformación histórica, los procesos de toma de decisiones y las funciones que cumplen la dirigencia y colectivos de trabajadores en el conflicto capital-trabajo. La autora repasa en la relación de poder del Estado sobre los sindicatos que caracteriza al modelo sindical argentino y plantea que la definición del “monopolio” de la representación sindical establece derechos sindicales diferenciados entre los sindicatos seleccionados por el Estado y los que no, así como marcos de actuación distintos (Zorzoli, 2016, p. 145).

Desde una aproximación sociológica, la representación en el “modelo sindical argentino” ha sido el eje central en los análisis sobre lxs “viejxs” y “nuevxs” trabajadorxs (Abal Medina, Arias, Batisttini y otros, 2009) y a partir de la pregunta sobre si es posible –y qué forma adquieren– nuevas experiencias de organización sindical. Sobre este eje, recupero una tradición de estudios que abordan las dinámicas internas de representación sindical dando cuenta de distintas modalidades de acción y prácticas gremiales y sobre experiencias de organizaciones alternativas –como la creación de la central sindical CTA– y articulaciones entre organizaciones sindicales y movimientos sociales, movimientos de trabajadorxs desocupadxs y movimientos piqueteros (Armellino, 2012; Retamozo, 2011; Natalucci, 2011; Svampa, 2010).

Ubico los interrogantes de la presente investigación en diálogo con estos trabajos que recuperan las tensiones entre institucionalidad y formas de organización *novedosas*. Desde este marco de lecturas, formulo la pregunta sobre las dinámicas de representación de intereses y demandas de lxs trabajadorxs. En línea con los estudios sobre *forma sindical* y *forma movimiento social* recupero la definición de la forma *sindicato* como la “forma histórica de existencia colectiva” del sindicalismo (García Linera, 2015, p. 363) constituido como institucionalidad que expresa material y simbólicamente a las organizaciones subalternas (Abal Medina, Fornillo y Wyczykier, 2013, p. 7). La definición de la forma movimientista proviene de la tradición de los estudios de movimientos sociales, en particular de Melucci (1999), quien propone que toda forma de acción colectiva basada en la solidaridad que desarrolle un conflicto y rompa con los límites de compatibilidad del sistema constituye un movimiento social. Como plantean Svampa (2009), Tapia (2009) y García Linera (2004), en estas acciones contenciosas e intencionales se expresan formas históricas de organización de

actores que no tienen poder y que buscan modificar el sistema o defender algún interés material.

La resignificación de la “forma *sindicato*” constituye un aporte clave para reflexionar sobre las vinculaciones entre el movimiento obrero y otros movimientos sociales. Entre las nuevas articulaciones político-sindicales se incluyen las tensiones creativas entre el sindicalismo y los feminismos; en particular, las experiencias más recientes del movimiento feminista en Argentina, que desafían los bordes de la arena política en términos institucionales y sociales y visibilizan proclamas de la agenda de trabajadoras sindicalizadas que parecían ajenas o se ubicaban en los márgenes de las estructuras gremiales.

3. Perspectiva de género en los estudios de trabajo y sindicalismo en Argentina

Las relaciones entre sindicalismo, movimientos feministas y otros movimientos sociales manifiestan encuentros y desencuentros que han sido objeto de análisis en el campo académico y político desde fines de los años setenta hasta la actualidad. Desde el campo de la historia social del trabajo y los estudios de género, se desarrollaron vastas investigaciones que visibilizaron y problematizaron 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). Las contribuciones sobre las condiciones de trabajo de las mujeres sobre la vida cotidiana y la participación política de las mujeres de clase trabajadora constituyeron una crítica fundamental a la categoría universal de *trabajador masculino* (Jelin, 1979; Barrancos, 2008b; Lobato, 2001, 2007; Wainerman, 1996).

La incorporación de tareas reproductivas realizadas dentro de los hogares y formas de trabajo que se distanciaban del trabajo asalariado clásico (trabajos con distintos arreglos salariales y condiciones que generalmente estuvieron a cargo de las mujeres) expandió el alcance de estas investigaciones. Esta ampliación del campo de indagaciones dio cuenta, por un lado, de la heterogeneidad del universo laboral y, por el otro, de la porosidad de los límites existentes entre el trabajo asalariado libre y el trabajo no libre al observar los arreglos contractuales en el trabajo doméstico remunerado (Andújar, 2017).

La disposición a desplazar el foco analítico desde el espacio del trabajo productivo extradoméstico, el local sindical o partidario hacia otros terrenos y vínculos proveyó interpretaciones mucho más complejas también sobre cuestiones propias de aquellos ámbitos o asignadas tradicionalmente por la historia del trabajo a ellos (D’Antonio, 2012; Scheinkman, 2015). De tal modo, se ha demostrado que para comprender cómo se edificaron

las reivindicaciones, organizaciones y protestas obreras, quiénes las impulsaron y con qué horizontes políticos, era preciso examinar el hogar proletario y los vínculos familiares, las relaciones de sociabilidad y los espacios de encuentro, las actividades de diversión y los lugares de esparcimiento. Las contribuciones de estas investigaciones revelan procesos históricos de subalternización y construcción de jerarquías sexo-genéricas al interior de la fuerza de trabajo. A partir de la problematización del concepto de clase (conformada por sujetos sexuados) y la des-esencialización de las identidades de mujeres y varones, se expone la artificialidad que subyace a la división entre la esfera doméstica y la esfera pública (Palermo, 2011; Andújar, 2017).

Entre los estudios de la historia social del trabajo se destacan tres líneas de indagaciones sobre la presencia de “mujeres que trabajan” (Queirolo, 2020). Una línea de trabajos que aborda la presencia de las mujeres en la historia argentina durante los siglos XIX y XX⁷; un segundo grupo de trabajos que abordan debates y reflexiones sobre historia, trabajo y género en el campo de la Historia de las mujeres y los estudios de género en Argentina⁸; y una tercera línea de investigaciones que reponen la presencia de mujeres trabajadoras en conflictos laborales y en sindicatos, el trabajo en las fábricas, su participación en las huelgas, en la conformación de distintos gremios⁹.

Hacia fines de la década de los noventa y comienzos de este siglo, en el marco de las transformaciones socioeconómicas producto de la crisis neoliberal, las privatizaciones y el cierre de fábricas, la literatura sobre organizaciones sindicales y movimientos sociales albergó debates y expresiones sobre la conflictividad y las formas novedosas de manifestación del descontento social. Una de las experiencias estudiadas durante este período es el proceso de conformación del “movimiento piquetero” y las diversas acciones colectivas entre quienes comenzaron a autodenominarse trabajadores desocupados (Espinosa, 2008). Estos

⁷ Ver Acha, O. y Halperin, P. (comps.) (2000), *Cuerpos, géneros e identidades. Estudios de Historia de género en Argentina*, Ediciones del Signo; Barrancos, D. (2000). *Inclusión/Exclusión. Historia con mujeres*, Fondo de Cultura Económica; Lobato, M. Z. (ed.) (2005), *Cuando las mujeres reinaban. Belleza, virtud y poder en la Argentina del siglo XX*, Biblos; Tarducci, M., Trebisacce, C. y Grammatico, K. (2019), *Cuando el feminismo era mala palabra. Algunas experiencias del feminismo porteño*, Espacio Editorial.

⁸ Ver Andújar, A. (2012), “El Género de la Historia: aportes y desafíos para el estudio del pasado”, en Viano, C. (ed.). *Miradas sobre la Historia. Fragmentos de un recorrido*, Prohistoria Ediciones, pp. 87-102; Barrancos, D. (2005), “Historia, historiografía y género. Notas para la memoria de sus vínculos en la Argentina”, en *La Aljaba*, segunda época, IX, pp. 49-72; Lobato, M. Z. y Suriano, J. (2006), “Problemas e interrogantes de la historia de los trabajadores”, en *Estudios del Trabajo*, (8), pp. 55-79; Queirolo, Graciela (2020), *Mujeres que trabajan. Labores femeninas, Estado y sindicato (Buenos Aires, 1910-1960)*, Colección Argentina Peronista, Editorial de la Universidad Nacional de Mar de Plata, Grupo Editor Universitario.

⁹ Belucci, M. y Camusso, C. (1987), “La huelga de inquilinos de 1907. El papel de las mujeres anarquistas”, en *Cuadernos CICSO*, (58); Mases, E. (comp.) (2011), *Trabajadores y trabajadoras en la Argentina. Aportes para una Historia social*, Colección GEHiSo, Universidad Nacional del Comahue.

movimientos expresaban una nueva identidad, nuevas formas de protesta, de modalidades organizativas y nuevos tipos de demandas (Svampa y Pereyra, 2003).

Entre las dimensiones que caracterizan la experiencia piquetera se ha señalado la heterogeneidad social de las bases de los movimientos desocupados, la importante presencia de jóvenes y el “clivaje de género” en referencia a que la mayor parte de quienes integran las organizaciones piqueteras son mujeres que realizan tareas administrativas y laborales, además de otras tareas tradicionalmente asociadas a lo masculino, como la seguridad (Svampa y Pereyra, 2005).

Los trabajos sobre participación de las mujeres en organizaciones piqueteras han señalado que, a pesar del protagonismo que tuvieron en la conformación y organización de los movimientos de trabajadores desocupados, es casi nula la presencia entre la dirigencia nacional; estas aparecen como “cuadros medios” o dirigentes regionales (Freytes Frey y Crivelli, 2005; Partenio y Cross, 2004, 2005). El lugar que ocupan las mujeres en los movimientos sociales de trabajadores desocupados ha sido una discusión presente en distintas expresiones de organización colectiva (en organizaciones mixtas como espacios específicos de mujeres). Algunos trabajos destacan la participación de estas mujeres a cargo de tareas de cuidado familiar y comunitario y de organización barrial y militancia en espacios de mujeres en las organizaciones (Espinosa, 2008; 2013; Partenio, 2013).

En esta línea, se destacan algunos trabajos que han señalado la presencia mayoritaria de mujeres en los piquetes (Andújar, 2005; 2006) así como en distintas acciones de lucha y movilización contra la precarización y los despidos (Partenio, 2008) y, con posterioridad al estallido social de 2001, en los movimientos asamblearios y en las fábricas y empresas recuperadas (Di Marco *et al.*, 2003; Partenio, 2005; Partenio y Álvarez, 2007).

Por último, se incluye en este recorrido, un conjunto de trabajos que reconstruyen experiencias de activismos feministas en la Argentina contemporánea, sobre los encuentros nacionales de mujeres¹⁰ (Alma y Lorenzo, 2009), la presencia de mujeres sindicalistas en estos encuentros (Arriaga y Medina, 2018) y en los paros internacionales feministas (Gago *et al.*, 2018; Gago, 2019; Alfonso *et al.*, 2019).

3.1. Enfoque de género en los estudios sobre sindicalismo

En los últimos años se produjo una renovación de los estudios de género y clase en Argentina que colocan el foco en la participación de mujeres en organizaciones sindicales. En este

¹⁰ El nombre de estos encuentros desde el 2019 es Encuentros Plurinacionales de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binarixs.

apartado propongo un recorrido por las investigaciones que recuperan la dimensión de género como central en el análisis de las organizaciones de trabajadorxs.

Al calor de la cuarta ola feminista, el “reencuentro” entre movimiento obrero y feminismos presente en la literatura desde las ciencias sociales recorre distintos ejes problemáticos que incluyen la experiencia participativa de mujeres en organizaciones sindicales, la construcción de agendas sindicales de género, la militancia de género de las trabajadoras en vínculo con el movimiento feminista, y una línea de trabajo más reciente, que coloca el foco en la militancia de género en los lugares de trabajo.

A fin de sistematizar la literatura y los principales aportes al estudio de la relación entre sindicalismo y género y sindicalismo y feminismos, se recuperan las dimensiones abordadas en trabajos especializados (Arriaga y Medina, 2018; Cambiasso y Yantorno, 2020; Goren y Prieto, 2020).

La perspectiva de género en los estudios del trabajo ha promovido reconsideraciones teórico-metodológicas para el análisis del mundo del trabajo, desde la revisión de enfoques clásicos convencionales, la ampliación del concepto de trabajo y la visibilización de las desigualdades sociolaborales de género. Un interrogante presente en los estudios que abordan las estrategias de incorporación de la perspectiva de género en los sindicatos es cuáles son las potencialidades y los límites de estas prácticas para transformar la cultura interna de las organizaciones. Los textos de Joan Acker (1990, 2002) constituyen un antecedente directo para esta línea de investigaciones sobre los procesos internos de las organizaciones que producen (y reproducen) estructuras sexuadas y que acompañan las trayectorias laborales y sindicales de varones y mujeres.

La politóloga argentina Maria Rigat-Pflaum (2008) recupera el planteo de Acker y afirma que los sindicatos están permeados por la imagen de masculinidad que predomina en el ámbito del trabajo asalariado. Esta imagen sindical generalizada ha contribuido históricamente a mantener la segregación de las mujeres en el funcionamiento y la toma de decisiones de las organizaciones sindicales. La neutralidad de género es en realidad la adopción de los comportamientos y las perspectivas masculinas como propios de la organización, se imponen como “patrones universales” (p. 2).

Otro trabajo en esta línea es el de la socióloga española Raquel Osborne (2005) sobre relaciones de género en la cultura organizacional. Osborne analiza los circuitos de reproducción del poder en organizaciones empresarias e identifica las limitaciones en las trayectorias políticas de las mujeres (*techo de cristal*) y los obstáculos para ejercer liderazgos y acceder a recursos (políticos, simbólicos). La autora caracteriza a estos procesos como

“desigualdad real sustantiva”, esto es, las diferencias existentes entre dos grupos (en este caso, varones y mujeres) que “compiten por un mismo bien” (p. 167). Estas diferencias se manifiestan y reproducen en los circuitos de acceso a recursos, en la construcción de relaciones y solidaridades entre “iguales”, en la disponibilidad de tiempo para la participación y en los modelos de socialización dominantes. Si bien este trabajo se basa en el análisis de organizaciones políticas¹¹ y del mundo de la empresa, el diagnóstico que realiza sobre las prácticas de discriminación por género y reproducción de la desigualdad refleja dinámicas propias de la vida interna en los sindicatos. Osborne argumenta que en tanto las medidas de acción positiva no se complementen con acciones que influyan en la cultura androcéntrica de las organizaciones, la visibilidad de las mujeres que llegan a ocupar cargos de poder se limita a la lógica de “mujeres símbolos”. Para alcanzar una “masa crítica”, los grupos minoritarios deben consolidar alianzas y coaliciones para ser una “minoría menos minoritaria”.

Otro trabajo de referencia sobre participación sindical de las mujeres es el de Teresa Torns y Carolina Recio (2011), en el que realizan un breve análisis histórico sobre la historia sindical y las mujeres y en el que señalan las dificultades y obstáculos que las sindicalistas han encontrado en ese recorrido. Allí identifican como causas de esta participación marginada la división sexual del trabajo, la feminización de las tareas de cuidado (la doble presencia) y la propia cultura sindical que se estructura en la hegemonía de un modelo masculino de entender el sindicato y la participación sindical.

Los trabajos de Didice Godinho Delgado (2007, 2009, 2017) sobre la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones sindicales reponen debates sobre las desigualdades de condiciones y oportunidades entre varones y mujeres para la participación, el acceso y ejercicio de cargos de poder y las estrategias desarrolladas por los movimientos de mujeres y feministas en los sindicatos para impulsar política de género. En línea con los enfoques de la división sexual del trabajo de Helena Hirata y Danièle Kergoat (1997), parte de identificar las barreras y obstáculos que genera la desigualdad de género en la sociedad y al interior de las organizaciones para la participación política de las trabajadoras. En sus trabajos reconstruye la experiencia histórica reciente de implementación del cupo y la transversalidad de género en la CUT de Brasil (2007) y posteriormente de la paridad de género (2017), y analiza cómo algunas organizaciones sindicales nacionales y regionales en América Latina (tres centrales de Brasil, la CCSCS y la CSA) desarrollaron una política de género (2009). La

¹¹ Sobre regímenes de género en partidos políticos se recomienda el trabajo de la socióloga catalana Nuria Alcaraz Coca (2020): Aproximación a los regímenes de género de partidos políticos y movimientos sociales: una comparativa entre organizaciones argentinas y catalanas. *Unidad Sociológica*, Año 5, Número 16 Año 5, pp. 51-60.

autora concluye que las organizaciones que han superado la tensión dicotómica que contraponen políticas de acción afirmativa y políticas de transversalización de género no sólo han aportado visibilidad a las trabajadoras dentro de las organizaciones, sino que han ampliado la representatividad y los “horizontes del sindicalismo” (2009, p. 47).

Se ha señalado en los debates sobre la participación y representatividad femenina en organizaciones políticas y sindicales que el cupo y las cuotas son iniciativas favorables a la visibilidad de las mujeres en tanto garantizan su incorporación a cargos directivos desde donde promover a otras mujeres para el acceso a cargos de representación (Rigat-Pflaum, 2008). No obstante, algunos estudios han advertido acerca de las limitaciones de que la implementación de estas medidas, sin promover cambios en las prácticas y la cultura masculina que predomina en las organizaciones sindicales, implique que el acceso de un grupo de mujeres a cargos directivos provoque que estas se constituyan en una “minoría mínima” sin modificar las condiciones de acceso a cargos de representación (Godinho Delgado, 2017).

Una de las medidas impulsadas en las organizaciones sindicales orientadas a institucionalizar la política de género es la creación de ámbitos específicos para el tratamiento de los temas relativos al reconocimiento de derechos de mujeres y diversidades sexuales en las organizaciones sindicales. Algunos trabajos han indagado en este tipo de iniciativas promovidas a partir del reconocimiento a través de normas y leyes y/o por iniciativa de los sindicatos a través de políticas de cupo y paridad (Aspiazu 2012, 2014; Godinho Delgado, 2009; Carrario, 2014; Millán, 2018). Se incluyen en esta línea las investigaciones que abordan los avances en materia de género en el ámbito de la negociación colectiva a partir del estudio de la incorporación de cláusulas de género en los convenios, acuerdos y protocolos (Aspiazu, 2014; Goren y Trajtemberg, 2018; Novick *et al.*, 2021).

3.2. Participación sindical de las mujeres

Un hito en el estudio sobre participación sindical femenina y políticas de cupo lo constituye, sin duda, la sanción de la Ley de Cupo Sindical Femenino n° 25.874¹² en 2002, reglamentada en 2003, un puntapié para repensar la relación entre estrategias de afiliación y alcance de la representación. Un trabajo de Bonaccorsi y Carrario (2012) presenta un análisis sobre los avances y pendientes en materia de género en los sindicatos a partir de la ley a diez años de su

¹² La ley estableció un piso mínimo del 30% de la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

sanción. Las autoras parten del problema de la relación asimétrica entre afiliación y representación para determinar cuál es la “situación de las mujeres” en el modelo sindical argentino. Las autoras señalan que los procesos de segregación (separación jerarquizada de varones y mujeres a partir de estereotipos de género) de la “cultura laboral” se traslada desde el lugar de trabajo a las organizaciones obreras “como campos tensionados por múltiples factores donde ciertos discursos y prácticas otorgan legitimidad a las desigualdades y la discriminación” (p. 132). Plantean una mirada crítica sobre las políticas de acción positiva al considerar que el cupo o las cuotas “no necesariamente aseguran la defensa de intereses de género” ni una ruptura con “los patrones de comportamiento patriarcal” expresados en modalidades de acción y ejercicio del poder en las estructuras sindicales (Bonaccorsi y Carrario, 2012, p. 126).

Publicaciones recientes retoman la relación entre participación femenina y acceso a espacios de toma de decisiones a partir de la implementación de medidas de acción positiva (Bertolini, 2018) y de la presencia femenina en mesas de negociación colectiva (ELA, 2021).

Los estudios de caso enfocados en la participación sindical de mujeres constituyen una referencia necesaria en este recorrido por los abordajes contemporáneos, como el de Marta Carrario (2014) sobre un sindicato de comercio y un sindicato de educación de la provincia de Neuquén y el trabajo de Silvia León (2015) sobre la Asociación de Trabajadores del Estado (a nivel nacional).

Se destacan, como antecedente directo de la presente investigación, los trabajos de Eliana Aspiazu (2012, 2014, 2019) sobre los sindicatos de salud de la ciudad de Mar del Plata y de la Provincia de Buenos Aires. Aspiazu (2014) indaga acerca de la implementación de iniciativas que promuevan la equidad de género y la distribución de cargos entre varones y mujeres. En las entrevistas realizadas a dirigentes sindicales y delegadas, profundiza sobre las percepciones sobre avances en la institucionalización de la perspectiva de género, la cuestión de los cuidados en la agenda del sindicato y las limitaciones para delegadas y dirigentes de los sindicatos estudiados. La autora señala que la ausencia de políticas de conciliación entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado favorece la discriminación laboral de las mujeres, que son quienes asumen la sobrecarga de trabajo.

Tanto los trabajos que realizan un abordaje general de la participación sindical femenina como los estudios de casos dan cuenta de las condiciones de desigualdad para la representación de las mujeres en las organizaciones, tanto a nivel de espacios de toma de decisiones y liderazgos como a nivel de la construcción de agendas de género e igualdad.

Otro aspecto analizado es la institucionalidad de la problemática de género en las organizaciones sindicales, entendida como el conjunto de acciones, políticas y normas dirigidas a modificar las desigualdades entre hombres y mujeres a través de cambios institucionales (Aspiazu, 2015). Algunas manifestaciones de políticas de género en los sindicatos son las acciones que promueven la creación de espacios específicos para el tratamiento de la agenda de género (secretarías o áreas de género), la modificación de estructuras institucionales (mediante reforma de los estatutos o la inclusión de cuotas o cupo), la incorporación de la perspectiva de género como eje transversal y la formación sindical en género son algunas de las modalidades (Godinho Delgado, 2007, 2009; Rigat-Pflaum, 2008; Aspiazu, 2012; Estermann, 2016).

Durante la última década, los análisis sobre la participación femenina han incorporado otras dimensiones de la vida política sindical como la consolidación de agendas de género al interior de las organizaciones, los debates y demandas, y de mujeres y personas LGBTIQ+ en los espacios de la producción y la reproducción social, la militancia en los lugares de trabajo y las experiencias de articulación entre sindicalismo y activismo feminista (Lenguita, 2019, 2021).

3.3. Agendas de género en los sindicatos

La construcción de agendas de género en organizaciones sindicales en términos de contenidos, demandas y repertorios de acción/lucha es una de las dimensiones estudiadas en los estudios sobre acción colectiva. El trabajo de Chejter y Laudano (2002) sobre género en los movimientos sociales es una referencia ineludible por tratarse de uno de los primeros textos en los que se incluyen acciones y agendas de género de movimientos sociales, centrales sindicales (CGT y CTA) y sindicatos (UPCN de CGT, CTERA y ATE de CTA).

En una línea similar, se destaca el aporte que realizan Florencia Rovetto y Carla Millán (2019) en el análisis de la política de género de la CTA desde sus orígenes hasta su división en 2010. Las autoras analizan la incorporación de demandas y reivindicaciones de las trabajadoras como sujetos políticos en los espacios sindicales a partir del caso de la CTA entre 1991 y 2010 a partir de la pregunta por la presencia de las mujeres en cargos directivos de la CTA y el desarrollo del enfoque de género en la central. Rovetto y Millán recuperan la experiencia de articulación entre la política de género de CTA y la militancia del movimiento de mujeres y feminista. Entre las contribuciones que destacan en el trabajo interesa señalar la construcción de una clasificación de secretarías a partir de las funciones que desempeñan (institucionales, administrativas, formativas, vinculadas a nuevos derechos, entre otras) y la

reconstrucción histórica de experiencias de organización de mujeres de CTA dentro de la central y fuera de esta, en articulación con otros colectivos de mujeres y feministas. En este recorrido, el análisis incluye la militancia de mujeres de CTA durante la década de los noventa, su presencia en movilizaciones sindicales como en encuentros de mujeres (en los ENM) hasta la institucionalización de la Secretaría de Género en el 2000 y la construcción de una agenda de género en la central. La hipótesis que se plantea es que la construcción de una central alternativa al modelo tradicional y la posibilidad de impulsar políticas de género que superen la división sexual del trabajo en el ámbito sindical manifiesta limitaciones en el período bajo análisis. Las autoras concluyen, a partir de las dimensiones antes presentadas, que este proceso se ha visto limitado y proponen, a futuro, profundizar en análisis que indaguen en los impactos de las movilizaciones feministas como Ni Una Menos en el ámbito sindical.

Algunos trabajos en esta línea sitúan la pregunta por la construcción de agendas de género en el movimiento sindical a partir del ciclo de movilizaciones feministas que se inicia con Ni Una Menos (2015) y continúa con las movilizaciones por el derecho al aborto y los paros feministas del 8 de marzo. En el recorrido por las investigaciones recientes el foco se coloca en la construcción de agendas de género en los sindicatos; las formas de manifestación y de protesta de las mujeres sindicalistas aparece como una dimensión entre las investigaciones orientadas a esta temática.

En *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, Nora Goren y Vanesa Prieto (2020) afirman que a partir del auge del movimiento feminista en el marco de la cuarta ola se motorizaron nuevas “agendas feministas sindicales” que se traducen en debates, reclamos y propuestas que remueven las condiciones de opresión al interior de estas organizaciones (p. 70). Para el análisis de estas agendas, las autoras identifican seis ejes: división sexual del trabajo, “mercados laborales” y economía de los cuidados; política, organización sindical y participación de mujeres y disidencias; violencia laboral y de género; políticas de diversidad y disidencia sexual; salud sexual y (no) reproductiva de lxs trabajadorxs; alianzas y diálogos con organizaciones sociales (p. 71).

En el desarrollo del capítulo bajo la autoría de Goren y Prieto, el análisis se centra en la división sexual del trabajo y su conexión con las desigualdades en los mercados de trabajo y el ámbito de trabajo reproductivo. Luego de un recorrido por las diferentes aproximaciones teóricas para el abordaje de las desigualdades sexogenéricas en el trabajo, las autoras analizan las formas de manifestación de la división sexual del trabajo en las agendas sindicales de género. La falta de reconocimiento y de remuneración del trabajo reproductivo y de cuidados

es uno de los temas relevantes en los reclamos orientados a visibilizar el protagonismo de este en el sostenimiento de la economía, demanda que se movilizó con gran impacto en los paros internacionales de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries. Vinculado a este punto, las autoras mencionan otras demandas presentes en las agendas sindicales que implican la promoción de condiciones de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar: reclamos por dispositivos de cuidado infantil en espacios laborales, la ampliación de licencias de cuidado sin distinción de género y propuestas de redistribución de los cuidados con participación del Estado (p. 83). En línea con lo señalado en otro artículo del libro (Carrasquer, 2020), las autoras afirman que se produjo un desplazamiento de las demandas de *trabajo* (productivo) a las de *cuidados* y se preguntan en qué punto son estas suficientes para incidir en la división sexual del trabajo en tanto no se impulsen otras medidas que generen la obligación de su cumplimiento por parte de empleadorxs y trabajadorxs. Goren y Prieto (2020) critican el supuesto de que la transformación en este terreno puede implicar la desaparición de las estratificaciones en el mercado de trabajo al colocar el eje de la sobreexplotación en el plano de la reproducción. En las conclusiones del trabajo, las autoras proponen superar los esquemas analíticos binarios que se sostienen en la separación público/privado, producción/reproducción y masculino/femenino, y abordar la división sexual del trabajo en su carácter relacional en todas las esferas en que se expresa.

Otro trabajo en línea con los estudios de la acción colectiva es el de Natalucci, Rey y Vaccari (2019) sobre los repertorios del colectivo de Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores-CGT. Las autoras se preguntan si las intervenciones de este colectivo en el feminismo posibilitaron avances en la construcción de una agenda con perspectiva de género en los sindicatos. Las autoras incluyen en la descripción una clasificación de acciones colectivas contenciosas y no contenciosas: en las primeras incorporan la participación de Mujeres Sindicalistas en movilizaciones feministas (paros 8M, movilizaciones de NUM, conferencias de prensa junto a colectivos feministas, pronunciamientos y comunicados de apoyo a trabajadorxs en conflictos laborales) y en las acciones no contenciosas incluyen iniciativas impulsadas para promover la socialización interna (encuentros de Mujeres Sindicalistas, participación en asambleas NUM, presentación de materiales de formación sindical, presentación de proyectos de ley, presencia en sesiones del Congreso de la Nación y participación en jornadas de discusión intersindical con otras centrales obreras). A partir de esta identificación del conjunto de acciones desplegadas entre 2016 y 2018, las autoras señalan que se amplió la agenda de género en los sindicatos y que se visibilizó la demanda de las mujeres por la ocupación de cargos en las organizaciones.

Por último, se incluye en esta línea de trabajos un artículo exploratorio sobre la/s agenda/s de género en sindicatos estatales de Mendoza de Patricia Gorri y Patricia Lecaro (2020). Allí describen la construcción de estas agendas a partir de la militancia feminista en dos sindicatos estatales mendocinos e indagan sobre su contenido y formas de manifestación. Señalan las autoras que las agendas de género consolidan la experiencia de militancia de las trabajadoras al visibilizar las desigualdades de género en los ámbitos laborales y sindicales.

3.4. Revitalización sindical vía igualdad de género

El debate sobre renovación o revitalización sindical a partir de la militancia de género aparece con posterioridad a los estudios “clásicos” que se mencionaron en el primer apartado de este capítulo. Sin embargo, la pregunta por la participación de las trabajadoras organizadas en el proceso de recuperación económica y laboral y el protagonismo sindical durante la posconvertibilidad estuvo ausente (Cambiasso y Yantorno, 2020). Es a partir de 2015, con el inicio de un nuevo ciclo de movilizaciones feministas, que la dimensión de género encuentra resonancia en las reflexiones sobre procesos de participación, movilización y activación sindical de las mujeres en las organizaciones de trabajadorxs en Argentina.

Pablo Ghigliani (2018) recupera el debate sobre los alcances de la revitalización sindical y propone un conjunto de reflexiones acerca del carácter “renovador” de la acción sindical durante los años kirchneristas. La posición del autor es que no hubo renovación de las estrategias y prácticas; no obstante, es posible identificar experiencias novedosas de organización y movilización. Entre estas experiencias Ghigliani identifica tres casos: la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP), los trabajadores tercerizados y el cruce entre género y trabajo que se produjo con las movilizaciones y paros feministas. Sobre esta experiencia, se destaca la masividad de las convocatorias del colectivo #NiUnaMenos en las movilizaciones contra la violencia de género a la que se sumaron militantes y dirigentes de organizaciones sindicales, políticas y sociales. Con la convocatoria al paro nacional de mujeres en 2016 y los paros internacionales feministas en 2017 y 2018 se hizo manifiesta la existencia de vínculos entre feminismo y sindicalismo, algunos madurados durante muchos años en los encuentros nacionales de mujeres; otros, más recientes, empujados por militantes y delegadas sindicales en los lugares de trabajo y por dirigentes a través de articulaciones y redes intersindicales de mujeres. En el recorrido por la participación sindical en las movilizaciones feministas es posible identificar un proceso de incorporación de las reivindicaciones laborales del movimiento feminista en las organizaciones sindicales y de

demandas que, por su contenido y por las formas de enunciación, se manifiestan como una “agenda corrosiva del corporativismo sindical” (p. 207).

Sobre estrategias sindicales que incorporan la dimensión de género, los trabajos de Ana Elisa Arriaga y Leticia Medina (2018, 2020) realizan un recorrido sobre perspectivas teóricas que incorporan la mirada de género en el campo de la historia del trabajo, los estudios sociales del trabajo y de la acción sindical. Allí las autoras destacan las contribuciones de estos estudios para tensionar la categoría universal de “trabajador” y la potencialidad de novedosas reflexiones en investigaciones que incorporan la dimensión de género a la acción sindical a partir de los diálogos con las perspectivas anglosajonas de revitalización sindical. Las autoras recuperan aportes del campo de los estudios sociales del trabajo con perspectiva de género y destacan las articulaciones entre clase y género en la acción colectiva de las trabajadoras (Arriaga y Medina, 2018).

En una investigación posterior, las autoras identifican un núcleo de debates ligados al “sindicalismo de movimiento social” o “nuevo sindicalismo”, por un lado, y un núcleo de debates teóricos sobre “revitalización sindical” referenciados durante la etapa de la posconvertibilidad, por el otro (Arriaga y Medina, 2020). En el primer caso, se trata de trabajos que enfocan en el poder organizativo de los sindicatos, en sus capacidades de articulación con movimientos sociales y de organización de actores sociales insertos en “el territorio, el barrio o la comunidad”. En el segundo caso, los análisis remiten a la discusión anglosajona sobre renovación de estrategias sindicales y la ampliación de representación de sujetxs políticxs. Considerando estas contribuciones, las autoras analizan las intersecciones entre los movimientos de mujeres y las organizaciones sindicales a partir del estudio de los encuentros nacionales de mujeres desde la recuperación democrática hasta la posconvertibilidad; este último período, caracterizado como un momento de encuentro entre el movimiento de mujeres y el activismo sindical que favoreció la reactivación de agendas de género en los sindicatos (pp. 158). El análisis propuesto se estructura en tres ejes: las modalidades de participación sindical de las mujeres, las formas de institucionalización de la agenda de género en los sindicatos y las experiencias de acción colectiva de las trabajadoras organizadas. A partir de estos ejes y de la recuperación de los debates de revitalización sindical, Arriaga y Medina rastrean reclamos, disputas y repertorios de acción de las trabajadoras en los sindicatos.

En un trabajo sobre el sindicato bancario, Victoria Estermann (2020) analiza las acciones de la agenda de género que se promueven desde ámbitos específicos y en articulación con mujeres de otros sindicatos. Estermann parte de la definición de revitalización que proponen

Behrens, Hamann y Hurd (2004) como “(re)ganar poder a través de las varias dimensiones que capturan las principales orientaciones o esferas de la actividad sindical (p. 20, citado en p. 155). La autora sostiene que el caso de “las bancarias” expresa una renovación organizativa a partir de la militancia de género en un contexto de ascenso del movimiento feminista y concluye que lo distintivo del caso es que se trata de un sindicato que promueve la agenda de género desde la estructura organizativa y con anterioridad a la “cuarta ola”. Retomo este debate en el capítulo dedicado a este caso.

El desarrollo de nuevos repertorios de acción colectiva, el reconocimiento de nuevas demandas y la reestructuración de las organizaciones sindicales como parte de las estrategias de revitalización ha permitido fomentar la igualdad de género, pero con limitado impacto respecto al acceso a puestos formales de toma de decisiones. Las acciones específicas deben ser acompañadas por la incorporación de la perspectiva de género al conjunto de las secretarías y espacios de organización para alcanzar un “cambio de paradigma” (Ledwith, 2012).

3.5. Activismos/militancia de género en el lugar de trabajo

La militancia de género en el lugar de trabajo es la dimensión menos explorada en los debates hasta aquí recopilados. No obstante, un conjunto de investigaciones propone, desde hace algunos años, colocar el foco en la trama que se teje entre vida fabril y vida doméstica. Exponente de esta línea es *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción* coordinado por Paula Varela (2021), que presenta resultados de una investigación empírica sobre percepciones sobre desigualdades de género, prácticas sindicales y militancia de género en el lugar de trabajo y *puentes* entre el ámbito de la producción y el de la reproducción social. El punto de partida del conjunto de trabajos que componen esta obra es el análisis en el lugar de trabajo definido como “espacio privilegiado de la articulación entre género y clase” sin dejar por fuera las formas de articulación entre la vida y la organización de los trabajadores (p. 14). Entre las fuentes de información de este trabajo destacan las *voces de las y los trabajadores*, de sus opiniones, percepciones y relatos sobre el funcionamiento de los lugares de trabajo. La investigación empírica aborda el caso del Subterráneo de Buenos Aires, el de la planta alimenticia Mondelez Victoria y el de la cooperativa gráfica Madygraf, seleccionados porque son estructuras laborales ubicadas en el Área Metropolitana de Buenos Aires con larga experiencia de organización sindical de base, tradición de centro-izquierda e izquierda y vínculos con el movimiento de mujeres (p. 15). La hipótesis que estructura el libro es que el ámbito de la producción es fundamental para el

análisis de las relaciones de clase y género por su carácter indisociable del ámbito de la reproducción social (p. 22).

Lxs autorxs de esta investigación sostienen la importancia de los abordajes de la militancia de género en los lugares de trabajo y de revincular la pregunta por las percepciones de lxs trabajadorxs sobre estas temáticas y su expresión cotidiana en prácticas y discursos. En los primeros tres capítulos del libro se analizan las formas que asumen las desigualdades de género en los lugares de trabajo. El texto de Varela (capítulo 1) se propone comprender el modo específico en que se articulan las relaciones de explotación de clase y opresión de género en el espacio de la producción y el modo en que esas relaciones se articulan a su vez en las prácticas y discursos de lxs trabajadoxs y sus organizaciones. El texto de Varela, Simoniello y Pandolfo Greco (capítulo 2), en línea con el trabajo anteriormente citado de lxs mismos autorxs, aborda las formas específicas de la militancia de mujeres en el lugar de trabajo a partir de interrogantes sobre las percepciones en torno a la participación en la organización sindical, las tensiones entre estas percepciones y las “formas concretas” de participación de las mujeres, sobre las demandas de las trabajadoras y el trabajo de reproducción social.

Varela, Lazcano y Pandolfo (2020) proponen discutir las tensiones entre género, trabajo y militancia sindical en el ámbito fabril a partir de preguntas de una Encuesta Obrera (2017-2018) realizada en la fábrica Mondelez Victoria de la rama de la alimentación. Las preguntas utilizadas para este trabajo están relacionadas a las percepciones de trabajadoras y trabajadores sobre las condiciones de igualdad o desigualdad en la “vida sindical en la fábrica”. El cuestionario incluye aspectos relativos a la participación política y sindical, preguntas sobre el tipo de tareas que realizan las delegadas y también sobre la división sexual del trabajo en las tareas de reproducción social en el hogar. En este trabajo, lxs autorxs recuperan la discusión sobre ámbitos de trabajo (productivo y reproductivo) como “mundos generizados” e identifican tres tensiones en las percepciones de lxs entrevistadxs. La primera tensión relativa a las condiciones de participación sindical de las mujeres, se ubica en lo que lxs autorxs señalan “actividades solidarias” o de mantenimiento de la organización y en los temas “sectoriales” o particulares de las mujeres que incluyen demandas asociadas a lo femenino (guarderías, licencias por maternidad, día femenino) y demandas de igualdad de género en la participación laboral y sindical (igualdad salarial y de acceso a categorías, visibilidad y conocimiento sobre lo que sucede en la vida fabril). La segunda tensión que identifican lxs autorxs refiere a la performatividad de la palabra de las mujeres, a quienes se atribuye, en la percepción de lxs entrevistadxs, una forma “más flexible” y cargada de

“sensibilidad” en su carácter de madres/cuidadoras. Esta performatividad diferencial refuerza estereotipos de género en la percepción de lo masculino y lo femenino en el ámbito fabril y en el ámbito de la reproducción social. La tercera tensión se vincula con el tiempo dedicado a la producción (en la fábrica) y a la reproducción social (fuera de la fábrica). En este punto, lxs autorxs adscriben a la hipótesis que señala que existe una relación directa entre la cantidad de horas que dedican las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados y las dificultades para participar en actividades sindicales debido a la *dobles jornada*. Señalan lxs autorxs que estas tres tensiones contribuyen a reflexionar acerca de las contradicciones que enfrentan las trabajadoras en la práctica militante.

El trabajo de Cambiasso *et al.* (capítulo 3) estudia los espacios y motivos de la militancia de lxs trabajadores en el “contexto de ascenso del movimiento de mujeres”. A partir de preguntas que indagan en el cruce entre movimiento de mujeres y clase trabajadora se presenta el desarrollo del trabajo empírico realizado en las tres estructuras laborales antes mencionadas: el Subterráneo de Buenos Aires, la fábrica alimenticia Mondelez Victoria y la fábrica gráfica Madygraf (ex-Donelley). En relación con la configuración de las demandas de lxs trabajadorxs, la hipótesis que plantean lxs autorxs de este trabajo es que el lugar de las mujeres como puente entre la producción y la reproducción podría ser un lugar estratégico para repensar las luchas obreras que exceden los contenidos “clásicos” en la agenda sindical (salarios y condiciones de trabajo) e incorporar otras demandas centrales para las condiciones de vida de la clase obrera, como las vinculadas al trabajo de la reproducción social en hogares, barrios, instituciones de cuidados, servicios públicos y sociales.

El trabajo de Cambiasso y Yantorno (2020) reconstruye los debates sobre la militancia sindical de las trabajadoras en la literatura argentina de los últimos años. A partir de un mapeo por distintos abordajes teóricos, se recuperan las principales discusiones sobre clase y género en el campo de la sociología y se propone, desde el enfoque de la Teoría de la Reproducción Social, tres aspectos claves en el estudio de la temática: los espacios organizativos en que tiene lugar la militancia de las trabajadoras y las prácticas que involucra, la importancia de estudiar la militancia desde el lugar de trabajo, y la importancia de enfocar los análisis tanto en el ámbito de la producción como en el de la reproducción. Desde estas definiciones, las autoras sistematizan un conjunto de trabajos y lecturas que han abordado las relaciones y tensiones entre movimiento obrero y género.

Recapitulación

En este capítulo se trazó un recorrido por las líneas teórico-conceptuales que inspiraron la delimitación de nuestros interrogantes de investigación y sistematizar un estado del arte en el cruce entre estudios sobre representación sindical y activismos feministas de las trabajadoras. A partir de la literatura “clásica” de la tradición marxista se recuperaron las nociones de lucha económica y lucha política y, en diálogo con la perspectiva institucionalista, se destacó la distinción entre demandas e intereses inmediatos y estrategias de acción sindical a largo plazo.

En la segunda parte, se delimitó la problemática de la representación sindical en el campo de estudios que abordan los cambios producidos tras la crisis de la relación salarial fordista y la reformulación de la ciudadanía laboral. Como parte de los debates sobre la capacidad de respuesta de los sindicatos a esta crisis, acudí a la literatura sobre revitalización sindical y las contribuciones de investigaciones empíricas que abordaron la dimensión de género en la definición de estrategias revitalizantes.

Por último, construí un corpus bibliográfico en el cruce entre trabajo, sindicalismo y género a partir de cuatro dimensiones que se plantearon como ejes de indagación. En el último apartado de este capítulo se incluyeron de las contribuciones pioneras de la historia social del trabajo y la historia de las mujeres que nutren un conjunto de investigaciones recientes sobre participación sindical femenina y dinámicas de organización y representación de las trabajadoras.

Capítulo 2. Encuadre teórico

La representación es siempre una convención [...], pero una convención que tiene el triple carácter de poner de manifiesto una totalidad en sí misma inasequible, de ser susceptible de un control, por último, de tener una función operativa al ejercer un cierto poder.

Michel De Certeau, *La toma de la palabra y otros escritos políticos*, 1995

Deberíamos poder reclamar la restitución de la plenitud ontológica de los espacios de la vida femenina y la capacidad y derecho de las mujeres de hablar al interés general desde su parcialidad.

Rita Segato, *La guerra contra las mujeres*, 2016

Introducción

En este capítulo se presenta el marco teórico-conceptual de investigación a partir de una hibridación disciplinaria en la que se incluyen contribuciones de la ciencia política, la sociología y las relaciones del trabajo para poner en diálogo debates sobre representación sindical y perspectivas de análisis de los estudios de género y trabajo.

El abordaje conceptual de la representación política está vinculado a la pregunta acerca de qué es o cómo se manifiesta y qué significa “representar”. Una primera aproximación al concepto de representación puede hallarse en las propuestas teóricas que abordan las dimensiones formales de la representación política organizada o definida a través de la delegación o autorización electoral. La democracia representativa establece que, al elegir a sus representantes, lxs representadxs autorizan a esa minoría a mandar, delegan su poder a través del principio electivo. La acción de delegar la decisión política engloba algunas tensiones respecto a las formas de legitimación del ejercicio de poder en manos de lxs delegadxs en tanto que la legitimidad democrática se funda en el principio de soberanía del pueblo. Algunas críticas a estas visiones señalan que la representación como delegación presupone un vínculo “estático” y “formal” e ignora lo que sucede en el proceso de la representación, así como el papel que pueden desempeñar las asociaciones, colectivos o instituciones de intermediación política (Pitkin, [1967], 1985; Peruzzotti, 2008).

La dimensión identitaria y la definición de intereses son aspectos claves para comprender la representación política en las organizaciones de trabajadorxs. Pierre Bourdieu (1990, 1993) y Ernesto Laclau (1993, 2005) aluden a la relación de representación como parte del proceso de delimitación de identidades políticas y de definición de sentidos de pertenencia.

Otra lectura que retomo para este abordaje es la de la representación como dimensión política de la justicia social presente en los trabajos de Nancy Fraser (2000, 2006, 2020). Esta interpretación, inscrita en la tradición de estudios sobre la esfera pública, permite trazar puentes entre las características de la representación política en organizaciones de trabajadorxs y la delimitación de las fronteras de inclusión/exclusión de los espacios deliberativos.

La polisemia del concepto de representación imposibilita un abordaje desprovisto de complejidades y tensiones; por ello, en este recorrido el foco está puesto en las formas que asume un tipo particular de representación y de demandas. Delimité aspectos específicos de la representación sindical desde el esquema de análisis de la dinámica interna de representación sindical que plantea Hyman (1997) y al que incorporé la dimensión política o “intercambio político” de los actores (Pizzorno, 1991). Estas definiciones son desarrolladas en el capítulo 3 de esta tesis en el que se presenta el esquema de análisis para el estudio de los mecanismos de definición del sujeto (quién), las demandas (qué) y los métodos de la representación (cómo).

Incorporo al análisis sobre representación las contribuciones de los estudios de género y la teoría feminista para precisar aspectos de las relaciones sociales de género y clase, las identidades, los intereses y las demandas que promueven las mujeres en las organizaciones sindicales. La incorporación de una perspectiva de género al proceso de investigación implicó partir del reconocimiento de relaciones de género como relaciones de poder y prestigio desigual que estructuran material y simbólicamente la realidad social y revisten carácter social, histórico y performativo en las personas y grupos sociales (Scott, 1996; Kergoat, 2003, Segato, 2011). Desde esta perspectiva, incorporo las contribuciones de los feminismos sobre el concepto *ampliado* de trabajo (Carrasco, 2006) que integra el análisis las relaciones de trabajo productivo y trabajo reproductivo, y de la perspectiva de la división sexual del trabajo en las organizaciones del trabajo y organizaciones político-sindicales (Hirata y Kergoat, 1997). El punto de partida para esta aproximación teórica es la pregunta por las condiciones que entranan la definición de lxs sujetxs de la representación sindical (sus intereses y *voces*) y qué implicancias tiene sobre la forma *sindicato* la presencia de *otrxs sujetxs*, particularmente, de mujeres activistas sindicales y feministas.

El capítulo se organiza en dos apartados. En el primero, se recuperan las discusiones del campo de la ciencia política sobre representación político-sindical en sociedades modernas y se delimita la definición, las características y los mecanismos de la representación de lxs trabajadorxs con aportes de la sociología del trabajo y las relaciones laborales. En el segundo apartado, se presentan las contribuciones de la teoría crítica feminista y los estudios de género y trabajo que completan el encuadre teórico de esta tesis desde los enfoques de la división sexual del trabajo y los estudios de trabajo, sindicalismo y género.

1. La representación político-sindical

El enigma de la representación ha estado presente de manera protagónica o como elemento sustantivo en los estudios sobre las democracias modernas y sus múltiples crisis. La acción representativa constituye uno de los fundamentos de la delimitación de fronteras del campo político en el que se despliegan intereses colectivos. Las dimensiones abstractas y la definición de reglas formales de la representación han sido objeto de amplia producción teórica en el campo disciplinar de la ciencia política. Entre las problemáticas de investigación que cobraron mayor relevancia en la literatura reciente es posible identificar abordajes sobre el origen histórico del concepto y las prácticas de representación, su significación filosófica en las democracias modernas, las relaciones entre participación y representación y las especificidades de la representación política y electoral, entre otras (Manin, 1998; Lefort, 2012; Laclau y Mouffe, 1987; Rosanvallon, 2007, Pateman 2014). Asimismo, la variedad de expresiones que asume la tensión entre intereses y mecanismos de representación en el cruce con el ideal democrático recrea debates sobre las formas y capacidades que tienen gobiernos, partidos políticos, sindicatos, para “hacer presente lo ausente”.

Giovani Sartori ([1992] 2014) señala que los mecanismos de representación pueden interpretarse desde tres perspectivas: jurídica, sociológica (existencial) y asociada a la idea de responsabilidad. La perspectiva jurídica es la que define a la representación como mandato o delegación. El enfoque sociológico tiene un sentido descriptivo y se asocia con la representatividad o semejanza (espejo) entendido como un hecho que trasciende la voluntad de los sujetos. Desde esta definición, esencialmente electiva, no habría representación sin elecciones. La tercera interpretación es la de representación como gobierno responsable, referida a que lxs electxs deben responder de forma responsable y eficiente a la voluntad de lxs representadxs.

El politólogo italiano coloca el foco en esta última definición para el análisis de los sistemas de representación política moderna y sostiene que las elecciones son un medio necesario, pero no suficiente: “No puede existir representación (salvo la existencial) si a los representados no se les ofrece el modo de expresarse y protegerse, de otro modo los representados estarían a merced de sus dominados o presuntos representantes.” (p. 264). De acuerdo con esta definición, la representación moderna es electiva y descansa, en última instancia, en la “idea” de que una persona puede ser “hecha presente” por otra existiendo representación en caso de que quien representa sienta la expectativa vinculante (como deber) respecto de lxs representadxs.

Hannah Pitkin propuso una de las definiciones de representación más utilizadas, posiblemente, por la sencillez de su interpretación: representar es “volver a hacer presente”. En *El concepto de representación* (1985), Pitkin formula una definición general en la que representación significa “hacer presente *en algún sentido* algo que, sin embargo, *no* está presente literalmente o de hecho” (p. 10) y plantea un recorrido analítico en el que profundiza en la dimensión política del concepto. La actividad de representar implica, según la autora, actuar en el mejor interés de lxs representadxs. Desde este enfoque, los gobiernos representativos son gobiernos responsables, que rinden cuentas.

Pitkin distingue cinco dimensiones de la representación que complementan las características antes mencionadas. La primera es la dimensión de *autorización* que significa que quien representa ha sido autorizado para actuar: “se le ha otorgado un derecho de actuar que no tenía anteriormente, mientras el representado se hace responsable de las consecuencias de esa acción como si la hubiera realizado él mismo” (p. 41)¹³. La “representación autorizada” otorgada al soberano es ilimitada y sus decisiones, vinculantes para el conjunto de sus súbditos (p. 46).

La segunda dimensión que identifica la autora es la *responsabilidad*. Desde esta perspectiva, el representante “es alguien que ha de ser tenido como responsable, que habrá de responder a otro de lo que haga” y debe rendir cuentas a aquellos a quienes representa (Pitkin, 1985, p. 60). Las elecciones son la forma en que los ciudadanos pueden pedir cuentas y ejercer la función de control sobre los representantes. Se trata de una dimensión formalista, independiente de la acción de representar (pp. 77-78).

¹³ Esta dimensión emana del pensamiento de Thomas Hobbes, quien propuso que para sacar al hombre del Estado de naturaleza era necesario no sólo un contrato social sino también la representación a partir de la concesión a una persona, por parte de los ciudadanos, del derecho a ser representante.

La tercera dimensión es la *descriptiva*. Desde una aproximación sociológica, Pitkin interpreta al representante en términos de “correspondencia o semejanza con aquello que representa, mediante un reflejo no distorsionado” (p. 65). El cuerpo representativo debería ser un retrato exacto, en miniatura, de la comunidad política. La representación descriptiva contiene una dimensión identitaria en la relación de correspondencia entre representantes y representados. Representar es *reflejar* a otras personas que se asemejan a las características de quien representa. Una expresión de este tipo de representación lo constituyen las políticas de acción afirmativa (cupos, cuotas).

La cuarta dimensión, también relacionada a la idea de “reflejo” o sustitución del cuerpo original, es la representación *simbólica*. Desde esta perspectiva, la interpretación de los símbolos que representan se establece a través de convenciones y depende de las creencias y actitudes de la comunidad política, por lo que quienes no vean lo que se simboliza tampoco serán representados.

Por último, Pitkin presenta una perspectiva enfocada en la naturaleza de la actividad de representar en la que define a la representación política como “actuación sustantiva por otros”, es decir, “actuar en interés de los representados, de una manera sensible ante ellos” (p. 235). La representación *sustantiva* en la definición de la autora alude a la acción del representante al que se le otorgan obligaciones en tanto actúa por lxs ausentes y en la acción de representar lxs hace presentes, y al proceso de representación de demandas e intercambio entre ciudadanxs e instituciones.

1.1. La representación como acción en dos sentidos

El sociólogo francés Pierre Bourdieu definió en 1984 la acción de representar como “hacer ver y hacer valer los intereses de una persona o de un grupo”, tarea que conlleva un proceso de configuración de los intereses a representar que exceden el mero acto de enunciación de estos. La relación de representación de un colectivo humano implica la existencia de un “grupo” de representadxs y unx representante; estx últimx se constituye mediante la delegación, un acto de simbolización (y de autorización en el sentido clásico de la representación jurídica) que lx vuelve portavoz de individuos aislados, silenciados, sin palabra. La *voz* del grupo encarna en el/la portavoz que manifiesta al grupo y, en ese doble acto, el grupo termina de asumir su existencia. La persona representante se constituye en signo que significa y da existencia al grupo por medio de un *fictio iuris* típico de la magia social, que permite a una pluralidad existir como persona moral ([1984] 1996, pp. 3-4).

El acto de delegación –o acción en dos sentidos– se compone así de dos momentos: el pasaje de individuos aislados a la organización colectiva y el pasaje del buró político al dirigentx. En esta acción en dos sentidos se produce lo que Bourdieu denomina como “paradoja de la representación”: el grupo no puede existir sino a través de un portavoz (de una persona particular), quien, al hablar, dota de existencia definitiva al grupo sobre el cual habla.

Respecto al primer acto de delegación, existe el riesgo de que la persona mandatada pueda “monopolizar la verdad colectiva” y sustituir al grupo por imposición simbólica. Bourdieu define a esta relación de “metonimia”, en la que el/la portavoz puede actuar en nombre del grupo y devenir la totalidad, como *efecto oráculo*: “el portavoz hace hablar al grupo en nombre del cual él habla, hablando así con toda autoridad de este ausente impalpable” (pp. 6-7). Para acceder a la existencia colectiva, dice Bourdieu, el grupo no tiene otro camino que pasar por el/la portavoz (Diana Menéndez, 2009, p. 36). Este es el primer acto de delegación, el pasaje de individuos (aislados, desposeídos) a la organización colectiva que se manifiesta en el “buró” o “aparato”.

El segundo acto de delegación es el que sucede en el paso del buró al secretarix o dirigentx. En este proceso es donde Bourdieu advierte sobre los mecanismos de usurpación del buró y la persona que ejerce el *mandato* a través de una tendencia a universalizar los intereses particulares del grupo de dirigentes y la atribución de intereses del mandatarix a lxs mandantes que representa, dando lugar a la concentración de poder.

En ocasiones, estas relaciones pueden derivar en la autoproclamación del mandatarix-portavoz, quien abnega de sus intereses a fin de encarnar el interés colectivo que, en muchos casos, puede coincidir con los intereses de la persona mandatada (justamente porque no se trata de un acto cínico sino de la incidencia de procesos de socialización en trayectorias dedicadas al trabajo en el sindicato). El mandatarix-portavoz del ausente impalpable deviene Nada (abnegación) para devenir Todo (p. 6).

El sindicato, el aparato y el mandatario, según Bourdieu, cumplen la función de definir y articular intereses en un sentido más amplio que el posible en términos individuales y, al mismo tiempo, se reservan el “derecho a reprimir” a lxs participantes (afiliadxs). De encarnar a la persona moral trascendente y, en última instancia, de anular la revolución política (p. 12). Bajo el término “tecnología social específica”, el sociólogo francés define las capacidades del portavoz y de quienes ejercen funciones de mando en el sindicato, entre las que incluye la administración del tiempo y de los intereses y discursos que circulan en el sindicato, logrando reproducir circuitos de poder sin tener que elegir o hacer.

Queda manifiesta la tensión principal de la representación por delegación. Para existir el colectivo necesita un portavoz, pero la propia existencia de portavoces encierra la posibilidad de usurpación “inscrita en estado potencial en la delegación” y el riesgo de la dominación de los representantes sobre los representados. El autor señala que esta suerte de antinomia inherente a lo político obedece al hecho de que, para existir en el espacio público, los individuos en tanto colectividad necesitan de un portavoz. Bourdieu señala que en este proceso de constitución de la identidad de los representados y de constitución del portavoz-representante en tanto signo que significa y además habla, es decir, manifiesta al grupo, existe la posibilidad de *usurpación* de la palabra a partir de una cierta coincidencia de intereses entre la organización y sus portavoces.

Esta tensión entre participación democrática y representación ha sido abordada por distintas perspectivas que propusieron mecanismos de control o de contrapoder para evitar la concentración. Hannah Pitkin identificó como uno de los prerrequisitos del gobierno representativo la existencia de más de un representante (un cuerpo colegiado) que no sólo convoque a elecciones regularmente, sino que garantice la representación de minorías, es decir, que represente las diversas “partes” de la sociedad (1985, p. 261). Otro aporte en esta línea es el de Claude Lefort (2011), quien definió como ideal de la representación su inscripción en un “espacio social vivo, en el cual circule la información, en el cual puedan expresarse múltiples opiniones, en el cual, por último, pueda haber, para grupos e individuos diferentes, una sensibilidad a intereses y aspiraciones que no sean los suyos” (p. 25). Ambas lecturas señalan como requisito de la representación el establecimiento de un espacio público en el que las diversas partes, los distintos puntos de vista puedan ser reconocidos.

Por su parte, Ernesto Laclau (1993) define a la representación como un momento necesario en la autoconstitución de la totalidad social, que se alcanza mediante un proceso de universalización de una clase que llega a abolir la “alienación” en las formas de representación (pp. 1-2). Su definición se complementa con la propuesta por Bourdieu al colocar ambos la instancia de la representación como instancia de completitud en tanto implica hacer presente a un otro en un lugar en el que no está (Diana Menéndez, 2009).

Laclau señala que el proceso de representación entraña la *fictio iuris* de que alguien está presente en un sitio en el que se encuentra materialmente ausente. Esta sería la definición “pura” en tanto fuera posible que las identidades de quien representa –quien “sustituye” al sujeto ausente– y la de los representados –quienes delegan– no se vieran alteradas. Sin embargo, señala Laclau, está en la “naturaleza de la representación”, en su “opacidad inherente”, el hecho de que quien representa no sea un agente pasivo y que quien necesita ser

representado depende del representante para completar su identidad en el lugar en que se toman las decisiones.

Quien representa, al tiempo que sustituye al representado, también lo encarna: “[el representante] inscribe un interés dentro de una realidad compleja, distinta de aquella en la cual dicho interés se formuló inicialmente, y al hacerlo construye y transforma ese interés. Pero el representante transforma también la identidad del representado” (p. 10).

La representación constituye así un proceso en dos sentidos: del/x representadx al/x representante a través de la delegación; y del/x representante al/x representado, al añadir algo al interés del representado y transformando su identidad.

1.2. Lo político y la justicia como representación

En 1997, se publica *Iustitia Interrupta* de la filósofa marxista Nancy Fraser con una propuesta de aproximación crítica a la teoría de justicia social. En esta obra, Fraser plantea desechar la escisión “postsocialista” entre “justicia distributiva”, prototípicamente ligada a las luchas de clases, y “justicia de reconocimiento”, que refiere a las “luchas identitarias”. Esta lectura fue revisada por la autora en un artículo posterior (2006) en el que sostiene la preocupación por los efectos de la globalización en los “marcos” de referencia para las demandas e intereses de los grupos y sectores excluidos de una ciudadanía plena y desarrolla una propuesta de justicia post-westfaliana sobre la tríada redistribución, reconocimiento y representación.

Interesa en este apartado reparar en la dimensión política de la justicia social que la autora identifica en la participación democrática y la representación. Recupero esta lectura como aporte para identificar prácticas y mecanismos en la lógica de la representación que legitiman diferencias estructurales económico-culturales y obstaculizan la “voz” de lxs que padecen injusticias (Fraser, 2008).

En “¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era ‘postsocialista’” (2000), Fraser propone ampliar el concepto de injusticia a partir de la concepción socioeconómica que estructura y produce las relaciones de explicación económica, y la concepción cultural o simbólica, arraigada en las relaciones sociales de representación y sobre las que se reproduce la exclusión y el no reconocimiento de grupos e identidades menospreciadas. El planteo de la autora es que la solución a la injusticia económica se vincula con políticas de *redistribución* entre las que pueden impulsarse medidas de reestructuración social, redistribución del ingreso, reorganización de la división sexual del trabajo o transformación de estructuras económicas básicas. En relación con la injusticia cultural, la autora propone soluciones contempladas bajo el término *reconocimiento* que pueden implicar

el reconocimiento y valoración positiva de la diversidad cultural, transformación de los patrones sociales de representación, interpretación y comunicación con el objetivo de crear cambios en la autoconciencia de todos (Vazquez Laba, 2011).

El supuesto del que parte la autora es que la política cultural de reconocimiento no debe suplantar a la política social de redistribución. A fin de superar esta “falsa antítesis”, que incluye el conocido debate sobre redistribución y reconocimiento de mediados de la década de los noventa con Judith Butler¹⁴, Fraser (2000) propone una definición de justicia social más amplia que incluya no sólo problemas de desigualdad, explotación y dominación de clases, sino las desigualdades de género, la división étnico racial, los problemas vinculados a la organización política de la sociedad¹⁵.

Fraser señala que la definición de justicia estuvo históricamente asociada a la distribución de recursos que garantizan el acceso a derechos de todas las personas borrando las distinciones de clase. Desde los abordajes tradicionales de justicia, quedaban excluidas las relaciones entre producción y reproducción, las relaciones entre lo cultural y lo social y, por tanto, las otras jerarquías institucionalizadas en las sociedades que estructuran distinciones de estatus. De acuerdo con la teórica feminista estadounidense, la consolidación de la socialdemocracia acentuó la justicia distributiva (incorporación de clases) mientras que el reconocimiento quedó al margen. Con posterioridad emergieron políticas de reconocimiento, progresistas (desde el movimiento feminista, la liberación sexual y de género) y regresivas (desde la religión y los nacionalismos), y la distribución pasó a segundo plano. Frente a este problema, señala Fraser, era erróneo plantear una elección dilemática entre política de la distribución y política del reconocimiento, no sólo porque se manifiestan entremezcladas, sino porque desde su perspectiva todas las formas de subordinación social debían tratar ambas dimensiones. La pregunta que propone es cómo articular estas políticas y sus tensiones (Fraser, 2006; Arribas Verdugo y del Castillo Santos, 2007).

En “Reinventar la justicia en un mundo globalizado” (2006), Nancy Fraser observa que la globalización está modificando los presupuestos sobre los que se planteaban las

¹⁴ En el debate Fraser-Butler surge la pregunta: ¿es la clase o es el estatus el origen de la exclusión y la desigualdad en colectivos no hegemónicos? Butler dice que la exclusión es económica porque define a estos colectivos como clase social; Fraser dice que hay discriminación económica pero que es una exclusión de ciudadanía que se asienta en la desigualdad de estatus. Para un recorrido sobre este debate, ver: ¿Reconocimiento o redistribución? - Una introducción entre Nancy Fraser y Judith Butler, Madrid, Traficantes de sueños.

¹⁵ Una crítica a la propuesta de Fraser puede encontrarse en los trabajos de Iris Young. Ver: Young, I. M. (1997). *Unruly categories: A critique of Nancy Fraser's dual systems theory*. *New left review*, 147-160.

Este debate se remonta a las discusiones que suscitó el artículo de Hartmann. Puede encontrarse una respuesta a la “teoría dual” de Hartmann en: Young, I. (1981). *Beyond the unhappy marriage: A critique of the dual systems theory*. *Women and revolution: A discussion of the unhappy marriage of Marxism and feminism*, 43-69.

reivindicaciones políticas, y señala que estas transformaciones han producido una desestabilización de la estructura previa en la que se formularon las demandas y que el marco keynesiano-westfaliano en el que se alojaban los debates acerca de la justicia ha dejado de ser un presupuesto.

Se ha alterado la gramática de la discusión. Independientemente de que la cuestión verse sobre la redistribución o sobre el reconocimiento, los debates que solían centrarse de manera exclusiva en la cuestión del qué se debe en términos de justicia a los miembros de una comunidad ahora se desplazan de manera súbita hacia una discusión sobre el quién debería contar como miembro y cuál es la comunidad pertinente. (p. 34)

No sólo está en disputa la esencia de la justicia, sino también su encuadramiento. Fraser argumenta que es necesario que las teorías de la justicia se tornen tridimensionales e incorporen la dimensión política de la representación junto con la dimensión económica de la distribución y a la dimensión cultural del reconocimiento. Sobre la dimensión política de la representación, la filósofa norteamericana adhiere a la definición vinculada a cuestiones de inclusión y procedimiento, esto es, al establecimiento de las reglas que rigen la toma de decisiones y el establecimiento de los procedimientos para recrear y resolver disputas en la dimensión económica y en la cultural (2006, p. 37). La dimensión política de la justicia visibiliza las “injusticias políticas ordinarias” de representación desigual en la toma de decisiones y en la delimitación de las fronteras de la comunidad (inclusión/exclusión).

La propuesta analítica de Fraser sobre las dimensiones de justicia parte de adaptar la tríada weberiana de clase, estatus y partido para identificar tres tipos de obstáculos a la paridad en la participación en las sociedades capitalistas: aquellos arraigados en la economía política, impedimentos basados en el orden de estatus y barreras vinculadas a la constitución política de la sociedad¹⁶. Este planteo constituye una revisión de trabajos anteriores en los que planteaba un modelo analítico bidimensional de justicia (distribución y reconocimiento). A partir de esta revisión, plantea que las teorías de la justicia deben tornarse tridimensionales e incorporar la dimensión política de la representación a la dimensión económica de la distribución y a la dimensión cultural del reconocimiento (2006, p. 35).

¹⁶ Las perspectivas decoloniales añaden a estas interpretaciones el enfoque interseccional: analíticamente economía y cultura pueden separarse, pero en sociedades periféricas la opresión y la desigualdad se intersectan, son coextensivas. Ver: Vigoya, M. V. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, 52, 1-17; Lugones, M. (2014). Colonialidad y género. *Tejiendo de otro modo: feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala*, 57-74; Curiel, O. (2017). Género, raza, sexualidad: debates contemporáneos. *Intervenciones en estudios culturales*, vol. 3, núm. 4, pp. 41-61; Bidaseca, K. (2010): *Perturbando El texto colonial. Los estudios (pos) coloniales en América Latina*. Editorial SB.

Fraser recupera el significado genérico de justicia democrática basado en la participación igualitaria. Desde esta visión, la justicia requiere de acuerdos sociales que permitan a todos los miembros de una sociedad, participar “como partes de pleno derecho en el proceso de interacción social” (2006, p. 35). La representación política remite al proceso de debate que legitima las reivindicaciones de justicia, a la construcción de una identidad social y política mediante la acción discursiva, y a la transformación social cuando las demandas son resueltas. Estas contribuciones permiten repensar la dimensión sustantiva de la representación en tanto garantizar que todos los miembros de una sociedad tengan “derecho a tener derechos” implica dismantelar los obstáculos que impiden la paridad en la participación, no en términos numéricos sino en términos de delimitación de fronteras de inclusión/exclusión.

1.3. La representación de lxs trabajadorxs

En el ámbito del trabajo, la pregunta por el papel de los sindicatos como representantes de los intereses de la clase trabajadora reviste un carácter multidimensional en tanto el reconocimiento de la representatividad de los sindicatos presupone la expresión de los intereses que comparten como trabajadorxs. En la distinción que propone Pitkin, la expresión “ideal” de representación sindical implicaría las dimensiones formales (autorización, delegación y rendición de cuentas), la descriptiva (reflejo o semejanza de los representantes sindicales en relación con las características e intereses del grupo que representan) y la representación sustantiva (actuación por otros). Sin embargo, la relación de representación descriptiva en el mundo del trabajo no expresa semejanza, sino que es resultado de convenciones de la comunidad política que se manifiesta cada vez más heterogénea y compleja (Bensusán y Subiñas, 2014, p. 60).

En “Trade unions and interest representation in the context of globalisation” (1997), Richard Hyman propone un esquema para abordar tres dimensiones de la representación sindical a partir de preguntarse por “quién”, “qué” y “cómo” se manifiestan estas dinámicas. Desde allí, analiza las implicancias de distintas aproximaciones a estos interrogantes que realizan los sindicatos europeos en la década de los noventa. El punto de partida adoptado para analizar la dinámica sindical en esta tesis son los tres interrogantes que propone Hyman para estudiar la definición de intereses, la incorporación de demandas y los mecanismos mediante los que los sindicatos llevan adelante acciones de representación. Retomo estas dimensiones en el tercer capítulo de esta tesis en el que desarrollo el modelo de análisis de la investigación.

Para abordar el primer aspecto acerca de *a quiénes* representa el sindicato identifico los “públicos” o grupos representados por la organización entre colectivos de afiliadxs y

trabajadorxs. Hyman distingue entre los grupos de afiliadxs a elite, núcleo, periferia y excluidxs de acuerdo al tipo de intereses que tienen y la “presencia” de esos intereses en las acciones del sindicato, y señala que, históricamente, los sindicatos han dado prioridad en la representación a grupos de la elite y del núcleo de trabajadorxs de la industria (la “aristocracia obrera”). Incluso durante el siglo XX las organizaciones de tradición de izquierda que buscaban extender sus programas políticos hacia sectores de la periferia lo hicieron mayormente en términos discursivos. El segundo aspecto señalado en el esquema de Hyman refiere al *qué representa* el sindicato, a qué intereses se otorga prioridad en las organizaciones, entre los que el autor identifica cuatro ejes de contenidos: salarios/condiciones de trabajo, derechos en el lugar de trabajo/seguridad/carrera laboral, seguridad social/política económica, y comunidad/medio ambiente. El tercer interrogante que propone este esquema es el *cómo* de la representación e incluye entre los observables de esta dimensión características y procesos que definen la estructura organizativa del sindicato (forma organizativa, capacidades organizacionales, democracia interna –y liderazgos–, activismo sindical).

A este esquema, incorporo la dimensión política de la representación sindical presente en los trabajos de Alessandro Pizzorno (1991) para el análisis de los mecanismos de incorporación o resistencia de nuevas demandas o identidades colectivas en los sindicatos. Las estrategias sindicales de intercambio político constituyen una forma particular de compromiso social que sobrepasa el marco institucional definido como ámbito de intercambio (negociación, cooperación o conflicto) desde los enfoques corporativistas clásicos y alcanza inclusive el acuerdo a nivel político.

En el primer capítulo de esta tesis sintetice las principales nociones principales que proponen sobre la representación sindical las teorías “corporativistas” y “neocorporativistas”. Desde esta perspectiva, la acción representativa de partidos políticos y sindicatos se despliega en un sistema de representación de intereses en el que los grupos (o unidades) que lo conforman están organizados en una estructura de relaciones jerárquicas, reconocidas o autorizadas por el Estado y a los que se les concede un monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías a cambio de ejercer controles sobre la selección de sus dirigentes y la articulación de sus demandas y apoyos (Schmitter, 1992, p. 24). De acuerdo con la noción de “corporativismo” de Schmitter, la representación debe incluir las dimensiones sustantiva (actividad de representar intereses y demandas de lxs representadxs) y descriptiva (semejanza), además de una formalización en términos de reconocimiento (Bensusán y Subiñas, 2014).

Desde esta perspectiva, en los sistemas corporativos de organización de las relaciones laborales se reconoce a los sindicatos la representación de los trabajadorxs en los ámbitos institucionalizados para la negociación, el conflicto y la cooperación. La representación sindical se expresa como prerrogativa en los ámbitos de la negociación colectiva y la participación en espacios tripartitos y en el derecho a huelga y a la protesta. Asimismo, las capacidades y los recursos para la representación abarcan la articulación o asociación con otros sindicatos, partidos políticos y movimientos sociales.

La dimensión estratégica del intercambio político contiene grandes potencialidades para la comprensión de la crisis de representación del sindicalismo en tanto enlaza, en la lectura de Pizzorno, con el problema de la “formación de una nueva identidad” en el conflicto (Rehfeldt, 1990, p. 12).

La definición de Pizzorno sobre la representación política de lxs trabajadorxs se inscribe en el debate sobre la construcción (o interrupción) del consenso social entre los grupos de interés en el marco del resurgimiento de la conflictividad social en Europa hacia fines de la década del sesenta. El autor analiza la influencia de la acción sindical en los conflictos laborales y afirma:

En el mercado de la negociación colectiva, el arma del trabajador organizado es la huelga, u otras formas de interrupción de la producción. El empresario paga más por asegurar la continuidad del trabajo. Cuando el sindicato es el agente capaz de organizar la huelga, también es, como consecuencia, el agente capaz de asegurar la continuidad del trabajo. Es decir, lleva a cabo la función de control social, sustituyendo por negociación las órdenes del empresario o de la gerencia que representan la otra forma de control social de la organización de la producción. (1991, p. 383)

El concepto de intercambio político propuesto por Pizzorno para referir a la capacidad de los sindicatos de participar en el mercado político para la disputa de consensos sociales complementa las dimensiones propuestas por Hyman. La demanda de reconocimiento de nuevos grupos en las organizaciones sindicales expresa, según explica Pizzorno, “su voluntad colectiva de ser representados”, proceso que caracteriza como “distorsión de la pauta de mediación” (p. 391). La formación de intereses colectivos inmediatos de lxs trabajadorxs y su expresión en tanto demandas o logros resulta de las construcciones sociales en el que la organización, la constitución de liderazgos, los procesos de toma de decisiones, las propias direcciones sindicales juegan un papel central. Estos procesos, que implican prácticas y formas sociales de organización, son constitutivos de las demandas y formas que asumen la acción sindical (Ghigliani y Belkin, 2010, p. 4).

La crisis de “equilibrios”, según Pizzorno, puede provocar una crisis de representación en los sindicatos cuando la evaluación de los beneficios que este puede lograr en el mercado político se distancia demasiado de los objetivos de la base. Es decir, cuando el “poder de” no guarda relación con el “poder sobre” se produce la dispersión de poder.

Otra forma de manifestación de la crisis de representación del sindicato es la formación de nuevas identidades colectivas que disputen representación. Esto es, la conformación de nuevos grupos que no consideran estar representados como tales en el sistema existente y que expresan su voluntad colectiva de ser representados. En palabras del sociólogo y politólogo italiano:

Se inicia un proceso de formación de identidad colectiva, que tiende a distorsionar la pauta de mediación. El hecho de que el sindicato aguante o no este proceso puede depender en parte de la tenacidad de los grupos interesados, pero en parte también del uso que el sindicato sepa hacer de la creciente militancia con el fin de incrementar su propio poder. (Pizzorno, 1991, pp. 391-392)

La dimensión identitaria expresa en esta lectura posibilidad de equilibrio (o distorsión) de la pauta de mediación de la representación.

El autor plantea un interrogante que retomo como puntapié en las indagaciones empíricas de esta investigación sobre las demandas de reconocimiento de nuevos grupos de trabajadorxs: “¿Qué ocurrirá cuando los sindicatos no puedan o no estén dispuestos a evitar nuevas incorporaciones en momentos de formación de nuevas identidades colectivas?” (p. 401).

Y agrega:

Existe una categoría de acciones que puede observarse en los conflictos sociales, que solamente puede entenderse preguntando no qué beneficios o qué pérdidas van a producir para los actores, sino si producen solidaridad o no. Estas son las acciones que connotan un proceso de formación de cierta identidad colectiva. Aquí la conducta instrumental sustituirá a la conducta expresiva. Se considerará necesaria la participación directa al excluir la representación y haber perdido la confianza. Y quedará en suspenso la ley olsoniana de que la participación en favor de la adquisición de bienes colectivos es antieconómica. (p. 402)

Estas observaciones son realizadas a partir de las acciones de reconocimiento de trabajadorxs de “cuello blanco” (trabajadorxs profesionalxs) y hacen mención a las experiencias de formación de identidades colectivas de grupos de personas que carecen de identidad sectorizada en la organización de la producción: trabajadorxs jóvenes, estudiantes, mujeres, minorías étnicas, religiosas, etc. Retomando el planteo de Hyman (1997), señalo que la capacidad de agregación de intereses de los sindicatos incluye la (re)distribución de ganancias

y pérdidas, no sólo entre trabajadorxs y empleadorxs sino además entre lxs propixs trabajadorxs. La pregunta que subyace a esta definición es cuáles son los intereses representados y cómo se definen en términos de distribución de poder: de quiénes son esos intereses, cuáles son las demandas prioritarias y qué recursos se despliegan para su consecución.

1.4. Revitalización sindical y ampliación del horizonte de representación. Aproximaciones contemporáneas

Para abordar los interrogantes sobre las formas organizativas y modalidades de representación sindical, se retoman las contribuciones de la literatura sobre revitalización sindical y recursos de poder. Durante las últimas tres décadas, los estudios sobre estrategias de revitalización sindical han abordado los mecanismos que podrían contribuir a revertir el proceso de declive de la afiliación y de las capacidades de influencia social y política. Los modelos analíticos de una de las líneas más destacadas dentro de estos estudios (Frege y Kelly, 2004; Behrens, Hamann y Hurd, 2004) identifican distintas dimensiones a partir de las que los sindicatos podrían reorientar su acción estratégica para favorecer la revitalización sindical, entendida como procesos y acciones que permiten (re)ganar poder en las distintas esferas en que despliegan su accionar (Behrens *et al.*, 2004).

Carola Frege y John Kelly (2004) identifican cuatro factores determinantes (variables independientes) de la revitalización sindical: 1) cambio social y económico, 2) contexto institucional de las relaciones laborales; 3) estrategias empresarias y estatales; 4) estructuras sindicales. El cambio social y económico abarca a las tendencias en la estructura económica y de los mercados laborales. El contexto institucional de las relaciones laborales refiere a las formas y los mecanismos para la representación y participación de lxs trabajadorxs, así como al marco normativo, los procedimientos y las estructuras de negociación colectiva. El tercer factor comprende el contexto productivo, en el que se desarrollan las estrategias y formas de organización empresarial y también las estrategias estatales en el sistema de relaciones laborales. El cuarto y último factor son las características organizativas de los sindicatos. Las *estructuras sindicales* comprenden la forma organizativa (centralizada o descentralizada, vertical u horizontal), así como los vínculos que los sindicatos establecen con otras organizaciones y movimientos sociales, los mecanismos de participación interna, los tipos de liderazgos y la relación entre la dirigencia, la militancia y lxs afiliadxs.

Estos cuatro factores se relacionan con las cuatro dimensiones de la revitalización que definen Behrens *et al.* (2004) a través del análisis de: 1) la membresía (afiliación), 2) el poder

económico (poder de negociación), 3) el poder político, 4) la dimensión institucional. La revitalización en la dimensión de la membresía o densidad sindical refiere al aumento en el número de afiliados al sindicato y a un cambio en su composición. La dimensión económica implica el poder de negociación en términos de capacidad de lograr mejoras salariales y un aumento de la influencia económica de los sindicatos (a través de campañas y acuerdos corporativos). La dimensión política de la revitalización refiere a la capacidad de los sindicatos de influir en los procesos de formulación de políticas laborales a través de las interacciones con el gobierno y con otros actores sociales (a través de procesos electorales, en la selección de candidatos y la participación en campañas políticas). Por último, la dimensión institucional consiste en las estructuras organizativas y de gobierno de los sindicatos. Comprende la dinámica interna de los sindicatos y la capacidad de adaptarse a nuevos contextos, adoptar nuevas estrategias e introducir nuevos grupos o demandas. En esta dimensión, Behrens *et al.* destacan el papel de grupos que estaban marginados en la creación de nuevos ámbitos de participación (como, por ejemplo, los departamentos de género, juventud, migrantes) y el rol de los liderazgos innovadores para redefinir o reorientar la identidad del sindicato.

Estas dimensiones son traducidas por Frege y Kelly en determinadas estrategias que incluyen acciones para aumentar la densidad sindical (afiliación) y acciones en el plano económico, político e institucional para revertir el proceso de erosión del poder sindical. Las seis estrategias que definen los autores son: 1) organización interna orientada a aumentar la membresía y fortalecer la representación en el lugar de trabajo; 2) reestructuración organizativa para fortalecer o recuperar la militancia sindical y aumentar el poder político; 3) construcción de coaliciones con otros movimientos sociales, para ampliar la representación de intereses y agendas hacia otros segmentos de la fuerza laboral; 4) asociación institucional con empleadores, para proteger o ampliar la protección laboral; 5) la acción política, y 6) los vínculos internacionales para mejorar el intercambio de información.

El despliegue de estrategias sindicales para hacer frente a las transformaciones productivas y laborales que inicia en los setenta y se profundiza en los noventa implicó el desarrollo de experiencias alternativas de representación sindical. Algunas de estas manifestaciones fueron definidas como *sindicalismo de movimiento social* (SMS), que surge como forma sindical en respuesta al sindicalismo de negocios o sindicalismo empresarial (en Estados Unidos y Canadá) (Moody, 1997; Fairbrother, 2008). El SMS se caracteriza por extender el terreno de la acción sindical hacia segmentos “desorganizados” de la clase trabajadora a través de la extensión de la acción sindical fuera de la empresa, ampliando las bases de afiliación, creando

alianzas con organizaciones sociales y buscando la justicia social más allá de la cobertura de las instituciones laborales (como la negociación colectiva). Aunque los principales debates en relación con el SMS se centraron en las debilidades de los sindicatos en su doble rol como representante de los intereses corporativos (en la negociación de las condiciones de compra y venta de la fuerza de trabajo) y como representante político de la clase trabajadora para dar respuestas afirmativas y transformadoras, considero que estas modalidades alternativas tensionaron la tesis sobre la crisis de representación sindical y contribuyeron a ampliar los análisis sobre el desarrollo de formas innovadoras de la acción sindical en el plano social y político.

Como complemento de la literatura sobre estrategias de revitalización sindical, los estudios sobre recursos de poder buscan explicar en distintos contextos nacionales la relación entre las formas de ejercer el poder sindical en función del sistema de relaciones laborales (Levesque y Murray, 2010; Schmalz, 2017). Esta línea de investigaciones adopta una definición weberiana del poder entendido como “probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera sea el fundamento de su probabilidad” (Weber, 2002, p. 43). El poder se considera como poder de *hacer algo* a partir de los propios recursos del sindicato y no como el poder de definir las reglas de juego.

El enfoque de los recursos de poder sindical enfatiza en el origen de estos para analizar las causas del declive o debilitamiento y proponer estrategias para el empoderamiento de los sindicatos. Desde esta perspectiva, es posible identificar cuatro fuentes de poder sindical: poder estructural, poder asociativo, poder institucional y poder social (Schmalz, 2017). El poder estructural refiere a la posición de los asalariados en el sistema económico; el poder asociativo resulta de la “asociación en organizaciones obreras políticas o sindicales”; el poder institucional es el resultado de luchas y procesos de negociación que instituyen normas e instituciones, y el poder social está definido por la cooperación con otros y la capacidad del discurso.

Retomo estos aportes para el análisis empírico sobre las estrategias de las organizaciones sindicales en un contexto de ofensiva neoliberal como el que se inició en 2015 en Argentina a partir del cambio de gobierno. Asimismo, utilizo la distinción de las dimensiones de los estudios de revitalización para indagar en la conformación de nuevas identidades de trabajadorxs en las organizaciones sindicales a partir de experiencias de participación político-sindical de mujeres y de activismos feministas en los sindicatos.

A partir de los aportes hasta aquí presentados abordo la noción de representación sindical enfocándome en los mecanismos y características sustantivas (la acción en dos sentidos, la

delegación y el hacer presente lo ausente) y de la dimensión identitaria y la dimensión política. Esto es, la representación política como acto de completitud para la constitución de una identidad y la representación como dimensión política de la justicia social (acciones que habilitan o restringen los sujetos políticos).

Considero relevante señalar la predominancia de los análisis sobre representación y estrategias sindicales desde perspectivas androcéntricas y, por tanto, restrictivas para el abordaje de la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Con el objetivo de contribuir al estudio de las dinámicas de representación sindical a partir de las implicancias que generan los debates y politización feminista en las dirigentas y trabajadoras sindicalizadas, recupero los aportes del campo de la teoría feminista, los estudios de género y la economía feminista en el análisis de las heterogeneidades que caracterizan a la clase trabajadora.

En el siguiente apartado se desarrollan las principales líneas teóricas desde las que se analiza la dimensión de género en las prácticas de organización de las trabajadoras y representación de nuevas demandas.

2. Contribuciones feministas sobre el concepto de trabajo y el campo de acción político-sindical

Una de las contribuciones teóricas más relevantes de la teoría feminista es el concepto de género como categoría social de análisis que permite revelar y explicar las desigualdades entre varones y mujeres y dar cuenta de las estructuras y relaciones sociales, históricas y culturales que construyen *lo femenino* y *lo masculino*. La historiadora y teórica feminista Joan W. Scott destacó que la categoría de género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos. Su definición de género señala también que es una forma primaria de relaciones significantes de poder, un campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula poder (Scott, 1996, p. 59). El género obliga a pensar la complejidad de los procesos sociales de manera relacional y procesual. La introducción de esta categoría proporciona criterios para entender las estructuras y prácticas que condicionan a varones y mujeres, la diversidad de identidades en que se expresan estas categorías y las ambivalencias y posiciones relativas de poder, resistencia o sumisión en distintos contextos (Arango, 2002).

La problematización de las relaciones de género posibilitó deconstruir la idea del carácter natural y ahistórico de los géneros. Los aportes de la teoría política feminista y la historia de

las mujeres revelaron que gran parte del andamiaje institucional de la modernidad se vertebraba sobre la exclusión femenina: la dicotomía público/privado como reflejo del binomio sociedad/naturaleza; y el contrato social, como fuente moderna de la sujeción femenina que relegó a las mujeres al ámbito familiar y a las tareas "naturalmente" femeninas (Pateman, 1995). En el ámbito de la producción y el mercado de trabajo, estas contribuciones han develado la falsa neutralidad de los determinantes para la participación laboral y han puesto en evidencia las interrelaciones de estos procesos laborales con el universo doméstico, familiar y de reproducción social (Pérez Orozco, 2006).

2.1. Crítica a la dicotomía público/privado

Los debates sobre las estructuras de opresión de las mujeres han llevado al desarrollo de teorías sobre las relaciones sociales de género y la reproducción de las estructuras sociales de poder en diferentes ámbitos. Se recuperan en este apartado algunas contribuciones que parten de la crítica a la doctrina de las esferas separadas: lo público y lo privado. Si bien se trata de conceptos polisémicos con diversas acepciones que van desde lo común y lo particular, lo visible y lo oculto o lo abierto y lo cerrado (Rabotnikof, 1997), resulta provechoso recuperar estas nociones para pensar los problemas sociales contemporáneos. Frente a la concepción formalista de libertad e igualdad, la deconstrucción de las perspectivas académicas y políticas que adoptan esta concepción dicotómica contribuye a visibilizar la estructura social patriarcal que reproduce el orden de dominación masculina sobre sujetxs subalternizadxs.

La separación público/privado tiene sus orígenes en las concepciones griegas del *oikos* y la *polis*, que define al espacio privado como ámbito de gobierno de los asuntos domésticos (asociados a la necesidad) y al espacio público como espacio político del que participan los hombres libres e iguales para tratar los problemas de la ciudad. A partir de la modernidad, la división de esferas se reconfiguró y se introdujo además una nueva diferenciación entre lo público y lo estatal. La modernidad instituyó por un lado el ámbito de la autoridad política y por otro el espacio privado ligado al mercado del que derivaría la separación entre la política (lo público) y la moral (lo privado) (Retamozo, 2006).

La dicotomía entre lo público y lo privado ha sido central para la teoría y la lucha feministas que han sostenido intentos por visibilizar que dicha separación de esferas "naturaliza" la dominación sexual y la exclusión de las mujeres de la esfera pública. Una de las críticas más reconocidas a la escisión de esferas es la de la politóloga Carole Pateman (1995), quien señaló que la marginación y el rechazo a las mujeres en el ámbito político está en el corazón de la teoría democrática misma. La teoría clásica contractualista parte de la premisa de la existencia

de una división *natural* de estas esferas definidas como espacios sociales gobernados por distintos principios y donde tienen lugar distintas actividades que no tienen implicancias entre sí (en lo privado gobierna la necesidad, y en lo público, la libertad e igualdad entre individuos). Pateman señala que sobre esta delimitación se fundamentó la exclusión de las mujeres del ámbito político en tanto lo femenino es definido como equivalente a las actividades propias de la esfera privada.

En *El contrato sexual* (1995), Pateman plantea que en el corazón de las teorías modernas del contrato social se esconde un pacto sexual. Cuando los hombres acuerdan su igualdad ante la ley, pactan también entre ellos un régimen matrimonial que supone la reclusión de las mujeres en el espacio privado. El contrato original constituye, a la vez, la libertad y la dominación: la libertad de los varones y la sujeción de las mujeres. La familia como paradigma de lo privado expresa una de las caras de esta división en el modelo liberal al que se le critica su carácter ahistórico, ambiguo y abstracto. La familia nuclear es la forma institucional del *contrato matrimonial* que es también una relación laboral en la que los hombres se apropian del trabajo de las mujeres (esposas e hijas).

Esta interpretación es compartida por la filósofa italiana Silvia Federici (2018), que afirma que la creación de la familia proletaria (nuclear) a fines del siglo XIX en Europa expresó un cambio histórico en la política del capital. La introducción del “salario familiar” (salario del obrero masculino) expulsó a las mujeres que trabajaban en las fábricas y las envió a casa, de forma que el trabajo doméstico se convierte en su primer trabajo y se vuelven dependientes del salario masculino. Señala Federici:

Esta dependencia del salario masculino define lo que he llamado “patriarcado del salario”; a través del salario se crea una nueva jerarquía, una nueva organización de desigualdad: el varón tiene el poder del salario y se convierte en el supervisor del trabajo no pagado de la mujer. Y tiene también el poder disciplinar. Esta organización del trabajo y del salario, que divide la familia en dos partes, una asalariada y otra no asalariada, crea una situación donde la violencia está siempre latente. (p. 13)

La teórica de la corriente italiana del feminismo obrerista afirma que el modelo de familia nuclear continuó hasta mediados del siglo XX y es el modelo frente al que el movimiento feminista se subleva en la lucha por la autonomía y en rechazo a la concepción de la mujer como dependiente, sometida en la familia y no reconocida como trabajadora en la sociedad. Retomo las implicancias laborales de esta división de esferas en el apartado siguiente.

La oposición entre esferas que plantea el liberalismo constituye una oposición desigual entre hombres y mujeres. La crítica de las feministas radicales al liberalismo sostiene que está

estructurado por relaciones patriarcales y de clase y que oculta la sujeción de unas a otros dentro de un orden aparentemente universal, igualitario e individualista (Pateman, 1996, p. 33). En las democracias modernas, las mujeres pueden obtener la condición de ciudadanas, pero nunca en el mismo sentido que los varones en tanto la ciudadanía patriarcal es resultado de formas de articulación de jerarquías sociales que construye un Uno universal como “nativo” de la esfera pública y a sus otredades como anomalías del sujeto de la modernidad. En relación con la invención del sujeto *público* y el proceso de privatización del espacio *doméstico*, retomo los aportes de la antropóloga Rita Segato (2003, 2016) sobre las relaciones entre *patriarcado*, relaciones de géneros y organización de posiciones jerárquicamente ordenadas. En el ensayo “Patriarcado: Del borde al centro...”¹⁷ Segato afirma que con la construcción de la modernidad se produce una *devaluación* del espacio doméstico:

A partir de ese momento, ocurre una caída brusca del espacio doméstico; antes subordinado en prestigio, pero ontológicamente completo en sí mismo, es ahora defenestrado y colocado en el papel residual de *otro* de la esfera pública: *desprovisto de politicidad*, incapaz de enunciados de valor universal e interés general. *Margen*, verdadero *resto* de la vida pública, es inmediatamente comprendido como *privado e íntimo*. (2016, p. 94)

La subordinación de las mujeres a la hegemonía masculina manifiesta en la exclusión de las actividades públicas y en la discursividad legal, económica, política y cultural cristalizó a la identidad femenina como identidad del mundo *privado*.

Estas lecturas remiten a lo que Pateman (2008) caracterizó como “Dilema Wollstonecraft” en relación con la demanda de ciudadanía plena de las mujeres. Según Pateman (2008), el planteo que hace Wollstonecraft sobre el problema de las mujeres en su intento de obtener la ciudadanía plena refleja las contradicciones entre los principios democráticos de la igualdad y el orden sexual de la desigualdad¹⁸. La lucha por la ciudadanía implicaría para las mujeres tener que optar por dos opciones mutuamente incompatibles: la demanda por igualdad (*con*

¹⁷ Una versión de este texto puede encontrarse en: Segato, R. L. (2016), *La guerra contra las mujeres*, Traficantes de Sueños.

¹⁸ En palabras de Pateman: “Llamaré “dilema de Wollstonecraft” al difícilísimo problema al que se enfrentan las mujeres en su intento de obtener la ciudadanía plena. El dilema consiste en que las dos vías seguidas por las mujeres para llegar a la ciudadanía son mutuamente incompatibles... Desde al menos la década de 1790 [...] han luchado con la tarea de convertirse en ciudadanas dentro de un ideal y una práctica que ha gaado su significado universal a través de su exclusión. La respuesta de las mujeres ha sido compleja. Por un lado, han exigido que se les extienda el ideal de la ciudadanía; la conclusión lógica de una forma de esta demanda es el conjunto de objetivos feministas progresistas para lograr un mundo social “neutral desde el punto de vista del género”. Por otra parte, las mujeres también han insistido –a menudo al mismo tiempo, como lo hizo Mary Wollstonecraft– en que, en tanto mujeres, tienen capacidades, talentos, necesidades y preocupaciones específicas, de modo que la expresión de su ciudadanía va a diferir de la de los hombres... [L]as dos demandas son incompatibles porque dicha visión sólo permite dos alternativas: o las mujeres son equiparadas con los hombres...; o continúan haciendo trabajo de mujeres. (2008, pp. 265-266).

los varones o *como* estos) en un mundo socialmente neutro al género; o el reconocimiento de la diferencia, de las capacidades, necesidades y preocupaciones específicas de las mujeres, desde donde se plantearía una ciudadanía diferenciada respecto a la de los varones (Smiraglia, 2015).

El modelo emancipacionista de reivindicación de la igualdad formal y material de las mujeres con los hombres fue cuestionado por los feminismos en las décadas del sesenta y setenta desde el rechazo a esa igualdad en nombre de la diferencia y la ruptura con el monopolio del modelo social masculino. La politización de “lo personal” como crítica a esta dicotomía público-privado amplificó la denuncia sobre las exclusiones de género en las organizaciones políticas y sindicales. Este proceso visibilizó también la relación sistémica entre “lo doméstico” y “lo público” expandiendo las fronteras de los debates sobre las bases materiales de la explotación hacia la esfera de la reproducción social. La demanda por la plena participación de las mujeres en los ámbitos políticos y sociales del modelo de igualdad no había conducido a un cuestionamiento de las relaciones de poder entre los sexos, ni a su estructura patriarcal (Arruzza, 2010) y las formas de acceso a estos ámbitos habían implicado una exigencia de adaptación al modelo de sujeto universal abstracto que revestía de neutralidad el modelo de masculinidad hegemónica.

La división de las esferas pública y privada que acompañó el desarrollo del capitalismo y el proceso de construcción de la modernidad fue puesta en cuestión evidenciando las vinculaciones sistemáticas entre el trabajo fabril y la vida privada y los sesgos dualistas de las teorías que sostienen la división analítica entre la producción y la reproducción. Esta separación de espacios, instituciones y esferas, asociada a un reparto de tareas y una construcción sexuada de identidades, es una escisión jerárquica y está en la base misma del sistema patriarcal (Pérez Orozco, 2006, pp. 42-43).

Las críticas a la jerarquización de esferas encuentran su extensión hacia el terreno de las militancias político-sindicales y feministas. Una de las manifestaciones de esta divisoria se encuentra en la conocida distinción entre “luchas primarias” y “luchas secundarias” que expresa la distinción (orden de prioridad) en relación con las luchas de clase y las luchas de género en partidos y agrupaciones mixtas de izquierda y organizaciones políticas de base laboral.

Una referencia clásica de estos debates en la literatura feminista es el texto de Heidi Hartmann “El infeliz matrimonio entre marxismo y feminismo: hacia una unión más progresista” ([1979] 1985). Hartmann pertenece a la tradición feminista americana de la corriente que posteriormente se conocerá como “teorías de los dos sistemas” –o teoría dual– en referencia a

la identificación de capitalismo y patriarcado como dos sistemas. En este ensayo, la autora considera el encuentro pendiente entre marxismo y feminismo desde la interpretación que ha dado el primero sobre la opresión de género, definiéndola como una opresión de importancia secundaria y subordinada a la explotación de clase. Este hiato entre el marco interpretativo y la opresión realmente existente de las mujeres se extendía al territorio de acción de los partidos políticos y los grupos de izquierda que sostenían esta distinción y otorgaban prioridad a las luchas de clase por sobre las luchas de género. Hartman comparte la crítica de otras corrientes de los feminismos de izquierda respecto a que las categorías marxistas se mantuvieran “ciegas al sexo” en el análisis de la reproducción social y retoma los conceptos de trabajo productivo y trabajo reproductivo planteando analizar las relaciones entre hombres y mujeres. Ante este “divorcio”, plantea que capitalismo y patriarcado se complementan e interconectan, pero en tanto dos sistemas autónomos deben analizarse las interacciones entre hombres y mujeres en la estructura familiar¹⁹. Es en las relaciones de control del hombre respecto a la fuerza de trabajo de la mujer donde se encuentra la base material del patriarcado. Es así como la destrucción de las relaciones capitalistas no implica la destrucción de las relaciones patriarcales encarnadas en la familia.

Los sesgos dualistas de la doctrina de las esferas separadas y jerarquizadas tienen consecuencias sociales que se perciben en las dicotomías fundacionales de las estructuras binarias que sostienen el sistema patriarcal capitalista. Estas divisiones se transforman en dicotomías económicas, de los roles de género masculino/femenino y de escisión de espacios, asociadas a un reparto de tareas y una construcción sexuada de las identidades (Pérez Orozco, 2006, p. 42).

2.2. Crítica a la dicotomía producción/reproducción

Las críticas a la doctrina de las esferas separadas posibilitaron una revisión de las “omisiones” de género en los ámbitos políticos y laborales con resonancia en nutridos debates de la década del setenta y del ochenta entre las distintas corrientes de los feminismos en una apuesta por revisar, criticar y ampliar las lecturas teóricas y políticas de cierto “marxismo ortodoxo”. Estos vaivenes se expresaron no sólo en el campo de las reivindicaciones políticas, sino también en las prácticas micropolíticas sexistas al interior del movimiento obrero y de las

¹⁹ Las lecturas críticas que revisaron los postulados de “la cuestión de la mujer” en la década de los sesenta pueden rastrearse en la corriente de la Nueva Izquierda en Europa y Norteamérica. En esta línea, se destacan los aportes de Sheila Rowbotham, Sally Alexander, Dorothy Thompson, Catherine Hall, entre otras historiadoras que se enmarcan en el feminismo marxista británico. Para un recorrido en detalle sobre los diálogos entre marxismo y feminismo y las discusiones entre corrientes feministas, ver: Partenio, F. (2022).

organizaciones mixtas de trabajadorxs (partidos políticos, movimientos sociales) a través de la división sexual del trabajo de la actividad política.

Durante la segunda ola feminista (a fines de la década de los sesenta y hasta mediados los ochenta), los diálogos entre marxismo y feminismo estuvieron enfocados en las relaciones y estructuras de opresión de las mujeres. Ante la pregunta sobre cuál es el origen de la subordinación femenina, diferentes corrientes feministas de izquierda cuestionaron los análisis que provenían de las “fuentes originales” del marxismo. Uno de los debates centrales era si la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo era una vía para la emancipación femenina.

Los análisis sobre la división sexual del trabajo y el trabajo de reproducción social que problematizaron los marcos explicativos (y los olvidos) de la economía política crítica sobre la posición social de las mujeres se organizaron en dos grandes posiciones. Una posición colocaba el énfasis en el potencial igualador del trabajo de las mujeres y que sostenía que la causa de la opresión era la división sexual del trabajo. La otra posición estaba centrada en la relación entre las formas del control patriarcal del trabajo de las mujeres y la reproducción continua de la sociedad capitalista (Ferguson, 2020). La primera posición se asocia a la agenda del feminismo liberal y la izquierda marxista que sostenía, en línea con Marx y Engels, que la lucha contra el capital liberaría también a las mujeres tomando en consideración las relaciones de clase, pero no las de género. La segunda posición sostiene que no es la división sexual del trabajo la causa de esta opresión de género, sino el hecho de que esta división está asentada en la lógica deshumanizante de la acumulación capitalista que depende de la privatización del trabajo doméstico que realizan mayoritariamente las mujeres²⁰.

Una discusión presente en la academia y la militancia feministas de esos años fue el debate sobre el trabajo doméstico (DTD) y la reproducción social. Los puntos nodales que diferenciaban posiciones aludían a la pregunta sobre si el trabajo doméstico era un modo de producción distinto al modo de producción capitalista o estaba integrado; si el trabajo doméstico creaba o no plusvalor y si podía caracterizarse como esencial o coyuntural en relación con la producción capitalista (Carrasco, 2006, p. 14). La interpretación del trabajo doméstico como trabajo productivo encontró resonancia en las tradiciones del materialismo feminista francés y la tradición operaria italiana. Mientras que, desde el feminismo marxista norteamericano, sostenían que el trabajo doméstico produce valores de uso, no valores de

²⁰ Puede encontrarse un desarrollo de estos debates en Arruzza (2010).

cambio. Al no producir directamente plusvalía, este trabajo no puede definirse como productivo²¹. El debate contemporáneo sobre la conceptualización de la *reproducción social* ha sido actualizado en las discusiones entre las feministas autonomistas²² y las feministas marxistas enmarcadas en la Teoría de la reproducción social²³.

Recupero la definición original de Marx sobre reproducción social y los aportes posteriores. En el capítulo sobre “Reproducción simple” en el volumen I de *El capital*, Marx reconoce que la capacidad de trabajar no es natural, sino que debe ser producida. Señala en las primeras líneas:

Cualquiera sea la forma social del proceso de producción, es necesario que este sea continuo, que recorra periódicamente, siempre de nuevo, las mismas fases. Del mismo modo que una sociedad no puede dejar de consumir, tampoco le es posible cesar de producir. Por tanto, considerado desde el punto de vista de una interdependencia continua y del flujo constante de su renovación, todo proceso social de producción es al propio tiempo *proceso de reproducción*. ([1867] 2015, p. 695)

Y agrega:

Si la producción reviste una forma capitalista, no menos la reproducción. En el modo de producción capitalista, así como el proceso de trabajo aparece tan sólo como medio para el proceso de valorización, la reproducción no se pone de manifiesto más que como medio de reproducir como capital el valor adelantado, es decir, como valor que se valoriza a sí mismo. De ahí que la máscara económica que caracteriza al capitalista sólo se adhiere a un hombre porque su dinero funciona continuamente *como capital*. (2006, p. 696).

Marx define la *reproducción simple*, la reproducción de la mano de obra, como parte de la producción de valor y la acumulación capitalista; sin embargo, en su definición este proceso queda encubierto en la producción y el intercambio de mercancías (el trabajador cubre con su salario las necesidades vitales):

El proceso capitalista de producción, considerado en su interdependencia o como proceso de reproducción, pues, no sólo produce mercancías, no sólo produce plusvalor, sino que

²¹ Lise Vogel abordó este problema en "El marxismo y la opresión de las mujeres. Hacia una teoría unificada" publicado originalmente en 1983. Ver: Vogel, L. (2013). *Marxism and the oppression of women: Toward a unitary theory*. Brill.

²² Pueden encontrarse contribuciones recientes en los trabajos de Mariarosa Dalla Costa y Silvia Federici. Ver: Dalla Costa, M. (2009). *Dinero, perlas y flores en la reproducción feminista*. Akal; Federici, S. (2018). *El Patriarcado del salario*. Tinta Limón, 2018; Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero*. Traficantes de sueños.

²³ Al respecto ver el “Dossier: El trabajo de las mujeres: feminismos, marxismos y reproducción social”, coordinado por Paula Varela en la revista *Archivos De Historia Del Movimiento Obrero y La Izquierda*, (16), 13-110.

produce y reproduce la *relación capitalista* misma: por un lado, *el capitalista*, por el otro, *el asalariado*. (p. 712)

En *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado* ([1884] 2017), Engels definía al trabajo como puente para la emancipación de la mujer en la sociedad precapitalista desde una lectura de la división social del trabajo natural y complementaria. Con la creación de la propiedad privada, señala Engels, se crea la familia patriarcal (filiación masculina y derecho hereditario paterno) y la mujer pasa a ser instrumento de reproducción. Añade Marx:

La familia moderna contiene el germen, no sólo la esclavitud (*servius*), sino también la servidumbre, puesto que desde el comienzo refiérese esta a los servicios de la agricultura; encierra en miniatura todos los antagonismos que se desarrollarán más adelante en la sociedad y en su Estado. (p. 66, citado en Engels, 2017)

¿Era el empleo una puerta de emancipación económica para las mujeres? ¿Cómo explicar, en sociedades capitalistas, el confinamiento de las mujeres expulsadas de la fábrica a lo doméstico? ¿Cómo se explica la subordinación de las obreras en los hogares? Diversas corrientes del feminismo marxista y socialista revisaron críticamente esta lectura que naturalizaba esa división y señalaron que el carácter sexual y social de ese proceso de confinamiento de las mujeres trabajadoras estaba en el hogar que constituyó la base material de la opresión e institucionalizó una relación complementaria entre patriarcado y capitalismo²⁴.

En la lectura de Engels y de Marx, el paso de la propiedad comunitaria a la propiedad privada excluía a las mujeres de la lucha de clases en tanto no formaban parte de la *clase trabajadora*. Para obtener la independencia y participar de las luchas colectivas contra cualquier opresión que persistiera en sus hogares, las mujeres debían unirse a la fuerza de trabajo asalariada. Como trabajadoras asalariadas, podrían participar de la lucha contra el capitalismo y la base material de la opresión de las mujeres, la propiedad privada (Ferguson, 2020, pp. 21-22). Esta lectura omitía la dimensión sexual de esa división basada en procesos diferenciados de acceso

²⁴ Entre la producción académica y de intervención política de referencias del feminismo marxista y del feminismo materialista de esos años se encuentran *El Poder de la Mujer y la Subversión de la Comunidad* de Selma James y Mariarosa Dalla Costa (1979), “Lo malo del ‘patriarcado’” de Sheila Rowbotham ([1979] 1984) en Raphael Samuel (ed.), *Historia popular y teoría socialista, Por un feminismo materialista. El enemigo principal y otros textos* de Christine Delphy ([1970] 1982) y “El infeliz matrimonio entre marxismo y feminismo: hacia una unión más progresista” de Heidi Hartmann, 1985 [1979].

a la técnica, al conocimiento y con restricciones en la disponibilidad del tiempo entre varones y mujeres²⁵.

Con la propiedad privada, se privatiza también el trabajo reproductivo y este queda relegado a la esfera doméstica ahora separada de *lo público*, de los ámbitos reconocidos socialmente y donde es posible acceder a “un medio de poder fundamental”: el dinero. Que el “trabajo doméstico”, realizado por las mujeres, sea no remunerado determina la posición de subordinación respecto a quienes reciben salario.

Nancy Fraser (2020) plantea que la reproducción social es condición, “morada oculta”, para la producción capitalista (como también lo son la naturaleza y el poder político) y que una crítica a la crisis del capitalismo debe incorporar las relaciones entre el “primer plano” económico y las “condiciones de posibilidad” de fondo que abarcan los ámbitos “no económicos”. La autora afirma: “Históricamente, la división entre trabajo ‘productivo’ remunerado y trabajo ‘reproductivo’ no remunerado ha sostenido las modernas formas capitalistas de subordinación de las mujeres” (p. 65). Así como la división entre propietarios y trabajadoras se erigió sobre la descomposición de un “mundo previo”, en este caso, lo que se destruyó fue un mundo en el que el trabajo realizado por las mujeres, aunque distinto al de los hombres, “era visible y públicamente reconocido” como parte integrante del universo social (p. 65).

Desde esta perspectiva, Arruzza (2021) define la reproducción social como el conjunto de actividades, instituciones y relaciones sociales que producen la vida de las personas y que tiene lugar en los hogares, en el mercado, en las instituciones públicas y en los espacios comunales. Según la filósofa italiana:

La reproducción social comprende un conjunto de actividades, instituciones y relaciones sociales que reproducen la vida de las personas en toda su complejidad y en los diferentes aspectos, desde la reproducción de la vida biológica y física hasta la socialización de habilidades y capacidades y el sostenimiento de los lazos sociales y comunitarios. Es posible diferenciar tres formas de reproducción social interconectadas: la reproducción biológica sexual, la reproducción diaria de la fuerza de trabajo, mediante la cual se cultivan las facultades mentales y físicas de los trabajadores, y la reproducción intergeneracional, por la cual se reproducen tanto física como socialmente los futuros trabajadores. En términos más concretos, la reproducción social incluye la sexualidad, las tareas de cuidado y la educación, así como también las relaciones sociales que organizan el acceso a los medios de subsistencia, desde la vivienda hasta el alimento, las fuentes de energía, la atención a la salud y los lazos interpersonales y sociales que enriquecen la vida y la hacen más llevadera, los que, a su vez, aportan a la socialización de las personas cuya fuerza de trabajo se comercia en el mercado. (pp. 229-230).

²⁵ Sobre la base de este razonamiento se consolidó la división jerarquizada de esferas de lucha; división que se sostuvo durante el siglo XX y que es posible identificar en las referencias a luchas principales y luchas secundarias (o contradicciones principales y secundarias). Retomamos estas dinámicas en el análisis de casos.

A partir de estas contribuciones, retomo los aportes de los debates feministas hacia una noción ampliada del trabajo a partir de la lectura crítica de la dualidad entre trabajo productivo y trabajo reproductivo y de la noción de división sexual del trabajo y regímenes de desigualdad de género en las organizaciones.

2.3. Sobre el concepto de trabajo y las relaciones de clase y género

En la búsqueda por comprender las causas históricas, políticas y culturales de la opresión de las mujeres, el pensamiento feminista de tradición marxista colocó en el centro de las discusiones teóricas y de la praxis las reflexiones sobre el trabajo que realizaban las mujeres en sus hogares²⁶, la producción doméstica. Sobre qué relaciones se desarrolla la actividad doméstica, qué relación tiene con la producción capitalista, quiénes se benefician con este tipo de trabajo, fueron algunas de las preguntas de interés de esta línea de estudios que se conoce como el “debate sobre el trabajo doméstico” (Carrasco, 2006, p. 14).

Este debate inspiró una de las principales ramas de la teoría feministas socialista y marxista centrada en la economía política del trabajo que realizan las mujeres en los hogares. Participaron autorxs de tradiciones feministas y/o marxistas que buscaban debatir sobre distintos aspectos de la naturaleza del trabajo doméstico²⁷.

Una de ellas es la socióloga francesa Christine Delphy, quien en 1970 publicó “El enemigo principal”. Encuadrada en la corriente de pensamiento del feminismo materialista francófono²⁸, Delphy señalaba en este ensayo la existencia de una “laguna teórica” en el materialismo histórico en el análisis sobre la opresión de las mujeres al concebirla como una consecuencia secundaria y derivada de la lucha de clases y, por tanto, reducida a la opresión del proletariado por el capital (p. 11). Allí se propone analizar la *explotación patriarcal*. La crítica de Delphy partía de señalar que las categorías marxistas para definir al conjunto social de las mujeres no sólo no atendían a las relaciones de género, sino que parecían incluso partir de la identificación de las mujeres con su familia, concretamente, con su marido: pertenecían

²⁶ Este debate intentaba responder a la pregunta sobre cómo se relaciona el trabajo doméstico con la acumulación de capital. Ver: McIntosh, M. (1979). Domestic labour and the household. En R.E. Pahl (ad.), *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches*. Basil Blackwell.

²⁷ Más sobre el DTD en Carrasco, 1991; Borderías y Carrasco, 1994; Gardiner, 1997, y Benería, 2003.

²⁸ Otras referencias de esta corriente del feminismo son Colette Guillaumin, Nicole Claude-Matheiu y Paola Tabet. Los desarrollos teóricos del feminismo materialista francófono se sitúan al calor de las movilizaciones del “Movimiento de Liberación de las Mujeres” (MLF) en Francia durante la década del sesenta. Sobre los recorridos teóricos de estas autoras, ver: Curiel Pichardo, R. Y. O. y Falquet, J. El patriarcado al desnudo: Tres feministas materialistas: Colette Guillaumin, Paola Tabet, Nicole Claude Mathieu. *Teoría y pensamiento feminista*.

a la clase “como propiedad y extensión del marido” (p. 24). La subsunción de las relaciones de género al contexto más amplio de la lucha de clases fue uno de los puntos que distanciaron a Delphy y las feministas de la corriente francófona de la matriz marxista clásica en el análisis de clase de las mujeres y la definición de perspectivas políticas del movimiento feminista.

Para Delphy no era el capitalismo el que se apropiaba del trabajo doméstico, sino los hombres, y afirmaba que existían dos *modos de producción*: el *capitalista* o industrial y el *doméstico*, en el que tiene lugar la explotación patriarcal. Bajo el *modo de producción doméstico* la *clase* de las mujeres es producida en la relación de explotación del trabajo doméstico de las mujeres por parte de sus cónyuges o parientes varones (esposo, padre, hermano). Este *modo* determina las relaciones de producción entre hombres y mujeres a partir de la apropiación integral por parte de los hombres del trabajo doméstico de las mujeres (Delphy, 1970, p. 22). “Hombres” y “mujeres” constituyen dos clases sociales (no clases sexuales) antagónicas vinculadas por relaciones de explotación en las que son los hombres los que explotan el trabajo de las mujeres. El enemigo principal, para Delphy, es el patriarcado²⁹.

Entre las feministas de la corriente obrerista italiana una referencia ineludible son los trabajos de Mariarosa Dalla Costa y las feministas de la campaña por el Salario para el Trabajo Doméstico, Leopoldina Fortunatti, Silvia Federici y la norteamericana Selma James³⁰. En *Las Mujeres y la Subversión de la Comunidad* (1972), Dalla Costa y James plantean que es sobre la base de este trabajo no remunerado realizado mayoritariamente por las mujeres que se construyó la explotación de los asalariados. Desde esta lectura, el trabajo doméstico es trabajo productivo (produce mercancías, por tanto, valor) que no es retribuido a la mujer que lo desempeña. El contrato de trabajo establecido entre el capitalista y el obrero en calidad de “padre de familia” vincula también a lxs demás miembros de la familia. Opera como contrato de trabajo y “contrato sexual” otorgando a los hombres acceso libre al cuerpo de las mujeres y de sus hijos (Arruzza, 2010, 109).

Una de las contribuciones de los trabajos de Mariarosa Dalla Costa y Selma James es haber otorgado al patriarcado un contenido histórico específico:

²⁹ A diferencia de otras autoras que participaron del DTD y equiparaban la base material de la opresión de las mujeres y la apropiación del trabajo doméstico, Delphy reconocía que existía “otra gran explotación material de las mujeres, la explotación sexual” y que era necesario establecer “por qué y de qué forma estas dos explotaciones se condicionan y se refuerzan mutuamente” (1970, p. 27). Ver más en Pérez Orozco (2006).

³⁰ Los trabajos de estas autoras se enmarcan en las movilizaciones feministas de fines de la década del sesenta en Italia. En ese contexto se diferenciaron dos líneas dentro del movimiento feminista: una de tendencia radical organizada en el colectivo “Rivolta Femminile” y la publicación *Escupamos sobre Hegel* (1970) de Carla Lonzi, y la otra, de tendencia marxista orientada a reivindicaciones emancipacionistas, llamada “Fronte Italiano de Liberaciones Femminile”. En 1971, Dalla Costa funda “Lotta Femminista”, que se constituyó como la rama italiana de la campaña *Wages for Housework* (Salario para el Trabajo Doméstico).

Contra la ortodoxia marxista, que explicaba la “opresión” y la subordinación a los hombres como un residuo de las relaciones feudales, Dalla Costa y James sostuvieron que la explotación de las mujeres había tenido una función central en el proceso de acumulación capitalista, en la medida en que las mujeres han sido las productoras y reproductoras de la mercancía capitalista más esencial: la fuerza de trabajo. (Federici, 2015, pp. 10-11)

Dalla Costa y James, junto con Fortunatti y Federici, fueron fundadoras de la experiencia de la campaña por un Salario para el Trabajo Doméstico. La crítica que realizan al análisis de Marx sobre el capitalismo que considera como trabajo productor de valor a aquel que produce mercancías es la incapacidad de identificar en el trabajo no asalariado de las mujeres un factor determinante en el proceso de acumulación capitalista.

La crítica a Marx se centra en la ausencia que tiene la reproducción social en *El capital* para comprender la conformación de un sistema de organización social basado en la organización familiar monogámica nuclear. En plena consolidación del capitalismo de posguerra, las feministas de la campaña por Salario para el Trabajo Doméstico discutían esta idea. No sólo bajo el argumento de que sin redistribución del trabajo *doméstico* no habría emancipación posible sino “doble jornada” sobre las espaldas de las mujeres, sino remarcando que después de dos guerras “los atractivos de la domesticidad y la promesa de sacrificar nuestras vidas para producir más trabajadores y soldados para el Estado no tenían lugar en nuestro imaginario” (Federici, 2018, p. 15).

La campaña por el Salario para el Trabajo Doméstico (WfH por sus siglas en inglés, Wages for Housework) proponía terminar con “la naturalización del trabajo doméstico, disipando así el mito de que es un ‘trabajo de mujeres’, y que, además, en vez de reclamar más trabajo, lo que exigía era que se nos pagase por el trabajo que ya hacíamos” (Federici, 2018: 21). Las impulsoras de esta campaña consideraban que la demanda de reconocimiento económico para el trabajo doméstico era una oportunidad para visibilizar la posición de las mujeres en la sociedad del trabajo. Si en la reproducción social estaba la causa de la subordinación política de las mujeres, la posibilidad de resistencia estaba en “negarse a producir” (Dalla Costa, 1972). Frente a las críticas que señalaban que la Campaña conllevaba el riesgo de asociar el trabajo doméstico a una tarea “exclusivamente femenina”, sus impulsoras visibilizaron la consigna “salario para el trabajo del hogar” y no para el “ama de casa” con el objetivo de visibilizar el salario como estrategia para lograr el reconocimiento del Estado y la incorporación del reparo de tareas (Partenio, 2022).

En un texto contemporáneo, Federici (2018) realiza una revisión crítica de aquella experiencia en la que reconoce que la campaña por el Salario para el Trabajo Doméstico no fue una buena estrategia feminista contra la explotación del capital sobre las trabajadoras por su condición de mujeres en tanto el ingreso masivo de mujeres blancas al mercado de trabajo asalariado no fue una vía emancipatoria. Federici señala que esa demanda sacaba a las mujeres de su *naturaleza*: “el simple hecho de reclamar por un salario para el trabajo doméstico significa rechazar este trabajo como expresión de nuestra naturaleza” (p. 36). Más allá de la evaluación de estas estrategias, nos interesa recuperar las implicancias de esta experiencia en la historia reciente de los activismos feministas en el mundo del trabajo y, en particular, en la visibilización del trabajo doméstico y de cuidados como una de las proclamas en las huelgas feministas del 8 de marzo (organizadas a partir de 2017).

Posteriormente, los estudios feministas incorporaron el concepto de trabajo de cuidados, cuyos alcances teóricos permiten dar cuenta de las particularidades de las actividades que realizan las mujeres. El trabajo de cuidados son actividades realizadas mayoritariamente por mujeres, en espacios domésticos, consideradas como un atributo “natural” de las mujeres. La discusión sobre el trabajo de cuidados ha permitido cuestionar estas asociaciones y revelar su inscripción en un orden binario y en un entramado de relaciones de clase, raza y etnicidad (Arango Gaviria y Pineda Duque, 2012, p. 102).

2.4. División sexual del trabajo y regímenes de desigualdad

Como extensión de un modelo de instituciones laborales estructurado a partir del sujeto trabajador varón (“proveedor de pan”), las organizaciones de trabajadorxs han reflejado a lo largo de la historia esas dicotomías entre el mundo público, el del trabajo y la política, y el mundo privado, del hogar y lo doméstico. Asimismo, al interior de los sindicatos, las relaciones de poder se estructuraron a partir de la división sexual del trabajo y procesos de segregación vertical y horizontal, infravaloración e infrarrepresentación (Torns y Recio, 2011).

Estas dinámicas están asociadas a lo que las sociólogas Helena Hirata y Daniele Kergoat definen como relaciones sociales de género, organizadas a partir de principios de segregación y jerarquías. En la reconocida obra *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio* ([1995] 1997), Hirata y Kergoat afirman que la opresión de género y la explotación de clase son indisolubles y plantean analizar las relaciones sociales de sexo/género y las relaciones de clase con el objetivo de articular los campos de producción/reproducción. La apuesta teórica de Hirata y Kergoat es generar un marco teórico alternativo a los enfoques de la división

sexual del trabajo a escala internacional que se erigen sobre los supuestos de la “complementariedad entre los sexos” y la “conciliación de roles” (1997, p. 8).

Las autoras señalan que las relaciones sociales de los sexos son relaciones desiguales, jerarquizadas y asimétricas, y que la división sexual del trabajo implica una “relación social” antagonica, contradictoria, de relaciones de poder entre los sexos. Hirata y Kergoat parten de afirmar que la opresión de género y la explotación de clase son indisociables y plantean un análisis de las relaciones sociales de sexo/género (opresión) y relaciones de clase (explotación) en las prácticas con el objetivo de articular los campos de producción/reproducción.

Esta definición de las relaciones sociales como relaciones sexuadas nos conduce al concepto central del análisis de las autoras, el de *división sexual del trabajo*:

la forma de división del trabajo social que se desprende de las relaciones sociales de sexo, histórica y socialmente modulada. Tiene como característica la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva, así como, simultáneamente, la captación por parte de los hombres de las funciones con fuerte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.). (Kergoat, 2003, p. 847)

La forma de división sexual del trabajo tiene dos principios organizadores: el de separación a través de la segregación horizontal y los estereotipos de género (existen trabajos para hombres y trabajos para mujeres), y el de jerarquización de tareas y trabajos (los trabajos de hombre se asocian a mejores salarios y condiciones laborales que los de mujer). Se estructura el reparto social de actividades según sexo/género, proceso que perpetúa la generización en los ámbitos de la producción y reproducción social. Desde la perspectiva de las autoras, la DST está en el centro del poder que los varones ejercen sobre las mujeres.

El carácter relacional sobre la división sexual del trabajo sitúa en el centro del análisis a las relaciones sociales, particularmente a las prácticas sociales definidas como comportamientos y actitudes identificables en el conjunto de la vida cotidiana (Kergoat, 1997, p. 15). *Relación social* significa contradicción, antagonismo entre grupos sociales, lucha de poder, resistencia a considerar que los sistemas dominantes (capitalismo, patriarcado) sean determinantes y que las prácticas sociales sean reflejo de estas determinaciones (p. 19).

Las relaciones sociales de sexo son comprendidas, desde la perspectiva de estas autoras, como relaciones de poder, en las que la explotación en el trabajo asalariado y la opresión de sexo son indisociables. Por lo tanto, la esfera de explotación económica es simultáneamente aquella donde se ejerce el poder machista sobre las mujeres (Hirata, 1997, p. 54).

Un aporte en esta línea, desde otra perspectiva, puede encontrarse en los planteos de Fraser (2020) cuando señala que, así como Marx develó aquello que ocultaba la producción y el intercambio es explotación y acumulación por la no compensación de una porción del tiempo de trabajo de los obreros; el “giro epistémico” debe incorporar la “morada oculta” que hace posible el trabajo remunerado y el funcionamiento del capitalismo. El movimiento implica pasar de la producción a la reproducción social, denominada también “cuidados”, “trabajo afectivo”, “subjetivación”. Enfatiza Fraser sobre este argumento: “De igual modo que la acumulación originaria, por lo tanto, la reproducción social es una condición previa indispensable para la posibilidad de producción capitalista (p.64).

Retomando a Hirata y Kergoat y sus contribuciones a la reconceptualización de las relaciones sociales de trabajo desde una subjetividad “sexuada” y “clasada”, incorporo a este corpus teórico-conceptual la noción de *división sexual del trabajo militante* de Jules Falquet (2007). Falquet, socióloga feminista nacida en Francia, extiende el concepto de división sexual de trabajo al terreno de la militancia y el trabajo político y define la *división sexual del trabajo militante* como los modos de organización del trabajo voluntario y militante mediante los que los varones se hacen con los lugares de decisión y mayor poder y las mujeres toman o se les asignan tareas no valorizadas (como el cuidado y la reproducción).

Este concepto se complementa en el análisis propuesto para esta investigación, con los aportes de Joan Acker (2006, 2012). La socióloga estadounidense utiliza el concepto de *estructura y subestructuras 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, p. 215). La autora 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. Y define como *regímenes de desigualdad* a “las prácticas, procesos, acciones y significados generalmente interrelacionados que resultan en, y mantienen, las desigualdades de clase, género y etnia dentro de las organizaciones” (Acker, 2006, p. 443). Se utiliza este concepto para analizar cómo las reglas, identidades y cultura organizacional promovidas sobre la división sexual del trabajo excluyen no sólo a las mujeres sino a los sujetos que quedan “fuera” del patrón de comportamiento de la masculinidad hegemónica. En esta línea, referiré también al concepto de *reglas formales e informales sexuadas* (Chappell y Waylen, 2013) para denominar a las normas, prácticas y hábitos de instituciones aparentemente neutrales, que privilegian a ciertos grupos por sobre

otros. En las organizaciones sindicales, estas reglas se observan en formas de ejercer liderazgos, en la conformación de circuitos de toma de decisiones, en la asignación de tareas y distribución de cargos de representación, entre otros. Estas representaciones, discursos y prácticas que conforman la cultura del sindicato y reproducen regímenes de desigualdad o una *economía simbólica* de reglas y costumbres asignan prestigios diferenciales y jerarquizados que expresan las *marcas* de género (Segato, 2003). Retomaré estas perspectivas de análisis en el estudio de casos seleccionados en esta tesis para indagar sobre elementos de poder que determinan posiciones diferenciadas entre varones y mujeres en los sindicatos y sobre las prácticas que apuntan a desestabilizar/ tensionar la estructura de relaciones jerarquizadas.

Recapitulación

En este capítulo se definieron las nociones centrales de las teorías de representación política en diálogo con trabajos de autores clásicos para trazar un recorrido por las principales dimensiones y tensiones de la representación de lxs trabajadorxs. Se definió la representación política moderna (Sartori, Pitkin) y se plantearon los aportes de enfoques que destacan la dimensión identitaria (Laclau, Bourdieu) y la dimensión política como justicia social (Fraser). Para el análisis de la representación de lxs trabajadorxs, se incorporaron aportes de los estudios marxistas clásicos y, particularmente, la propuesta de Hyman como modelo analítico que incluye objetivos, funciones y transformaciones que generan los procesos de representación sindical. Se retomaron también los aportes de la perspectiva estratégica sobre crisis y equilibrios de poder de la representación en los sindicatos (Pizzorno) y los debates contemporáneos sobre revitalización sindical para abordar la cuestión sobre las posibilidades y limitaciones de ampliar el horizonte de representación (Frege y Kelly, Behrens *et al.*, Levesque y Murray, Schmalz). Se identificaron como determinantes de la acción representativa sindical los marcos contextuales de transformación productiva y de los mercados de trabajo y la movilización de factores internos de las estructuras organizativas. A partir de este encuadre teórico conceptual, considero necesario retomar una preocupación central en estos debates: ¿qué formas adquieren los mecanismos de representación de nuevas demandas y grupos? Sostengo que, para abordar esta el análisis de la representación de demandas feministas, los marcos analíticos planteados resultan insuficientes si no se incorporan los aportes de los estudios de género y trabajo y la teoría feminista sobre la noción ampliada de trabajo y del sujeto del trabajo. Adhiero a las lecturas que sostienen que predomina un sesgo androcéntrico de los estudios sobre representación sindical y a la crítica a

las dicotomías público/privado y producción/reproducciones referenciadas en este capítulo (Pateman, Hartmann, Carrasco, Ferguson, Arruzza). En esta línea, los recorridos por los debates de los feminismos sobre el trabajo proporcionan herramientas teóricas que permiten cuestionar enfoques centrados en la primacía del trabajo “productivo” y recuperar los debates en torno a la reproducción social (Federici, Fraser).

Entre los principales aportes que se recuperan de las discusiones presentadas en este capítulo, se destaca la ampliación de la noción de trabajo a partir del reconocimiento de la heterogeneidad de las formas del trabajo que no se restringe a formas asalariadas (señalado por los enfoques marxistas clásicos) y de los ejes de diferenciación y desigualdad social que estructuran las condiciones de inserción laboral y de reproducción social de lxs trabajadorxs (género, clase, etnia, edad, etc.). Por último, se incorporan como nociones centrales para el análisis de las organizaciones de trabajadorxs, la división sexual del trabajo (Hirata y Kergoat) y los regímenes de género (Acker, Chappell y Waylen). Conceptos que se incorporan en el desarrollo de esta tesis para analizar cómo se manifiestan las agencias y resistencias frente a la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones sindicales y la movilización de demandas feministas.

Capítulo 3. Enfoque metodológico

La teoría científica tal como yo la concibo emerge como un programa de percepción y acción o, si se prefiere, como un *habitus* científico que sólo se devela en el trabajo empírico que la actualiza.

Pierre Bourdieu, *Una invitación a la sociología reflexiva*, 1992

Yo quisiera una doctrina de la objetividad encarnada que acomode proyectos de ciencia feminista paradójicos y críticos: la objetividad feminista significa, sencillamente, *conocimientos situados*.

Donna Haraway, *Ciencia, cyborgs y mujeres. La invención de la naturaleza*, 1995

Introducción

En el recorrido teórico presentado en los capítulos anteriores se delimitó el campo de debates al que abonan los estudios sobre representación político-sindical y las perspectivas feministas sobre las relaciones sociales de clase y género. En este capítulo se desarrolla el enfoque metodológico, el modelo de análisis y diseño de esta investigación para dar respuesta a las preguntas iniciales (presentadas en la introducción).

En primer lugar, se plantea la justificación del diseño metodológico y la descripción del contexto histórico del tema de investigación. La tesis aborda los procesos y dinámicas de construcción de representatividad sindical y la capacidad de innovación y articulación de nuevas demandas de lxs trabajadorxs a partir de las luchas transgresivas como las que emergen del movimiento feminista en los años más recientes (2015-2019) en Argentina. Temporalmente el análisis prioriza un eje sincrónico, es decir, aborda los cuatro años del período citado, aunque no descuida el eje diacrónico, con referencias a los años previos de inicios del nuevo milenio.

En segundo lugar, se presentan las formas organizativas estudiadas que se caracterizan por distintos grados de institucionalización. La distinción se establece entre formas sindicales de distinto grado (de acuerdo con el modelo sindical argentino) y formas con características movimientistas, que refieren a experiencias con menor grado de institucionalización (redes sindicales).

En tercer lugar, se desarrolla el modelo de análisis de la investigación y las relaciones entre variables. En este apartado se detallan las preguntas que guían el modelo de análisis –el quién,

el cómo y el qué de la representación sindical– y las dimensiones de análisis definidas para el estudio de las organizaciones sindicales “por dentro”. Seguidamente se presentan las hipótesis y, a continuación, se operacionalizan las variables y definen los conceptos que forman parte del objeto de estudio de esta tesis.

Por último, se presentan los métodos y técnicas de recolección de datos –que incluyeron el análisis documental, las entrevistas semiestructuradas y la observación cualitativa– y el análisis empírico del trabajo de campo.

1. Justificación y contextualización

El estudio abarcó un período que comenzó en 2015 y concluyó en 2019. Un primer acontecimiento a partir del que se definió este período es el cambio de gobierno que, luego de que Mauricio Macri ganara las elecciones presidenciales, inicia en diciembre de 2015 la alianza Cambiemos. Durante los primeros meses, el gobierno ejecutó políticas macroeconómicas recesivas, de achicamiento del gasto público y de transferencia de ingresos hacia los sectores concentrados de la economía (devaluación monetaria, aumento de tarifas de servicios públicos, pérdida salarial) (Vommaro, 2019). Estas medidas avivaron conflictos laborales –tanto en el sector público como en el privado– que alteraron algunas de las alianzas entre sindicalistas y el gobierno de Mauricio Macri. Por otra parte, las estrategias y los posicionamientos sindicales ante la conflictividad laboral revelaron, inicialmente, el carácter dinámico y temporal de algunos liderazgos –en particular, de la principal central obrera, la Confederación General del Trabajo (CGT), inmersa en un proceso de fragmentación política que pareciera tensionar la posibilidad de recrear nuevos liderazgos cuando no también profundizar la crisis de representación sindical–.

Otro acontecimiento que se identificó para la definición de este período es el ciclo de movilizaciones feministas que en Argentina tiene lugar con la convocatoria de Ni Una Menos (NUM). A partir del fenómeno NUM y en articulación con la experiencia histórica del movimiento feminista se inició un ciclo de movilizaciones feministas, con diversas formas de manifestación, protesta y acciones colectivas de visibilización. La nueva ola feminista se nutre desde una multiplicidad de identidades plurales que enlazan experiencias organizativas y de militancia en el campo de los derechos humanos, los feminismos y los activismos LGBTIQ+ y se caracteriza además por la participación masiva en los distintos repertorios de acción que visibilizan agendas históricas, como la lucha contra la violencia machista, demandas por igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo, la legalización del

derecho al aborto seguro, legal y gratuito, y políticas de inclusión laboral travesti trans. Esta pluralidad se vincula, también, con las tensiones constitutivas de los flujos horizontales y flujos verticales (Álvarez, 2019), que caracterizan los principios organizacionales en los que se fundan las prácticas y discursos feministas. A diferencia de otras formas de organización, como los partidos políticos y los sindicatos, el feminismo como movimiento no tiene autoridades y dinámicas de decisión verticales, sino referentes/as situacionales (Di Marco, 2019, p. 66).

En este contexto, la participación de las trabajadoras en espacios de organización sindical ha suscitado interés tanto en los debates públicos en torno a la legislación y normativa laboral como en el campo académico. Considero que esto se debe, por un lado, al protagonismo sindical en las movilizaciones convocadas en rechazo a las políticas de ajuste y en las protestas convocadas por organizaciones sociales de trabajadorxs de la economía popular. Por otro, al avance del feminismo como sujeto político con protagonismo no sólo en las calles sino también en la agenda pública. Si bien ha habido importantes avances a nivel institucional en términos de reconocimiento de derechos y de visibilización de las demandas de las trabajadoras, las desigualdades en los mecanismos de representación y en las dinámicas organizativas al interior de las estructuras sindicales persisten y las formas *tradicionales* del sindicalismo continúan siendo expulsivas para las mujeres.

La estrategia de estudio de casos se definió con el objetivo de abordar las dimensiones de análisis propuestas para la investigación: identidad sindical, estructura organizativa y sociabilidad sindical. Para esto se seleccioné tres organizaciones sindicales: la Asociación de Trabajadores de Sanidad-Buenos Aires (ATSA) y Asociación Bancaria, adheridas a la CGT, y Asociación de Trabajadores de Subte y Premetro (AGTSyP) afiliada a la CTA. Para el estudio de la dimensión de sociabilidad sindical, y en particular, de las prácticas y estrategias desplegadas por mujeres sindicalistas, definí situaciones de observación y experiencias de participación y articulación intersindical de sindicalistas y trabajadoras organizadas: los Encuentros (Pluri)Nacionales de Mujeres, las asambleas feministas 8M, la intersindical feminista. El estudio y seguimiento de estas situaciones y prácticas aportó a la reconstrucción de experiencias históricas recientes de organización de mujeres sindicalistas y de formas de organización y acción actuales. Si bien son prácticas que se inscriben en la genealogía de las militancias feministas, durante el período 2015-2019 adquirieron una mayor visibilidad en la

agenda de las mujeres sindicalistas y en la militancia de base de las organizaciones sindicales³¹.

A partir de estos casos y situaciones, se reconstruyeron y analizaron los mecanismos mediante los que las trabajadoras impulsan demandas de género y demandas feministas “dentro” y “fuera” de las organizaciones sindicales.

Por lo antes expuesto resultó necesaria una aproximación etnográfica a lxs sujetxs y situaciones definidas como unidades de análisis. Asimismo, una variable determinante en la recolección de los datos fue la accesibilidad de quien escribe a partir de una red de contactos con mujeres sindicalistas de distintas corrientes políticas.

¿Cómo incorporaron los sindicatos estas nuevas demandas feministas? ¿En qué medida se institucionalizaron estas demandas en las organizaciones? ¿Cómo se incorporaron estas *nuevas identidades*? Para responder a estos interrogantes enfoqué la investigación en la relación entre sindicato y grupos de afiliadas y trabajadoras, esto es, en los factores internos de los mecanismos de representación. El objetivo estuvo enfocado en las dinámicas de incorporación, resistencia o cambio de las formas organizativas del sindicato en relación con las demandas y la acción colectiva de afiliadas y trabajadoras movilizadas por la agenda feminista.

2. Organizaciones sindicales con distintos grados de institucionalización

Se definió para esta investigación un enfoque que vincula dimensiones internas de la representación sindical y la participación de mujeres sindicalistas y militantes sindicales para incorporar y ampliar agendas de género y demandas feministas en los ámbitos de inserción político-sindical. Con ese objetivo, se desarrolló un análisis de la construcción de representatividad sindical, las formas de organización y las prácticas políticas desplegadas por lxs trabajadorxs frente a nuevas demandas feministas expresadas en diversos espacios sindicales con distintos grados de institucionalización y organicidad: secretarías y áreas de género de sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales, y experiencias de activismo feminista y articulación sectorial como las redes intersindicales de mujeres.

Luego de la definición teórica del universo de análisis, detallé los criterios teóricos para la selección de casos de estudio en función de su localización espacio-histórica, sus atributos propios y las relaciones con el entorno (Sautu, Boniolo, Dalle y Elbert, 2005). Para el análisis

³¹ Ver capítulos 6, 7 y 8.

de los mecanismos de representación sindical definí tres casos de estudio a partir de una muestra intencional que me permitió atender a la diversidad de experiencias y procesos sociales en cada contexto específico.

Los casos estudiados fueron: 1) la Asociación de Trabajadores de Sanidad-Buenos Aires (ATSA) (organización de primer nivel); 2) la Asociación de Trabajadores de Subte y Premetro (AGTSyP) (organización de primer nivel), y 3) la Asociación Bancaria-nacional (organización de segundo nivel). En el caso de ATSA, se incluyó en el análisis, la relación del sindicato con la federación nacional de la rama de sanidad, la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA). Esta decisión posibilitó complementar la información disponible sobre ATSA, en particular, en relación con la distribución y el acceso a cargos de representación y las trayectorias de dirigentes/as sindicales.

El trabajo de campo se complementó con el análisis exploratorio de algunas experiencias de articulación intersindical que me permitieron indagar en las acciones de construcción de *solidaridad externa o alianzas sindicales y feministas*. Para atender a esta dimensión se realizó el seguimiento de la intersindical de mujeres “nacional”. Denomino intersindical de mujeres “nacional” a la red conformada por secretarías nacionales de género de CTA-A y CTA-T, referentas de CGT, integrantes del colectivo Mujeres Sindicalistas-CFT y otras dirigentas de organizaciones de primer y segundo nivel³².

Los criterios de selección de sindicatos fueron:

- i) Posición estratégica del sindicato: se trata de la posición que ocupan en el mercado laboral y en la producción. En los casos seleccionados son organizaciones de tres ramas de servicios (sanidad, transporte y servicios financieros).
- ii) Densidad sindical: cantidad de afiliadxs y composición de la afiliación. Son organizaciones con personería gremial y con el mayor porcentaje de afiliadxs en sus sectores. La selección de casos abarca sindicatos con una composición de la afiliación: feminizada en el caso ATSA-Sanidad; masculinizada en el caso AGTSyP del sector transporte; y de participación equitativa de varones y mujeres en el caso de Asociación Bancaria-servicios financieros.
- iii) Adhesión a central sindical: se trata de sindicatos afiliados a la CGT en los casos de ATSA y la Asociación Bancaria y de un sindicato afiliado a la CTA-Trabajadorxs en el caso de la AGTSyP. Asimismo, en términos de identidades y

³² Se amplía sobre esta red intersindical en el capítulo 5.

tradiciones político-sindicales, cada organización expresa una tradición distinta, como se verá en los capítulos dedicados a cada sindicato.

- iv) Institucionalidad de género en la estructura organizativa: se trata de organizaciones que cuentan con ámbitos específicos para el tratamiento de temas “de género” o “mujeres”.
- v) Accesibilidad de las unidades y situaciones en las cuales emprendí la recolección de datos.

En cuanto a la selección de las experiencias de articulación sectorial, las *redes intersindicales de mujeres*, se indagó en aquellas que emergieron durante el período definido, como el colectivo “Mujeres Sindicalistas” y las “intersindicales de mujeres”. En particular, seleccioné el caso de la “intersindical de mujeres nacional” por tratarse de un ámbito del que participaban dirigentes de las distintas centrales sindicales y movimientos sociales y por ser una red de la que participan dirigentes de los sindicatos definidos para el estudio de casos. Si bien estas experiencias no tienen el grado de institucionalización que tienen los sindicatos, en el caso de “la intersindical” me permitió explorar en estrategias de acción desplegadas en distintos planos (institucional, de construcción de alianzas y de movilización) para el tratamiento de la agenda de género, y su visibilización y representación de demandas feministas en las organizaciones sindicales que integran esta red.

Tabla 1. Selección de casos empíricos para el análisis

	ATSA y FATSA	ATGSyP	Asociación Bancaria	Redes sindicales
Posición estratégica	Sanidad	Transporte	Servicios financieros	Mujeres y diversidades sindicalistas de las centrales sindicales y movimientos sociales
Densidad sindical	Alta. Composición feminizada	Alta. Composición masculinizada	Alta. Composición equitativa (varones y mujeres)	
Central sindical	CGT	CTA-T	CGT-CFT	
Institucionalidad de género	Secretaría de la Mujer	Secretaría de Género	Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad	Acciones de coordinación (presenciales y/o virtuales) y pautas de acción comunes
Accesibilidad en la recolección de datos	Análisis documental, entrevistas y observación cualitativa			

Fuente: Elaboración propia (2022).

3. Modelo de análisis

El objetivo inicial de esta tesis es indagar en las formas de representación de las demandas de género y demandas feministas en las organizaciones sindicales entre 2015 y 2019 en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). A partir de la pregunta sobre qué correlación hubo en esos años entre la forma sindical, las demandas de género y su movilización, se propuso analizar los mecanismos de representación sindical desplegados ante estos procesos y las formas organizativas y prácticas políticas de mujeres sindicalistas. Este interrogante de investigación buscaba identificar los mecanismos de circulación de poder sindical y los procesos de transformación, tensión o resistencia que generan la emergencia de nuevas demandas y de grupos que no eran representados o que disputan la ampliación o modificación de los mecanismos vigentes.

¿Cómo se expresa esta heterogeneidad en la acción representativa? ¿Qué elementos identitarios se ponen en juego en la relación entre representantes y representados? ¿Qué intereses representan y con qué capacidades cuentan los sindicatos para reproducir la relación de representación con lxs representadxs? El punto de partida adoptado es el esquema que plantea Richard Hyman (1997) mediante tres interrogantes que permiten abordar las transformaciones al interior del sindicato: ¿A quién representa el sindicato?, ¿qué representa? y ¿cómo representa? Hyman analiza las transformaciones del sindicato y lo que define como el paso de un modelo tradicional de *solidaridad mecánica* manifiesta en un tipo de sindicato “fordista” a un modelo basado en la *solidaridad orgánica* vinculada al sindicato “postfordista”. Desde estas preguntas es posible definir al colectivo de trabajadorxs afiliadxs, los intereses y las demandas que forman parte de la agenda y acción del sindicato y las estrategias utilizadas para unificar y articular colectivos e intereses a representar.

A partir de los casos seleccionados para el estudio, se buscó responder las preguntas planteadas por Hyman: “a quién representa” el sindicato en términos de caracterización de los colectivos de afiliadxs; “qué representa” en relación con intereses y demandas que componen la agenda de acción de los sindicatos; y “cómo representa”, es decir, qué estrategias adopta la organización frente a los empleadores y el gobierno.

En la primera pregunta, Hyman enumera cuatro segmentos de trabajadores que identifica como: elite, núcleo central, periferia y excluidos. En el análisis de casos seleccionados y por las características de los colectivos de afiliadxs de los casos seleccionados, identifiqué que ATSA, Asociación Bancaria y AGTSyP abarcan mayoritariamente a trabajadores del núcleo

central (afiliadxs en establecimientos medianos/grandes y privados, con estudios elementales y medios, contratación estable y salarios medios y altos) y de la periferia (afiliadxs en establecimientos pequeños, en sector público y privado, con estudios medios/bajos, contratación con mejor estabilidad y salarios medios/bajos). Quedan por fuera de los casos seleccionados los colectivos de afiliadxs, grupos de elite y grupos considerados excluidos.

En el segundo interrogante sobre la definición de intereses y demandas, también señala cuatro categorías: salarios y condiciones de trabajo (materiales); estabilidad y seguridad en el trabajo (límites a la autoridad patronal) (funcionales); salario social, política económica y mercado de trabajo; y cuestiones más generales como medioambiente, consumo y comunidad local (sociabilidad). Esta clasificación contribuye a la definición que propongo de demandas promovidas por las mujeres en las organizaciones sindicales.

Defino las demandas feministas como aquellas orientadas a la igualdad de género y a promover prácticas sindicales con perspectiva feminista y distingo entre demandas económicas, políticas y de perspectiva emancipatoria. Las demandas *económicas o materiales* abarcan salarios y condiciones laborales. Las que son de carácter *político-institucional* refieren a distintos aspectos de la disputa de poder, desde el reconocimiento institucional de espacios de toma de decisiones en el sindicato hasta la modificación de circuitos internos de definición de liderazgos y de los mecanismos de deliberación y participación. Las *demandas de perspectiva emancipatoria* están orientadas a promover un proyecto político colectivo con valencias epistemológicas y ontológicas (Weeks, 1998, pp. 8-10, citado en Weeks, 2020) y tienen por objetivo ampliar la ciudadanía desde una perspectiva plural y democrática.

Por último, en la pregunta sobre formas de representación y organización, Hyman señala la combinación de dos modalidades contradictorias de acción: la movilización y la huelga, por un lado, y la concertación (negociación) y el compromiso por el otro. En esta articulación/tensión entre dos formas de acción político-sindical, describe a los sindicatos como “administradores del descontento” en tanto que para ganar la lealtad de lxs trabajadorxs, deben identificar y articular demandas no resueltas, necesidades insatisfechas y aspiraciones no realizadas (Hyman, 1997, p. 20, traducción propia). No obstante, para ser interlocutores de empleadores y gobiernos, esto es, para ser intermediarios, los sindicatos están obligados a seleccionar y priorizar el descontento de lxs trabajadorxs en formas que impliquen cierto compromiso. Estas formas, que define como oposición y conciliación, se manifiestan en modalidades de representación más o menos conciliatorias, más o menos opositoras a empleadores y gobiernos (sindicalismo de negocios, sindicalismo de movimiento social). Al mismo tiempo, los posicionamientos frente a un reclamo estarán también permeados de

tradiciones político-sindicales que hacen a la identidad del sindicato. Respecto a los sindicatos estudiados en esta tesis, se caracteriza a ATSA como una organización de tendencia a la conciliación (de tradición negociadora), a AGTSyP como una organización de posiciones opositoras (de tradición combativa), y a la Asociación Bancaria como una organización que oscila entre posiciones de conciliación y posiciones de oposición. Amplío sobre este aspecto en el apartado “Operacionalización de variables”.

Retomando el interrogante sobre los mecanismos de representación, las formas organizativas y las dinámicas y prácticas cotidianas que despliegan los sindicatos frente a la emergencia de nuevas demandas, distingo tres dimensiones para análisis: 1) dimensión identitaria, 2) estructura organizativa, y 3) sociabilidad sindical.

La primera dimensión se enmarca en los estudios sobre nucleamientos sindicales en Argentina (Fernández, 1988; Dawyd, 2014) que caracterizan las identidades sindicales a partir de la tradición político-sindical, la posición de las organizaciones frente al gobierno y los estilos de liderazgo. Adhiriendo a estas perspectivas que interpretan que los liderazgos sindicales expresan aspectos identitarios y condensan formas de “hacer” sindicalismo, incluyo en la caracterización de liderazgos a las formas de selección de estos y sus trayectorias a la tensión de los aspectos identitarios.

Para el análisis de la dimensión organizativa, se utiliza la información sobre distribución de cargos de toma de decisiones (cantidad de cargos directivos de las organizaciones que ocupan varones y mujeres, características de los cargos a los que acceden las mujeres)³³ y sobre los circuitos de definición de intereses del sindicato. En relación con estas variables, se observaron modalidades y espacios de participación de afiliadxs y espacios específicos para la agenda de género en la estructura interna del sindicato. Defino *agendas de género* como formas de debates, reclamos y propuestas que involucran a mujeres y población LGBTIQ+ dentro y fuera de las organizaciones sindicales.

Se incluyeron en esta dimensión las estrategias de mujeres sindicalistas orientadas a impulsar demandas feministas en las organizaciones. Estas estrategias abarcan el despliegue de recursos de poder y las acciones organizativas y de movilización para la visibilización de estas demandas, agendas de género y prácticas políticas orientadas al reconocimiento entre las trabajadoras en las organizaciones sindicales y hacia organizaciones y grupos feministas.

Las estrategias de acción sindical de las mujeres sindicalistas enlazan la dimensión organizativa y la dimensión de sociabilidad sindical. Esta última abarca, además de las

³³ Observé cantidad de cargos, perdurabilidad, tareas que llevan adelante y tipo de secretaría.

estrategias, los regímenes de género que contornean las prácticas cotidianas en el sindicato. Los regímenes de género refieren a: las reglas formales e informales que establecen modalidades, tiempos y espacios para el despliegue del hacer sindical y las acciones y resistencias para promover la igualdad de género en el sindicato.

Para complementar este abordaje, planteé tres interrogantes específicos que nos permiten comprender la relación entre variables de análisis. La primera pregunta, sobre las características de las formas tradicionales y las formas novedosas de representación sindical, interrelaciona los debates históricos de la literatura sobre acción sindical con los procesos contemporáneos de participación y representación de lxs trabajadorxs. La segunda pregunta, sobre la participación femenina en organizaciones sindicales, reconstruye procesos históricos de incorporación de mujeres a espacios de representación y de creación de áreas de “mujeres” y “género” en los sindicatos. La tercera pregunta, sobre las estrategias de las mujeres en los sindicatos para promover agendas feministas, indaga en las prácticas cotidianas de mujeres lideresas, militantes/activistas sindicales y afiliadas en el ámbito “interno” del sindicato” y en la construcción de alianzas “por fuera”, con dirigentas de sindicatos y movimientos sociales.

Para el estudio sobre los mecanismos de representación sindical de demandas feministas definí dimensiones y niveles de análisis de acuerdo con las formas instituidas de organización y de la práctica sindical. La primera dimensión es la *identidad sindical*, enfocada en las tradiciones político-sindicales, los tipos de liderazgo y posicionamientos frente al gobierno.

La segunda dimensión es la *estructura organizativa* del sindicato, que refiere a las dinámicas institucionales y en la que ubico el acceso a cargos de toma de decisiones, la política de género y la definición de intereses y demandas del sindicato. Este es un nivel intermedio de análisis de funcionamiento interno. En este nivel incluyo también las estrategias de acción de las mujeres sindicalistas, que se enlazan también con la última dimensión.

La *sociabilidad sindical* es la tercera dimensión, vinculada a las estrategias de acción, los regímenes de género y las prácticas cotidianas de las mujeres dirigentas y afiliadas. Cabe introducir una aclaración respecto a la definición de esta dimensión. Inicialmente, había definido como tercera dimensión las *prácticas cotidianas* delimitadas en el nivel de las bases de las organizaciones sindicales con el objetivo de indagar en las experiencias de militancia sindical y de militancia feminista de delegadxs y afiliadxs activxs. Sin embargo, al realizar las primeras entrevistas y observaciones, identifiqué que estas prácticas y experiencias que había delimitado y considerado en el nivel de base, con características de participación horizontal, tenían también participación de dirigentas sindicales. Es decir, que no se trataba de prácticas “de base” sino que eran actividades y prácticas que interpelaban a sindicalistas en distintos

niveles de la estructura organizativa. A partir de estas observaciones, decidí ampliar la dimensión al concepto de sociabilidad sindical para dar cuenta de estas relaciones inter-niveles que promovían los activismos sindicales y feministas en los sindicatos.

A partir de estas referencias y, siguiendo a Nicolás Diana Menéndez (2007, 2009), defino representación sindical como los procesos dinámicos que expresan construcciones identitarias, sentidos de pertenencia, definiciones y redefiniciones de intereses, referencias político-ideológicas y estrategias de las organizaciones³⁴.

En la presente tesis, el foco se coloca en la relación entre dinámicas y procesos internos de los sindicatos y los desafíos que, en el contexto histórico definido, tensionan y/o transforman mecanismos tradicionales de representación de nuevas demandas. En particular, a partir de la activación de la militancia feminista en las propias organizaciones y los lugares de trabajo. No es objetivo de esta tesis realizar un análisis del modelo sindical argentino y las normas que delimitan los márgenes de acción del sindicato, sino indagar en las prácticas sindicales.

Esquema 1. Dimensiones de análisis, variables e indicadores

Dimensiones	Variables e indicadores	
Identidad sindical	<ul style="list-style-type: none"> - Tradiciones político sindicales - Liderazgos 	<ul style="list-style-type: none"> - Posicionamientos frente al gobierno - Trayectorias sindicales
Estructura organizativa	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a cargos de toma de decisiones - Política de género - Definición de intereses y demandas 	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución y tipos de cargos - Institucionalidad y líneas de acción - Formas y espacios para la participación
Sociabilidad sindical	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de acción de mujeres sindicalistas - Regímenes de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos sindicales - Activismo organizativo de género - Articulaciones sindicales y feministas - Reglas formales e informales generizadas - Acciones y resistencias frente a la igualdad de género

Fuente: Elaboración propia.

³⁴ La “governabilidad” sindical se manifiesta en el despliegue de capacidades, recursos y relaciones para unificar intereses, movilizar al colectivo representado hacia los objetivos de la organización y coordinar procesos de presión o negociación en diversos ámbitos. Ver: Traxler, F. (1996). Collective bargaining and industrial change: a case of disorganization? A comparative analysis of eighteen OECD countries. *European Sociological Review*, 12(3), pp. 271-287.

4. Hipótesis de investigación

A partir de los interrogantes iniciales de la tesis sostengo que, en el marco de los procesos históricos de crisis de la forma sindicato, han tenido lugar procesos de transformación en las dinámicas internas de acción sindical y en los mecanismos de representación político-sindical que se manifiestan en nuevas formas de movilización, identidades y demandas en el seno de las clases trabajadoras.

La representación sindical de lxs trabajadorxs se organiza tendencialmente bajo formas burocráticas y de administración estructuradas sobre un modelo de sujeto universal que responde a dos procesos históricos: por un lado, el desarrollo de la ciudadanía y el reconocimiento de derechos políticos; y por otro, el desarrollo de la institucionalidad laboral que extendió la separación y jerarquización de esferas (público/privado, producción/reproducción). En términos identitarios, los mecanismos de definición de intereses y grupos representadxs en la forma sindical delimitan fronteras de inclusión/exclusión que habilitan o restringen la inscripción de nuevas demandas en un sistema de alteridades. La constitución de *nuevas demandas* que se reconocen excluidas de la acción representativa se manifiestan como alteración del consenso en torno al orden político-institucional estable de la forma sindical y pueden ser contenidas o desbordar el marco institucional definido para la representación sindical.

A partir del modelo de análisis propuesto, formulé las hipótesis que se desprenden de las dimensiones y variables y estructuraron el recorrido de esta investigación. La **primera hipótesis** sostenía que, a partir de los cambios económicos y políticos que se manifestaron en el contexto de ofensiva neoliberal y del ciclo de movilizaciones feministas de la “cuarta ola” en Argentina durante el período 2015-2019, la emergencia de nuevas demandas de las trabajadoras sindicalizadas generaba tensiones/contradicciones sobre las formas tradicionales de representación sindical. La **segunda hipótesis**, en relación con las prácticas sindicales innovadoras planteaba que, durante esos años, las mujeres sindicalistas desplegaron diversas estrategias para promover agendas y demandas feministas en centrales y organizaciones que abarcaron: 1) construcción de institucionalidad de género en el sindicato, 2) articulaciones sindicales y alianzas feministas para movilizar demandas en el plano interno (de las estructuras organizativas) y externo (poder social), y 3) despliegue de recursos de poder político-institucionales para promover nuevos marcos normativos y reconocimiento de derechos. La **tercera hipótesis** afirmaba que el proceso de organización de demandas de las mujeres sindicalistas en las estructuras sindicales tuvo implicancias sobre prácticas políticas y

performáticas y en las dinámicas de reconocimiento o resistencia para promover estas agendas.

Esquema 2. Modelo de análisis: variables, dimensiones e indicadores de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

5. Operacionalización de variables

La operacionalización de la variable independiente *mecanismos de representación sindical* parte de las dimensiones internas de las organizaciones sindicales (Hyman, 1997) que definen el modelo de análisis del “sindicato en movimiento” (Jódar *et al.*, 2009). Con este modelo defino como dimensiones de la representación sindical: la identidad sindical (*quiénes* son lxs representantes y *quiénes* lxs representadxs), la estructura organizativa (*cómo* representa y *qué* intereses y demandas representa el sindicato) y la sociabilidad sindical (prácticas cotidianas de representantes y representadxs). En cada dimensión identifiqué indicadores observables que completan el esquema de relaciones entre variables, dimensiones y niveles de análisis.

5.1. Identidad sindical

Para estudiar la dimensión identitaria, utilizo la definición de identidad política de Aboy Carlés, quien retoma a Laclau y vincula este concepto con dos principios: la delimitación de identidades se inscribe en un sistema de alteridades y de procesos representativos, y las prácticas de sentido se despliegan en un campo parcialmente sedimentado en competencia con

otras prácticas dadoras de sentido (Diana Menéndez, 2017, p. 128). Según Aboy Carlés, la identidad política puede definirse como:

el conjunto de prácticas sedimentadas, configuradoras de sentido, que establecen, a través de un mismo proceso de diferenciación externa y homogeneización interna, solidaridades estables, capaces de definir, a través de unidades de nominación, orientaciones gregarias de la acción en relación con la definición de asuntos públicos. Toda identidad política se constituye y transforma en el marco de la doble dimensión de una competencia entre las alteridades que componen el sistema y de la tensión con la tradición de la propia unidad de referencia. (Aboy Carlés, 2001, p. 54).

Para aproximarnos a las prácticas dadoras de sentido que orientan la acción de las organizaciones sindicales, incorporé al análisis dos dimensiones que completan la caracterización sobre identidades políticas: 1) las tradiciones político-sindicales y los posicionamientos políticos (en el período bajo estudio) que refieren al tipo de relaciones que deciden mantener frente al gobierno (participación, negociación, oposición); 2) los liderazgos sindicales, que reconstruyo a partir de trayectorias sindicales de quienes ejercen ese papel en las organizaciones estudiadas (varones y mujeres) para caracterizar los procesos de emergencia/selección, formas de ejercer liderazgos en el ámbito sindical y características específicas, en particular, en el caso de los liderazgos femeninos.

Para definir las tradiciones político-sindicales retomo la conceptualización que realiza Arturo Fernández de las corrientes sindicales en Argentina para caracterizar prácticas y posicionamientos de las organizaciones sindicales. Fernández (1988) señala que luego de la experiencia de los primeros dos gobiernos peronistas y hasta la década de los setenta, los sindicatos –mayoritariamente los afiliados a la CGT– se organizaron en tres tendencias de acuerdo con la posición frente a los gobiernos: posición de *participación*, *negociación* o *confrontación*. El 24 de marzo de 1976 la CGT fue intervenida, junto con la mayoría de los sindicatos, y las diferencias internas se profundizaron durante los años del golpe cívico-militar. A estas tres posiciones, se añade una cuarta que es la de tendencia *clasista* o *combativa*, característica en sindicatos que no se insertaron en partidos políticos adherentes al justicialismo u otros partidos políticos de masas entre 1945 y 1985.

Desde el retorno de la democracia en 1983 hasta la actualidad, es posible identificar estas cuatro tradiciones del sindicalismo que aquí detallo siguiendo los trabajos de Fernández (1988) y Fernández y Rodríguez (2010) con el objetivo de caracterizar prácticas y elementos identitarios que se asocian, a nivel de cúpulas, a estrategias y posiciones sindicales frente a gobiernos:

- i. Tendencia “participacionista”: también llamada “dialoguista” o “sindicalismo burocrático”. Se caracteriza por la subordinación de las capacidades estructurales a las ventajas políticas y organizativas. Privilegia la estrategia política de alineamiento negociando con los poderes fácticos sobre la base de una ecuación simple: ventajas corporativas o beneficios secundarios para las organizaciones a cambio de la neutralización de la capacidad organizativa y de movilización de la clase. Durante la última dictadura cívico-militar (1976-1983), sostuvieron diálogos con la junta militar y se opusieron a la acción de la Comisión de los 25 (sindicatos confrontacionistas). Formada por peronistas y unos pocos “independientes”, sostenía la necesidad de preservar al sindicalismo del enfrentamiento con el Estado hostil utilizando el arma de la negociación.
- ii. Tendencia “negociadora” o “vadorista”: son las 62 Organizaciones³⁵ conducidas por Augusto Timoteo Vandor durante los años de la resistencia peronista (que inicia tras el golpe militar al gobierno de Perón en 1955) hasta su muerte en 1969 y posteriormente por Lorenzo Miguel. La posición negociadora operó durante varias décadas como el modelo de referencia hegemónico del ejercicio sindical, su estrategia era “golpear y negociar” (lucha y negociación). La dictadura encarceló a sus principales dirigentes e intervino los sindicatos claves (de las principales ramas de actividad). A partir de 1977 el gobierno militar permitió algunas acciones de carácter estrictamente gremial por parte de dirigentes de este grupo. Miguel y los dirigentes “negociadores” no aceptaron y mantuvieron una postura equidistante de la “participación” y la “confrontación”. En 1981 confluyeron con el grupo de “los 25” (de tendencia confrontacionista) para reunificar la CGT con Saúl Ubaldini como candidato.
- iii. Tendencia “confrontacionista”: fue una tendencia de actitud táctica, opositora a la línea vadorista-negociadora hegemónica en la década de los sesenta. Hasta 1968 este sector sindical mantuvo una vinculación estructural con el peronismo. Luego de la creación de la CGT de los Argentinos bajo la conducción de Raimundo Ongaro (gráficos), los estos grupos sindicales peronistas radicalizaron posiciones de confrontación y perdieron el apoyo de Perón. Esta tendencia se acentuó durante el

³⁵ Las 62 Organizaciones Peronistas es un nucleamiento sindical formado en 1957 tras la intervención militar en la CGT (dispuesta por la dictadura cívico-militar denominada “Revolución Libertadora” en 1955). En el Congreso normalizador convocado para elegir nuevas autoridades, 62 gremios formaron las 62 Organizaciones, que posteriormente se convertiría en la rama sindical del peronismo.

tercer gobierno peronista (1973-1976). En 1979 lograron conformar la Comisión de los 25, que lideró la mayor oposición a la dictadura cívico-militar.

- iv. Tendencia “combativa” o clasista: esta tendencia se conformó a mediados de la década de los cincuenta y tuvo un lugar en las 62 Organizaciones. En el transcurso de las décadas posteriores se consolidó como una tendencia de grupos de izquierda (maoístas y trotskistas). Entre 1966 y 1970, durante la dictadura de Onganía (1966-1970) fortalecieron posiciones de enfrentamiento al interior del movimiento peronista y contra el onganiato. La dictadura de 1976 reprimió y eliminó a dirigentes y bases clasistas y prohibió el funcionamiento de comisiones internas en los lugares de trabajo. Esta tendencia resurge en 1983 y posteriormente se consolida como representante de trabajadorxs desocupadxs, pequeños campesinos y trabajadorxs de los movimientos sociales.

El modelo sindical argentino establece una definición jurídica de representación sindical en la Ley de Asociaciones Sindicales (23.551) como el conjunto de negociaciones colectivas y logros conseguidos por los sindicatos para el conjunto de los trabajadores de la actividad, con carácter *erga omnes*, es decir, estén o no afiliados al sindicato. No obstante, la representación sindical no es sólo intermediación entre trabajadorxs y empleador (Schmitter, 1992). La representación en el ámbito laboral implica también dimensiones sustantivas y descriptivas (Pitkin, 1985) reconocidas institucionalmente como relación entre grupos o colectivos de trabajadorxs y representantes para actuar en interés de lxs representadxs. Al mismo tiempo, el proceso de representación expresa la articulación de demandas y constituye identidades político-sindicales (Laclau, 1993).

Los análisis de las identidades político-sindicales aportan aspectos centrales para considerar la formación y transformación de grupos y tendencias. Siguiendo a Darío Dawyd (2014), el estudio de las tendencias sindicales debe partir del análisis de las estructuras institucionales y la delimitación de fronteras (la definición de quiénes “quedan dentro y fuera” de la institución), los liderazgos y los vínculos entre representantes y representados. La identidad política es, en la experiencia de las organizaciones sindicales argentinas, terreno de disputa entre diversas corrientes que compiten por la representación de los trabajadores (Dawyd, 2014, p. 3).

El concepto de liderazgo alude a la capacidad de una persona o grupo de simbolizar ideas o proyectos que sintetizan las expectativas sostenidas por los demás sectores de la organización sindical (Laclau, 2005). El concepto “líder” no es utilizado aquí como cualidad intrínseca de la persona en tanto dirigente sindical, sino que refiere al lugar que ocupa en la relación con el

colectivo de trabajadorxs en tanto representante del sector de trabajo y del sindicato. Utilizo el término *dirigente* o *referente* para las personas con capacidades específicas para la dirección de una organización (Duhalde, 2013).

5.2. Estructura organizativa del sindicato

Para el análisis de la dimensión organizativa, indago en el *qué* y el *cómo* de la acción representativa. *Qué* intereses y demandas son representados por el sindicato y *cómo* lo hace. A partir de estas preguntas, identifico los espacios de participación y toma de decisiones, la distribución de cargos electivos decisionales (entre varones y mujeres) y las acciones y resistencias frente a las políticas de género en el sindicato, en particular, si existen ámbitos específicos o líneas de acción que incorporen la perspectiva de género al sindicato.

La implementación de la perspectiva de género en el sindicato implica modificar procesos internos que contribuyen a la segregación o exclusión de las mujeres de la vida y las decisiones de la organización (Rigat-Pflaum, 2008). Para analizar las acciones y resistencias a los cambios que promueven la igualdad de género, observo de qué modo se tratan la agenda vinculada a esta temática, si hay espacios específicos, si se incorpora una mirada transversal y cuáles son las modalidades de representación de demandas feministas en la organización³⁶.

Siguiendo el modelo de análisis de Hyman para estudiar el sindicato “desde adentro”, defino como observables el acceso a cargos de toma de decisiones y la definición de intereses y demandas. A esta propuesta, incorporo dos nociones complementarias que fueron centrales para la observación empírica: la política de género del sindicato y las estrategias de acción de las mujeres sindicalistas (esta última enlaza con la tercera dimensión de análisis, *sociabilidad sindical*). Presento a continuación las definiciones de estas cuatro variables, con énfasis en las que remiten a las relaciones de género.

En relación con los mecanismos de acceso a cargos de toma de decisiones, observo los circuitos de acceso (o exclusión) de cargos electivos y decisorios, así como también los tipos de cargos y la distribución entre varones y mujeres. La política de género del sindicato es definida como la institucionalidad para el tratamiento de agendas y demandas de género en el sindicato (departamentos o secretarías de género) y las líneas de acción definidas por la organización y en vinculación con otras organizaciones, partidos políticos y movimientos sociales. Adhiero a la definición que da Aspiazu (2015) de institucionalidad de género como

³⁶ No analizo la incorporación de cláusulas en la negociación colectiva porque defino un enfoque centrado en la dinámica interna del sindicato y no en las relaciones o dinámicas de ámbitos de diálogo social (en los que la capacidad de agencia se concentra en las cúpulas).

el “entramado de políticas, acciones y normas dirigidas a modificar las desigualdades establecidas entre hombres y mujeres, a través de la generación de cambios institucionales” (p. 3). Considero para este análisis los espacios reconocidos institucionalmente como departamentos y secretarías de la mujer, o de género, en los sindicatos.

Por su parte, los mecanismos de definición de intereses abarcan los intereses definidos como prioritarios por el sindicato, los espacios y las modalidades delimitados para la participación sindical en distintos niveles de acción (cúpula, ámbitos intermedios y bases).

La última variable identificada son las estrategias de acción de las mujeres sindicalistas. Para definir este concepto, retomo los aportes de un conocido documento de debate sobre el poder sindical frente a la globalización de Levesque y Murray (2004). Allí los autores discuten la tesis dominante de fines de la década de los noventa y comienzos del nuevo milenio que sostenía que los efectos se traducían en un debilitamiento del sindicalismo dada la disparidad en relación con el poder del empresariado internacional, el incremento de estrategias competitivas de flexibilidad empresaria (y los cambios en los lugares de trabajo), la creciente descentralización productiva y la desreglamentación, privatización y/o subcontratación de servicios estatales que extienden el debilitamiento hacia sindicatos del sector público. Los autores parten de la premisa de que un análisis “unívoco” no permite dar cuenta de la variedad de situaciones que atraviesan los sindicatos y plantean una tesis alternativa que sostiene que los efectos de la globalización varían según la capacidad de los sindicatos de movilizar sus recursos de poder (pp. 3-4). El análisis propuesto por los autores plantea un *triángulo estratégico* asentado sobre tres recursos de poder –capacidad estratégica, solidaridad interna (democracia) y solidaridad externa (alianzas y articulación)– a través del que los sindicatos pueden renovar la acción sindical. Proponen “matizar” la tesis dominante y afirman que el poder sindical sostiene su carácter indeterminado y varía de acuerdo con los recursos a disposición de cada uno de los actores (p. 11).

Defino recursos sindicales como los medios disponibles en cada organización para construir institucionalidad, movilizar a sus representadxs, negociar o confrontar con distintos actores externos. Identifico recursos sindicales político-institucionales, movilizatorios y aliancistas. Retomo este planteo para definir las formas de organización que promueven las mujeres en las organizaciones sindicales para impulsar demandas feministas. En particular, las acciones de solidaridad interna y la solidaridad externa.

La aproximación a las estrategias desplegadas por las mujeres sindicalistas incorpora el despliegue de recursos sindicales de poder y las acciones políticas, militantes, de activismo

sindical y feminista que tienen lugar dentro del sindicato y fuera de este en articulación con el movimiento feminista.

Para el estudio de las estrategias, observo también las acciones para promover demandas feministas en el sindicato, entre las que identifiqué el activismo organizativo de género (militancia de género interna) y el activismo sindical feminista (militancia en articulación con el movimiento feminista). Estudié las prácticas sindicales y la actividad militante en sindicatos y espacios de organización gremial de las trabajadoras a partir de las experiencias político-sindicales y de activismo feminista ancladas en la cotidianeidad de lxs sujetxs (perspectiva del actor).

Defino como *activismo organizativo o militancia sindical de género* a las prácticas que promueven la visibilización de demandas asociadas a derechos laborales de las trabajadoras. Se incluyen las iniciativas para la participación de las delegadas y afiliadas de las organizaciones como los encuentros intersindicales de mujeres, la discusión de documentos de trabajo y las políticas específicas para las trabajadoras (incorporación de cláusulas de género en las negociaciones colectivas y propuestas para la reorganización social del cuidado). Se trata de prácticas de solidaridad internas entre lxs activistas.

Distingo además los activismos sindicales en *alianza con colectivos feministas no sindicales* que refieren a la participación e intervención de activistas sindicalistas en iniciativas impulsadas por el movimiento feminista. Son prácticas de solidaridad externa. En este caso, se trata de participaciones junto con organizaciones feministas y con características más asociadas a la forma movimientista, entre las que destacan la participación en la organización de los paros feministas antes señalados, la intervención en los debates del proyecto de Interrupción Legal del Embarazo y en las vigilias (los martes verdes y las carpas sindicales el día del debate en las cámaras de Diputados y Senadores) y la participación en las reuniones organizativas, de logística y seguridad de estas iniciativas y movilizaciones. Siguiendo a Chejter y Laudano (2002), este tipo de *articulaciones de mediana duración no institucionales* permitió consolidar un núcleo de mujeres que comenzaron a vincularse al “área” de género en el sindicato.

5.3. Sociabilidad sindical

Siguiendo a Bourdieu (1980), defino como sociabilidad o *habitus* sindical al conjunto de prácticas y estructuras que definen el campo de acción en el espacio y tiempo de la acción sindical. Para el análisis de la gestión espacio-temporal de las trabajadoras en las organizaciones y espacios estudiados, recupero la distinción de Michel de Certeau (1996)

sobre prácticas estratégicas definidas a partir de la administración (o no) de un lugar susceptible de ser circunscrito como *propio*; y prácticas tácticas, acción calculada que determina la ausencia de un lugar propio. Utilizo esta distinción para caracterizar distintos tipos de acciones de las trabajadoras, militantes y dirigentes sindicales en tanto los regímenes de género que estructuran a las organizaciones sindicales delimitan formas sexo-genéricas diferenciadas de uso del tiempo, el espacio y el acceso a recursos de poder.

La participación “día a día” en la vida sindical está relacionada al lugar de trabajo, esto es, primer nivel de organización (por empresa). En este nivel, los órganos y ámbitos por los que discurre la acción representativa alcanzan a las juntas internas o comités de empresa, asambleas, comunicaciones entre delegadxs con afiliadxs y trabajadorxs. En tanto que las líneas de acción abarcan una variedad de estrategias: acciones de protesta/diálogo con la patronal, incentivos funcionales (estabilidad y condiciones de trabajo), identitarios y de sociabilidad (volanteadas, campañas de sensibilización, acciones formativas y de difusión de información, intervenciones y espacios de intercambio entre dirigentas, cuadros medios y delegadas de base).

Incluyo en el análisis del habitus sindical el concepto de *regímenes de género*. Estos refieren a las dinámicas de división sexual del trabajo en las organizaciones, en la distribución de la toma de la palabra y en la construcción de valoraciones jerarquizadas a partir de reglas formales e informales sexuadas (Connell, 2002; Acker, 2012; Chappell y Waylen, 2013). Se trata de modalidades y dinámicas organizativas que abarcan también formas de encarnar la autoridad y 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. 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, p. 215). La autora 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 sin considerar 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, a partir de 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. De tal modo que cuando la división de tareas dentro de las organizaciones no se complementa con acciones que promuevan la equidad de género, señalan las autoras, 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 (Chapell y Waylen, 2013; Acker, 2012). 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. Estas definiciones complementan el abordaje empírico sobre los procesos de producción, reproducción y transformación de las desigualdades en las prácticas sindicales cotidianas.

Por último, incorporo como indicador observable de esta variable las acciones para promover agendas y demandas de género y las resistencias al cambio en las organizaciones sindicales. Para definir estos conceptos recupero los aportes de la perspectiva del feminismo institucional en las definiciones de agencias y resistencias a la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones.

Entre las acciones para la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones sindicales identifiqué *acciones específicas* y *acciones de transversalización* de la perspectiva de género.

Las *acciones específicas* incluyen la creación de espacios para el tratamiento de los temas referidos a la agenda de igualdad como los departamentos y áreas de “mujeres”, medidas de acción afirmativa como el cupo femenino o las políticas de discriminación positiva a grupos subrepresentados o invisibilizados y formación para el liderazgo de mujeres y diversidades sexo-genéricas en los sindicatos.

Las *acciones de transversalización* proponen un cambio de paradigma en la gestión organizacional que, mediante la modificación de los procedimientos institucionales, las percepciones y valoraciones asociadas a lo femenino y lo masculino, promueva la igualdad de género. Las medidas de este tipo refieren a la reestructuración del sindicato, por ejemplo, cambios en los regímenes de género o “cultura organizacional”, modificación de la estructura de cargos en términos de paridad y formación sindical con perspectiva de género a dirigents y delegads.

Para completar el análisis de las relaciones sociales de género en las prácticas cotidianas de las organizaciones sindicales, utilizo la noción de *resistencia* de Lut Mergaert y Emanuela Lombardo (2014, p. 3) definida como manifestaciones que apuntan a preservar el *statu quo* de

una organización, se oponen a las propuestas de cambio y evitan cuestionar un determinado orden social dominante.

Las autoras distinguen dos tipos de resistencia, *individual* e *institucional*, que pueden expresarse de manera implícita o explícita. La *resistencia individual* es ejercida por una persona a través de su acción o inacción ante procesos de cambio que promueven la igualdad de género y se revela por un patrón de acción o inacción agregada que se repite sistemáticamente. La *resistencia institucional* puede expresar las reglas informales de la organización; por tratarse de prácticas sistémicas, estas pueden incidir en las prácticas formales a través de la institucionalización de patrones de no implementación de la perspectiva transversal de género. La otra distinción que realizan las autoras es entre resistencia *explícita* e *implícita*. La *resistencia explícita* ocurre cuando las personas/instituciones se oponen abiertamente a la igualdad de género o a las iniciativas que la promueven. La *resistencia implícita* no se manifiesta abiertamente, pero se puede identificar en discursos e (in)acciones que dificultan y distancian el objetivo de la igualdad de género (p. 7).

Para completar este esquema, apelo a la distinción que realiza Carol Agocs (1997) sobre los tipos de resistencias al cambio organizacional: 1) negación de la necesidad de cambio; 2) aceptación de las desigualdades, pero sin asumir responsabilidades al momento de realizar cambios; 3) aceptación de las propuestas de cambio con implementación limitada (en términos de recursos materiales y/o institucionales); 4) dar marcha atrás a iniciativas de cambio ya iniciadas, en el transcurso de su implementación.

La resistencia no siempre es una práctica consciente y deliberada y la distinción entre manifestaciones explícitas e implícitas puede no ser evidente. No obstante, en sus distintas formas y tipos, la resistencia expresa la producción y reproducción de normas de género desiguales. Junto con la identificación de estas prácticas de resistencia, el análisis de las reglas formales e informales (Chappell y Waylen, 2013) nos permite identificar por qué cuando se promueven acciones para la incorporación de la perspectiva de género, no logran ser implementadas, o se implementan y se desactivan con el tiempo. Por ejemplo, cuando se crean nuevas reglas para el acceso a cargos de representación, o nuevos espacios y mecanismos para el tratamiento de la agenda de género en el sindicato.

6. Métodos y técnicas de recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo mediante una triangulación de técnicas que incluyó análisis documental, entrevistas y observaciones cualitativas. Esta estrategia me permitió desarrollar los objetivos de investigación, construir el corpus teórico-empírico para evaluar las hipótesis planteadas anteriormente (en el apartado 4) y acceder a datos que nos brindaron variedad en la representatividad de prácticas y relaciones sociales estudiadas en esta investigación.

El diseño de investigación se definió a través del estudio de casos de organizaciones sindicales y de experiencias de articulación sindical entre dirigentes y militantes sindicales y feministas. La elección de esta técnica me permitió indagar en las estrategias de acción para promover demandas feministas y agendas de género, construir una tipología de las transformaciones y resistencias a estas acciones de cambio e identificar especificidades de las dinámicas y prácticas sociales de los casos de estudio. A través de un diseño multivocal o polifónico de la muestra fue posible cruzar las referencias y los relatos de los diferentes actores. Bajo estas premisas, el trabajo de campo culminó una vez alcanzada la instancia de saturación teórica (Vasilachis de Gialdino, 2006).

6.1. Análisis documental

Se analizaron documentos sindicales (estatutos sindicales, declaraciones y comunicados de prensa, documentos de trabajo y de formación en temas de género) y publicaciones sobre temas de la agenda feminista y de género en las páginas web y redes sociales de las organizaciones.

Durante 2018 y 2019 se realizó etnografía de redes sociales de las organizaciones sindicales estudiadas y las experiencias de articulación intersindical, y se relevaron artículos periodísticos y entrevistas de dirigentes publicadas en la prensa gráfica.

Para la recolección de datos secundarios se utilizaron diversas estrategias y fuentes de datos provenientes de distintos organismos públicos y privados y de archivos y páginas web de sindicatos, centrales sindicales y colectivos feministas de Argentina. Incluí entre las fuentes: informes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Economía, INDEC y OIT; informes publicados por el Observatorio Social del Trabajo de la CTA-Autónoma, el CITRA-CTA-Trabajadorxs y la Confederación Sindical de las Américas; documentos y declaraciones publicadas por AGTSyP, ATSA, FATSA, Asociación Bancaria,

la intersindical de mujeres; documentos y comunicados de Ni Una Menos, de las comisiones organizadoras de los ENM y EPMLTTNB.

6.2. Entrevistas semiestructuradas

Para la recolección de datos primarios, durante la fase inicial y exploratoria de esta investigación se establecieron los contactos necesarios con distintos actores que forman parte de los casos en estudio. Posteriormente, la selección de lxs entrevistadxs³⁷ se construyó a partir de una muestra intencional, cuyo rango de experiencias individuales permitió dar cuenta de los grupos significativos que componen las organizaciones sindicales con distintos grados de institucionalización (organizaciones de primer, segundo y tercer nivel; y experiencias de articulación sindical y feminista).

Los núcleos temáticos abordados en las entrevistas y conversaciones con las dirigentes y delegadas fueron: trayectoria laboral, experiencia sindical, estructura organizativa del sindicato, espacios de participación y toma de decisiones, vivencias en el sector de trabajo y en el sindicato, vivencias con otras mujeres sindicalistas (del propio sindicato y/o de otros), dificultades y obstáculos durante la carrera sindical, motivaciones políticas, aprendizajes y balances de la experiencia como dirigente/delegada³⁸.

Entre septiembre y diciembre de 2017 realicé entrevistas semiestructuradas a ocho dirigentes/as sindicales, delegadas y militantes de organizaciones afiliadas a las tres centrales –CGT, CTA-Trabajadorxs, CTA-Autónoma– y de movimientos sociales integrantes de la CTEP (actualmente, UTEP). Estas primeras entrevistas fueron realizadas a dirigentes nacionales de las centrales y a dirigentes de sindicatos de base; y se orientaron a identificar las políticas de género de las centrales sindicales y a conocer prácticas de militancia de género en sindicatos de base. Entre agosto y noviembre de 2019, realicé entrevistas a otras ocho dirigentes, entre lxs que se incluyeron secretarías de género de centrales sindicales y dirigentes y delegadxs de los sindicatos seleccionados para el estudio de casos. Durante 2019, realicé también memos de entrevista y notas de campo con el objetivo de registrar lugares de realización de las entrevistas, dificultades sorteadas y no sorteadas durante los encuentros con informantes clave. Los memos fueron un instrumento de “vigilancia epistemológica” (Bourdieu, Chamboredon y Passeron, 1991) del trabajo de investigación y contribuyeron a mejorar las entrevistas realizadas y evaluar la guía de pautas, si hubo o no dificultades para

³⁷ Se incluyen en el texto de esta tesis los nombres de lxs entrevistadxs que manifestaron su conformidad y se asignaron nombres ficticios a otrxs para preservar su anonimato.

³⁸ Ver Anexo: Guía de entrevistas semiestructuradas.

responder por parte de lxs entrevistadxs, o si determinados temas requirieron una comunicación posterior para reconstruir o ampliar la información.

En 2021, debido al contexto de la pandemia del COVID-19, mantuve conversaciones y realicé entrevistas en formato virtual. Realicé tres entrevistas a dirigentas nacionales de las centrales sindicales (que habían asumido el cargo entre 2019 y 2020), dos dirigentas de regionales de la CGT y tres delegadas de sindicatos, seleccionados en los casos, que habían participado del Encuentro Plurinacional de MLTTYNB en La Plata en 2019. Estas últimas entrevistas estuvieron orientadas a ampliar el conocimiento sobre las experiencias de militancia feminista de mujeres sindicalistas, sus motivaciones y valoraciones de dichas experiencias y las vivencias posteriores en el sindicato. Además, durante esta etapa de trabajo de campo, mantuve conversaciones con algunxs de lxs informantes entrevistadxs durante la primera etapa (en 2017) para profundizar en sus observaciones y sus valoraciones sobre la “cuarta ola” feminista en el ámbito sindical.

6.3. Observación cualitativa

La técnica de observación cualitativa permite identificar prácticas formales e informales, así como rituales y dinámicas de intercambio entre miembros de las organizaciones sindicales y las situaciones definidas como escenarios de observación (acciones de protesta y movilizaciones, plenarios y asambleas, espacios de formación sindical).

Entre 2017 y 2019 asistí a charlas, reuniones informales, asambleas, plenarios, que me permitieron una visualización más acabada de los fenómenos abordados. Realicé observaciones de reuniones en secretarías/áreas de género de las centrales sindicales y reuniones y actividades de mesas intersindicales de mujeres integrado por referentes sindicales y de los movimientos sociales. Durante la participación en estas instancias, realicé un registro de los datos (notas de campo) que me permitió sistematizar las experiencias de observación participante.

En el trabajo de campo que sustenta esta investigación, la observación/objetivación participante ha sido una práctica fundamental para la aproximación a situaciones y casos de estudio. Bourdieu (2003b) distingue entre observación participante y objetivación participativa. La primera refiere a la práctica etnográfica de sumergirse en un universo social desconocido con el fin de observarlo. La observación puede ser de una actividad, un ritual, una situación, mientras se participa en esta. Por objetivación participante, el autor entiende la objetivación del/de la propix investigador/a, esto es, la práctica de observarse a unx mismx observando, realizando el trabajo de observador/a (pp. 95-96). La cuestión, señala Bourdieu,

no es elegir entre observación participante y objetivismo distante, sino incorporar a la práctica de objetivación participante la exploración de las condiciones sociales de posibilidad de esa experiencia, de ese acto (p. 96).

La observación/objetivación participante me permitió detectar microprácticas diarias y cotidianas para corroborar o contrastar la información obtenida mediante análisis documental y entrevistas a informantes clave, así como identificar patrones de interacción entre integrantes de las organizaciones sindicales y entre estxs y activistas de movimientos sociales y feministas. En algunos casos, pude generar contactos con personas que fueron posteriormente entrevistadas. En otros, se realizaron tras contactos realizados con las personas que participaban de las acciones y escenarios observados.

6.4. Análisis empírico del trabajo de campo

Para el análisis de los datos se trabajó en dos etapas: en la primera se realizó la preparación, organización, selección y sistematización de los datos para su despliegue y análisis inicial basado en una combinación de estilo etnográfico y de la teoría fundamentada –*Grounded Theory* (formato constructivista)–. En la segunda etapa se realizó un análisis interpretativo de las narrativas seleccionadas, en diálogo con las dimensiones teóricas definidas en el corpus y especificadas en la delimitación del contexto empírico.

La estrategia de análisis definida fue la codificación cualitativa que consistió en categorizar, clasificar y rotular los datos seleccionados en los testimonios de las entrevistas (Glaser y Strauss, 1967). La codificación permitió identificar temas y conceptos con distintos grados de abstracción (descriptivos y teóricos) y establecer patrones recurrentes en las experiencias de lxs entrvistadx y especificidades en los procesos y relaciones sociales estudiadas.

Las entrevistas y observaciones realizadas durante el trabajo de campo me permitieron un acercamiento a las prácticas y los procesos sociales al interior de los sindicatos en relación con los siguientes aspectos:

- i.* Representación proporcional de mujeres en cargos de toma de decisiones a nivel de las cúpulas sindicales y presencia en ámbitos de representación institucional (acceso a cargos electivos).
- ii.* Ámbitos institucionales en las organizaciones sindicales para el tratamiento de las agendas de género (secretarías y áreas de género de sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales, intersindicales de mujeres y espacios de activismo), contenido y formas de acción colectiva para promover la igualdad de género,

articulación de los espacios específicos de género con la vida institucional de la organización.

- iii.* Estrategias de acción de las mujeres sindicalistas para promover demandas feministas (despliegue de recursos sindicales de poder), articulaciones intersindicales, articulaciones con el movimiento feminista.

Las voces de lxs dirigentes sindicales, militantes y referentes políticas, académicas y activistas feministas se presentan en el análisis de resultados a través de una combinación de transcripciones de citas textuales, de conversaciones, entrevistas propias y entrevistas publicadas en medios gráficos.

Capítulo 4. Mujeres sindicalistas. Recorridos históricos recientes

Las mujeres sueltan las amarras y desafían las restricciones normativas que las retienen como sujetos de significación privada, aun porque [...] la interpelación [...] de la malla pública es una provocación en principio vinculada ínsitivamente al modo de existir que les ha conferido el patriarcado.

Dora Barrancos, *Mujeres y crisis en la Argentina: de las Madres de Plaza de Mayo a las piqueteras*, 2013

Introducción

Este capítulo parte del interrogante acerca de la participación histórica de las mujeres en el ámbito sindical y, en particular, de cuáles fueron las modalidades de organización de las agendas de género en las centrales obreras argentinas. Me propuse identificar los procesos históricos de incorporación de mujeres a cargos directivos a nivel de las confederaciones y la creación de áreas y secretarías de género. La decisión de abordar la experiencia de las centrales sindicales respondió a que fueron experiencias pioneras en la implementación de estas políticas de género. Para la reconstrucción de algunos acontecimientos históricos, como la incorporación de las primeras mujeres a cargos directivos a nivel de las centrales sindicales, se utilizaron datos publicados en medios de comunicación debido a que en la información de archivo de las organizaciones sindicales no se encontraron estos datos. Entre las fuentes de información utilizadas, se incluyen testimonios relevados en las entrevistas realizadas a dirigentes que ocuparon cargos nacionales en organizaciones adheridas a las centrales sindicales.

En la primera parte del capítulo, recupero algunas contribuciones críticas de la historia social del trabajo en Argentina que visibilizan la participación femenina en acciones colectivas y en las organizaciones de trabajadorxs. En la segunda parte, realizo una caracterización histórica de la participación sindical de mujeres, con énfasis en el período que inicia con el retorno de la democracia en Argentina. En este apartado se incluyen la creación de espacios de género en las estructuras de CGT y CTA, la implementación de políticas de cupo y la incorporación a secretarías nacionales en las centrales sindicales.

1. Trabajadoras en el movimiento obrero: lecturas deconstruidas de la historia

En las últimas décadas, los estudios de género y trabajo y la literatura sobre historia reciente de las mujeres han transformado el campo historiográfico, promoviendo nuevas aproximaciones teórico-metodológicas que cuestionan el androcentrismo disciplinar. La apuesta de investigadorxs comprometidas con la perspectiva feminista ha sido clave para ampliar estrategias metodológicas y claves analíticas sobre el lugar de las “mujeres” y “trabajadoras” en el decurso de la historia, además de contribuir a develar la determinación estructural del género en la construcción de la identidad de clase (Catherine Hall, 2013, en Andújar y D’Antonio, 2020, p. 94).

En esta línea, los análisis historiográficos promovieron la *visibilización* de las “mujeres” en la historia y la construcción de narrativas explicativas para el análisis de las interacciones desde la perspectiva de género. Aportes que ampliaron las interpretaciones sobre las relaciones sociales de clase, género, identidades étnicas y etarias (Kelly, 1992; Scott, 2011).

En Argentina, la producción académica situada en el cruce entre historia social del trabajo y estudios de género abordó la situación de las trabajadoras en distintos períodos. Un primer período se extiende desde fines del siglo XIX hasta principios del XX; un segundo período abarca desde la década de los veinte hasta la década de los sesenta; y el tercer período se desarrolla a partir de la década de los años sesenta.

En relación con el primer período, en el marco de la consolidación de la economía capitalista orientada hacia el modelo agroexportador, se destaca la presencia de las mujeres en la fuerza laboral (Barrancos, 1993; Lobato, 2001). Los análisis evidencian que, en el marco de la consolidación de la economía capitalista y con un incipiente proceso de desarrollo industrial, la participación laboral de las trabajadoras se concentraba en algunas ramas de la industria (como la alimentación, empresas textiles, talleres gráficos). Estos aportes se complementan con las revisiones de los registros sociodemográficos y los parámetros de medición de las condiciones laborales, en un esfuerzo por desbaratar los sesgos androcéntricos y cuantificar el trabajo femenino (Andújar, 2017).

Sobre el segundo período, destacan los trabajos sobre la situación de las trabajadoras durante el peronismo (1946-1955) y sobre el conjunto de medidas impulsadas en relación con el movimiento obrero. En particular, el desarrollo y la institucionalización de las organizaciones de trabajadorxs y sindicatos formaron parte de las políticas promovidas por el gobierno de Juan Domingo Perón. Si bien los orígenes del sindicalismo argentino se remontan a fines del

siglo XIX³⁹, el modelo que determina la representación sindical data de mediados de la década de los cuarenta. A partir de 1946, el sistema de organización sindical se caracterizó por la conformación de unidades por ramas de actividad y una estructura centralizada y de forma piramidal establecida en tres niveles: los sindicatos o uniones de rama; las federaciones que agrupan sindicatos o uniones en la actividad; y las confederaciones, que agrupan uniones y federaciones. Un rasgo característico del modelo sindical argentino es la unicidad, que se establece con el reconocimiento de la personería gremial a un solo sindicato por rama o ámbito⁴⁰.

Los estudios sobre los trabajadorxs y sus organizaciones durante el peronismo han atravesado la historia de los últimos setenta años en Argentina con nutridos debates y contribuciones en el campo de los estudios sociales⁴¹. Respecto al rol de las mujeres durante la década peronista, ha habido en los últimos años un reverdecer de estudios y debates multidisciplinarios en relación con la conquista de derechos, la politicidad femenina y la ampliación de ciudadanía política de las mujeres⁴². No obstante, se observa cierta vacancia en los estudios sobre la dimensión de ciudadanía laboral de las mujeres durante el peronismo⁴³.

Entre las contribuciones cardinales de las investigaciones sobre este período ha de mencionarse la ampliación de la noción de trabajo –como señalamos en los capítulos 1 y 2 de esta tesis– y, con esto, la incorporación de las dimensiones del trabajo doméstico y de reproducción social. La distinción entre empleo asalariado y trabajo permitió redefinir el

³⁹ Las primeras organizaciones obreras fueron impulsadas por las ideas de anarquistas, socialistas y comunistas, y posteriormente cada corriente organizó su propia confederación de sindicatos.

⁴⁰ La sanción de la Ley de Asociaciones Sindicales n.º 23.551 en 1988 (vigente) reafirmó los aspectos característicos definidos durante la década peronista.

⁴¹ Ver Germani, G. (1962), *Política y sociedad en una época de transición: de la sociedad tradicional a la sociedad de masas*; Murmis, M. y Portantiero, J. (1971), *Estudios sobre los orígenes del peronismo*; Del Campo, H. (1983), *Sindicalismo y peronismo: los comienzos de un vínculo perdurable*; Doyón, L. (2006), *Perón y los trabajadores: los orígenes del sindicalismo peronista 1943-1955*; Torre, J. (1989), “Interpretando (una vez más) los orígenes del peronismo”, en *Desarrollo Económico*, vol. 28, n.º 112.

⁴² Sobre derechos políticos de las mujeres durante la primera mitad del siglo XX se encuentran los trabajos de Adriana Valobra. Ver Valobra, A. M. (2008), “Feminismo, sufragismo y mujeres en los partidos políticos en la Argentina de la primera mitad del siglo XX”, en *Amnis. Revue d'études des sociétés et cultures contemporaines Europe/Amérique*, (8); Valobra, A. (2010), *Del hogar a las urnas. Recorridos de la ciudadanía política femenina. Argentina, 1946-1955*, Prohistoria Ediciones; Valobra, A. (2018), *Ciudadanía política de las mujeres en Argentina*, Grupo Editor Universitario.

⁴³ Una explicación posible respecto a la ausencia de investigaciones sobre el clivaje clase trabajadora-ciudadanía política de las mujeres durante el peronismo nos remite a la imbricación de la identidad y las problemáticas de las “mujeres” y “trabajadoras”. Carolina Barry describe el desarrollo de políticas sociales y laborales promovidas durante el peronismo desde el Ministerio de Trabajo (a través de la Dirección General de Asistencia Social y desde la Fundación Eva Perón) como un proceso en el que se imbrican la dimensión de clase y la dimensión de género: “El peronismo cambió la lógica de intervención y consolidó su intervención en el centro a partir de una serie de medidas laborales tendientes a proteger a los trabajadores en general. Pero, al mismo tiempo, operó sobre los márgenes [sobre las personas que no pueden acceder a la integración social a través de variables vinculadas al mundo del trabajo] con políticas novedosas de asistencia social planteadas como un derecho ciudadano y de deuda pública”. Ver Barry, C. (2013), “Perspectivas sobre el mundo de trabajo femenino durante el peronismo clásico”, en *Jahrbuch für Geschichte Lateinamerikas*. Institut für Geschichte, pp. 2-3.

carácter excepcional, temporario e intermitente de las trayectorias de “mujeres que trabajan” y afirmar que las mujeres *siempre* trabajaron, tanto en tareas reproductivas como en tareas productivas (Wainerman, 2007; Queirolo, 2020). Estos aportes contribuyeron a la desesencialización de lxs sujetxs y sus prácticas al incorporar a los análisis experiencias de las trabajadoras fuera de las fábricas, relaciones y redes de pertenencia.

En relación con la situación de las trabajadoras en las décadas de 1970 y 1980, algunos ejes de indagación en la literatura historiográfica refieren a la participación política y sindical, modos diferenciados de desarrollar estrategias de organización y formas de lucha para defender o ampliar derechos⁴⁴. Se destaca que una de las transformaciones más importantes de este período fue la “entrada” masiva de mujeres al mercado laboral asalariado, proceso que generó mayores niveles de autonomía económica para las trabajadoras –en tanto fuente de ingresos para bienes y servicios– y trajo aparejado múltiples efectos sobre la identidad y la vida cotidiana, como la doble jornada, cambios en la vida familiar, en los usos del tiempo libre y las redes de sociabilidad (Andújar, 2017).

Si bien la participación femenina en el mercado de trabajo es anterior a este período, como han señalado investigadoras pioneras de la historia de las mujeres y la sociología feminista (Barrancos, 2008a; Wainerman, 2007), la entrada de mujeres al mercado de trabajo se consolida entre las décadas de 1970 y 1980. De acuerdo con los datos de los censos nacionales, la tasa de actividad de las mujeres pasó del 20% en 1947 al 25% en 1970, y alcanzó un 27% en 1980. Un dato que destaca Wainerman es que, en este período, las mujeres de entre 25 y 59 años aumentaron su propensión a participar en el mercado laboral, especialmente las de 30 a 49 años, en su mayoría casadas (2007, p. 339). La autora señala que este hecho obedece a los cambios en las estrategias de vida familiar y en la dinámica de roles familiares que, junto con la desindustrialización y la política de endeudamiento de la

⁴⁴ Entre las investigaciones que indagan y reconstruyen la participación femenina en la conflictividad laboral y las acciones sindicales de las décadas de los sesenta y los setenta podemos mencionar: Barragán, I. (2014), “Matilde Itzigsohn, violencia y represión: trayectoria sindical de base en una fábrica de hombres, el Astillero Río Santiago (1973-1976)”; Barragán, I. y Rodríguez, F. (2012), “Clase, género, politización y violencia. Los casos de Astillero Río Santiago y Propulsora Siderúrgica. 1974-1975”; Basualdo, V. (2016), “Militancia y organización obrera de base durante la primera mitad de los años 70: una aproximación desde la historia oral al caso de Alpargatas en Florencia Varela”, en K. Grammatico (comp.), *Historia reciente, género y clase trabajadora: cinco estudios para pensar un problema de investigación*; D’Antonio, D. (2018), “Bajas, cesantías, suspensiones y renuncias forzadas”, en D. D’Antonio (comp.), *Violencia, espionaje y represión estatal. Seis casos de estudio sobre el pasado reciente argentino*; Fulcheri, B. (2018), *El Cordobazo de las mujeres*; Ghigliani, P. (2018), “Las mujeres trabajadoras en la industria gráfica de los años sesenta y setenta: participación sindical, agencia contenciosa y discursos de género”; Nassif, S. (2017), “Resistencia obrera y popular en Tucumán en los inicios de la dictadura de Onganía: asesinato de Hilda Guerrero de Molina y la pueblada de Bella Vista”; Noguera, A. (2019), *Revoltosas y revolucionarias. Mujeres y militancia en la Córdoba setentista*.

dictadura cívico-militar de 1976, sellaron el desplazamiento del régimen del “salario familiar” por el régimen de la “familia de dos proveedores”.

Algunas evaluaciones de los instrumentos para recabar la información sobre participación laboral proveniente de los censos repararon en la presentación des-generizada de los datos y señalaron que esta información proveía una radiografía general sin profundizar en análisis sexuados sobre distribución en puestos de trabajo, calificaciones y salarios. Una derivación de las críticas sobre los instrumentos de medición fue la reducción de la escala de análisis de lxs trabajadorxs y sus organizaciones que posibilitara establecer edades de las trabajadoras, identidades, redes familiares y sociales (Lobato, 2011, pp. 30-31).

Otra disputa en las historias laborales se desplegó en relación con la participación de las mujeres en acciones en reclamo por mejoras en las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora. La imagen extendida era la de las mujeres como espectadoras de huelgas protagonizadas por trabajadores varones. Las investigaciones sobre acciones colectivas evidencian que la presencia activa de mujeres de clase trabajadora en las protestas y conflictos laborales fue relevante⁴⁵. Presencia que convivió, tanto en la primera mitad del siglo XX como durante las décadas de 1960 y 1970, con formas de exclusión y discriminación que las subsumían a la experiencia obrera masculina (Andújar y D’Antonio, 2020).

En relación con la afiliación y participación sindical femenina, el accionar de los sindicatos se caracterizó por reflejar las tendencias de segregación del mercado de trabajo en tanto la incorporación de mujeres a las filas sindicales se concentraba en las bases mientras el acceso a cargos directivos en la estructura organizativa se reservaba a los varones. Estas dinámicas se observaron incluso en sindicatos de ocupaciones feminizadas, como el personal de servicio doméstico, docentes, obreras de alimentación y textil. Queirolo afirma que “la administración del tiempo condicionó la participación sindical según los principios de la división sexual del trabajo y las actividades sindicales adquirieron el mismo sentido androcéntrico que los empleos asalariados” (2020, p. 137). La historiadora señala que el ámbito laboral y el sindical eran considerados asuntos de varones debido a que las mujeres sólo tenían una participación transitoria en el mercado de trabajo: “Esta idea retoma la concepción de excepcionalidad del trabajo femenino asalariado que conduce a la de complementariedad” (pp. 137-138). La disponibilidad de los tiempos requeridos para la actividad laboral, así como para la militancia política y sindical, tiende a superponerse, en el caso de las mujeres, con los tiempos de

⁴⁵ A modo de ejemplo mencionamos las imágenes de lxs trabajadorxs en la fuente de Plaza de Mayo el 17 de octubre o la fotografía “completa” de la movilización del Cordobazo y otras experiencias clasistas que marcaron los inicios de la década de 1970. Ver Anexo de esta tesis: Archivo fotográfico.

cuidado y trabajo doméstico. Es de suponer que las mujeres enfrentaban dificultades para gestionar el cuidado de las personas a cargo en la vivienda y luego asistir a actividades en el sindicato, la agrupación o partido (Queirolo, 2020, pp. 136-137).

En cuanto a la organización de mujeres en gremios, los análisis históricos dan cuenta de experiencias de conformación de “comisiones de mujeres” como la “Comisión Femenina” de la Federación Obrera Gráfica, reconocida en el estatuto desde 1959; o las comisiones femeninas de la industria textil impulsadas por las activistas comunistas en la década de 1930 (Norando, 2013). Los trabajos y documentos sindicales que aluden a avances en la institucionalización de la participación sindical femenina y su presencia en cargos directivos identifican como primera experiencia la creación del Departamento de la Mujer de la CGT en 1973 y la Secretaría de la Mujer de UPCN (estatales) en 1984 (Chejter y Laudano, 2002; Aspiazu, 2015). Fue también en la década de los ochenta cuando se generaron las primeras mesas de mujeres sindicalistas, que no sólo visibilizaron la presencia de mujeres en cargos directivos (en secretarías de la mujer, secretarías administrativas y vocalías), sino que, además, constituyeron un puntapié para la generación de ámbitos de articulación entre el sindicalismo, el movimiento de mujeres y los feminismos durante esos años.

2. Participación sindical femenina y políticas de género en las centrales obreras

Desde el retorno a la democracia hasta inicios del siglo XXI, la presencia de las mujeres en ámbitos laborales y políticos ha atravesado distintas etapas que reflejan las transformaciones de la clase trabajadora en un contexto de profundización del neoliberalismo.

En relación con las condiciones para la igualdad en el mundo del trabajo en esos años, cabe destacar que el incremento de la tasa de actividad femenina⁴⁶ no logró revertir los principales rasgos de inequidad. El proceso de feminización de la fuerza de trabajo en Argentina que se profundizó durante la década de los noventa convivió con un deterioro general de la fuerza de trabajo y el desplazamiento progresivo del trabajo industrial sindicalizado por trabajo precario y mal remunerado.

La situación de las trabajadoras en este régimen laboral se expresa en dos tendencias en relación con la organización de la producción y reproducción social. Mientras se consolida el ideal de “familia de dos proveedores” que desplaza al modelo anterior de “salario familiar”, la

⁴⁶ Si bien la tasa de actividad femenina creció desde la década de los setenta hasta inicios de los 2000, persisten brechas de acceso al mundo laboral y las mujeres tienen más probabilidades de ser excluidas y/o de experimentar trayectorias laborales interrumpidas. Un 48,6% de mujeres trabaja o busca trabajo, mientras un 68,8 de varones lo hace (EPH, 3.º trimestre de 2021).

ocupación femenina se asocia a la figura del “trabajador complementario” (Carrario, 2014) que se incorpora al mercado de trabajo para compensar la caída del salario del jefe de hogar.

En el campo de las luchas por la ampliación de derechos, la recuperación democrática fue escenario del retorno de la actividad política, con participación de partidos políticos, la convocatoria a elecciones democráticas y el ejercicio de derechos políticos, y la visibilización de las luchas por los derechos humanos, derechos de las mujeres y derechos de la comunidad LGBTIQ+. Bajo la influencia de la ratificación de la Convención contra todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) en 1985, el movimiento de mujeres en Argentina impulsó acciones para promover condiciones de igualdad real en el terreno político que se tradujeron en medidas de discriminación positiva o acciones positivas. Estas medidas parten del reconocimiento de la desigualdad existente entre géneros y buscan garantizar “pisos” de representatividad para la conformación de una “minoría crítica” en los ámbitos de toma de decisiones, o apelan a un criterio de representatividad por semejanza para que la composición de las listas electorales *refleje* la composición genérica del electorado (Godinho Delgado, 2017; Aspiazu, 2015). Uno de los hitos de estas acciones fue la sanción de la Ley de Cupo Femenino en 1991, que establecía una participación de un 30% de mujeres en las listas partidarias para cargos electivos legislativos.

En el terreno sindical, es posible identificar distintas modalidades de acción y organización de las mujeres en la Argentina democrática que incluyen la conformación de las primeras “mesas de mujeres sindicalistas” en la década de los ochenta y la creación de espacios específicos de “igualdad de oportunidades” y “de género” en los sindicatos. En línea con las medidas de acción positiva implementadas en los partidos políticos, se promovieron modificaciones estatutarias que establecieron una base porcentual de representatividad femenina en las estructuras organizativas y, posteriormente, la promulgación de la Ley n.º 25.674 de cupo sindical femenino en 2002, que estableció un mínimo del 30% de los cargos en las estructuras sindicales para las mujeres.

Durante los veinte años de vigencia de esta ley, las lecturas sobre esta medida han valorado su implementación en cuanto al marco normativo, aunque matizan el alcance en transformaciones cualitativas de representación sindical (Arriaga y Medina, 2018; Bonaccorsi y Carrario, 2012). Aún hoy, tanto esta ley como otras iniciativas de acción positiva que proponen superar el piso del 30% encuentran resistencias en las estructuras sindicales.

A continuación, presentamos un recorrido histórico sobre los avances en la institucionalización de políticas de género en las centrales sindicales y los procesos de incorporación de mujeres a las estructuras directivas de CGT, CTA-A y CTA-T.

2.1. Confederación General del Trabajo

La Confederación General del Trabajo se funda el 27 de septiembre de 1930 como resultado de un acuerdo de unidad entre dirigentes de sindicatos socialistas y anarquistas, a los que posteriormente se sumaron dirigentes de sindicatos comunistas. En 1935 se produjo una división que dio lugar a una CGT integrada por socialistas y comunistas y otra integrada por los anarquistas. Con la llegada de Perón a la Secretaría de Trabajo en 1943 se inició un proceso de reunificación que se sostuvo hasta el golpe militar de 1955, cuando la CGT fue intervenida⁴⁷. Con el regreso a la democracia en 1983 se restituyó la unidad por un breve período hasta el surgimiento de la CGT San Martín y la CGT Brasil, esta conducida por el líder cervecero Saúl Ubaldini.

Por esos años algunos gremios ya habían creado departamentos y espacios específicos para las mujeres (como UPCN y algunas regionales de CGT), y existía el Departamento de la Mujer (DM) de la CGT desde 1973. El DM tenía como función el desarrollo de acciones diferenciadas para “las mujeres trabajadoras” y la coordinación de departamentos similares en los sindicatos. Según Damín (2013), la creación de este departamento había formado parte de un conjunto de cambios organizacionales que la CGT realizó a comienzos de 1970 como parte del proceso de normalización y unificación del sindicalismo peronista ante el inminente regreso de Perón al país. En ese marco, su incorporación a la Secretaría de Acción Social de la CGT en 1986 puede interpretarse como un retroceso en términos de reconocimiento institucional, al perder especificidad y quedar asociado a temáticas relativas a dicha secretaría, como infancia, juventud, tercera edad, ayuda social y servicios de asesoramiento laboral.

En relación con el retorno de la vida político-sindical democrática, una de las experiencias novedosas fueron las mesas de mujeres sindicalistas. En 1984 se conformó la Mesa de Mujeres Sindicalistas integrada por distintas organizaciones pertenecientes a la línea más progresista del sindicalismo peronista y organizaciones independientes. El objetivo de este espacio era impulsar la participación de las mujeres, denunciar y visibilizar la marginación y

⁴⁷ La historia de los agrupamientos de sindicatos peronistas durante el peronismo y los años posteriores fue objeto de numerosos estudios, no sólo por su gravitación en la política argentina sino por la impronta propia de una estructura que supo “vertebrar” a las mayorías trabajadoras organizadas. Ver Del Campo, H. (2005), *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo*, Siglo XXI; Contreras, G. N. (2018), *El peronismo obrero. Consideraciones a partir del devenir político y sindical de los trabajadores de los frigoríficos*, Eudem-Grupo Editor Universitario; James, D. (2005), *Resistencia e integración: el peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*, Siglo XXI; Fernández, A. (1988), *Las prácticas sociopolíticas del sindicalismo (1955-1985)*, Centro Editor de América Latina; Schiavi, M. (2013), *El poder sindical en la Argentina peronista (1946-1955)*, Imago Mundi; Torre, J. C. (1990), *La vieja guardia sindical y Perón. Sobre los orígenes del peronismo*. Sudamericana/Instituto Torcuato Di Tella.

reclamar presencia equitativa en cargos directivos en todos los niveles. En paralelo a esta experiencia surgió el Movimiento Nacional de la Mujer Sindical, integrado por organizaciones de las corrientes ortodoxas y tradicionales del sindicalismo justicialista.

Zunilda Valenziano (80 años), sindicalista impulsora de la Secretaría de Igualdad de Oportunidades de UPCN e integrante de la Mesa de Mujeres Sindicalistas, describe las diferencias entre ambas experiencias:

Nosotras [de UPCN] pertenecíamos a la Mesa y veíamos la discriminación que sufríamos las mujeres en el ámbito laboral/sindical y social, destacábamos la existencia de la doble jornada de trabajo de las mujeres y la no afiliación de las mujeres en los sindicatos. Decidimos que para comenzar el cambio debíamos incorporar más mujeres. Debíamos afiliarlas y luego interesarlas en participar sindicalmente. [...] El Movimiento Nacional de Mujeres Sindicalistas, en cambio, partía del reconocimiento de que las mujeres habían estado siempre integradas a la vida sindical, que no existía discriminación, que existía igualdad de oportunidades en las organizaciones sindicales y en la CGT. Creían que ya se había logrado todo. (2015, pp. 98-99)

Valenziano fue una de “las históricas” militantes sindicalistas del gremio de trabajadxs estatales que participaron del Primer Plenario Nacional de la Mujer de la Administración Pública en marzo de 1984 y promovieron la creación de la Secretaría de la Mujer. En ese plenario, realizado en la ciudad de Mar del Plata, designaron una Comisión Coordinadora Femenina de la Agrupación Azul y Blanca de UPCN y conformaron una Comisión Transitoria de la Mujer con el propósito de avanzar hacia la Secretaría de la Mujer. En julio de ese año, se incorporó la Secretaría de la Mujer a la estructura del secretariado nacional. Sin embargo, durante los primeros años, la secretaria funcionaría como “subsecretaría”, según señalan las integrantes de la comisión:

Debido a la natural resistencia de los compañeros que integraban la Comisión Directiva a que el espacio de la mujer se institucionalizara con jerarquía de secretaria, de hecho, se transformó en subsecretaría y después de varios años por la fuerza de los hechos volvió a ser Secretaría de la Mujer. (Cuaderno de Igualdad de Oportunidades/2, 2010, p. 18).

La lectura de las integrantes de la comisión que impulsó la creación de la Secretaría de la Mujer en UPCN es que la resistencia de los varones del sindicato, y la consecuente desjerarquización, se fundaba en la incomodidad que generaba la presencia de mujeres en esos ámbitos y en la falta de conocimiento de estas respecto a la vida sindical: “era normal que esto sucediera, ellos siempre estuvieron cómodos, ninguna compañera osaba disentirle nada [...] no esperábamos que nos contaran o nos informaran. Nosotras lo averiguábamos” (Cuaderno de Igualdad de Oportunidades/2, 2010, p. 26).

En otro fragmento del texto compilado por la Secretaría de la Mujer de UPCN señalan:

La situación era abrumadora, descubríamos un mundo maravilloso, las posibilidades eran innumerables... El lenguaje cambiaba, la apertura era increíble... Aceptar la diversidad, interactuar con todas, y no todos, pues nos rechazaban, pocos aceptaban la integración de las mujeres en ámbitos hegemónicamente masculinos, como el sindicato, nos desbordaba. (2010, p. 23)

Son reiteradas las menciones de las sindicalistas sobre las posiciones de rechazo de sus compañeros varones con relación a las acciones para promover la igualdad de género en el sindicato, con excepción de la figura del secretario general, en quien reconocen “apoyo” y “acompañamiento”.

Otras experiencias destacadas en los trabajos sobre los avances en la institucionalización de la participación sindical femenina fueron la creación del Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Mujer de la CGT en 1987 y la realización del Foro de Capacitación e Investigación de Mujeres Sindicalistas (FOCAI) en 1988 con el objetivo de fomentar la participación de las mujeres en los niveles de decisión de los sindicatos (MTEySS-Equidad de género, organizaciones sindicales y negociación colectiva, 2014). Estas iniciativas confluyeron en la creación del Instituto de la Mujer (IM) en 1992, un hito para las sindicalistas de la CGT por tratarse de la primera instancia de representación institucional de las mujeres en la histórica central. Las funciones del IM eran:

a) Atender lo concerniente a la problemática de la Mujer Trabajadora; b) Promover los estudios pertinentes y desarrollar las iniciativas respectivas para la modificación de la legislación vigente; c) Procurar la participación de la Mujer Trabajadora en la sede sindical; d) Participar en representación de la Confederación General del Trabajo en Congresos Nacionales e Internacionales que traten la problemática de la Mujer; e) Impulsar una política que tienda a integrarla en iguales condiciones. (Artículo 61 de los Estatutos Sociales de CGT, 1994).

La Mesa Ejecutiva del IM incorporó a mujeres de cinco gremios y definió áreas de trabajo con participación de dos mujeres de cada gremio. La agenda de temas del IM incluía violencia doméstica y laboral, salud y sexualidad y acciones de formación y capacitación.

En relación con el acceso a cargos de representatividad, más allá del IM, la situación en la CGT no mostró avances durante la década de los noventa. La participación femenina se limitó a las dos instancias antes mencionadas: el Departamento de la Mujer, del que participaban dieciséis sindicatos; y el IM, con una mesa directiva ampliada a representantes de treinta y seis organizaciones. Los veinticuatro cargos del Consejo Directivo de ese entonces eran

ejercidos por hombres mientras que las tres mujeres que integraban el listado estaban en los cargos de revisoras de cuentas (una titular y dos suplentes) de los siguientes gremios: Trabajadores de Casas Particulares, Trabajadores de Espectáculos Públicos y Modelos Argentinos (MSyAS, 1994, p. 28).

En las elecciones de Consejo Directivo de la CGT en el año 2000, Rodolfo Daer es reelecto como secretario general junto a otros veinticuatro dirigentes que componen la dirección de la central sindical. Una sola mujer integra la lista, en el puesto de tercera vocal: Elena Palmucci del gremio de seguros. En la CGT “disidente”, conformada por el núcleo del Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA) liderado por Hugo Moyano (Camioneros), una mujer ocupa una secretaría en la Comisión Directiva. Se trata de Alicia Castro del sindicato de Aeronavegantes, a cargo de la Secretaría Administrativa (Bertolini, 2018).

Cuatro años después, en la elección en la que se reunificó la CGT, se conformó un triunvirato para ejercer la secretaría general integrado por Hugo Moyano, Jorge Lingieri (Obras Sanitarias) y Susana Stochero (FATSA-Sanidad).

Susana Stochero (65 años) es dirigente sindical del gremio de trabajadores de sanidad de Santa Fe y de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA). Inició su carrera sindical como secretaria gremial en ATSA Santa Fe en 1983 y en 1987 llegó a la Secretaría General del sindicato, cargo que desempeñó durante tres períodos consecutivos (de 1987 a 1998). En 2004 llega a la Secretaría General de la CGT para integrar la conducción junto con Hugo Moyano y José Luis Lingieri, como parte del acuerdo de reunificación de la histórica central⁴⁸. Fue la única vez que una mujer llegó a ocupar el máximo cargo sindical en la Argentina y fue la primera en el movimiento sindical en América Latina.

Stochero recuerda aquel año como un momento de “apertura” del recién iniciado gobierno de Néstor Kirchner, atravesado, a la vez, por tensiones y negociaciones internas entre las tres líneas de la CGT:

Fue un año duro porque se trataba de la unidad de tres sectores y uno de esos sectores lo representaba una mujer. Eran Moyano, Lingieri y yo. Era una situación difícil porque Moyano y los suyos nos querían reventar, y los otros querían mantener el equilibrio sólo para mantenerse ellos. A nivel político, te digo, fue apasionante porque yo discutía con Moyano, pero después con todos los camioneros me llevaba bárbaro... La impronta de Moyano era fuerte. Venía además con la imposición de que él se iba a quedar con la CGT después de un año. Entonces había que luchar contra eso en el marco del inicio de un nuevo gobierno, el de Néstor Kirchner, que nos abría las puertas y nos convocaba a

⁴⁸ En 2004, Susana Stochero era conocida como Susana Rueda, que era el apellido de su marido. En 2006, tras divorciarse, la dirigente volvió a su apellido original.

debatir distintos temas. Fue un momento maravilloso. (Entrevista a Susana Stochero, 2020).

En 2005 Stochero dejó el cargo de secretaria general de CGT y regresa a la actividad sindical en Santa Fe. Su renuncia se encuadró en una retirada colectiva que hizo FATSA en los cargos ocupados en la central. La experiencia del triunvirato cegetista se disolvió y la secretaría general pasó a ser ejercida por Hugo Moyano. Desde entonces no hubo otra mujer que ocupara el máximo cargo en una central sindical.

En la elección de CGT de 2003 se crea la Secretaría de Igualdad de Oportunidades, a cargo de Noemí Ruiz, secretaria de la Asociación de Modelos de Argentina (AMA)⁴⁹. Esta secretaría reemplazó al Departamento de la Mujer y se planteó como objetivos

crear conciencia acerca de las cuestiones de género; conocer y analizar los contextos en los que se desenvuelven las mujeres; incrementar la organización y participación de las mujeres en los sindicatos; incorporar el análisis de género en las estructuras sindicales, en el área de trabajo y empleo y en las instituciones de la sociedad y proponer proyectos y planes interinstitucionales que tengan una perspectiva estratégica para la equidad de género en las organizaciones de la sociedad. (MTEySS, 2014).

Además de la incorporación de Ruiz, otras dos mujeres se sumaron al secretariado nacional cegetista en la elección de ese año: Lidia Juárez (AOTRA-Textiles), en la Secretaría de Formación y Capacitación Profesional, y Marina Brignolo (UTEDYC), a cargo de Estadísticas.

Una característica de la distribución de secretarías es la asignación de mujeres al frente de áreas asociadas a temáticas definidas como específicas “de las mujeres”, cuyas tareas son consideradas atributos “femeninos”, como la provisión de servicios sociales (una extensión de las tareas de cuidado en el ámbito sindical) y la capacitación (asociada a tareas de enseñanza). Estas secretarías son, en general, menos disputadas que aquellas con funciones de conducción y decisión sobre distribución de recursos (económicos, organizativos, movilizatorios).

A pesar de la vigencia de la Ley de Cupo Sindical en 2002, la presencia de mujeres en cargos directivos a nivel confederación no alcanzó el tercio previsto por la norma en comicios sucesivos. En las elecciones nacionales de 2016, de los treinta y siete cargos que conformaban el Consejo Directivo (tres secretarios generales, veinticuatro secretarías, diez vocalías), sólo dos fueron ocupados por mujeres. Estas fueron la Secretaría de Salud, a cargo de Sandra

⁴⁹ En relación con el proceso de creación de esta secretaría, no se encontraron investigaciones ni documentos oficiales. Tampoco las entrevistadas refirieron a esta experiencia, más allá de señalar la modificación estatutaria necesaria para su reconocimiento.

Maiorana (Asociación de Médicos), y la Secretaría de Igualdad de Oportunidades, que continuó a cargo de Noemí Ruiz (Asociación de Modelos Argentinos). En relación con la distribución de secretarías nacionales, se mantuvo la tendencia de asignar a mujeres al frente a secretarías que se consideran *sin peso político* en la toma de decisiones.

Un cambio fundamental se produjo en la elección de 2021, en la que se impulsó una reforma estatutaria con el objetivo de establecer la paridad de género en cargos electivos a nivel nacional. En el marco del Congreso Nacional previo a la votación, se aprobó una modificación que establecía que el 50% de las secretarías y prosecretarías de la central deben ser ocupadas por mujeres. La reforma se realizó con una ampliación de la cantidad de secretarías, que pasó de veinticinco a treinta y cuatro.

2.2. Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)

El 17 de diciembre de 1991, un grupo de 164 dirigentes sindicales que se oponían a las reformas neoliberales impulsadas por el gobierno de Carlos Menem⁵⁰ se reunió en la localidad de Burzaco a debatir y organizar la resistencia al plan económico y el avance de los sectores hegemónicos. Del encuentro surgió la declaración “El Grito de Burzaco” con la propuesta de trabajar por un nuevo modelo sindical que se basaría en cuatro prácticas que rompían con el viejo sindicalismo: autonomía sindical, democracia sindical, apertura a otros sectores sociales para expresar sus demandas y revalorización de la ética gremial. En abril de 1992 se realizó un segundo encuentro convocado por los mismos sectores, con una convocatoria a constituir el Congreso de los Trabajadores Argentinos (CTA). Esto implicaba la ruptura definitiva con la CGT de los gremios participantes puesto que el paso siguiente era la construcción de una central de trabajadores alternativa como modo de intervención política (Retamozo y Morris, 2015). El 4 de noviembre de 1996, el Congreso de Trabajadores se transformaría en una nueva central sindical con simple inscripción, la Central de Trabajadores de la Argentina. Desde entonces no ha logrado el reconocimiento oficial mediante la personería gremial.

El modelo de organización de la CTA introdujo aspectos innovadores en términos de representatividad al convocar, además de sindicatos, a otras organizaciones de trabajadores, cooperativas y organizaciones sociales que representaban diferentes demandas en la lucha contra el neoliberalismo (derechos humanos, juventud, vivienda, pueblos originarios, organizaciones de mujeres y feministas, entre otras). En esta convocatoria a organizar a lxs

⁵⁰ En 1989 Carlos Menem llegó a la Presidencia de la Nación como candidato del Partido Justicialista. Durante la campaña electoral había planteado retornar a las políticas industrialistas y de distribución de ingresos, pero tras asumir la presidencia ejecutó un programa económico ortodoxo, alineado con el Consenso de Washington. En 1995 logra la reelección presidencial.

trabajadorxs “de la fábrica al barrio”, la CTA amplió la afiliación a trabajadorxs precarios, desempleadxs, jubiladxs y militantes de las organizaciones sociales. El otro aspecto innovador fue habilitar la afiliación directa a cualquier trabajador/a ocupado/a o desocupado/a, autónomo, en relación de dependencia, independientemente de su vínculo con una organización sindical o social (CTA, 1992). Desde esta definición se articuló la relación de la CTA con los movimientos sociales, fundamentalmente con la Federación de Tierra, Vivienda y Hábitat (FTV) que integra las filas de la central.

La afiliación directa a una organización de tercer grado no sólo constituía una novedad frente al debilitamiento de poder asociativo de las organizaciones sindicales en un contexto de aumento de la desocupación y la precarización laboral (Millán, 2018), sino que además posibilitaba la incorporación de feministas a las filas sindicales. En este recorrido, se conformaron espacios informales de militancia y encuentro entre mujeres sindicalistas de la CTA y el movimiento feminista a partir de iniciativas y demandas compartidas que se visibilizaban en los encuentros nacionales de mujeres, como el reclamo por salud sexual y reproductiva, la eliminación de la violencia contra la mujer, además de las demandas de representación política, autonomía económica y equidad laboral⁵¹.

Una de las manifestaciones de la agenda articulada entre las sindicalistas y el movimiento feminista fue la votación a favor de la despenalización del aborto en el Congreso Nacional de la CTA en 1999⁵². Años más tarde, en 2005, la CTA definió integrar el conjunto de organizaciones impulsoras de la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Seguro, Legal y Gratuito. Algunas de las entrevistadas recuerdan estos posicionamientos como “puntapié” para la creación de puentes entre el movimiento sindical y el feminismo en los inicios del siglo XX.

Una de las *voces* que repasa aquel período es Clarisa Gambera, de 43 años, docente, trabajadora estatal y secretaria de Género de la CTA-Autónoma de la seccional Capital (2018-2022). La experiencia sindical de Gambera en la CTA se inicia entre 2003 y 2004, siendo una trabajadora precarizada en la Dirección de Niñez del Gobierno de la Ciudad: “En ese momento, teníamos una mirada muy crítica respecto al sindicato. Veníamos de los noventa y el sindicalismo ocupaba el lugar del desprestigio absoluto para trabajadorxs que estábamos en condiciones de mucha precariedad”. Su participación política estaba orientada a la militancia barrial y por esos años se acerca a la militancia feminista en el sindicato a través de la participación en los Encuentros Nacionales de Mujeres (ENM). Actualmente participa del

⁵¹ Sobre la participación sindical en los encuentros nacionales de mujeres, ver Arriaga y Medina (2020).

⁵² Resoluciones del Segundo Congreso Nacional de Delegados, Mar del Plata, 28 y 29 de mayo de 1999.

Departamento de Género del Consejo Directivo Nacional de ATE y es además una de las integrantes de la mesa intersindical de mujeres conformada tras los paros feministas del 8M en 2017 y 2018.

Gambera relata este período de “activación” de la militancia de género en la CTA a comienzos de los 2000:

Nosotras empezábamos a participar de los encuentros medio en soledad, íbamos llegando y acercándonos a la CTA, que en ese momento era parte de la Campaña [por el Derecho al Aborto]. Con el tiempo me entero de que incluso avanzaron con la posibilidad de votar a favor del derecho al aborto en un congreso de la central. Es groso... Hoy me doy cuenta de que esas compañeras estaban no en soledad, en recontra soledad. Imaginate que no fue un debate masivo, pero todo ese colectivo de compañeras abrió un camino, dejó bases de institucionalidad que nosotras pudimos retomar ahora frente a los debates o a los retrocesos, frente al intento de reenviarnos a posturas más conservadoras, tenemos votado en un congreso de CTA que somos parte de la defensa de la legalidad del aborto, eso es muy fuerte. Ahora, en perspectiva, me doy cuenta. (Entrevista a Clarisa Gambera, 2019).

En la elección nacional de CTA del año 2000, tras la reforma de su estatuto, se crea la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la central a cargo de la abogada feminista Mabel Gabarra⁵³, afiliada directa.

La Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades pasó a conformar parte de la Comisión Ejecutiva Nacional y se replicó en las mesas directivas de las provincias. Antes de la creación de la secretaría, la experiencia de militancia de género entre las filas de la CTA se había generado en espacios informales. A partir de la creación de la secretaría en el 2000, se definió participar orgánicamente en los ENM⁵⁴. Esta definición marcó una nueva etapa en la política de género de la CTA en tanto institucionalizó posiciones que hasta ese momento sostenían las militantes feministas en los sindicatos.

Según el estatuto social (CTA, 2000), son funciones de esta secretaría: a) elaborar las políticas de la central que tiendan a igualar los derechos de los hombres y mujeres trabajadoras, b) generar programas de formación para mujeres, c) generar programas tendientes a la equiparación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, d) representar a la central en todos los organismos, congresos y/o eventos que tiendan a reivindicar la igualdad de

⁵³ Mabel Gabarra es militante feminista, integrante de la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito y fue parte de las comisiones organizadoras de los encuentros nacionales de mujeres en la ciudad de Rosario.

⁵⁴ Algunos trabajos abordaron las experiencias de trabajadoras piqueteras que participaron de los ENM en los inicios de los 2000 y cómo esta convergencia en los encuentros propició, en distintas organizaciones sindicales, la incorporación de demandas de género en las distintas acciones de protesta, como en los cortes de ruta y las manifestaciones sindicales de los trabajadores docentes en Neuquén (Andújar, 2014; Arriaga y Medina, 2020).

género y los derechos de la mujer, e) elaborar propuestas de lucha contra toda discriminación y particularmente la de género.

La reforma estatutaria estableció, a su vez, un cupo femenino del 20% para los cargos de conducción (cargos directivos de todos los niveles: local, provincial y nacional). La medida se anticipó a la ley nacional que se sancionó dos años después y significó, junto con el acceso de dirigentes al comité ejecutivo de la central, un avance del cupo en los sindicatos afiliados a la CTA.

Estela Díaz (58 años) es integrante de la CTA desde los comienzos de la central. Militante social y política, afiliada directa, es una de las militantes feministas sindicalistas que promovió la inclusión del cupo en la CTA. Asumió la Secretaría de Género en 2003 y hasta 2006. Tras la ruptura y división de la CTA en 2010, volvió a ejercer el cargo en la CTA-Trabajadorxs durante los mandatos de 2010-2012, 2012-2016 y renovó en la última elección en 2018 hasta diciembre de 2019, cuando fue designada ministra de las Mujeres de la provincia de Buenos Aires.

En su histórico recorrido, identifica entre 2000 y 2002 un momento clave para los movimientos sociales y para la agenda feminista en el sindicalismo:

El proceso de la crisis 2000/2001 fue un momento bisagra en el feminismo en la Argentina y en el crecimiento de los movimientos populares. Empieza a aparecer la agenda de género en los congresos de la CTA, la llamábamos “de género” porque era más soportable que “feminista” en el sindicalismo. La CTA nace con el postulado “El sindicalismo tiene que poder ser articulador de los movimientos sociales”. Entonces la agenda de derechos humanos, la de género, la medioambiental, la de pueblos originarios, es una agenda que tiene que abrazar el movimiento obrero en su conjunto. Esta es la formulación teórica, después hay un montón de dificultades orgánicas concretas. Todavía hoy no está saldado, es un debate vigente a nivel mundial y latinoamericano. Incluso los problemas que nosotrxs tuvimos y que no pudimos resolver como CTA en ese sentido... Pero esto, ¿qué posibilidad? Que haya una agenda, que además en el movimiento de desocupadxs, contra el hambre, posibilitaba que empezáramos a discutir la violencia de género, los derechos sociales y reproductivos... Si se quiere más como una agenda más acuciante de la vida cotidiana. Entonces discutir que no se caguen a trompadas era fundamental. Discutir que vos necesitabas cajas de alimentos, pero necesitaban métodos anticonceptivos también porque eso es la vida... Entonces este primer momento está mucho más ligado a la participación de las compañeras, pero no con la intensidad que tienen en estos últimos años. Y es una agenda que un poco acompaña lo que pasa más con el movimiento de mujeres en general. (Entrevista a Estela Díaz, 2017).

La agenda de género que referencia Díaz se institucionaliza en la central con la reforma del Estatuto:

En el 2000, la CTA dicta una reforma estatutaria que incluye la Secretaría de Género y que incluye un cupo mínimo del 20%. Después, en el 2003, sale la ley sindical, que lo amplía. Pero eso es como el período más incipiente. Yo pienso en mi primer período en la mesa nacional de la CTA, era levantar la mano para decir: “Las trabajadoras también existen y estos temas es necesario incorporarlos. Es necesario que en tal acto se vea que hay mujeres”. Para mí tiene una diferencia notable respecto a lo que empieza a pasar desde el 2010 en adelante cuando yo vuelvo a la mesa nacional de la CTA. (Entrevista a Estela Díaz, 2017).

Respecto a la participación en cargos jerárquicos, estuvieron presentes en la conformación de CTA referentas sindicales de reconocida trayectoria, entre las que se encuentran Mary Sánchez⁵⁵ y Marta Maffei⁵⁶, dos de las dirigentas más recordadas por su participación en la resistencia a las políticas neoliberales durante la década de los noventa y la crisis de 2001. Sin embargo, la participación en los cargos decisorios de acuerdo al cupo no se vio reflejada en la mesa nacional hasta la elección de 2006.

La información disponible sobre la composición de las mesas ejecutivas nacionales de CTA desde 1992 a 2006 indica que, a excepción de un breve período, la presencia de mujeres en los cargos directivos se mantuvo por debajo del 20%. En la Comisión Directiva del período 1992-1995 fue del 8,3%; en el período 1995-1997 fue del 20%; entre 1997 y 2000 bajó al 7%; entre 2000-2003, reforma de estatuto mediante, alcanzó el 19%, y en el período 2003-2006, el 14%. La sanción de la Ley de Cupo Sindical en 2002 reforzó la demanda por ampliar la presencia femenina en los espacios de representación de la central. En la elección de 2006 se incorporaron seis mujeres en los cargos directivos a nivel nacional y se alcanzó el 30% de representación femenino estipulado por ley para ese entonces (Rovetto y Millán, 2019). Sin embargo, en los hechos, la distribución de los cargos se organizó de manera segmentada (las mujeres que llegaron a secretarías nacionales lo hicieron en áreas de género y en funciones definidas como administrativas).

Tras la división de la central en 2010 y la conformación de la CTA de los Trabajadores y la CTA-Autónoma, cada sector mantuvo una secretaría de género en la mesa ejecutiva nacional con las correspondientes funciones definidas en sendos estatutos, y la participación femenina en cargos directivos se mantuvo acorde al piso establecido por ley.

⁵⁵ Mary Sánchez fue la primera mujer en integrar la mesa de conducción de la CGT, liderada por Saúl Ubaldini. En marzo de 1988 la CTERA convocó a un paro por tiempo indeterminado en reclamo por salario único, Paritaria Nacional Docente y Ley de Financiamiento Educativo y Ley Nacional de Educación. La medida logró el acatamiento del 100% en las escuelas públicas que sostuvieron el paro hasta mayo de ese año con la realización de la Marcha Blanca. Tras el paro y la marcha, la CTERA fue reconocida por la conducción de la CGT a través de la designación de Mary Sánchez como integrante del Consejo Directivo. Fuente: www.suteba.org.ar/download/suteba-present-el-libro-clase-trabajadora-nuestra-historia-64194.pdf

⁵⁶ Entrevista/perfil de Marta Maffei en la que se refiere a la inclusión del cupo femenino en la CTA (cuando era la única mujer en la Comisión Directiva): www.pagina12.com.ar/2000/suple/las12/00-08-18/nota1.htm

En la elección nacional de 2018 de CTA-A, las mujeres ocupaban el 36,36% (ocho de veintidós) cargos directivos. La presencia estaba en: Secretaría Adjunta (Claudia Baigorria, docentes universitarios); Secretaría Administrativa (Alejandra Angriman, Sindicato de Agentes de Propaganda Médica); Secretaría de Comunicación y Difusión (María Ana Mandakovic, Sindicato de prensa); Secretaría de Formación (Cynthia Pok, estatales); Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidades (Silvia León, estatales); Secretaría de Actas (Lidia Braceras, trabajadores de la educación); Secretaría de Relación con los Pueblos Originarios (Miriam Liempe, militante del Parlamento Plurinacional); Secretaría de Cultura (Viviana García, profesionales de la salud).

Similar era la situación de las dirigentes de CTA-T que asumieron en 2018, que ocupaban el 30,43% de los cargos (siete de las veintitrés secretarías): Secretaría Administrativa (Sonia Alesso, CTERA – educación); Secretaría de Previsión Social (Sandra Zapatero, sindicato bancario); Secretaría de Formación (Yamile Socolovsky, sindicato de docentes universitarios); Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidades (Estela Díaz, militante social, sindical y feminista); Secretaría de Pueblos Originarios (Milagro Sala, dirigente social); Secretaría de Cultura (Lola Berthet, sindicato de actores); Secretaría de Discapacidad (Remigia Cáceres, militante de los derechos de personas con discapacidad). La salida de Estela Díaz en 2019 supuso una dirigente menos en la mesa del Secretariado Nacional (ahora seis secretarías a cargo de mujeres sobre un total de veintitrés) y, en la práctica, la gestión de la secretaría fue asumida por una “coordinación” de secretarías de género de distintos sindicatos bajo el liderazgo de la secretaria de formación, Yamile Socolovsky.

En cuanto a los “tipos” de cargos a los que acceden las mujeres en la CTA-A y la CTA-T, se observa, como en el caso de CGT, una distribución que refleja características de la división sexual del trabajo político (Falquet, 2007), con una diferencia notable en la elección de 2018, cuando asignan una mujer al frente de una de las secretarías *de peso* en la toma de decisiones (la secretaria adjunta en CTA-A y la secretaria administrativa en CTA-A).

Recapitulación

En este capítulo se abordaron los procesos de institucionalización de espacios específicos para la agenda de género en las centrales sindicales y la participación de mujeres en los espacios de representación en estas.

A partir del recorrido histórico presentado en el primer apartado del capítulo, señalé cómo, en el contexto de visibilización de derechos políticos y avance de políticas de acción afirmativa

de fines de los ochenta y comienzos de los noventa, se consolidó la creación de espacios para las agendas de género en las centrales sindicales. Los datos disponibles sobre cargos que ocuparon históricamente las mujeres en las cúpulas directivas tienden a concentrarse en secretarías consideradas “femeninas” y “sin peso político”, tanto en la CGT como en la CTA. Esta tendencia se interrumpe en las elecciones de 2018 en la CTA-A y la CTA-T, cuando se incorporan mujeres a secretarías ejecutivas (adjunta y administrativa respectivamente). Sin embargo, a pesar de corroborarse una presencia histórica de las trabajadoras en la arena sindical, los avances de los últimos treinta años distan de haber equiparado las condiciones de desigualdad y segregación que estructuran los ámbitos de poder al interior de las confederaciones sindicales.

Un dato que se desprende de las entrevistas, relacionado con las trayectorias de las dirigentes, es que a pesar del cumplimiento del cupo existen aún desigualdades respecto a las formas de inserción sindical. Se observa que las modalidades de organización y participación que prevalecieron en el ámbito sindical reproducen los sesgos de la dualidad público/privado y son, de igual modo, permeadas y estructuradas a partir del andamiaje de instituciones laborales erigidas sobre el modelo del “varón trabajador”.

Bajo este paradigma, la presencia de mujeres en las organizaciones sindicales convive con tensiones excluyentes que se manifiestan en los procesos de institucionalización de la participación sindical femenina. Parte de estas tensiones se verifican en las posiciones de resistencia masculina a los cambios que promueven la igualdad de género. Los argumentos que sostienen estas posiciones expresan disputas sobre los límites y lxs sujetxs legitimadxs para habitar el campo sindical. Este poder se ejerce en la delimitación de quién *es* sujetx sindical y quién *es lo otro* (externo y no-sindical por “naturaleza”). Los criterios de legitimidad y las reglas que definen rutinas y formalidades en estos ámbitos tienden a excluir a las mujeres o a atribuirles tareas y espacios menos valorados socialmente. Siguiendo a Bourdieu (2000), la diferenciación sexual y de género es la base del capital simbólico y social poseído por los hombres sobre el que se sostiene su honor en la esfera pública. Este *orden masculino* se inscribe también en las disposiciones físicas y sociales para habitar lugares públicos.

A pesar de las desigualdades señaladas, desde hace algunos años se registra un mayor protagonismo de las mujeres sindicalistas en distintos planos. No sólo son más las que llegan a la cúpula directiva, sino que además se observa un aumento de la institucionalidad de género en organizaciones de distinto grado a través de la creación del “cuarto propio” junto con una renovación de estrategias para promover la igualdad de género en las organizaciones.

Segundo apartado. Análisis de resultados

Capítulo 5. Articulaciones y tensiones entre sindicalismo y feminismo en la Argentina reciente (2015-2019)

Yo me daba cuenta de que no estaban acostumbrados a laburar con compañeras o a que habitemos los espacios, entonces empezaba a pasar que te metías a una reunión y era ‘uy cuántas mujeres’ y era que estábamos nosotras acá... ahí es donde vas discutiendo, donde vas tomando definiciones, sino estás, no estás en la decisión.

Agustina Panissa, secretaria adjunta de ATE Capital, entrevista, 2019

Nos sentimos representadas desde nuestro lugar con todas, con todes... haberme podido encontrar con las compañeras del sindicalismo potenció esta identidad trabajadora que nosotras veníamos cultivando hace muchísimo tiempo, me siento par. [...] Y el feminismo popular que es con nosotras también.

Jaqueline Flores, referente de CTEP, mesa redonda en IIGG, 2019

Introducción

En este capítulo se presenta un análisis de las estrategias sindicales para la construcción de alianzas intersindicales (entre mujeres sindicalistas), solidaridades externas (con el movimiento feminista) y experiencias de activismo de género en las organizaciones sindicales. El objetivo es dar cuenta de las condiciones económicas, políticas, sociales e institucionales en Argentina entre 2015 y 2019 como contexto de las acciones y prácticas desplegadas por las organizaciones sindicales y, en particular, por las mujeres sindicalistas (dirigentas y militantes sindicales). A tal fin, se desarrolla un análisis del contexto sociopolítico y las políticas públicas implementadas durante la gestión del gobierno nacional y de las acciones de protesta protagonizadas por organizaciones sindicales y los feminismos durante esos años.

En este recorrido, propongo partir de dos situaciones que enmarcan el período delimitado para este estudio: el gobierno de la alianza Cambiemos y el ciclo de la “cuarta ola” feminista⁵⁷.

⁵⁷ La literatura académica y activista feminista denominó a este período como “cuarta ola del feminismo” o “nueva ola feminista” en línea con la periodización de oleadas a nivel internacional. Algunas referencias a estas denominaciones pueden encontrarse en: Molyneux, M., Dey, A., Gatto, M.A.C. *et al.* (2021), *New Feminist Activism: Waves and Generations*, UN Committee for the Status of Women Meeting, Nueva York. En

Sostengo que en este período tuvieron lugar un conjunto de experiencias innovadoras en relación con la participación de las mujeres en los sindicatos debido, por un lado, al protagonismo sindical en las movilizaciones en rechazo a las políticas de ajuste y en las protestas convocadas por organizaciones sociales de trabajadorxs de la economía popular y, por el otro, al avance del feminismo como sujeto político con protagonismo no sólo en las calles sino también en la agenda pública.

Seguidamente, se presenta una caracterización de la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado. A partir de los indicadores de actividad, empleo, participación en ramas de actividad y datos del universo de trabajadorxs sindicalizadxs en Argentina es posible identificar, a su vez, los principales indicadores de desigualdad de género vigentes.

En la segunda parte del capítulo se analizan algunas de las experiencias de organización y articulación entre mujeres sindicalistas. El análisis se centra en las estrategias de acción que despliegan las sindicalistas a partir de la construcción de redes y alianzas intersindicales y con el movimiento feminista.

Para abordar las experiencias de organización y articulación de mujeres sindicalistas en Argentina, consulté información recabada a partir de observaciones participantes de actividades sindicales y movilizaciones feministas, análisis de documentos de las organizaciones sindicales y publicaciones en medios gráficos. Las observaciones se realizaron en actividades de formación sindical y formación de género organizadas por secretarías de género y directivas de sindicatos pertenecientes a las diferentes centrales sindicales, en talleres de sindicalismo durante los Encuentros Nacionales/Plurinacionales de mujeres y LGBTIQ+, en asambleas de mujeres sindicalistas y asambleas feministas Ni Una Menos y en movilizaciones, conferencias de prensa y paros feministas. A partir de esta información y en diálogo con los estudios teórico-empíricos sobre sindicalismo y género, analicé la conformación de la intersindical de mujeres, las estrategias de coordinación y generación de alianzas, y las acciones impulsadas en ámbitos institucionalizados y en articulación con colectivos feministas.

Argentina, son varias las apelaciones a la “cuarta ola feminista” o “nueva ola feminista” así como también las revisiones críticas acerca de estas denominaciones por considerar que son periodizaciones sobre temporalidades de luchas en el norte global. No obstante, al tratarse de denominaciones comunes en la literatura especializada y en prensa gráfica considero necesaria la referencia.

1. Contexto sociopolítico

Un acontecimiento que marca el inicio del ciclo de movilizaciones feministas en la Argentina reciente fue la histórica marcha de Ni Una Menos el 3 de junio de 2015. La consigna Ni Una Menos surgió en redes sociales como campaña de visibilización y denuncia de la violencia contra las mujeres tras la noticia del hallazgo del cuerpo de Chiara Páez, una joven de catorce años asesinada por su novio (el 10/5/2015). El grito colectivo #NiUnaMenos #VivasNosQueremos se viralizó en redes sociales y, durante las siguientes semanas, la acción de protesta que había lanzado un grupo de periodistas, académicas, artistas y activistas feministas se extendió al resto del país. El 3 de junio a las cinco de la tarde se realizó una masiva marcha-concentración en la plaza del Congreso de la Nación, acción que se replicó el mismo día en más de ciento veinte ciudades a lo largo y ancho del país. Alrededor de cuatrocientas mil personas participaron de esta manifestación de la “ola por venir” contra la violencia machista (Palmeiro, 2019).

Una de las variables que explican la masiva adhesión a la movilización de NUM es la convocatoria para participar a través del activismo digital, modalidad que amplifica el alcance de la acción feminista a un público “no militante” en términos tradicionales (militancia orgánica o política a partir de la afiliación o adhesión organizacional).

La comunicadora Claudia Laudano (2019) señala:

La movilización nacional Ni Una Menos de 2015 constituye la experiencia fundante de una serie de movilizaciones masivas impulsadas por problemáticas del movimiento de mujeres y el feminismo en Argentina, donde se vislumbran articulaciones fructíferas y potenciadoras entre manifestaciones públicas en la calle, con distintos grados de organización previa, junto a los multitudinarios ENM y las acciones en espacios digitales, con modos singulares de esparcirse y enredar. Desde un punto de vista comparativo, el activismo digital feminista, lejos de un mero clicktivismo, desempeñó un papel activo y de intenso compromiso en la difusión desde la plataforma Facebook, más que en Twitter, mediante las opciones disponibles y apropiadas desde muros personales, páginas y grupos –entre ellas, de compartir, enredar etiquetando, crear posteos con información vinculante y discutir argumentos mediáticos falaces–, así como en la coorganización de eventos locales. (p. 168)

La militancia del movimiento de mujeres, de los feminismos y de los colectivos LGBTIQ+ encontraba en las calles, en la militancia digital y en distintas acciones de protesta a militantes históricas, grupos con trayectoria en distintos ámbitos (partidos políticos, sindicatos, universidades) y a quienes se sumaban a las filas del movimiento feminista movilizadxs por la ola de violencias (Alcaraz *et al.*, 2019).

El cambio de gobierno a nivel nacional en diciembre de 2015 a partir del triunfo electoral de la alianza Cambiemos es el segundo elemento que define el período bajo análisis. En las elecciones presidenciales de 2015 resultó electo presidente el candidato de la alianza Cambiemos, Mauricio Macri, frente al candidato del Frente para la Victoria (FPV), Daniel Scioli. El programa de gobierno del macrismo se caracterizó por una serie de medidas iniciales alineadas con la avanzada neoliberal en la región centradas en la apertura económica, la flexibilización de la regulación de los mercados, la reducción del gasto público y de la política de subsidios de tarifas en los servicios sociales (Vommaro, 2019).

Los efectos del programa económico implementado durante el primer año incluyen el aumento de la pobreza y la desocupación, la devaluación de la moneda y el endeudamiento externo orientado a la valorización financiera. La desocupación y la subocupación crecieron tres y cuatro puntos porcentuales respectivamente: entre 2015 y 2019 la desocupación pasó del 6,5% al 9,8%, superando los dos dígitos en el primer y el segundo trimestre, y la subocupación ascendió del 8,4% al 12,7% (EPH-INDEC)⁵⁸.

En términos de políticas laborales y sociales, la línea definida se organizó a partir de la no intervención, recreando un modelo de Estado mínimo que posibilitara el “desarrollo de las fuerzas del mercado” (Iglesias, 2019, p. 251). La propuesta política del gobierno de Macri sostenía que estas tensiones se resolvían con una inserción competitiva en la economía mundial y que para alcanzar ese objetivo era necesaria una baja salarial, mayor desempleo, aumento de la rentabilidad empresarial y disminución del consumo interno (Pérez y López, 2018, p. 11).

En materia laboral, las primeras medidas de gobierno apuntaron a un disciplinamiento de la fuerza de trabajo: despidos en el sector público y en el sector privado y condicionamiento del poder de negociación en paritarias donde la amenaza del desempleo limitaba las demandas salariales de lxs trabajadorxs. Luego de las elecciones legislativas de 2017, el gobierno nacional impulsó tres leyes para materializar estas medidas: la reforma tributaria, la reforma previsional y la reforma laboral. Las dos primeras fueron aprobadas a fines de 2017, a pesar de las masivas manifestaciones en contra de ambos proyectos que se organizaron en los alrededores del Congreso de la Nación, brutalmente reprimidas. Luego de la represión (diciembre de 2017), el gobierno no logró los consensos necesarios entre las corrientes sindicales para el tratamiento de la reforma laboral en sesiones extraordinarias durante enero y febrero de 2018. En marzo de ese año, el ejecutivo nacional presentó un proyecto de ley para

⁵⁸ Los promedios de 2015 se calculan sobre los datos disponibles de los primeros tres trimestres dado que los correspondientes al cuarto trimestre no fueron publicados.

promover la equidad laboral que las dirigentas sindicalistas rechazaron por considerarlo una estrategia de *pinkwashing* que buscaba intervenir a los sindicatos.

Las iniciativas del gobierno para impulsar una reforma laboral tuvieron durante 2017 algunos casos “testigo” a través de la modificación en la organización del trabajo en acuerdos sectoriales. Tal fue el caso del acuerdo firmado en enero de 2017 entre el gobierno nacional y el gremio petrolero conducido por Guillermo Pereyra, en el que se establecía una adenda por productividad en el CCT del sector privado, en referencia a los trabajadores del emprendimiento Vaca Muerta⁵⁹, y otras medidas flexibilizadoras que incluían modificaciones en la jornada laboral, eliminación de horas extras y cambios en las modalidades de contratación. Otros acuerdos de este estilo se impulsaron en el sector automotriz en marzo 2017 con la firma de un compromiso entre la cámara empresaria y los sindicatos para el aumento de la productividad⁶⁰; y también en el sector de trabajadorxs estatales, en donde el sindicato UPCN firmó en mayo de ese año un acuerdo paritario que establecía un “plus” salarial por productividad y por presentismo en la administración pública⁶¹.

En relación con las negociaciones paritarias, el gobierno definió en 2016 imponer un “techo” salarial del 25% mientras la evolución de los precios minoristas se ubicaba en el 41,1% del promedio anual (CIFRA, 2017). En 2017, el techo salarial se dispuso en 18% y se incluyeron cláusulas de compensación salarial sin contemplar la pérdida de poder adquisitivo de 2016. La erosión de los salarios fue una constante durante los cuatro años de gestión macrista. Los datos indican que entre noviembre de 2015 y noviembre de 2019 la caída del salario real de lxs trabajadorxs registrados del ámbito privado fue del 16,8%, mientras ascendió al 23,7% en el sector público (CIFRA, 2021). A esto se suma la imposibilidad de negociar el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) que durante esos años sólo se acordó en 2016; posteriormente, el gobierno definió unilateralmente los aumentos (sin convocatoria a los representantes sindicales y empresarios). Para junio de 2019 el salario mínimo registraba una pérdida de poder adquisitivo del 25% respecto de junio de 2015 (CIFRA, 2022).

⁵⁹ Ver “Vaca Muerta: Macri firmó el acuerdo que flexibiliza las condiciones laborales” (1/2/2017), en *La Izquierda Diario*: www.laizquierdadiario.com/Vaca-Muerta-Macri-firmo-el-acuerdo-que-flexibiliza-las-condiciones-laborales.

⁶⁰ Ver “Acuerdo automotor: las cinco claves del anuncio de Macri para producir 1 millón de autos por año” (15/3/2017), en *Infobae*: www.infobae.com/economia/2017/03/15/acuerdo-automotriz-las-cinco-claves-del-anuncio-de-macri-para-producir-1-millon-de-autos-por-ano.

⁶¹ Ver “Un acuerdo a la medida del Gobierno” (16/5/2017), en *El Economista*: <https://eleconomista.com.ar/actualidad/un-acuerdo-medida-gobierno-n13006>.

1.1. Posicionamientos sindicales e interacciones con el gobierno nacional

La llegada al gobierno de una coalición de fuerzas políticas de derecha produjo realineamientos en las posiciones de las organizaciones sindicales y los movimientos sociales en relación con el partido gobernante. Como se señaló anteriormente⁶², el análisis de los posicionamientos sindicales frente al gobierno permite identificar elementos característicos de las tradiciones políticas de las organizaciones y de la administración de recursos sindicales.

Siguiendo la caracterización que realizan Iglesias (2019) y Senén González (2021) sobre las corrientes y agrupamientos político-sindicales durante la primera etapa de la administración de Cambiemos, se establece la siguiente configuración del mapa sindical con cuatro posicionamientos e interacciones sindicales frente al gobierno:

- i) *Apoyo al gobierno*. En este sector se ubica el sindicato de trabajadores rurales, UATRE, liderado por Gerónimo “Momo” Venegas, que desde el inicio de la gestión de Macri se definió como “la pata peronista de Cambiemos”.
- ii) *Negociación y diálogo crítico*. Se trata de un grupo de sindicatos, representado por los “gordos” e “independientes”, que adoptó posiciones que oscilaron entre la negociación con el gobierno y el diálogo crítico. Esta posición les permitió sostener la influencia en las decisiones de gobierno sin ser perjudicados en el manejo de las obras sociales (Iglesias, 2019). En este grupo se ubican los gremios UPCN-estatales, UOCRA-construcción, Sindicato de Comercio, Luz y Fuerza-energía eléctrica, UOM-metalúrgicos, ATSA-Sanidad y Dragado y Balizamiento.
- iii) *Confrontación*. La posición de la CTA-Trabajadores y la CTA-Autónoma se caracterizó en este período por la confrontación con el gobierno nacional. Ambas centrales incluso desplegaron acciones de protesta y declaraciones conjuntas con caracterizaciones similares respecto al programa de gobierno y los efectos sobre la clase trabajadora.
- iv) *Confrontación “desde adentro”*. Entre las posiciones de confrontación al gobierno se ubica también la Corriente Federal de Trabajadores (CFT), una corriente interna de la CGT conformada por sindicatos disidentes de la conducción cegetista. Este grupo de sindicatos desplegó acciones de protesta en abierta oposición al gobierno y sostuvo posiciones de diálogo crítico desde la definición de no irse de la CGT. En esta posición se incluyen también los apoyos de los movimientos sociales cercanos a la histórica central, como la CTEP.

⁶² Ver capítulo 2.

En el análisis de la acción sindical durante este período cabe preguntarse cómo caracterizar el rol de las organizaciones sindicales en un contexto de visible conflictividad laboral y movilización de recursos con estrategias defensivas. Un aspecto a considerar es la tasa de sindicalización que, a pesar de la variación producto de la política macroeconómica del período, continúa siendo relativamente elevada relación con los países de la región. De acuerdo con los datos relevados en un trabajo reciente (Marshall, 2021), entre 2015 y 2018 la tasa de sindicalización de lxs asalariadxs fue del 28,4% y 27,3%; y entre lxs asalariadxs registradxs (sin incluir servicio doméstico) del 40,6% y 37,8%⁶³. Otro aspecto para destacar es que el cambio político que tiene lugar a partir de 2015 no está antecedido por un período de disciplinamiento y desmovilización de lxs trabajadorxs, a diferencia de lo ocurrido con la última dictadura cívico-militar o la crisis de la hiperinflación en 1989 (Barrera Insua, Beliera y Longo, 2018).

Para comprender la dinámica sindical durante un período de ofensiva neoliberal como el que se abrió con el gobierno de Mauricio Macri, se presentan a continuación algunos de los repertorios de movilización y protestas sindicales y de organizaciones de trabajadorxs que permiten identificar las distintas interacciones de apoyo, negociación y diálogo, confrontación y confrontación “desde adentro” (de la CGT).

Durante el verano de 2016 la Asociación Bancaria realizó un acampe en el microcentro de la ciudad en reclamo por la reincorporación de cuarenta y siete despedidos del Banco Central (BCRA). La protesta, sostenida durante dos meses y acompañada con movilizaciones, fue una de las primeras acciones sindicales de resistencia al gobierno de Macri. A las protestas de lxs bancarixs, le siguió una movilización de sindicatos de trabajadorxs estatales. Desde el inicio de la gestión macrista, trabajadorxs de la administración pública estatales fueron perseguidos y afectados por masivos despidos discriminatorios y por una campaña de estigmatización por parte de las autoridades nacionales utilizada como justificativo⁶⁴. El 24 de febrero de 2016 los sindicatos estatales junto con las dos CTA y sindicatos de CGT convocaron a un paro de actividades con movilización en repudio a estas medidas.

Una de las primeras movilizaciones masivas de 2016 fue la del 29 de abril organizada por las centrales obreras en ocasión del 1 de Mayo Día Internacional del trabajadorx. La convocatoria destacó por ser un *acto de unidad en la calle* entre las distintas centrales sindicales que en ese

⁶³ Los datos citados en Marshall (2021) surgen de ENES PISAC 2014/2015 y ECETSS, 2018. Ver: Marshall, A. (2021). Re-explorando la sindicalización en la Argentina y sus determinantes: ¿fisuras en las pautas tradicionales?. *Trabajo y sociedad*, 22(37), 167-190.

⁶⁴ Entre diciembre de 2015 y marzo de 2016 se registraron más de sesenta mil despidos en el sector público y ochenta mil despidos en el sector privado, según las estimaciones. Ver “El desempleo que Macri no ve” (26/4/2016), en *Página/12*: www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-297874-2016-04-26.html.

momento estaban divididas entre la CGT Alsina conducida por el metalúrgico Antonio Caló, la CGT Azopardo (CGT disidente) liderada por Hugo Moyano, CGT Azul y Blanca del gastronómico Luis Barrionuevo y las dos CTA: CTA-Trabajadores con Hugo Yasky del gremio docente y CTA-Autónoma con el estatal Pablo Micheli.

Cerca de trescientas cincuenta mil personas participaron del acto frente al Monumento del Trabajo, en el que los principales reclamos eran una ley de “Emergencia Ocupacional”, la ley antidespidos (prohibición de despidos por ciento ochenta días y doble indemnización para cesantías sin justificación) y la eliminación del impuesto a las ganancias, una demanda central al gobierno anterior y una de las promesas protagonistas de la campaña electoral de Cambiemos en 2015. Las intervenciones de los dirigentes de las dos CTA expresaron críticas y repudios a la orientación económica del gobierno nacional y, por parte de los dirigentes cegetistas, posiciones que anunciaban conflicto en caso de que el gobierno avanzara con políticas perjudiciales para la clase trabajadora. En su discurso Moyano advertía:

El Gobierno tomo medidas inmediatas a favor de algunos sectores, le sacaron impuestos y retenciones, pero no se acuerda a los trabajadores ni de los jubilados [...] al que se ponga en contra de los trabajadores lo vamos a enfrentar⁶⁵.

Algunas lecturas sobre este posicionamiento coinciden en señalar que se trató de una estrategia de negociación por parte de las centrales sindicales para dar una “tregua” al gobierno de Cambiemos (Santella, 2018; Senén González y D’Urso, 2018).

Otra acción multitudinaria durante 2016 fue la marcha “Paz, Pan y Trabajo” el 7 de agosto, día de San Cayetano, patrono del trabajo. Fue convocada por los movimientos sociales que integran la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP), la Corriente Clasista y Combativa (CCC) y Barrios de Pie, con acompañamiento de dirigentes sindicales de las centrales. La marcha congregó a más de ciento cincuenta mil trabajadores (informales, desocupados, changarines, trabajadoras de cuidados comunitarios, entre otros) que caminaron diez kilómetros desde la iglesia de San Cayetano hasta Plaza de Mayo. Semanas más tarde se replicó esta convocatoria unificada entre centrales sindicales y movimientos sociales en la Marcha Federal organizada por la CTA-Trabajadores y la CTA-Autónoma.

Durante ese mes también tuvo lugar el congreso para la elección de autoridades de la CGT que se había convocado con un acuerdo de reunificación y que resultó en la elección de un triunvirato integrado por Héctor Daer en representación de la CGT Alsina, Juan Carlos

⁶⁵ Ver “Hugo Moyano: ‘Al que se ponga en contra de los trabajadores lo vamos a enfrentar’” (29/4/2016), en *La Noticia Web*: www.lanoticiaweb.com.ar/88696/hugo-moyano-al-que-se-ponga-en-contra-de-los-trabajadores-lo-vamos-a-enfrentar.

Schmid por la CGT Azopardo y Carlos Acuña por la CGT Azul y Blanca. La “unidad” dejó por fuera a un grupo de sindicatos adheridos a la CGT que días antes había lanzado una nueva corriente interna: la Corriente Federal de Trabajadores (CFT)⁶⁶. La CFT decide no integrar la lista de autoridades de la CGT, pero no se va de la central, y durante los siguientes años realiza planteos de oposición explícita a las políticas de ajuste económico y exclusión social del gobierno nacional y los grupos económicos aliados.

La otra gran ausencia en la nueva estructura de autoridades cegetista fue la representación de las mujeres. Como se señaló en el capítulo 4, el secretariado anunciado el 22 de agosto de 2016 incorporó a dos dirigentes sobre un total de veinticinco secretarías.

A este contexto de movilizaciones de trabajadorxs opositoras al gobierno durante 2016 se sumaron las protestas en rechazo a la tríada de reformas propuestas por el gobierno nacional en 2017⁶⁷ y la resistencia “en la calle” del movimiento feminista.

1.2. Paros y movilizaciones feministas

El 19 de octubre de 2016 se organizó en Argentina el primer paro nacional de mujeres en repudio al feminicidio de Lucía Pérez (dieciséis años), convocado por el movimiento feminista y con la adhesión de trabajadoras de todo el país. #NosotrasParamos fue la consigna impulsada en la convocatoria desde el colectivo Ni Una Menos, a la que se sumaron decenas de organizaciones políticas, sindicales y sociales. La acción de protesta se gestó en Buenos Aires a partir de una propuesta que surgió en una asamblea realizada en la sede de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP). La convocatoria se viralizó a los pocos días con el llamamiento a detener las tareas de producción y reproducción social – para quienes pudieran– y a acudir a las movilizaciones que se realizaron por la tarde. La acción remarcaba el rechazo al conjunto de medidas del gobierno de Cambiemos, centradas en la recesión económica, los despidos en el sector público y privado, la pérdida salarial y el aumento del desempleo y la pobreza.

⁶⁶ La CFT o Corriente nuclea a sindicatos de tradición confrontacionista, que a la luz de los posicionamientos frente el gobierno de Cambiemos pueden caracterizarse como sindicatos que confrontan “desde adentro” de la CGT (Iglesias, 2019). Asimismo, sus liderazgos se alinean o integran el frente de organizaciones políticas kirchneristas, peronistas y de izquierda. Entre los gremios que integran la CFT están bancarios, gráficos, curtidores, judiciales, farmacia, Satsaid-televisión, Secafspi-ANSES, APDFA (personal de ferrocarriles y puertos), sindicato de trabajadores de vialidad, entre otros.

⁶⁷ Tras la represión de diciembre de 2017 en ocasión del tratamiento de la reforma del sistema de jubilaciones y pensiones, luego de que el gobierno aprobara los proyectos de reforma previsional y de reforma tributaria, se profundizaron las diferencias latentes en el triunvirato de la CGT, y a comienzos de 2018 Juan Carlos Schmid renunció a su cargo en el secretariado general. Las protestas opositoras al programa de gobierno continuaron en 2018 en un contexto de profundización de la crisis económica y ante la inminencia del acuerdo de endeudamiento con el Fondo Monetario Internacional.

Días antes, el 3 de octubre, en Polonia se había realizado una “huelga general femenina”⁶⁸ o “*black Monday*”, protesta que incluyó ausencias en los lugares de trabajo y movilizaciones en defensa del derecho al aborto. Esta dimensión internacional de las acciones coordinadas por los feminismos fue clave para la organización de lo que sería el paro feminista del 8 de marzo de 2017 en la conexión de luchas interseccionales⁶⁹ que desbordaron fronteras⁷⁰.

Un aspecto para destacar respecto al formato de protesta y la alianza expresada es que el “primer paro de mujeres” no fue una acción aislada o esporádica, sino una expresión colectiva que se inscribe en la historia de organización política y de resistencias de los feminismos y las organizaciones populares⁷¹. Tras el paro de mujeres de octubre, surgió la convocatoria para un Paro Internacional de Mujeres el 8 de marzo y se aceleraron las conexiones entre colectivos feministas de distintos países.

El mismo mes de marzo de 2017 se realizó una convocatoria triple de protestas y movilizaciones los días 6,7 y 8. El 6 los gremios docentes en lucha por la reapertura de la paritaria nacional docente convocaron a un paro con movilización que extendieron a los dos días posteriores. Por su parte, la CGT, que durante el 2016 evaluaba un paro general, organizó una movilización para el 7 (sin paro). Durante el acto frente al Ministerio de Producción, se evidenció el distanciamiento entre la dirigencia y las bases propias cuando durante los discursos de los oradores se escucharon abucheos y la demanda al triunvirato de “paro general” con la consigna “Poné la fecha...”. Algunos de los presentes en el público decidieron

⁶⁸ La huelga de las polacas se organizó en rechazo al proyecto de ley que intentaba prohibir el acceso al derecho al aborto en todos los casos, con penas de cárcel para quienes abortaran y castigos al personal de salud que interviniera. La legislación actual, vigente desde 1993, sólo autoriza la interrupción del embarazo en caso de violación, incesto, enfermedad del feto o riesgo para la salud y vida de la madre.

⁶⁹ El concepto “interseccionalidad” fue utilizado en 1989 por la abogada afro estadounidense Kimberlé Crenshaw para hacer referencia a las múltiples dimensiones de opresión que experimentaban las trabajadoras negras de la compañía estadounidense General Motors, expuestas a violencias y discriminaciones por razones de raza y de género (Viveros Vigoya, 2016). Posteriormente el concepto se extendió teórica y políticamente a diversos campos académicos que estudian problemáticas de identidades, desigualdades múltiples y de justicia redistributiva dando cuenta del entrecruzamiento de opresiones de género, raza, etnia, clase, etc. que producen subjetividades y de la percepción imbricada de las relaciones de poder (Crenshaw, 1995; Lugones, 2005). Sobre estos enfoques se puede consultar: Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista* 52, pp. 1-17; Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *The University of Chicago Legal Forum* (Vol. 140); Lugones, M. (2005). Multiculturalismo radical y feminismos de mujeres de color. *RIFP*, 25, pp. 81-75.

⁷⁰ Verónica Gago, investigadora e integrante del colectivo Ni Una Menos, destaca esta dimensión al señalar que los feminismos “tejen un nuevo internacionalismo”: “La dimensión internacional del paro es un elemento fundamental porque nos hace parte de una escala en la que nuestras luchas se sostienen y potencian. Es allí también donde la interseccionalidad se vuelve fuerza de enunciación y lectura coyuntural crítica de un neoliberalismo conservador y xenófobo a nivel planetario”. Ver Gago, V. (2017), “8M: Rosa Luxemburgo marcha junto a nosotras”, *Punto de Debate, Rosa Luxemburgo*, 11, pp. 2-5.

⁷¹ Como señala Flora Partenio, la potencia feminista “no es un germen, ni algo que traemos las mujeres por naturaleza, es organización política” (intervención en XIV Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias, 2022).

subir al palco (una acción de protesta dentro de la protesta) y, ante la apresurada retirada de la dirigencia, se hicieron del atril orador de madera.

El 8 de marzo, tercer día de esta convocatoria concatenada, se realizó el Primer Paro Internacional de Mujeres. La protesta local enlazó con manifestaciones en más de cincuenta países con participación de millones de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries que adhirieron a las distintas modalidades de la huelga (laboral, estudiantil, de cuidados).

En Argentina, el paro se convocó como medida de fuerza contra las violencias machistas y en rechazo a las políticas de exclusión y ajuste económico del gobierno nacional. El comunicado de Ni Una Menos de convocatoria al paro señalaba:

Paramos porque nos faltan las víctimas de femicidio, voces que se apagan violentamente al ritmo escalofriante de una por día sólo en la Argentina. Nos faltan las lesbianas y travestis asesinadas por crímenes de odio. Nos faltan las presas políticas, las perseguidas, las asesinadas en nuestro territorio latinoamericano por defender la tierra y sus recursos. Nos faltan las mujeres encarceladas por delitos menores que criminalizan formas de supervivencia, mientras los crímenes de las corporaciones y el narcotráfico quedan impunes porque benefician al capital. Nos faltan las muertas y las presas por abortos inseguros. Nos faltan las desaparecidas. (Ni Una Menos, 2017)

Considero relevante destacar dos características de lo que expresó la huelga feminista del 8 de marzo. Un primer elemento tiene que ver con la politización de los cuerpos femeninos en el trabajo, en las calles y en los hogares a través de la consigna “Si nuestros cuerpos no valen, produzcan sin nosotras”. Esta consigna había sido enunciada en el primer paro nacional de mujeres del 19 de octubre de 2016, impulsada por el colectivo Ni Una Menos como un enlace con buena parte de las corrientes feministas de izquierda que durante la década de 1970 colocaron el foco en la reproducción social –el trabajo reproductivo no remunerado– como causa de la subordinación política de las mujeres. La visibilización de la valoración económica del trabajo y, por tanto, de su rol sistémico en la sostenibilidad de lo productivo contribuyó a la revisión crítica de los clásicos del marxismo y, desde esa perspectiva, a discutir las causas de la subordinación de las obreras en los hogares (Federici, 2018). Asimismo, como señala Gago (2019), la consigna impulsada para el paro 19O y los paros 8M se inscribe como parte de una genealogía de luchas anteriores que remiten a los movimientos de derechos humanos, los activismos por la diversidad sexual, movimientos de desocupadxs y movimientos sociales, experiencias que enlazan identidades y formas de lucha con los feminismos. Por la afirmativa, la consigna expresaba que esos cuerpos y esas vidas son las que realizan las actividades no remuneradas sobre las que se sostiene el sistema productivo, por lo tanto, esas vidas también son trabajadoras.

El otro aspecto refiere a la heterogeneidad y al carácter rizomático que caracteriza a esta convocatoria movimientista que logra conectar, profundizar (y tensionar) articulaciones entre distintas modalidades de organización política y de presencia colectiva. Las prácticas feministas se nutren de una multiplicidad de identidades históricas, colectivas y plurales, que expresan tensiones entre lo que Sonia Álvarez (2019) denomina “flujos horizontales” y “flujos verticales”, en referencia a los principios organizacionales en los que se fundan las prácticas y discursos feministas. A diferencia de otras formas de organización, como los partidos políticos y los sindicatos, el feminismo como *movimiento social* no tiene autoridades y dinámicas de decisión verticales, sino referentes/as situacionales, y se moviliza en una acción contenciosa cuestionando la lógica dominante en un formato irreductible a la institucionalización (Di Marco, 2019; Svampa, 2008).

La “huelga feminista” se replicó el 8 de marzo de 2018 con mayor despliegue organizativo en los territorios y coordinación de las acciones a nivel global (se realizaron protestas y movilizaciones en más de ciento cincuenta países). En Argentina hubo concentraciones en decenas de ciudades en las que previamente se habían organizado reuniones y asambleas feministas. Sólo en Buenos Aires se movilizaron alrededor de quinientas mil mujeres, lesbianas, travestis y trans, y cientos de miles más en las calles y plazas de todo el país. Bajo las consignas “Nosotras paramos el mundo” y “Trabajadoras somos todas”, la visibilización del trabajo reproductivo no remunerado (doméstico y de cuidados) emergió como uno de los ejes centrales de la movilización que acompañó la huelga feminista, junto con la denuncia de las violencias machistas, la homofobia y la transfobia y el reclamo por la legalización del aborto.

Justamente la demanda por el derecho al aborto legal fue el tema que alcanzó mayor visibilidad durante 2018 a partir del tratamiento del proyecto de ley en el Congreso de la Nación. Durante los meses previos al debate parlamentario y en la jornada de su tratamiento, millones de manifestantes, sobre todo jóvenes y adolescentes, se movilizaron por la conquista del derecho al aborto legal y para garantizar el acceso seguro a servicios médicos de interrupción del embarazo con la adhesión al símbolo del pañuelo verde. Distintas organizaciones y movimientos participaron de esta “marea verde” en todo el país, que se asienta en décadas de lucha por la autonomía de los cuerpos y la justicia reproductiva. El 13 de junio de 2018, después de siete presentaciones de proyectos de ley en el Congreso Nacional a lo largo de trece años, el movimiento feminista conquistó en la Cámara de Diputados la media sanción del proyecto de interrupción voluntaria del embarazo (IVE). El proyecto fue rechazado en la Cámara de Senadores el 8 de agosto. En ambos tratamientos, la discusión parlamentaria fue acompañada por una multitud de manifestantes que rodearon el Congreso Nacional y las plazas, en las que se

transmitieron las sesiones. Además, hubo pronunciamientos de distintos espacios políticos, sindicales, profesionales, culturales y artísticos en favor de la ley. Algunas lecturas sobre la campaña feminista que condensó la “marea verde” señalan que, a pesar de no haberse sancionado la ley en 2018, la acción coordinada y profesionalizada de los feminismos en las organizaciones políticas, sindicales y sociales y en los colectivos feministas permitió sostener la demanda por el aborto, responder a las posiciones antiderechos y proponer proactivamente los términos del debate público (Brown, 2020; Barrancos, 2018).

Las movilizaciones de Ni Una Menos el #3J, el paro nacional 19O y los paros 8M, junto con las movilizaciones por el aborto legal, abrieron un proceso de acciones contenciosas en el que tuvo lugar un desplazamiento desde la denuncia a la construcción de una representación de injusticia. En particular, la acción de “parar” el trabajo femenino en los distintos ámbitos significó, en este proceso, una interpelación directa para las organizaciones de trabajadorxs (sindicatos y organizaciones sociales, de trabajadorxs de la economía popular, social o solidaria) al disputar los sentidos de esta forma de lucha definida históricamente como prerrogativa de *lo sindical* desde el llamamiento al paro a las trabajadoras, identificando en la convocatoria las heterogéneas formas de inserción laboral de mujeres y diversidades (formales, informales, precarizadas, desocupadas), así como a las trabajadoras domésticas, cuidadoras y trabajadoras de la economía popular.

En este proceso me interesa destacar que 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, en las que se promovieron espacios de militancia de género nuevas (en sindicatos que no tenían un ámbito específico o una tradición de militancia en el tema) y se reactivaron experiencias de militancia de género ya existentes y que lograron una mayor visibilidad en este período (Arriaga y Medina, 2018).

En relación con este ciclo de movilizaciones, un interrogante que se plantea en este estudio es cómo se vinculan las demandas y resistencias del sindicalismo y del feminismo y qué expresión encuentra el feminismo en las organizaciones sindicales. Se sostiene en esta tesis que entre 2015 y 2019 se produjo una activación feminista entre las mujeres sindicalistas y las trabajadoras sindicalizadas que se expresó en un aumento del activismo sindical de género y en la construcción de alianzas intersindicales e intersectoriales de mujeres y diversidades sindicales. En este punto, se hace necesario caracterizar la situación de las trabajadoras en el ámbito laboral y definir sociodemográficamente a las *mujeres sindicalistas* y sindicalizadas en Argentina. En el siguiente apartado, se presentan datos e indicadores de actividad, empleo y del universo de trabajadorxs sindicalizadxs.

1.3. La situación actual de las trabajadoras en el ámbito laboral y sindical

La economía feminista ha demostrado que las dinámicas del mercado de trabajo manifiestan y reproducen desigualdades de género. En materia de salarios, empleo e informalidad laboral, las mujeres experimentan desventajas que se materializan en dificultades de inserción y permanencia, brechas salariales y de tiempo y precarización de las condiciones laborales.

Un punto de partida para comprender las desigualdades de género en el mercado de trabajo es el tiempo de trabajo y la distribución del trabajo reproductivo no remunerado, que recae mayoritariamente en las mujeres y condiciona los perfiles de inserción laboral femenina.

En Argentina el 57,9% de las mujeres trabaja menos de treinta y cinco horas semanales, mientras la proporción de varones es del 29%. La cantidad de horas semanales dedicadas al trabajo remunerado impacta no sólo en las diferencias de ingresos sino en las condiciones de acceso y permanencia en el empleo y de informalidad y precariedad de los puestos de trabajo. Esta brecha está directamente relacionada con la distribución del uso del tiempo destinado al trabajo remunerado, al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, estudios, tiempo libre y actividades extralaborales. Las brechas de tiempo de Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR) entre mujeres y varones impactan en las posibilidades de inserción laboral y se profundizan a medida que aumenta la cantidad de miembros que conforman el hogar y si estos están al cuidado de hijxs menores de dieciocho años.

La desigual distribución de los cuidados que se produce entre mujeres y varones y entre los actores de la organización social del cuidado –siendo los hogares los que asumen mayores responsabilidades en comparación con el Estado, el mercado y la comunidad– genera mayor presión sobre el tiempo de las mujeres. En particular, las mujeres de hogares con menores ingresos, quienes cuentan con menos recursos para resolver las necesidades de cuidado y dedican mayor tiempo propio a estas responsabilidades, son las más afectadas para participar en actividades económicas remuneradas⁷².

Los datos del módulo de trabajo no remunerado de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) (2013) muestran que las mujeres dedican en promedio 6,1 horas diarias al trabajo doméstico no remunerado, mientras que el promedio entre los varones es de 3,3 horas diarias. Aun en los casos en que las mujeres participan del mercado de trabajo remunerado y son jefas de hogar,

⁷² Esta distribución injusta de la organización social del cuidado es caracterizada por Rodríguez Enríquez (2015) como “vector de reproducción de desigualdad”. La distribución desigual se asienta en la división sexual del trabajo y la privatización de los cuidados (los hogares asumen mucha más responsabilidad que el resto de los actores).

dedican más tiempo al trabajo reproductivo que los varones jefes de hogar. En este caso la diferencia es de 5,7 horas diarias en mujeres y 3,6 horas diarias en varones⁷³ (Tabla 2).

Tabla 2. Trabajo no remunerado (total aglomerados 2013)

	Varones		Mujeres	
	Tasa de participación	Tiempo promedio	Tasa de participación	Tiempo promedio
Ocupados/as	58,3	3,5	89,3	5,8
No ocupados/as	58,1	3,2	88,6	6,8

Fuente: INDEC, 2013.

Si bien en los últimos años se observa una reducción de la brecha de ingresos de género, todavía existe una diferencia del 29% de la masa salarial de varones respecto a la masa salarial de las mujeres (Tabla 3).

Tabla 3. Brecha de ingresos laborales

Indicador	Brecha de ingresos
Total	29%
Ocupados/as	26,1%
Trabajadores informales	35,6%
Total	29%
Ocupados/as	26,1%
Por calificación	
• Profesional	28,6%
• Técnica	24,9%
• Operativa	19%
• No calificada	35,7%
Por jerarquía	
• Jefes	24,1%
• Dirección	24%
• Trabajadores asalariados	23%
• Cuentapropia	29,4%

Fuente: Ministerio de Economía de la Nación, 2020.

⁷³ En octubre 2022 se publicaron los resultados de la Encuesta de Uso del Tiempo, en la que se incluye el módulo “Trabajo no remunerado”. En el Anexo de esta tesis se incluyen datos sobre porcentaje de población que realiza trabajo doméstico, de cuidado y de apoyo a otros hogares, para la comunidad y voluntario, y tiempo por participante, por sexo (Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021. Resultados definitivos, octubre de 2022).

Las desigualdades sociolaborales de género se evidencian en condiciones desfavorables de inserción laboral entre varones y mujeres y en la persistencia de mecanismos de segregación ocupacional por género. La segregación horizontal es la concentración de mujeres y varones en determinadas actividades, profesiones y sectores a partir de estereotipos de género (atributos y capacidades asociadas a “lo femenino” y “lo masculino” con valoraciones diferenciadas y jerarquizadas). De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) publicada en 2018, la participación de mujeres se concentra en trabajo doméstico (100%), enseñanza (73%), servicios sociales y salud (69,4%), hotelería (54,5%) y comercio (47,5%), y muestra menores niveles en construcción (2,3%), transporte (15%), industria manufacturera (26,5%) (ECETSS, 2021).

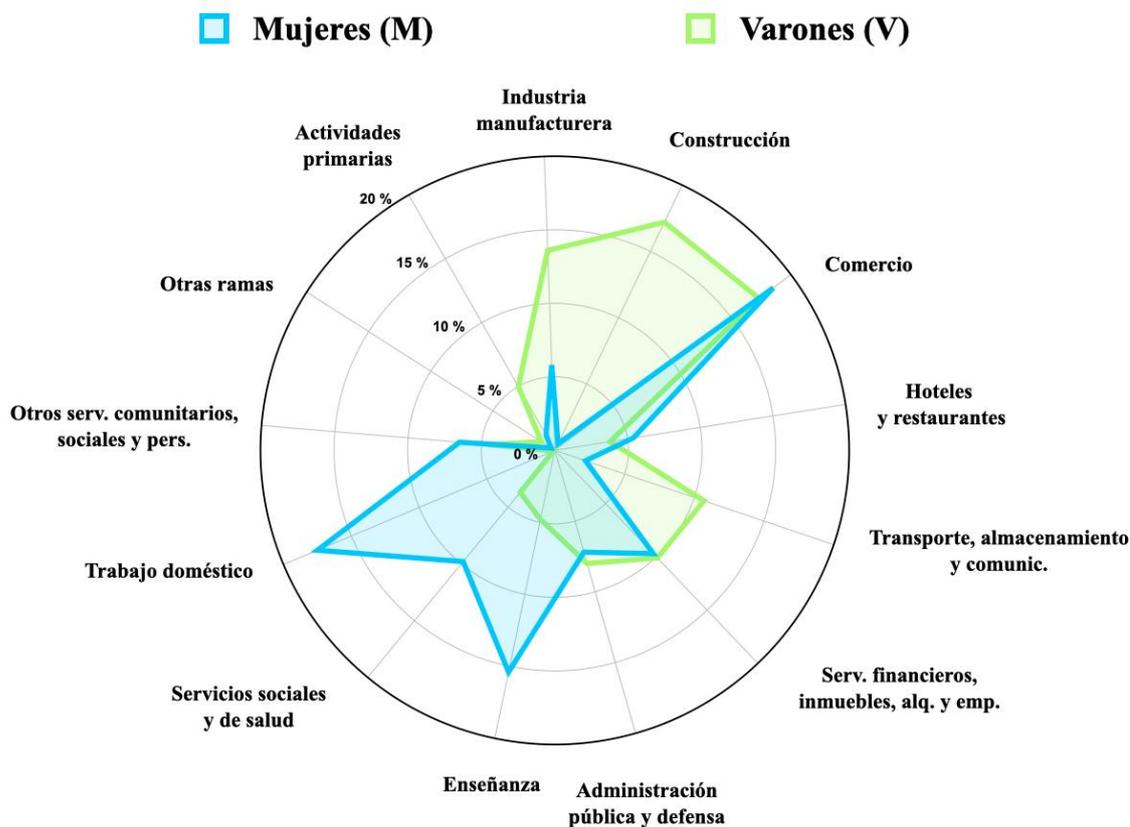
La segregación horizontal es uno de los determinantes de la existencia de brechas salariales entre mujeres y varones, así como de las condiciones de trabajo (y los riesgos medioambientales) a las que están expuestxs lxs trabajadorxs dadas las características de los procesos productivos y los niveles de tecnología aplicados en las distintas ramas de actividad (Tabla 4 y Gráfico 1).

Tabla 4. Distribución de población ocupada según rama de actividad (% columna)

	Mujeres (M)	Varones (V)
Actividades primarias	1,2 %	5 %
Industria manufacturera	5,8 %	13,6 %
Construcción	0,5 %	17,21 %
Comercio	18,5 %	17,3 %
Hoteles y restaurantes	5,4 %	3,8 %
Transporte, almacenamiento y comunic.	2,2 %	10,7 %
Serv. financieros, inmuebles, alq. y emp.	9,7 %	10,1 %
Administración pública y defensa	7,2 %	8 %
Enseñanza	15,4 %	4,8 %
Servicios sociales y de salud	9,8 %	3,7 %
Trabajo doméstico	17,5 %	0,1 %
Otros serv. comunitarios, sociales y pers.	6,5 %	4,6 %
Otras ramas	0,3 %	1,1 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ECETSS, 2021.

Gráfico 1. Distribución de población ocupada según rama de actividad (radar 2D)

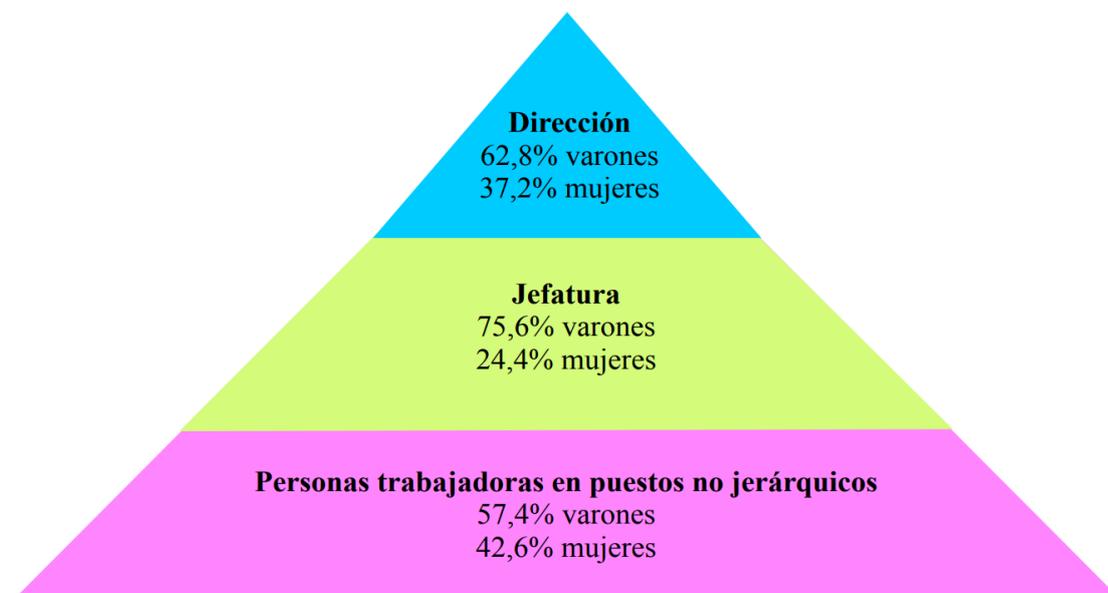


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECETSS, 2021.

Por su parte, la segregación vertical refiere a los límites y obstáculos invisibles que se presentan a las trabajadoras mediante estructuras y relaciones de poder en los ámbitos laborales, políticos y sindicales, que dificultan el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos o de máxima responsabilidad. Estas dinámicas son denominadas *techos de cristal* o *pisos pegajosos* o *paredes de cemento*, según se manifiestan como límites “invisibles” al ascenso en las trayectorias laborales, profesionales y/o políticas; o como desventajas que impiden a las mujeres “salir” de la base de la pirámide organizacional.

En la estructura ocupacional, los datos de la ECETSS (2018) indican una marcada segregación vertical entre varones y mujeres en las unidades productivas (empresas). Las mujeres se concentran en la base compuesta por *personas trabajadoras en puestos no jerárquicos* (42,6%), con una disminución proporcional en cargos de *jefatura* (24,4%) en donde los varones predominan (75,6%); en cargos de *Dirección* la presencia de mujeres muestra una proporción levemente superior a los cargos de jefatura (37,2%), aunque notoriamente inferior a la de los varones (62,8%) (Gráfico 2).

Gráfico 2. Pirámide de jerarquía de las ocupaciones (en %)



Fuente: ECETSS, 2021.

La participación diferenciada de varones y mujeres en puestos de decisión muestra una mayor concentración de los varones en puestos directivos y jefaturas intermedias. Esta distribución se refleja en la dinámica de inserción sindical en las estructuras organizacionales, así como también se observan tendencias de segregación por género en las tasas de sindicalización de trabajadorxs según rama de actividad y en la distribución de cargos representativos⁷⁴.

De acuerdo con datos del Ministerio de Trabajo de la Nación (2015), en Argentina hay 3,9 millones de trabajadores y trabajadoras afiliadxs a organizaciones sindicales, en su mayoría trabajadorxs asalariados registrados de sectores público y privado (63% del total de asalariadxs y 59% del total de ocupadxs).

El universo de trabajadorxs sindicalizadxs para el año 2015 estaba compuesto por 3,6 millones asalariadxs registradxs (sin incluir servicio doméstico), de lxs cuales 2,2 millones eran del sector privado y 1,4 millones del sector público (CETyD, 2018).

⁷⁴ La información oficial disponible sobre tasa de afiliación y densidad sindical permite observar un panorama general pero insuficiente respecto a la organización y presencia de trabajadoras en los sindicatos. Los estudios presentan información parcial y dispar respecto a la información estadística recopilada, lo que dificulta un análisis en detalle desagregado por género.

Tabla 5. Tasa de sindicalización en Argentina. Asalariadxs registradxs – Proyección del total de trabajadorxs al total

Tasa de sindicalización (Asalariadxs registradxs / Proyección del total de trabajadorxs)		
Concepto	Tasa de sindicalización	Trabajadorxs sindicalizadxs (Proyectadxs al total del país en miles)
Total asalariadxs	25%	3.887
Total asalariadxs registradxs	39%	3.887
Asalariadxs registradxs (en sector público y privado, sin incluir trabajo doméstico)	39%	3.617
· Sector privado	35%	2.167
· Sector público	46%	1.450

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CETyD (2018) en base a ENES - PISAC y OEDE (a partir de SIPA).

Otros datos que releva CETyD (2018) indican que los sectores con las mayores tasas de sindicalización son transporte y almacenamiento (50%) e industria (45%), y los de menor promedio son hotelería y restaurantes (25%) y servicios financieros, inmobiliarios y profesionales (22%). En el caso de lxs trabajadorxs de salud y enseñanza privada, las tasas de afiliación son del 28% y 27% respectivamente, lo que lxs ubica por debajo del promedio del sector privado y por debajo de la tasa de sindicalización de las mismas actividades en el sector público (salud pública, 46%, y enseñanza pública, 49%). En la relación entre tasa de sindicalización y tamaño de los establecimientos (en sector privado) se observa que, a mayor tamaño, mayor es el porcentaje de afiliación entre trabajadorxs. En establecimientos de entre uno y cinco trabajadorxs la tasa de afiliación es del 23%, mientras que en los grandes (más de cincuenta trabajadorxs) la proporción asciende al 41%.

La tasa de sindicalización varía también según la permanencia en el puesto de trabajo. Lxs trabajadorxs con mayor antigüedad (más de cinco años) muestran mayor tasa de afiliación (40%) en comparación con lxs que se incorporaron a sus puestos antes de ese tiempo.

Otra diferencia puede observarse en relación con la edad de lxs afiliadxs. Entre trabajadorxs menores de 30 años la tasa de sindicalización es del 30%, entre 31 a 45 años asciende al 38%,

entre 46 a 65 años es del 35%, y lxs mayores de 65 son quienes tienen mayor proporción de afiliadxs con un 40% del total.

En cuanto al nivel educativo, el 40% de lxs trabajadorxs con primaria completa está sindicalizado, el 38% de afiliadxs tiene estudios secundarios completos y un 28% de afiliadxs cuenta con nivel terciario o universitario (completo o incompleto). Los datos sobre calificación ocupacional indican que la tasa de sindicalización más alta está entre obrerxs calificadxs (44%), seguida por cuadros técnicos (37%). Entre lxs obrerxs no calificadxs el porcentaje es del 34%, entre empleadxs administrativxs y vendedores es del 32%, y entre profesionales es del 19%.

Respecto de la tasa de sindicalización según género en asalariadxs registradxs, los datos relevados por Marshall (2021) indican 41,5% en varones y 39,2% en mujeres. En el sector privado, según datos de CETyD (2018) la afiliación alcanza el 38% en varones (1,6 millones afiliados) y 29% en mujeres (0,5 millones trabajadoras afiliadas, calculado sobre el total de afiliados del sector privado)⁷⁵.

La distribución de género por rama indica que las mujeres tienen mayor presencia en sindicatos de actividades donde la fuerza de trabajo está feminizada, como sindicatos de la enseñanza, donde constituyen el 75%, en sector salud, el 55%, y en la administración pública, el 45% del total de afiliadxs (Aspiazu, 2015). Sin embargo, al observar la participación de mujeres en cargos directivos (secretarías y subsecretarías) en estas actividades, no se refleja la proporcionalidad de género que muestran los datos de afiliación. Estas dinámicas generizadas en el mercado laboral remunerado se reproducen en el ámbito sindical al observar en qué actividades se concentra la participación sindical femenina y qué nivel de participación tienen. Los datos del MTEySS (2018) muestran que los sindicatos con mayor cantidad de mujeres en cargos directivos sobre el total de secretarías son los del sector alimentación (4 de 10 secretarías), sector bancario (7 de 23), sanidad (6 de 20), estatales (9 de 25). Contrariamente, en las ramas de actividad con menores tasas de empleo femenino, no hay mujeres ocupando cargos en las comisiones directivas –sindicatos de químicos, metalúrgicos, aceiteros, madereros, transporte de pasajeros (choferes)– (Tabla 6 y Gráfico 3).

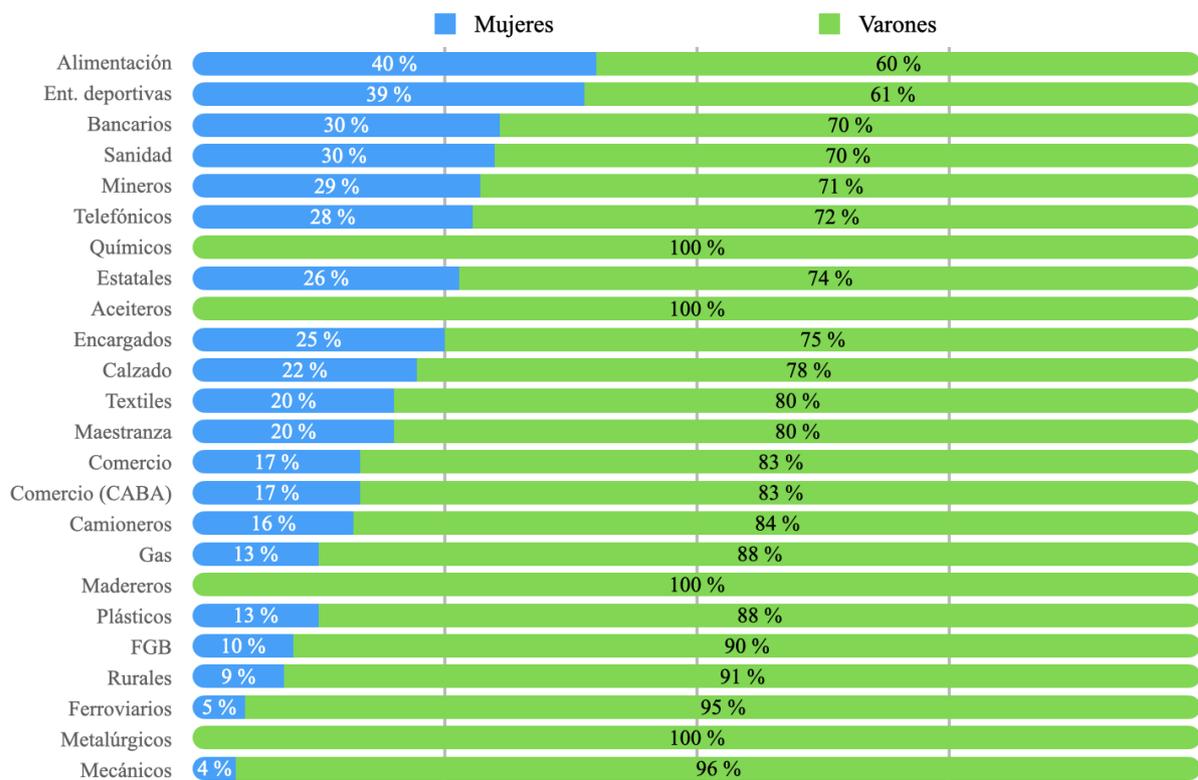
⁷⁵ Esta estimación surge del cálculo realizado a partir de la proyección total de asalariadxs registradxs en sector privado (6,2 millones) y la tasa de afiliación 35% (2,1 millones). Con estos datos y las tasas de sindicalización de varones (38%) y mujeres (29%) entre asalariadxs registradxs calculé el total de ocupadxs en sector privado por género: 4,3 millones varones y 1,8 mujeres. Desde este número llego a la estimación indicada: alrededor de quinientas veinte mil trabajadoras afiliadas en sector privado.

Tabla 6. Cantidad de secretarías ocupadas por varones y mujeres en sindicatos, 2016

	Mujeres	Varones
Alimentación	4	6
Ent. deportivas	7	11
Bancarios	7	16
Sanidad	6	14
Mineros	2	5
Telefónicos	5	13
Químicos	0	8
Estatales	9	25
Aceiteros	0	8
Encargados	2	6
Calzado	4	14
Textiles	2	8
Maestranza	2	8
Comercio	5	25
Comercio (CABA)	4	20
Camioneros	4	21
Gas	1	7
Madereros	0	7
Plásticos	1	7
FGB	1	9
Rurales	1	10
Ferrovianos	1	18
Metalúrgicos	0	11
Mecánicos	1	22

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MTEySS (2018).

Gráfico 3. Representación proporcional de secretarías ocupadas por varones y mujeres en sindicatos, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MTEySS (2018).

Por último, el dato a destacar es que sólo el 18% de las secretarías, subsecretarías y prosecretarías están a cargo de mujeres, y del total de esas secretarías el 74% corresponden a temas y áreas de igualdad, género o servicios sociales. Esta distribución de tareas y cargos, por debajo del porcentaje objetivo de la ley de cupo, responde a una lógica organizativa de división sexual del trabajo sindical y el trabajo político que refleja tanto las dinámicas de segregación ocupacional por ramas de actividad (empleos para varones y empleos para mujeres) como los estereotipos de género que reproducen la dicotomía público/privado (las mujeres se ocupan de temas de igualdad y cuidados, los varones de la “gestión” del sindicato).

2. Estrategias de articulación sindical y alianzas feministas (2015-2019)

Durante el ciclo de movilizaciones feministas y de resistencia a las medidas de ajuste económico se observó una participación creciente de las organizaciones sindicales en acciones de protesta, debates públicos y campañas que visibilizaron e impulsaron la ampliación de

derechos para las mujeres y diversidades sexo-genéricas. Entre estas acciones se destacan la participación en la organización de los paros feministas antes señalados, la intervención en los debates del proyecto de Interrupción Legal del Embarazo y en las vigiliadas (los martes verdes y las carpas sindicales el día del debate en las cámaras de Diputados y Senadores) y la participación en las reuniones organizativas, de logística y seguridad de estas iniciativas y movilizaciones.

Asimismo, en este contexto de activación política y “encuentro” entre sindicalismo y feminismo es posible observar la revitalización de agendas y espacios de género ya existentes en organizaciones sindicales y la construcción de nuevos espacios y redes de mujeres sindicalistas. Entre las experiencias novedosas incluyo la conformación del colectivo Mujeres Sindicalistas de la CFT (2016), de la secretaría de géneros de CTEP (2017) y de intersindicales de mujeres en distintas provincias y a nivel nacional con participación de dirigentes de las distintas centrales sindicales.

Los estudios sobre estrategias de acción para promover cambios en las organizaciones, en particular, la transversalización de la perspectiva de género, sostienen que la alianza entre mujeres feministas es clave al momento de incorporar dichos cambios (Kittilson, 2013). En ámbitos masculinizados como en el sindicalismo, las experiencias de articulación entre dirigentes han generado la visibilidad de liderazgos femeninos. En esta línea, una de las estrategias desplegadas por las mujeres sindicalistas durante el período bajo estudio, ha sido la conformación de mesas intersindicales y redes de articulación entre organizaciones adheridas a las distintas centrales sindicales. En esta experiencia de conformación de coaliciones con otros actores sociales (Frege y Kelly, 2003), identifiqué tres modalidades de acción que dan cuenta del despliegue de estas estrategias durante el período 2015-2019: encuentros intersindicales de mujeres (de formación y discusión política), trabajo legislativo y participación en encuentros y movilizaciones feministas (articulaciones con el movimiento feminista).

A partir de las experiencias mencionadas, se aborda el estudio de la dimensión movimientista de las estrategias sindicales para el despliegue de capacidades de poder social y propongo en este apartado un análisis de la construcción de redes de cooperación entre sindicalistas, con otros grupos y organizaciones sociales. En la indagación sobre las prácticas –tácticas o estratégicas– que despliegan las mujeres en los sindicatos para impulsar política con perspectiva de género, se identifican agendas de derechos laborales de las trabajadoras, acciones afirmativas y creación de espacios específicos, estrategias de transversalización y construcción de alianzas con los movimientos feministas, movimientos de derechos humanos

y organizaciones sociales. Destaco esta última acción como una estrategia innovadora para promover demandas de género en las organizaciones sindicales.

Presento a continuación tres experiencias de articulación de mujeres sindicalistas que se consolidan en este período: la Secretaría de Género de la CTEP, el colectivo Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores y las redes de intersindicales de mujeres –en particular, la experiencia de una mesa “nacional” con representantes de confederaciones sindicales y federaciones nacionales–.

2.1. El “cuarto propio” de las trabajadoras de la economía popular

La Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) se define como organización gremial *representativa* de los trabajadores de la economía popular y sus familias. Nace en 2011 a partir de la conjunción de distintos movimientos sociales de distinto signo político, con el objetivo de representar gremialmente a trabajadores sin derechos, sin patrón y sin salario. En diciembre de 2015, un día antes de que finalizara el gobierno de Cristina Kirchner, el Ministerio de Trabajo de la Nación concedió la personería social n° 1 a la CTEP y creó un registro de organizaciones sociales de la economía popular.

Las experiencias de organización de las mujeres de la economía popular en relación con las demandas de género varían de acuerdo con las trayectorias de los movimientos sociales y se inscriben en la historia de organización política de mujeres piqueteras, militantes populares y dirigentes políticas de las organizaciones que integran esta confederación. Considero necesario destacar tres dimensiones características de esta experiencia novedosa de organización que disputa en los límites de la forma sindicato.

El primer elemento refiere al poder asociativo de las mujeres militantes de la CTEP y remite a la conformación de un ámbito específico para la agenda de género. A mediados de 2017, las trabajadoras de la economía popular de la CTEP crearon la Secretaría de Género y Diversidad, un espacio de autoorganización, coordinado entre militantes de distintos movimientos que integran la CTEP. Una de las referentes de género de la CTEP, Patricia Iribarne, describe este proceso:

Nos costó conformar la Secretaría, nos costó que nos den la entidad [internamente]. Pedimos un lugar en la sede de la CTEP para poder atender las necesidades de nuestras compañeras, poder trabajar las problemáticas. Le pusimos de nombre “Secretaría de Mujer y Diversidad” para que sea más amplio y para que no haya diferencias de género, que es importante porque estamos dando la pelea juntos. (Entrevista a Iribarne, 2017)

Uno de los temas que motorizó la conformación de la Secretaría de Mujer y Diversidad de la CTEP fue la violencia de género, particularmente en la Provincia de Buenos Aires (durante la gestión de la gobernadora María Eugenia Vidal):

Presentamos un proyecto de ley de emergencia en violencia de género, pero no nos daban atención, no les interesa. No hay políticas de Estado y las leyes no se aplican, un ejemplo es la Ley Micaela. ¿Qué hacemos nosotras frente a eso? Somos organizaciones que cumplimos roles de Estado. Estamos, contenemos, vamos a la comisaría de la mujer, cuidamos a la compañera, la atendemos en nuestras casas. Desde la Secretaría presentamos un proyecto de ley de capacitación de treinta mil promotoras contra la violencia de género para toda la provincia, que puedan estar en el territorio, contener a las familias que son víctimas de violencia de género. (Entrevista a Iribarne, 2017)

La creación de este *espacio específico* o “cuarto propio”⁷⁶ instituye la definición de disponer de algún espacio y tiempo para el encuentro, la creatividad, la reflexión y el compañerismo entre mujeres militantes de organizaciones mixtas, es decir, organizaciones integradas por varones, mujeres y diversidades.

Un segundo elemento remite al despliegue de estrategias de *poder social* (Schmalz, 2017) entendido como la capacidad de articular alianzas con otros colectivos sociales, o *solidaridades externas* (Murray, 2017). La organización del paro nacional del 19O fue determinante para la trama política entre distintas expresiones de la militancia feminista y, en particular, para tender puentes entre mujeres sindicalistas de las distintas centrales obreras. La realización de las asambleas feministas preparatorias del paro en la sede de la CTEP no sólo expresa los lazos de articulación entre referentes de la economía popular y las organizaciones políticas, sociales y sindicales que participaron de estas convocatorias, sino que además visibilizaron solidaridades entre distintos colectivos.

El tercer elemento identificado en esta breve caracterización de acciones de militancia de género en la CTEP es el despliegue de *poder institucional* a partir del trabajo legislativo de diputadxs provenientes de las filas de los movimientos sociales (en la Provincia de Buenos Aires y a nivel nacional) y en articulación con dirigentas de organizaciones sindicales y feministas. Un ejemplo, que se retoma más adelante, es el proyecto presentado por las diputadas sindicalistas para frenar el “proyecto de equidad laboral” impulsado por el gobierno de Mauricio Macri). Entre las promotoras de este proyecto se encontraban las diputadas sindicalistas integrantes del colectivo Mujeres Sindicalistas (MS) de la Corriente Federal de Trabajadores de la CGT.

⁷⁶ La referencia proviene del ensayo “Un cuarto propio” (1929) de la escritora británica Virginia Wolf en el que da cuenta del espacio, tiempo y recursos económicos que las mujeres necesitan para poder escribir.

2.2. El regreso de las Mujeres Sindicalistas

El colectivo de MS surge en noviembre de 2016 impulsado por un grupo de dirigentas y delegadas de sindicatos adheridos a la CGT que conforman esta corriente interna de posiciones opositoras a la conducción de la central obrera. El nombre del colectivo hace referencia a la primera mesa de “Mujeres Sindicalistas” que nucleaba a dirigentas del sindicalismo peronista e independientes⁷⁷. Entre los sindicatos de la Corriente que conforman este colectivo de mujeres están los de judiciales, gráficos, bancarios, SATSAID (televisión), SOCRA (curtidores), ATILRA (alimentación), SADOP (docentes privados) y SECAFSP (trabajadores de ANSES), entre otros.

El evento que inaugura el proceso de conformación de “Mujeres Sindicalistas” fue el “Primer Encuentro de Mujeres Sindicalistas” organizado por dirigentas y delegadas de los sindicatos de la CFT, del que participaron cuatrocientas trabajadoras. Unas semanas antes, mujeres de sindicatos de las dos CTA, CTEP y CGT habían participado del paro nacional de mujeres en respuesta al femicidio de Lucía Pérez. Tras la medida de fuerza, los encuentros entre dirigentas se multiplicaron; durante los meses siguientes, impulsaron distintos encuentros y acciones con agendas sectoriales. No se trataba de una propuesta de crear un espacio o comisión específica de género en la CFT, sino que la creación de este colectivo apuntaba a instalar una agenda y desarrollar estrategias de intervención en el debate público y en los sindicatos (Natalucci, Ríos y Vacari, 2020).

Una de las principales promotoras de impulsar este colectivo fue Vanesa Siley, secretaria general de SITRAJU. Siley señala:

Pensé en armar Mujeres Sindicalistas para reivindicar la pertenencia sindical nuestra [de las mujeres]. Le iba a venir bien al sindicalismo también. Empezamos a juntarnos y lo armamos, hoy existe Mujeres Sindicalistas en varias provincias y logramos armar un frente de unidad con la CTA-Autónoma, la CTA de los trabajadores, la CTEP, la CCC, Barrios de Pie, todos los gremios de la CGT y los de la Corriente. (Entrevista a Siley, 2019)

Esta convocatoria articulada que señala Siley hacia los movimientos sociales y hacia “otros” sectores del sindicalismo que comparten posiciones opositoras frente a la política económica del gobierno nacional es un aspecto característico de las acciones promovidas por dirigentas que integran el colectivo MS.

⁷⁷ Ver capítulo 4 de esta tesis.

Respecto a esta identidad político-sindical, Claudia Lazzaro, secretaria de Derechos Humanos del Sindicato de Curtidores de la República Argentina (SOCRA)⁷⁸ y una de las impulsoras de MS, señala:

Nos preguntábamos cuál era la participación o los grados de participación que teníamos [las mujeres] en los sindicatos. Me parece que lo primero que logramos fue visibilizarnos en los sindicatos, y esto no fue individual, a mí me parece que fue colectivo. Porque no fue un proceso de un sindicato solo, sino que fue del colectivo de mujeres; pudimos entender que tenemos que hacer alianzas estratégicas para mostrar que existimos. Mujeres Sindicalistas no nació con el movimiento de Ni Una Menos, sino que nació como una respuesta a una foto de *Clarín* donde mostraban que en la CGT había treinta y cuatro cargos y sólo había dos mujeres. Y nosotras decíamos y decimos, y sostenemos que somos muchas las mujeres que estamos en los sindicatos, que lo que nos falta es mostrarnos, y lo que pasa con los grandes medios de comunicación es que les conviene mostrar un sindicalismo feo, sucio y malo, y nosotros somos parte de un sindicalismo que en época de macrisis ha salido a la calle y ha reivindicado derechos y ha intentado sostener los derechos que habíamos consolidado. (Intervención de Lazzaro en panel de debate sobre “Género y Trabajo”, Diálogos IIGG 2019)

En el encuentro de MS realizado en 2016, el diagnóstico de las dirigentes destacaba la necesidad de hacer visibles a las mujeres en los puestos de decisión de los sindicatos y denunciar el carácter feminizado de las políticas de ajuste económico promovidas por el gobierno de Macri (Natalucci, Ríos y Vaccari, 2020). Los discursos compartidos durante el encuentro remarcaban, por un lado, los obstáculos que atravesaban las mujeres para participar en la toma de decisiones de sus sindicatos y por otro, un reclamo de la igualdad formal, lo que algunas dirigentes señalaban como “igualdad en las capacidades para ocupar cualquier puesto”.

El “Segundo Encuentro de Mujeres Sindicalistas” se realizó en septiembre de 2017 con la participación de mil dirigentes y militantes sindicales. En este encuentro se promovió la incorporación del “Punto 27” a los “26 puntos” que la CFT había definido como programa político en su lanzamiento un año atrás que presentaron en el acto de apertura al que asistió Cristina Fernández de Kirchner, entonces candidata a senadora por la provincia de Buenos Aires en el Frente Unidad Ciudadana. El punto 27 se titula “Vivas, Libres e Iguales nos queremos” y señala:

27) Vivas, libres e iguales nos queremos. Se requieren políticas de los tres poderes del Estado destinadas a: I) eliminar todo tipo de modalidad de violencia, tanto simbólica como física hacia la mujer y II) eliminar cualquier motivo que obstaculice o discrimine a

⁷⁸ Desde diciembre de 2019 se desempeña como directora de Políticas de Equidad, Formación Laboral y Cuidados del Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires.

la mujer en el ámbito social, económico, laboral, cultural, comunicacional, sindical y/o político. Abordar la prevención y concientización social en ambos aspectos. Entendiendo desde un sentido transversal a la perspectiva de género, este programa en su totalidad será siempre entendido, interpretado y aplicado con dicha visión⁷⁹.

A partir de este segundo encuentro, el colectivo se fortaleció como espacio y logró mayor visibilidad interna en los sindicatos de la CFT y visibilidad externa en la relación con dirigentas de otras centrales obreras.

Los encuentros de mujeres sindicalistas van desde reuniones entre dirigentas (secretarías de género de las centrales, secretarías generales de sindicatos y federaciones) a encuentros de formación y debate con participación abierta a delegadas y militantes. Estos encuentros, “no mixtos” en su mayoría, forman parte de las agendas de trabajo de las secretarías de género de sindicatos y centrales y, en general, brindan a las dirigentas un ámbito de interlocución directa con afiliadas y militantes de base. A la vez, en las aperturas y cierres de estos encuentros se promueven instancias de visibilización hacia el resto de la organización sindical. La experiencia de CTA-Trabajadorxs y CTA-Autónoma en la organización de estos encuentros tiene más de dos décadas de trayectoria ya que, como se mencionó anteriormente, forma parte de la identidad y la tradición político-sindical de estas centrales la alianza con el movimiento de mujeres, los colectivos feministas, los movimientos de derechos humanos y las organizaciones territoriales. A diferencia de las dirigentas de CTA-T y CTA-A, las dirigentas de Mujeres Sindicalistas-CFT no tenían experiencia de militancia feminista previa y la posibilidad de participar de encuentros específicos constituía una experiencia “novedosa” –en particular, para quienes integran sindicatos de ramas de actividad tradicionalmente masculinas–. En el caso de los encuentros de Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadorxs realizados entre 2016 y 2018, cabe destacar que, al tratarse de un nucleamiento reciente, al tiempo que refuerzan identidad –como en la mayoría de estas experiencias en general– constituyen espacios de visibilización y generación de redes con otras dirigentas sindicales.

El recorrido inicial del colectivo MS nos permite destacar tres elementos identitarios que incluyen la tradición político-sindical, la pertenencia a una corriente sindical opositora a la CGT y la identificación de género de las dirigentas. El primero y el segundo elemento se enlazan en la historia del movimiento obrero organizado de tradición peronista. Las dirigentas del colectivo MS integran sindicatos que se ubican, en su mayoría, en una tradición que oscila

⁷⁹ Programa “Los trabajadores somos la esperanza” (CFT, 13/8/2016), disponible en: <http://sindicalfederal.com.ar/2016/08/13/programa-los-trabajadores-somos-la-esperanza>.

entre posiciones clásicas del vanguardismo y posiciones del sindicalismo combativo, como en el caso de la Federación Gráfica Bonaerense, uno de los sindicatos herederos de la corriente sindical que representó la CGT de los Argentinos. De hecho, en 2018 el “Tercer Encuentro de Mujeres Sindicalistas” se organizó en Huerta Grande, emblemática localidad de la provincia de Córdoba en la que se redactó uno de los históricos documentos políticos de lxs trabajadorxs organizadxs (Programa de Huerta Grande, 1962). Este puente histórico con las luchas del movimiento obrero enlaza con el segundo elemento, la pertenencia de estas mujeres dirigentes a la Corriente Federal de Trabajadores. Dicha pertenencia se expresa en posicionamientos abiertamente opositores al gobierno nacional durante el período 2016-2019 y en las medidas de fuerza impulsadas por sindicatos en rechazo a la política económica y laboral del gobierno de Cambiemos⁸⁰.

El tercer aspecto, es la identidad de género en caracteriza las posiciones sociopolíticas de las integrantes del colectivo en las organizaciones a las que pertenecen y cristalizan solidaridades de género entre quienes ocupan cargos de representación en las estructuras organizativas. En palabras de Siley, esta referencia se plantea como una presencia en compañía de otras dirigentes al señalar: “donde haya una delegada o secretaria general, no va a estar sola. Vamos a estar todas acompañándola” (Primer Encuentro de Mujeres Sindicalistas, 2016).

La delimitación de la identidad de género se circunscribe, mayoritariamente, a la referencia en tanto “mujeres”. Esta delimitación responde a que la mayoría de las integrantes de MS no se identifican –al momento de impulsar este colectivo– con el movimiento feminista, a diferencia de la identidad feminista de dirigentes sindicales de otras centrales sindicales (como las de CTA-A y CTA-T). Algunas de las que integran MS, que ocupan el cargo de secretarías de género en sus organizaciones, se definen como militantes “de los derechos de las mujeres” o “de los derechos de las trabajadoras”. Esta distinción ha sido, para algunas, un aspecto de divergencia entre dirigentes sindicales y referentes de colectivos feministas al percibirse como “externas” al feminismo, pero, al mismo tiempo, ser identificadas como “ultrafeministas” en las organizaciones al momento de plantear críticas a las lógicas de la “machocracia” –como señala una de las integrantes de MS– o intentar promover propuestas de transversalización de la perspectiva de género en las organizaciones. Algunas de estas posiciones se modificaron durante 2018, un año signado por numerosas acciones de movilización y debate en torno al derecho al aborto legal. Durante el “año verde” fueron muchas las dirigentes que comenzaron a reconocerse también como feministas y declararon

⁸⁰ Marchas y paros políticos contra los despidos, en defensa de la educación pública, la movilización en rechazo a la reforma previsional, y otras medidas de protesta en conflictos sectoriales.

abiertamente el apoyo al proyecto IVE, aun cuando las organizaciones que integran no se pronunciaran públicamente en apoyo a esta política.

Respecto de esta intersección identitaria que expresa pertenencia de clase, sindical y de género, recuperamos un fragmento de la intervención de Claudia Lazzaro en una mesa redonda de la que participaron otras dirigentas:

Cuando hablamos de género en las organizaciones [sindicales] nos preguntan si además hablamos de clase, y cuando hablamos de clase entonces hablamos de sindicalismo y si encima hablamos de feminismo... Entonces, íbamos a las asambleas de los sindicatos y decíamos que éramos sindicalistas, trabajadoras organizadas; íbamos a las asambleas de mujeres y decíamos que éramos feministas; íbamos a los espacios de investigación y empezábamos a hablar de género, y empezando a poner un poquito de diversidad y depende de la extracción partidaria teníamos que focalizar que éramos clase obrera. Entonces yo digo cómo puede ser que a las mujeres nos pidan siempre tanto y cómo hacemos para conciliar esto. (Intervención en Diálogos IIGG, 2019)

El relato caracteriza la exigencia extra y múltiple sobre las dirigentas respecto a la formación política y a las “filiaciones” orgánicas, un formato fragmentado de validación de conocimientos específicos frente al que muchas no “dan abasto”, señala Lazzaro en referencia a la demanda de tiempo que implica esta tarea.

2.3. *Redes intersindicales de mujeres*

La tercera experiencia de articulación sectorial entre dirigentas sindicalistas son las redes intersindicales de mujeres, impulsadas a través de mesas de coordinación y articulación entre secretarías de género de sindicatos, federaciones y de las centrales sindicales que se impulsaron a partir del paro de mujeres de 2016 y el paro internacional de 2017. De acuerdo el registro que realicé en el trabajo de campo, las intersindicales de mujeres se formaron en distintas ciudades, como Córdoba (2017), La Plata (2017) y Rosario (2019); también, algunas experiencias más recientes, como la intersindical de Mendoza (2020), CABA (2021) y Entre Ríos (2022)⁸¹. De las intersindicales de mujeres participan militantes y dirigentas que se definen feministas, otras que se sumaron al feminismo a partir de las movilizaciones de los últimos años y algunas que, sin definirse como activistas de género, manifiestan su apoyo a

⁸¹ En el caso de Mendoza, se registra la conformación de una intersindical en la movilización y paro del 8 de marzo de 2020. En CABA, si bien se registran articulaciones entre centrales sindicales “locales” en las asambleas y paros feministas y otras acciones y agendas sectoriales, durante 2021 se avanzó en la conformación de una intersindical con articulación entre CTA-T Ciudad, CTA-A Ciudad, sindicatos de la CFT en CABA y otros colectivos como UTEP y organizaciones sociales. En el caso de la experiencia más reciente, en Entre Ríos, en mayo de 2022 un grupo de mujeres sindicalistas de treinta sindicatos lanzaron el Movimiento de Mujeres Sindicalistas de Entre Ríos (M.Mu.S.E.) como un espacio de coordinación horizontal entre dirigentas de las tres centrales CGT, CTA-T y CTA-A, UTEP y sindicatos de la provincia.

un conjunto de reivindicaciones de “las mujeres” y, en particular, de “las mujeres sindicalistas”.

A nivel de articulación entre secretarías de género nacionales de las centrales obreras y secretarías generales de federaciones y asociaciones por rama de actividad, se conformó una mesa de coordinación durante 2017 desde donde se organizaron conferencias de prensa y participaciones conjuntas en movilizaciones feministas como *columna sindical*. Durante el verano de 2018, en las asambleas preparatorias del segundo paro internacional feminista las referentas nacionales de las distintas centrales consolidaron la forma *intersindical* con “unidad en la acción” a través de posicionamientos públicos, comunicados de prensa, flyers y posteos en redes en los que se incluían los sellos y logos de organizaciones de todo el arco sindical y los movimientos sociales. A esta experiencia la denomino intersindical “nacional” para diferenciarla de las experiencias antes mencionadas de alcance local y provincial, y la defino como una mesa de coordinación y articulación entre secretarías de la que participan secretarías nacionales de género de CTA-T, CTA-A, CGT, secretarías generales de federaciones y sindicatos de actividad adheridos a estas centrales sindicales y referentas de género de organizaciones sociales, trabajadorxs de la economía popular como UTEP y cooperativistas organizadas en la CNCT⁸².

Algunas de estas experiencias de articulación han logrado algún grado de institucionalización en la toma de decisiones, a través de asambleas y reuniones plenarias; y en la comunicación de posiciones ante distintas acciones y movilizaciones de la agenda sindical y feminista, por ejemplo, a través de la firma de comunicados y flyers con el nombre de la mesa intersindical (tal es el caso de la Intersindical de Mujeres de Córdoba y la Intersindical de La Plata, Berisso y Ensenada).

La experiencia de la intersindical de mujeres “nacional” asumió otras modalidades de coordinación entre las dirigentas de las distintas organizaciones que la integran. Sus posicionamientos y comunicaciones se realizan a través de conferencias de prensa con presencia de representantes de las distintas centrales sindicales y de los movimientos sociales que adhieren a esta “mesa”, y las comunicaciones gráficas incluyen firmas con todos los logos de las organizaciones que participan: CGT, CTA-A, CTA-T, Mujeres Sindicalistas CFT, UTEP, CNCT. En este sentido, una característica de esta experiencia de articulación es la visibilidad de los acuerdos entre las partes, “visibilizar la unidad” en las convocatorias a

⁸² Se utilizaron como fuentes de información las declaraciones de las entrevistadas y las piezas gráficas de comunicación sindical difundidas a través de redes sociales en donde fue posible identificar firmas y logos de todas las organizaciones mencionadas.

acciones de protesta y en los posicionamientos públicos ante distintos hechos políticos y movilizaciones sindicales y feministas.

La confluencia de las recientes experiencias de Mujeres Sindicalistas y la organización del espacio de género de CTEP junto al recorrido histórico de las secretarías de género de las centrales sindicales y de sindicatos en los que existía un activismo de género otorgan a la mesa intersindical un carácter heterogéneo en términos de identidades militantes. Se convoca desde pertenencias orgánicas e identidades definidas (“mujeres sindicalistas”, “sindicalistas feministas”, “feministas sindicalistas y peronistas”, entre otras referencias) y se coordinan debates y decisiones desde mesas de reunión que realizan entre las dirigentas de las centrales sindicales.

Respecto al proceso de su conformación, identifiqué los primeros antecedentes en el marco de las asambleas preparatorias para el 8 de marzo de 2017 organizadas en la Mutual Sentimiento en la Ciudad de Buenos Aires. En el mes de febrero de 2017 se convocaron reuniones y asambleas preparatorias para la organización del Paro Internacional del 8 de marzo. Uno de los ejes nodales de la convocatoria a “parar” en Argentina fueron las demandas de trabajadoras despedidas durante los primeros dos años de gobierno de la alianza Cambiemos tanto como las de las trabajadoras precarizadas y las trabajadoras comunitarias de comedores y merenderos barriales. Varias referentes y militantes sindicales habían participado de las asambleas feministas durante 2016 organizadas por el colectivo Ni Una Menos. En general estas presencias respondían a iniciativas de delegadas de base y colectivos de trabajadoras más que a definiciones orgánicas de los sindicatos. La novedad fue la definición pública de participar de las asambleas por parte de la Secretaría de Género CTA-T, de varios sindicatos afiliados a esta central y de referentes de la Corriente Federal de Trabajadorxs de la CGT. Esta definición y la coordinación para generar una presencia conjunta de las sindicalistas en la movilización del 8M 2017 fueron el puntapié para tender lazos entre mujeres de las distintas centrales y corrientes sindicales, que a partir de esta acción ampliaron las convocatorias coordinadas entre secretarías de género de organizaciones de las distintas centrales sindicales y de las organizaciones sociales.

En esas asambleas, algunas sindicalistas comenzaron a organizar posicionamientos en común y puntos de acuerdo que fueron expresados en las asambleas, que sirvieron como puntapié para coordinar la participación en la movilización que acompañó el paro del 8M.

Clarisa Gambera, secretaria de género de ATE/CTA-Autónoma Ciudad de Buenos Aires, comenta:

Nos conocíamos con muchas de las compañeras, nos encontrábamos en las movilizaciones feministas y, sin embargo, no teníamos un espacio de encuentro entre nosotras, las sindicalistas de distintas corrientes. [...] Con varias empezamos a conversar en las asambleas, al costado de la ronda, para definir cuáles eran los puntos de acuerdo y si era posible un posicionamiento de todas las sindicalistas que movilizábamos el 8M. Ahí mismo, en los bordes de la asamblea. (Entrevista a Gambera, 2019)

Luego del paro 8M, la comunicación entre dirigentas sindicales se mantuvo y se comenzó a articular la presencia en movilizaciones y a debatir la agenda sindical. Varias de las dirigentas entrevistadas señalan esta convocatoria al paro como un punto de tensión e interpelación del feminismo a la política y las organizaciones sindicales, no sólo por la modalidad de la acción de protesta definida como “una herramienta sindical”, sino además por la capacidad de movilización y de articulación política (con participación de organizaciones de todo el arco opositor al gobierno).

Estela Díaz, secretaria de género de la CTA-Trabajadores (hasta 2019) destaca la convocatoria al paro internacional del 8 de marzo como una acción que posibilitó promover diálogos y reuniones entre mujeres sindicalistas y de los movimientos sociales:

Esta convocatoria al paro internacional de las mujeres nos permitió generar una cantidad de diálogos que hizo que empezemos a articular la presencia en la calle y a dar un debate profundo porque es un debate por el trabajo, por cuál es la agenda, por cómo se abre también el horizonte de lo que se politiza en el mundo sindical, no sólo en la agenda de lo que debatís en tanto leyes y demás. Ahí, con la Corriente Federal Sindical especialmente, pero después abriéndolo a la CTA-Autónoma y a la CGT, empezamos a estar en la calle juntas y a discutir una agenda política juntas. Es una articulación que hoy tiene a todas las centrales sindicales y también a las mujeres de la economía popular, la CNCT, la CTEP, movilizándonos juntas. (Entrevista a Díaz – Enfoque Sindical, 2018)

En documentos publicados por el colectivo Ni Una Menos se registra también esta articulación entre mujeres sindicalistas que posibilitó la conformación de una “intersindical feminista”, de la que participan las secretarías nacionales de género de las distintas centrales y referentas de sindicatos y federaciones adheridas a estas. Transcribo un extracto del texto titulado “La Ley de Equidad de género: una reforma laboral encubierta” que refiere a una conferencia de prensa en ocasión del 8 de marzo:

Recordemos que el 7 de marzo la flamante intersindical Feminista, creada al calor de las asambleas preparatorias del paro, hizo su primera conferencia de prensa conjunta anunciando una transversalidad inédita de todo el arco sindical –que incluye a la central de la economía popular– construyendo una fuerza común contra la precarización, el ajuste y los despidos y remarcando el sentido anti-neoliberal (es decir, que impugna la racionalidad empresarial como orden del mundo), clasista (es decir, que no naturaliza ni

minimiza la cuestión de la explotación) y anti patriarcal (porque desacata la explotación específica del capitalismo contra las mujeres y cuerpos feminizados) del paro.⁸³

Díaz refiere a la articulación intersindical de mujeres como una práctica que reúne a mujeres sindicalistas y que permite un encuentro intergeneracional, de renovación sindical al interior de las organizaciones:

Nosotras tenemos ahí un espacio de articulación intersindical de mujeres, donde hay mujeres sindicalistas y jóvenes, abrazamos el sindicalismo y también el feminismo. Esto ya no aparece como una contradicción, aparece como tensión, como una disputa en el seno de nuestras organizaciones con varones y con mujeres, pero ya es una causa de las trabajadoras. Gracias al movimiento Ni Una Menos, a salir a movilizarnos en la calle juntas, y al 8 de marzo donde se llamó al Paro Internacional de las Mujeres... eso nos interpeló, fue como un facilitador de debates, nos tensó, porque tensó en el sindicalismo la discusión de que el paro es una herramienta sindical. (Entrevista a Díaz – Enfoque Sindical, 2018)⁸⁴

La experiencia del paro nacional en 2016 y del paro internacional 2017 removió algunos debates entre los colectivos feministas y las dirigentes de los sindicatos en relación con las formas de “hacer política” y la posibilidad de ampliar alianzas. Georgina Orellano, secretaria general de Asociación de Mujeres Meretrices de Argentina (AMMAR), se refiere a las tensiones que se generaron en las asambleas feministas en relación con las que se reconocen “sindicalistas feministas”:

En las asambleas del 8M está como esa diferencia con el bloque sindical, por un lado, el bloque feminista por el otro. Pero las que estamos dentro del sindicato también como feministas, no es que tenemos que estar en una organización feminista para reconocernos feministas, sino que también hacemos feminismo con las herramientas que tenemos, con la estrategia que tenemos y en un lugar, ya sabiendo de por sí que es hostil... pero esa distinción me parece que claramente tiende a alejar la posibilidad de que las feministas tengamos la herramienta de transformación dentro del mundo sindical y a borrar la identidad como feministas.” (Entrevista a Georgina Orellano, 2019).

Orellano señala que estas divisiones entre “lo sindical” y “lo feminista” se alimentan, en parte, de la “imagen” negativa que tiene la sociedad sobre “los sindicalistas”:

El sindicato es re mal visto por un montón de compañeras feministas... (nos dicen) "bueno cómo es estar dentro de un mundo re machista y re patriarcal como el sindicalismo" y nosotras decimos: miren chicas los partidos políticos también son re

⁸³ Ver: Ni Una Menos (2018). La Ley de Equidad de género: una reforma laboral encubierta (2/10/2018). *Amistad política + inteligencia colectiva. Documentos y manifiestos 2015/2018*. (Versión PDF)

⁸⁴ Ver “Tenemos que construir unidad hasta que duela” (24/11/2018), en *Enfoque Sindical*: <https://enfoquesindical.org/articulo/reportajes/tenemos-que-construir-unidad-hasta-que-duela>.

tradicionales, son re machistas... el régimen heterosexual también es re machista y patriarcal, la institución maternal también es re machista, re patriarcal, entonces, no sé por qué solamente pensamos que en el sindicato están los chongos malos, violentos, que van a decidir por nosotras y donde nosotras ocupamos un lugar de subordinación. Lo cierto es que durante mucho tiempo se generó y todavía se sigue generando como ese estigma de que los sindicatos no sirven, de que no tenes que organizarte... ese estigma con los sindicalistas que de hecho durante los cuatro años del macrismo se re contra reforzó. (Entrevista a Georgina Orellano, 2019).

Otra de las tensiones que generó el paro 8M fue dentro de las organizaciones sindicales por el tipo de repertorio de la protesta (el paro) y por las implicancias que tuvo sobre las trabajadoras de los sindicatos. Sobre los efectos del primer 8M, recupero esta caracterización que hace Carolina Brandariz, secretaria de géneros de la Unión de Trabajadores de la Educación (UTE) durante 2015-2018 y 2018- y 2022:

Hay choques culturales que quizá están bastante vinculados a lo generacional. Por ejemplo, la discusión que se generó respecto del 8M de este año, que muchos de los compañeros de Comisión Directiva no creían en plantear la posibilidad de convocar a esas actividades, no creían necesario la convocatoria a un paro, ya que el paro es una herramienta muy desde la organización sindical y no concebían cómo un colectivo como Ni Una Menos pudiese convocar a un paro. Luego el plenario de delegados que se hizo posteriormente con una propuesta de cese de actividades a partir del mediodía desbordó completamente. Y muchísimas compañeres -que no son de la agrupación que conduce el sindicato- veían muy necesaria la convocatoria al Paro Internacional de las Mujeres. (Entrevista a Carolina Brandariz, 2017).

El paro desbordó la lógica de la “huelga sindical” tradicional. Esa ruptura en el orden ordinario de las cosas impregnó de otras formas políticas a las sindicalistas. La tensión entre sindicato y movimiento que instaló la protesta como momento constituyente dinámico en el sistema de propiedad y poder expresa, al mismo tiempo, una crítica hacia los mecanismos de representación de las dirigencias de las centrales sindicales⁸⁵. En este sentido, se produce un doble movimiento, una tensión que oscila entre la dimensión político-institucional que reconoce y define al sujeto de la huelga general como sujeto sindical y al que los feminismos buscan interpelar como parte del reconocimiento de las lógicas en que se *escribe* la huelga general (son las organizaciones sindicales las que disponen de recursos para hacer un paro efectivo). Por el otro lado, en el plano de la contingencia la huelga feminista disputa la ampliación de la noción de huelga, la construcción de un territorio en el que se reconoce transversalmente el derecho a la protesta laboral a *todas* las trabajadoras, asalariadas y no

⁸⁵ Una de las consignas que circuló en las calles durante el primer paro nacional de mujeres (2016) fue “la CGT toma el té, las mujeres las calles” en alusión a la decisión de la dirigencia de la central obrera de no convocar a un paro general durante el primer año del gobierno de Mauricio Macri.

asalariadas y en ese proceso expresa una crítica al Estado, las patronales y las dirigencias sindicales.

En 2018, la participación sindical en las reuniones preparatorias del paro feminista tomó mayor protagonismo y el día de la movilización de Plaza de Mayo a Plaza de los Dos Congresos se expresó en una columna de unidad⁸⁶.

En marzo de ese año, a pocos días del segundo paro internacional feminista, el poder ejecutivo presentó un proyecto de ley de “Equidad de género en el mundo laboral”. Las sindicalistas se posicionaron contra el proyecto de “Equidad laboral” impulsado por el ejecutivo nacional y durante las semanas posteriores trabajaron en un contraproyecto que presentaron en el Congreso de la Nación a través de la diputada sindicalista del frente Unidad Ciudadana, Vanesa Siley. El bloque intersindical de diputadas y dirigentas de las centrales sindicales señaló que el proyecto de “Equidad laboral” era una “reforma laboral encubierta” mediante la intervención a sindicatos y la no homologación de convenios colectivos de trabajo en caso de “discriminación por razones de género” (en caso de verificarse desigualdad salarial, de impedir a las mujeres acceder a determinados trabajos o realizar trabajos fuera del establecimiento).

Las dirigentes publicaron un documento de posicionamiento y observaciones sobre el proyecto de ley de igualdad de género en el que señalaban que se pretendía “dar facultades intervencionistas al Ministerio de Trabajo hacia las organizaciones sindicales dejando expresamente claro que no existe la misma intención hacia las patronales al no mencionarlas en ningún modo”. El documento⁸⁷, firmado por CFT-CGT, CTA-T, CGT, CTEP y CNCT, incluye el contraproyecto con propuestas de modificaciones del articulado de la Ley de Contrato de Trabajo “desde la perspectiva de las trabajadoras organizadas”.

Siley remarca que la articulación de la mesa intersindical posibilitó no sólo el encuentro de sindicalistas de distintas centrales y movimientos sociales sino una acción de resistencia al macrismo:

Esa unidad la armamos nosotras para frenarle a Macri lo que fue la reforma laboral encubierta en el año 2018, el proyecto que se llamó Equidad en el Mundo Laboral por el cual pretendían intervenir en los sindicatos usando la bandera de género y sin darnos ningún derecho a las mujeres. Ahí empezamos con esa mesa de unidad y se la frenamos. Fue algo maravilloso esa experiencia. Creo que fue mi mejor experiencia legislativa: no

⁸⁶ Ver “8M: Destacada presencia de las ‘Mujeres Sindicalistas’ en la multitudinaria movilización de mujeres” (8/3/2018), en *Info Baires 24*. Recuperado de <https://infobaires24.com.ar/8m-destacada-presencia-de-las-mujeres-sindicalistas-en-la-multitudinaria-movilizacion-de-mujeres>.

⁸⁷ Ver “Observaciones sobre el proyecto de ley de igualdad de género” (15/5/2018), en *Sindical Federal*: <http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/diptico-equidad-Nuevo-1.pdf>.

hacer una ley, sino frenar una. La resistencia pura, la resistencia total. (Entrevista a Siley, 2019)

Esta acción puede enmarcarse como despliegue de capacidades político-institucionales para el desarrollo de una agenda de trabajo legislativo impulsado por las mujeres sindicalistas, relativa a la defensa de derechos de las trabajadoras.

Durante 2018 las mujeres sindicalistas se hicieron presentes también en las exposiciones a favor del Proyecto de Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo y en las acciones que acompañaron fuera del Congreso de la Nación. Inicialmente, la presencia de dirigentes y militantes de sindicatos de la CTA-A y la CTA-T se hizo notar en los “martes verdes”, que eran las convocatorias realizadas los días en que se realizaban las exposiciones sobre el proyecto de ley y en las que se proponían pañuelazos verdes. Con el paso de las semanas, los “martes verdes” se convirtieron en jornadas de vigilia en la que podían tener lugar radios abiertas, lecturas, música, baile y percusión, entre otras actividades. La instalación de las “carpas sindicales” logró presencia permanente durante los meses del debate y progresivamente se sumaron “nuevas banderas” de sindicatos que en un principio no habían tenido una posición pública a favor, a pesar de que entre sus filas había posiciones a favor y circulaban visiblemente los pañuelos verdes entre la militancia. Un hecho de notorio impacto en el ámbito sindical fue el pañuelazo en la puerta de la CGT (en Azopardo al 800) y la reunión que mantuvieron dirigentes sindicales y activistas feministas en el salón oval del histórico edificio. El 8 de agosto de ese año, la vigilia del “sindicalismo feminista” para acompañar la votación en el Senado contó con la participación de sindicatos de las tres centrales.

Otra de las intervenciones en esta línea que otorgó visibilidad a la acción en red de la intersindical de mujeres fueron las acciones impulsadas en defensa de la moratoria previsional. Entre mayo y julio de 2019, las mujeres sindicalistas organizaron movilizaciones a ANSES y al Congreso de la Nación en defensa de esta política bajo la consigna “Ni Una Jubilada Menos” ante la intención del gobierno nacional de no extender la moratoria, dejando fuera del sistema de jubilatorio a medio millón de mujeres de entre 55 y 59 años⁸⁸. A la presencia en las calles, las sindicalistas sumaron el acompañamiento en la Cámara de

⁸⁸ Ver “Ni Una Jubilada Menos: presentaron el ‘Plan de Inclusión Previsional Argentino’” (5/6/2019), en *LATFEM*: <https://latfem.org/ni-una-jubilada-menos-presentaron-el-plan-de-inclusion-previsional-argentino>, y “Gremios marcharon a la ANSES para exigir una extensión de la ‘fecha de corte’ para moratoria jubilatoria de mujeres” (2/7/2019), *Ámbito Financiero*: www.ambito.com/politica/jubilaciones/gremios-marcharon-la-anses-exigir-una-extension-la-fecha-corte-moratoria-jubilatoria-mujeres-n5040439.

Diputados del proyecto de ley denominado “Plan de inclusión previsional argentino” para prorrogar por cinco años más las moratorias.

Durante 2019 el movimiento feminista sostuvo una masiva presencia en las calles y en los debates públicos de una agenda atravesada por campañas electorales. Además de las movilizaciones anteriormente destacadas, cabe destacar la realización del XXXIV Encuentro (Pluri)Nacional de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries en la ciudad de La Plata durante el que tuvo lugar un plenario intersindical de mujeres que marcó un momento de condensación política para el sindicalismo feminista. Si bien existía experiencia previa de participación en los encuentros entre muchas de las allí presentes, incluso había varias “históricas”, tanto dirigentas como militantes compartían que ese era un encuentro diferente. Fue la primera vez que se organizó un plenario de participación masiva y con representación de las tres centrales junto a la CTEP y la CNCT: “Unidad de las trabajadoras y al que no le gusta se jode, se jode”, repetía el hit de los cantitos. En el cierre del plenario, que contó con una disertación de la antropóloga Rita Segato y las candidatas a diputadas nacionales y provinciales de las filas sindicales, se remarcó la convocatoria a la unidad para un triunfo electoral en las elecciones presidenciales de ese año.

Recapitulación

En este capítulo se desarrolló un análisis de estrategias de articulación intersindical e intersectorial durante el período 2015-2019. En la primera parte del capítulo, se abordaron las posiciones e interacciones de las corrientes sindicales frente al gobierno de Mauricio Macri y las políticas implementadas durante su gestión, así como las movilizaciones feministas que caracterizan el ciclo de la “cuarta ola” durante estos años. Además, se complementó la caracterización de este período con datos sobre la situación de las trabajadoras en el ámbito laboral y sindical. Al analizar los datos de participación laboral se observaron diferencias entre varones y mujeres que pueden ser explicadas por la presencia de factores estructurales que determinan desigualdades en la inserción laboral, fundamentalmente, las diferencias en la dedicación al trabajo de cuidados no remunerado y la mayor inserción de trabajadoras en actividades con menor remuneración relativa y mayores tasas de informalidad.

En la segunda parte del capítulo, se analizaron las estrategias de articulación de mujeres sindicalistas organizadas en distintos colectivos y redes intersindicales que se conformaron durante el período delimitado.

Sostengo que, a partir del fenómeno NUM y en articulación con la experiencia histórica del movimiento feminista se inició en 2015 un período de convergencia de luchas sindicales y luchas feministas manifiestas en heterogéneas identidades y diversas modalidades de acción y organización a partir de una agenda que incluyó la lucha contra la violencia machista, demandas por igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo, legalización del derecho al aborto seguro, legal y gratuito y políticas de inclusión laboral travesti trans. En particular, identifiqué la experiencia de los paros feministas como un punto de articulación y tensión entre formas de organización de las trabajadoras que condensó tradiciones de lucha del movimiento obrero y el movimiento feminista.

En términos identitarios, la experiencia de la intersindical de mujeres reforzó identidades feministas y, a la vez, otorgó a las sindicalistas visibilidad sectorial en los ámbitos de interlocución con activistas feministas. En cuanto a las metodologías de acción destaco tres aspectos. El primero en relación con las acciones “sindicales feministas” se refiere a la innovación en las formas de manifestación y de protesta de las mujeres sindicalistas que incorporaron otros repertorios a los clásicos del sindicalismo. El segundo aspecto, relacionado a las tensiones y potencialidades que generó la utilización del “paro” en las convocatorias del movimiento feminista el 8M y las repercusiones en el movimiento sindical.

Por último, al interior del movimiento sindical, la articulación entre dirigentas fortaleció la “voz propia”. Muchas dirigentas encontraron en la experiencia intersindical una plataforma de interlocución política que no habían tenido hasta este tiempo y desde donde reforzaron su pertenencia sindical y potenciaron vínculos de solidaridad externa con movimientos sociales y trabajadoras de otros sindicatos.

Capítulo 6. Representación sindical y demandas feministas. El caso de la Asociación de Trabajadores de Sanidad (ATSA)

Vemos ahora más participación e inclusión de las mujeres hará dos o tres años. No tanta, igual... Hay gente que está desde hace más de treinta años. Todo muy lindo para la foto, pero que realmente ejerzan su delegación. Que sean delegadas las que quieren estar ahí porque les gusta hacerlo y les parecen injustas un montón de cosas. El tema es que no podés hacer las cosas sola. Tenés que tener una red porque es muy difícil llegar, más si tenés hijos, familia... Hay muchas que quieren, pero no pueden.
Laura, delegada de Sanidad, 2020

Introducción

En este capítulo se presenta un análisis de las relaciones y dinámicas de representación en la Asociación de Trabajadores de Sanidad Buenos Aires (ATSA Bs. As.), sindicato del sector privado que representa al personal no jerárquico de salud en la Ciudad de Buenos Aires. ATSA fue fundada el 21 de septiembre de 1935 como la primera organización de personal no jerárquico de sanatorios, clínicas, hospitales, laboratorios e instituciones de atención médica y veterinaria. Algunos años después, en 1949, se creó la federación nacional FATSA, afiliada a CGT y a las 62 Organizaciones.

Retomando el objetivo de estudiar las dinámicas de representación de *nuevas demandas* de género en ATSA en el período 2015-2019, se indaga en los procesos mediante los que se define la incorporación o institucionalización de avances en materia de género en el sindicato, así como en una caracterización de las dinámicas organizativas y las prácticas que desarrollan las mujeres de este para impulsar demandas feministas. Para esto, identificamos aspectos del modelo de representación, como los posicionamientos frente a los gobiernos y los liderazgos; características de la estructura organizativa, en particular la distribución de cargos directivos entre varones y mujeres; y características de la sociabilidad cotidiana a través de la reconstrucción de experiencias colectivas e individuales.

En línea con el marco teórico presentado en el capítulo 2 de esta tesis, se desarrolla el análisis sobre los mecanismos de representación sindical desde una perspectiva crítica, con aportes del campo de la economía feminista y los estudios de género y trabajo (Hirata y Kergoat, 1997; Godinho Delgado, 2009, 2017; Acker, 2012).

Para el estudio de caso trabajé con información de entrevistas realizadas a dirigentes del gremio de Sanidad, observaciones participantes de actividades sindicales y movilizaciones feministas, etnografía de redes sociales y relevamiento y análisis de documentos publicados por ATSA Bs. As. y la federación (organización de segundo grado) a la que pertenece este sindicato, FATSA.

Respecto a la estructura de este capítulo, en la primera parte se presenta la tradición sindical del gremio, los posicionamientos políticos y las características de los liderazgos; en la segunda parte se aborda la estructura organizativa del sindicato y un análisis de la distribución de cargos de representación; a continuación, en la tercera parte, se desarrollan las acciones y los espacios definidos para la incorporación de demandas de género y articulaciones con los feminismos, y en la cuarta parte se analizan prácticas cotidianas de las mujeres en el sindicato. Por último, se presentan conclusiones preliminares del caso.

1. Identidad sindical

La tradición política de ATSA expresó históricamente las características y modalidades de acción de la tradición “vandarista” del sindicalismo⁸⁹, característica de la mayoría de los sindicatos alineados a la posición dominante al interior de la CGT. Se trata de una tendencia cuyo modelo de práctica sindical se define por el lema “golpear y negociar”, estrategia promovida por la capacidad de movilizar (o parar) el sector de actividad para incitar a la negociación o como respuesta ante la falta de acuerdo en la negociación.

La historia de ATSA, como la de FATSA, se inscribe entonces en la tradición del movimiento sindical consolidado a mediados del siglo XX, delimitado por referencias y signos identitarios del significante “peronismo”. El que “mejor te defiende y representa”: así se define el sindicato ATSA Buenos Aires en la página web institucional⁹⁰ donde se destacan la cantidad de comisiones internas, delegadxs, los servicios que ofrece a sus afiliadxs y actividades sociales “para las familias de lxs trabajadorxs”.

La estructura sindical del gremio de Sanidad puede ser enmarcada en el tipo de “sindicalismo de servicios” que Martucelli y Svampa (1997) utilizan para denominar a las experiencias que, tras las reformas económicas de la década de los noventa y los cambios en la relación Estado-sindicatos, abrazaron la “cultura de la negociación” en reemplazo del estilo confrontativo (encarnado en Ubaldini durante el gobierno de Alfonsín). El énfasis en los incentivos

⁸⁹ Sobre las tradiciones sindicales, ver el capítulo 3 de esta tesis.

⁹⁰ Video institucional en sitio web de ATSA Buenos Aires: www.atsa.org.ar/ (fecha de consulta: 1/4/2021).

selectivos mediante la prestación de servicios (educación, salud, turismo y recreación) y la formación profesional (especializaciones, tecnicaturas, licenciaturas) le ha permitido impulsar un conjunto de acuerdos con el sector empresario y los organismos públicos.

En términos de posicionamientos político-sindicales, debe destacarse la impronta que le otorgan a este gremio las figuras de Héctor Daer, secretario general de ATSA y secretario general de CGT, y la de Carlos West Ocampo, secretario general de FATSA. Ambos integran el grupo de los Gordos, sector del sindicalismo que dirigió la CGT durante la década de los noventa, etapa durante la que se consolidaron las reformas estructurales del neoliberalismo. La denominación surge en esos años en que la dirigencia cegetista profundizó sus diferencias internas respecto a las posiciones mantenidas para con el gobierno de Carlos Menem, en particular ante el programa económico implementado durante el primer mandato. Un grupo heterogéneo de sindicatos de la rama industrial y del transporte, junto con varios gremios de servicios, se sumaron al giro neoliberal del menemismo, con posiciones que priorizaron intereses corporativos y, en algunos casos, negocios propios (de ahí surge la denominación de “sindicalismo empresario”). A este grupo se los denominó “los Gordos” y estaba conformado por Armando Cavalieri del sindicato de comercio, José Pedraza de ferroviarios (reemplazado por Sergio Sasía tras su muerte en 2018), Oscar Lescano de Luz y Fuerza (hasta su muerte en 2013) y West Ocampo, de Sanidad.

En este grupo estaba también el hermano mayor de Daer, Rodolfo, quien fuera secretario general de la CGT durante el segundo gobierno de Carlos Menem en 1996 hasta el inicio del gobierno de Néstor Kirchner en 2003.

A partir de la reunificación de la CGT en 2004, la posición frente al gobierno de parte de los líderes de Sanidad fue por momentos más cercana y por otros, distante.

1.1. Posicionamientos frente al gobierno

A pocos meses de iniciado el gobierno de Néstor Kirchner se convocó a una reunificación de los distintos sectores de la CGT en una “única central”. El acuerdo incluyó a los Gordos, los independientes y el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA). El sector de los independientes es un subgrupo de dirigentes que decidieron mantener una posición “equidistante” respecto al gobierno que se inició en 2003, entre los que se encuentran Gerardo Martínez (construcción) y Andrés Rodríguez (estatales). El otro sector está conformado por el MTA, un movimiento creado en 1994 por sindicatos opositores a la CGT oficialista. Su referente principal es Hugo Moyano, líder del gremio de camioneros.

El acuerdo logrado para la reunificación de la CGT se plasmó en un triunvirato integrado por un representante de cada sector: Hugo Moyano (sindicato de camioneros), José Lingieri (obras sanitarias) y Susana Stochero (sanidad).

La experiencia de “unidad” en la cúpula de la central sindical se terminó en 2005 cuando los Gordos abandonaron el Consejo Directivo. En julio de ese año Hugo Moyano quedó al frente de la CGT tras una votación del Consejo Directivo. En 2008, el líder gastronómico Luis Barrionuevo conformó la CGT Azul y Blanca, cuya posición fue de oposición al gobierno de Cristina Fernández⁹¹.

La oposición de los Gordos al “moyanismo” se extendió durante el primer gobierno de Cristina Fernández (2007-2011). En esos años, el grupo de sindicatos “grandes” (con mayor cantidad de afiliados) que integran este grupo sostuvo su posición de peso en las mesas de negociaciones colectivas y en las convocatorias al Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil; a la vez que consolidó recursos de poder económico. Este proceso es denominado por Senén González y Del Bono (2013) como “revitalización de arriba hacia abajo” o “descendente” y refiere a estrategias y dinámicas revitalizantes que se originan en la cúpula y llegan a las bases⁹².

La política sindical tuvo otro giro en 2011 tras la ruptura de la “alianza” entre el kirchnerismo y Moyano. A partir de ese momento, los gremios que acompañaban al líder camionero, organizados en la Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte, definieron una posición de confrontación en relación con el gobierno y crearon la CGT Azopardo, mientras otros sindicatos de peso alineados con el líder de la UOM, Antonio Caló, conformaron la CGT Alsina, reconocida como “la oficial”, con una posición de apoyo al gobierno. Internamente, la divisoria contuvo posiciones heterogéneas, ya que mientras algunos gremios sostuvieron los apoyos al kirchnerismo a partir de la concepción de que se trataba de la continuidad de la tradición nacional popular, otros decidieron mantenerse en la CGT Alsina (denominada “Balcarce” por Moyano) por una posición antimoyanista aun siendo abiertamente antikirchneristas, como es el caso de los denominados “gordos”.

Antonio Caló describe esta situación como la diferencia entre quienes discuten “la política general” y quienes discuten “la política individual” de cada gremio. Ante la pregunta sobre los años de unidad y fragmentación cegetista, el dirigente de la UOM señala:

⁹¹ El lanzamiento de la CGT Azul y Blanca contó con el apoyo de algunos de los sindicatos con mayor cantidad de afiliados –entre ellos, comercio, ferroviarios, Luz y Fuerza y Sanidad; todos ellos enfrentados a Moyano–.

⁹² Se trata de procesos de revitalización que tuvieron lugar durante el período de la post-Convertibilidad en sindicatos corporativos y tradicionales. Además de Camioneros, las autoras ubican en esta dinámica a SMATA-mecánicos y Luz y Fuerza-energía eléctrica (Senén González y Del Bono, 2013).

Los dirigentes gremiales somos difíciles, difícilísimos. No de ahora, toda la vida fue así. En la historia de la CGT siempre hubo dos, tres, cuatro CGT, siempre, condujeron tres, cuatro, condujo uno... La historia del movimiento obrero es esa. Ahora todo el mundo está por la unidad, ojalá que dure... Si todos los muchachos deponen actitudes individuales, puede durar. (Entrevista a Antonio Caló, 2019)

El enfrentamiento del kirchnerismo con Moyano y la elección de Caló como secretario general de CGT acercaron la posición de los líderes de Sanidad, que integraron durante esos años la “mesa chica” de la CGT Alsina. La posición de FATSA fue de acompañamiento a su respectiva central en el rol de “CGT oficialista” durante el segundo gobierno de Cristina Fernández.

A este escenario hay que añadir la pertenencia partidaria de Héctor Daer al Partido Justicialista y, en particular, a un sector del peronismo que en 2013 conformó el Frente Renovador (FR) encabezado por Sergio Massa. En las elecciones legislativas de ese año, Daer integró la lista del FR y fue electo diputado nacional por la provincia de Buenos Aires. Las diferencias del sindicalista con el partido se sintieron al poco tiempo y, si bien mantuvo su banca, su escenario de acción pasó a ser la CGT.

En agosto de 2016 se realizó el Congreso de la CGT para la elección de autoridades. De allí surgió un acuerdo para la conformación de un triunvirato de conducción integrado por el propio Héctor Daer, Carlos Acuña y Carlos Schmid, representantes de los tres sectores: los Gordos, los independientes y el MTA, respectivamente.

Durante los primeros meses del gobierno de Mauricio Macri, la nueva CGT unificada mantuvo un silencio expectante que se interrumpió con la primera movilización sindical de la que participaron el conjunto de centrales en ocasión del día del trabajo. El 29 de abril de 2016, la CGT, la CGT Azul y Blanca, y las dos CTA (CTA-Autónoma y CTA-Trabajadores) realizaron una protesta unificada⁹³ en el Monumento al Trabajo, con una declaración contra el ajuste económico del gobierno y los despidos en los sectores público y privado⁹⁴. La “unidad en la política general”, dice Caló.

⁹³ Ver “El sindicalismo argentino se une contra Macri” (5/8/2016), en *El País*: https://elpais.com/internacional/2016/08/05/argentina/1470429914_563680.html, y “Los peronistas recuperan la calle contra Macri” (18/11/2016), en *El País*: https://elpais.com/internacional/2016/11/18/argentina/1479488540_890295.html.

⁹⁴ Junto con las movilizaciones del 24 de marzo por el Día de la Memoria, la Verdad y la Justicia y de San Cayetano, realizada pocos meses después (el 7 de agosto), quedaría plasmada la trama organizativa de las organizaciones de trabajadorxs y los movimientos sociales que durante el macrismo sostuvieron la protesta social y laboral en las calles.

La movilización contra la reforma previsional en diciembre de 2017 fue un catalizador para posiciones “más duras” frente al macrismo dentro de la CGT. Tras la renuncia de Schmid al triunvirato en 2018, el sector de Daer asumió la conducción de la central en los hechos. En las elecciones de 2019, la conducción de la CGT manifestó su apoyo a la fórmula del Frente de Todos encabezada por Alberto Fernández y Cristina Kirchner.

1.2. Liderazgos

Héctor Daer (59 años) se unió a las filas de Sanidad como delegado general en 1985, cuando se consolidaba el liderazgo de Carlos West Ocampo (77 años), dirigente del sindicalismo peronista de las 62 Organizaciones. Daer integró la lista Celeste y Blanca en 1993 como secretario gremial de ATSA Bs. As., cargo que ejerció durante dos períodos consecutivos hasta 2001, cuando fue electo secretario general, cargo que mantiene hasta la actualidad. Forjado en el sindicalismo posdictadura, sostiene un perfil de intervención en el debate político, sobre todo desde la elección presidencial de 2019, por su posición en la CGT y como integrante de la Mesa de Acción Política del Partido Justicialista. En el terreno sindical, ejerce también el cargo de presidente de UNI Américas, el sindicato global del sector servicios, y es el “número dos” en FATSA.

Carlos West Ocampo asumió la secretaría general de FATSA en 1985, cargo que conservó hasta mayo del 2022. A comienzos de los noventa, acompañó la gestión de Carlos Menem y, junto a los “gordos”⁹⁵, fue parte del “brazo menemista” del sindicalismo que apoyó las privatizaciones y reformas neoliberales (entre ellas, la privatización del sistema de reparto a cambio de participación directa en las AFJP). En 2004, West Ocampo logró posicionar a Susana Stochero en el triunvirato de la CGT. Tras acompañar al duhaldismo⁹⁶ en las elecciones legislativas de 2005, el líder de FATSA se alineó al kirchnerismo y como parte del sindicalismo conciliador, hasta que delegó la visibilidad mediática en su secretario adjunto.

Al igual que otros gremios liderados por los Gordos, Sanidad se caracteriza por la permanencia de su dirigencia en los cargos⁹⁷. West Ocampo y Daer han estado en la cúpula del sindicato los últimos treinta y seis años. La “eternización” en los cargos directivos en este tipo de gremios no sólo sedimenta la distancia entre la dirigencia y los subalternos, sino

⁹⁵ Rodolfo Daer (Sindicato de Alimentación), Armando Cavalieri (Sindicato de Comercio), José Pedraza (Unión Ferroviaria), Oscar Lescano, (Luz y Fuerza).

⁹⁶ Sector político del peronismo ortodoxo, comandado por Eduardo Duhalde. En las elecciones legislativas de 2005, la lista de candidatxs de este sector la encabezó Hilda Beatriz González de Duhalde (conocida como Chiche Duhalde).

⁹⁷ El promedio de años ocupando el cargo máximo que tienen los secretarios generales de los gremios de Alimentación, Comercio, Obras Sanitarias, Taxistas, Municipales y Gastronómicos, entre otros, supera los treinta.

que aparece como un valor de la organización (Diana Menéndez, 2017). En este caso, además, el dato es también la permanencia de liderazgos masculinos en una estructura con más del 70% de afiliadas mujeres.

La secretaria general de ATSA Santa Fe, Susana Stochero, cuenta que en la seccional de esa provincia se han “ocupado” históricamente de conservar para las dirigentes mujeres las primeras tres secretarías del sindicato, esto es: secretaría general, secretaría adjunta y secretaría gremial. “Eso es lo que hemos hecho en la seccional Santa Fe, porque entendemos que un gremio con un 70% de mujeres tiene que estar administrado por mujeres. No pasa así a nivel nacional” (entrevista a Stochero, 2021). El énfasis de la dirigente intenta destacar que se trata de una definición política y también de una decisión generizada.

Retomando el concepto de “subestructura de género” de Joan Acker (2012) se destaca que estos procesos de selección de dirigentes resultan tanto de procesos visibles como invisibles en las organizaciones en los que las suposiciones de género sobre mujeres y hombres se arraigan y reproducen.

Acker identifica un conjunto de elementos que conforman regímenes de género en las estructuras y subestructuras, entre las que incluye la lógica organizacional y la figura del “trabajador ideal” definido a partir de valoraciones y pautas culturales androcéntricas. A esta figura puede añadirse, como extensión, la figura del “sindicalista ideal” definido a partir de capacidades y atributos valorados socialmente en el ámbito público y asociados mayoritariamente a la masculinidad: saberes para la negociación política y sindical, capacidad de negociación en ámbitos informales (“saber rosquear”), contar con tiempo disponible, tener acceso a información privilegiada, ser respaldado por un grupo de pares (en ámbitos sindicales, grupos de varones que tienen presencia en las esferas de negociación política), entre otras credenciales.

Los regímenes de género en las organizaciones sindicales perpetúan estas dinámicas desiguales, 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 (por ejemplo, tareas administrativas en el sindicato y de “cuidado” de lxs afiliadxs). Esta generización de los espacios y las prácticas sindicales cotidianas impacta en la distribución de cargos y la división de tareas dentro de las organizaciones.

En modelos de representación tradicionales, de carácter corporativo, es característico que quienes ejercen la conducción concentren la *expertise* en la gestión del sindicato. A este

conocimiento habilitante acceden, generalmente, quienes son portadores de atributos valorados para el liderazgo sindical, como la capacidad de negociación, competencias discursivas, acceso a recursos (informativos, económicos y políticos) y pertenecen a un *grupo de pares* que valida las virtudes y méritos de quien lidera. En conjunto, y más allá de las características personales, los circuitos de acceso a estos conocimientos y habilidades dificultan el reemplazo de “la conducción”.

Una entrevistada de ATSA comenta sobre la dinámica entre “las cabezas” y lxs delegadxs del sindicato:

Las decisiones las toma la Comisión Directiva, se presentan con la cámara de empresarios y ahí se acuerdan las paritarias. Después bajan... Antes de la pandemia se hacían asambleas en el gremio, iba todo el cuerpo de delegados, Daer daba su panorama de cómo venía la negociación. Ahora se hace por Zoom. Todos los delegados nos tenemos que meter ahí para enterarnos cómo viene. [...]

Nosotrxs tratamos de resolver todos los problemas que surgen con compañerxs de trabajo. Si surge algo que no sabemos cómo solucionar, consultamos al gremial (cada cuerpo de delegados tiene un referente gremial). Él nos indica qué procedimientos seguir, o lleva la situación más arriba, depende el caso. (Entrevista a Ana, delegada de ATSA, 2020)

Esta dinámica expresa cierta tradición sindical de interacción de bases y cúpulas (Diana Menéndez, 2017) característica de organizaciones centralizadas, con liderazgos difíciles de reemplazar y mecanismos de toma de decisiones restrictivos. Al mismo tiempo, el estilo de comunicación directa y cercana refuerza la capacidad de los líderes de obstruir o permitir el tratamiento de nuevas demandas.

La lógica de selección de líderes y los mecanismos sucesorios mediante los que se posicionan a referentes en este tipo de sindicatos de estructura piramidal responden a la influencia directa de la conducción. Se trata de un mecanismo estructurado por los vínculos cercanos entre quienes seleccionan a los posibles “herederos” de la conducción –en algunos casos, familiares– y el acceso a fuentes de información exclusiva en los estrechos circuitos de autoridad de la organización.

2. Participación en la toma de decisiones y acceso a cargos de representación

La Federación de Asociaciones de Trabajadores de Sanidad Argentina es una organización de segundo grado que ejerce la representación de lxs trabajadorxs de la actividad a nivel nacional desde su creación en 1949. La estructura organizativa está conformada por el Congreso Nacional de Delegados, el Consejo Directivo (integrado por veintitrés secretarías, diez

vocalías y la Comisión Revisora de Cuentas) y el Plenario de Secretarios Generales, y cuarenta y cinco seccionales en todo el país con más de doscientos mil afiliadxs.

Por su parte, el sindicato de la seccional Buenos Aires ATSA cuenta con más de sesenta mil afiliadxs, novecientos delegadxs y doscientas comisiones internas. La estructura institucional de ATSA Bs. As. está compuesta por la Comisión Directiva (diecinueve secretarías) y los cuerpos de delegados en los establecimientos de trabajo. La actual CD asumió en 2016 luego de obtener cerca del 90% de los votos como Lista Celeste y Blanca⁹⁸.

En cuanto a la participación femenina en cargos directivos, tanto en FATSA como en ATSA Bs. As. (período 2016-2020) se cumple con el cupo del 30% al contabilizar secretarías y vocalías. Sin embargo, si sólo se cuentan los cargos de secretarix, el porcentaje de mujeres en el Consejo Nacional Directivo de FATSA desciende al 26%. En ATSA Bs. As. el porcentaje se mantiene por encima del 30% en las secretarías. La percepción sobre la distribución de cargos electivos por género entre las entrevistadas de ATSA Bs. As. es que, a priori, no aparece como una cuestión problemática, sino que el sindicato es un espacio “abierto” a quienes quieran participar si se dispone de tiempo, como destacan varios de los testimonios.

El gremio de Sanidad en Buenos Aires está integrado por un 80% de trabajadoras mujeres y, particularmente, las actividades de asistencia son realizadas en su mayoría por trabajadoras. La participación de las mujeres en la dirigencia es “poca, pero en el último tiempo eso parece que empezó a cambiar un poquito. Se les da un poquito más de espacio”, dice una de las entrevistadas que lleva dos mandatos como delegada.

La misma entrevistada destaca además que para quienes quieran “activar”, esto es, participar de manera orgánica, por ejemplo, como delegadxs, el sindicato ofrece una capacitación: “La idea es que el delegado se capacite. Cuando yo me sumé para delegada te llevaban a un hotel [del sindicato] y te capacitaban todos los días... Aprendés sobre leyes y todo lo que sea la dinámica del sindicato” (entrevista a María, delegada ATSA Bs. As, 2020.).

Al indagar específicamente en la presencia de mujeres en las comisiones internas de delegadxs, otra delegada señala que hay algunas limitaciones que hacen que a las “mujeres les cueste mucho arrancar” a participar. Limitaciones que podríamos incluir como parte de la *subestructura de género* de las organizaciones:

Hay muchas mujeres que son las que sostienen el hogar y están a cargo de hijos y tienen esta tarea de ser la trabajadora que lleva el sustento además de hacerse cargo de los hijos.

⁹⁸ El modelo sindical argentino no favorece la competencia política al interior de las organizaciones; las direcciones establecidas cuentan con recursos de poder para enfrentar amenazas opositoras (Ghigliani y Belkin, 2010).

Muchas chicas tienen doble trabajo, tienen hijos adolescentes que terminan haciéndose cargo de los hijos más chiquitos muchas veces. Hay mucha gente que viene desde provincia a Capital... El básico es para todos lo mismo: es una Federación en la que todos cobramos lo mismo... Pero acá, al haber clínicas tan grandes... En cuanto a la participación en el sindicato [en las decisiones], veo que les cuesta mucho arrancar. Yo no tengo hijos, vivo sola y tengo tiempo para dedicarle. (Entrevista a Ana, delegada ATSA, 2020)

En cuanto a los cargos de mayor visibilidad (y capacidad decisoria), en FATSA la secretaría general, la secretaría adjunta y la secretaría gremial son ocupadas por tres dirigentes de larga trayectoria: Carlos West Ocampo, Héctor Daer y Susana Stochero. En ATSA la titularidad de estos cargos es ejercida por Héctor Daer, Mabel Vergara y Javier Pokoik.

A partir de la información disponible, relevamos datos de los últimos dos consejos directivos de FATSA (período 2013-2017 y 2017-2021) y de la actual Comisión Directiva de ATSA Bs. As. (período 2016-2020) para observar la distribución por género (varón/mujer) en el acceso a cargos electivos de representación y el tipo de cargos de acuerdo con las funciones de cada secretaría. La Tabla 7 muestra la distribución de secretarías de FATSA para los dos períodos indicados. En la Tabla 8 el conteo incluye secretarías y vocalías.

Tabla 7. Varones y mujeres en CDN FATSA (2013-2021)

Período	Varones	Mujeres	%V	%M	TOTAL
2013-2017	17	6	73,91	26,09	23
2017-2021	17	6	73,91	26,09	23
TOTAL	34	12	73,91	26,09	46

Fuente: Elaboración propia. Año 2021.

Tabla 8. Varones y mujeres en CDN FATSA con vocalías (2013-2021)

Período	Varones	Mujeres	%V	%M	TOTAL
2013-2017	21	12	63,63	36,36	33
2017-2021	21	12	63,63	36,36	33
TOTAL	42	24	63,63	36,36	66

Fuente: Elaboración propia. Año 2021.

La distribución de cargos en el Consejo Directivo Nacional de FATSA indica que, a nivel de secretarías, las mujeres están al frente de seis de veintitrés (26,09%) y los varones ocupan

diecisiete cargos, es decir, no se cumple el cupo femenino. Si se contabilizan las vocalías además de las secretarías, se observa que la participación femenina alcanza el 36,36%.

En el caso de ATSA Bs. As., la Tabla 9 muestra la distribución de cargos en secretarías (1) y cargos al contabilizar la suma de secretarías y vocalías (2) para el período 2016-2020.

Tabla 9. Varones y mujeres en CDN ATSA Bs. As. (2016-2020)

	Varones	Mujeres	%V	%M	TOTAL
1. Secretarías	12	7	63,15	36,84	19
2. Secretarías y vocalías	18	11	62,07	37,93	29

Fuente: Elaboración propia. Año 2021.

La distribución de cargos de la actual Comisión Directiva de ATSA cumple con el cupo femenino establecido por ley con un 36,84% de las secretarías ocupadas por mujeres: la Secretaría General Adjunta, la Subsecretaría de Organización, la Secretaría de la Mujer, la Secretaría y la Subsecretaría de Asistencia Social, la Subsecretaría de Asistencia Social, y la Secretaría y la Subsecretaría de Acción Cultural y Capacitación. El reparto de vocalías apenas modifica estos porcentajes: de los diez vocales, cuatro son mujeres y seis varones.

En relación con el “tipo” de secretarías ocupadas por mujeres en los órganos de autoridades a nivel nacional y en la seccional Buenos Aires, se identifican cuatro grupos de acuerdo a las tareas y funciones que desarrollan y el peso político en la toma de decisiones de la organización. La distinción entre secretarías según las funciones y temas que abarcan fue analizada por Rovetto y Millán (2019) en un trabajo sobre distribución de cargos directivos en la CTA. Considero útil retomarla en el análisis de este y los demás casos de estudio para identificar el acceso a lo que en los sindicatos se consideran “puestos importantes” (Godinho Delgado, 2007) que refieren a las funciones ejecutivas. Incorporo a esta clasificación algunas variantes en función de las secretarías identificadas en ATSA y FATSA.

De acuerdo con las tareas de las secretarías, identificamos en el primer grupo (1) aquellas en que se desarrollan funciones de conducción, tareas institucionales, gremiales y organizativas: Secretaría General, Secretaría Adjunta, Secretaría Gremial, Secretaría de Organización, Secretaría de Interior/Seccionales y Secretaría de Relaciones Institucionales. En el segundo grupo (2) ubicamos aquellas con funciones administrativas: Secretaría Administrativa, Secretaría de Contabilidad, Secretaría de Finanzas y Secretaría de Actas. El tercer grupo (3)

está compuesto por un conjunto de secretarías correspondientes a las áreas sociales y aquellas con funciones formativas, culturales y de comunicación: Secretaría de Acción Social, Secretaría de Previsión Social, Secretaría de Salud, Secretaría de Seguridad y Medio Ambiente, Secretaría de Cultura/Recreación, Secretaría de Deportes/Turismo y Vivienda, Secretaría de Comunicación/Prensa y Difusión, Secretaría de Formación y Secretaría de Capacitación Laboral, Secretaría de Educación. En el último grupo (4) están las secretarías abocadas a derechos de las mujeres, las personas LGBTIQ+ y otras áreas vinculadas a nuevos derechos: Secretaría de la Mujer/Género⁹⁹ y diversidades, Secretaría de Derechos Humanos, Secretaría de Juventud, Secretaría de Discapacidad y Secretaría de Violencia Laboral.

En la Tabla 10 se contabilizan las secretarías ocupadas por mujeres en FATSA de acuerdo con este agrupamiento. Se observa una distribución similar para ambos períodos (2013-2017 y 2017-2021): una secretaría de conducción (Secretaría Gremial), una a dos del grupo 2 (Secretaría de Finanzas y Secretaría de Actas), dos a tres secretarías del grupo 3 (Secretaría de Acción Social, Secretaría de Educación y Secretaría de Estadísticas) y una secretaría del grupo 4 (Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género).

Tabla 10. Secretarías ocupadas por mujeres en CDN FATSA (2013-2021)

Período	2013-2017	2017-2021	TOTAL
F1. Conducción, gremiales, institucionales	1	1	2
F2. Administrativa, financiera	1	2	3
F3. Acción social, cultura, capacitación, comunicación	3	2	5
F4. Géneros y DDHH	1	1	2
TOTAL	6	6	12

Fuente: Elaboración propia. Año 2021.

⁹⁹ La distinción entre las secretarías con funciones de acción social y “de mujer” o “género” se mantiene en los tres casos seleccionados en esta tesis. No obstante, en sindicatos con regímenes de género más tradicionales, las agendas vinculadas a “mujer” y “acción social” pueden encontrarse en una misma secretaría, área o departamento.

En ATSA Bs. As. se observa que en el período 2016-2020 las mujeres ocupan dos secretarías con funciones directivas/organizativas (Grupo 1), tres secretarías con funciones del área social (Grupo 3) y la Secretaría de la Mujer (Grupo 4). En el caso de los cargos ocupados por varones la distribución es de tres secretarías de funciones directivas/organizativas (G1), tres secretarías con funciones de administración (Grupo 2) y seis secretarías con funciones del área social (Grupo 3).

3. La perspectiva de género: espacios, acciones y política del sindicato

La implementación de la perspectiva de género en el sindicato implica modificar procesos internos que contribuyen a la segregación o exclusión de las mujeres de la vida y las decisiones de la organización (Rigat-Pflaum, 2008). Para analizar la incorporación y transformación de estas prácticas, observamos de qué modo se tratan los temas de género, si hay espacios específicos, si se incorpora una mirada transversal de estas problemáticas y cuáles son las modalidades de representación de nuevas demandas feministas en la organización¹⁰⁰.

En relación con la existencia de espacios específicos para el tratamiento de temas de género, o temas del colectivo de mujeres trabajadoras, existe tanto en FATSA como en la seccional ATSA Bs. As. secretarías propias. La Secretaría de la Mujer de FATSA fue creada en 1988 con la reforma del estatuto. Posteriormente fue Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género, una denominación común en CGT. Sus funciones principales son definir estrategias y acciones para visibilizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, diseñar políticas para generar mayor participación y afiliación de las mujeres en la vida sindical, asistir a actividades de formación y actividades de organizaciones que promuevan la igualdad y la no discriminación y brindar asesoramiento a las filiales sobre políticas de género.

ATSA Bs. As. replica la estructura de secretarías de la federación, pero mantiene la denominación de Secretaría de la Mujer (SM). La agenda de esta secretaría se concentra en actividades de visibilización de mujeres en espacios de trabajo y gremiales y de erradicación de las violencias y acoso laboral.

En ocasión del último 8 de marzo, la SM publicó un video con referentas del sindicato, varias *históricas* y algunas dirigentas jóvenes, todas integrantes de la Comisión Directiva y vocales.

¹⁰⁰ No analizamos la incorporación de cláusulas en la negociación colectiva porque nuestro enfoque está centrado en la dinámica interna del sindicato y no en las relaciones o dinámicas de ámbitos de diálogo social (en los que la capacidad de agencia se concentra en las cúpulas).

En el video compartían mensajes para las mujeres del sindicato: “Nosotras aportamos otra mirada al sindicato”, “Nuestra voz tiene que estar en el gremio”, “Tenemos que ocupar espacios para que nos escuchen”, “A las mujeres [les digo] que se animen, que no tengan miedo, que se acerquen al sindicato”. En sintonía con la agenda de la Secretaría de la Mujer, los mensajes remarcan la necesidad de hacerse visibles, estar presentes, en la vida del sindicato, y destacan la “otra mirada” de las mujeres en política. Esta definición expresa no sólo un intento por valorar positivamente la heterogeneidad de opiniones, sino al mismo tiempo la asunción de un sujeto-otro (el sujeto femenino definido como alteridad del sujeto protagonista, el Hombre con mayúscula, sujeto de la modernidad).

Una reflexión similar comparte una de las entrevistadas cuando remarca como “logro” de estos últimos años el hecho de ser escuchadas por sus compañeros varones:

Creo que el logro que hemos tenido es que muchos nos escuchen. No todos, pero muchos escuchan porque decimos otras cosas, miramos y atendemos otras cosas. Complementamos la acción del varón: ampliamos la impronta sindical de los varones. Claro que si tenemos que hacerlo solas lo hacemos. En eso creo que hemos incorporado mucho. También lo hemos hecho en el sentido de que ya no es raro ver mujeres sindicalistas. Lamentable es esa imagen que tenemos pública siempre de que aparece un presidente rodeado de varones sindicalistas, un ministro rodeado de varones sindicalistas... como si no hubiera mujeres. (Entrevista a Laura, delegada de ATSA, 2020)

Un dato para destacar en la dinámica de funcionamiento de esta secretaría está vinculado a la ausencia de comunicación institucional. La SM no hace uso de redes sociales ni realiza comunicación de prensa propia¹⁰¹, sino que se comunica internamente (vía mail y WhatsApp) con delegadas y afiliadas, reforzando mecanismos de definición y administración de demandas desprovistos de capacidad dialógica. Esta modalidad ha sido caracterizada por algunas de las entrevistadas como una dinámica que tiende al aislamiento o “encorsetamiento” (Barrera, 2009) del espacio, que se refuerza en la medida en que la expresión de intereses se alinea con la mirada de la conducción.

A nivel de la participación de las bases, las entrevistadas mencionan como cuestión determinante la disponibilidad de tiempo, que es a la vez, identificada como elemento diferenciador en relación con el desarrollo de trayectorias político-sindicales de varones y mujeres. Disponer de tiempo para participar es un recurso escaso entre quienes mayoritariamente realizan tareas de cuidado en el hogar: “Tenés que tener tiempo para

¹⁰¹ La información disponible se rastreó a través del Facebook y la web de ATSA Bs. As. En Facebook se publican *flyers* de efemérides del movimiento de mujeres e información sobre temáticas de género, pero no firmados por la secretaría, sino que aparecen como comunicación institucional del sindicato.

invertir y que no se te vayan las ganas. Te tiene que gustar para hacerlo. Muchas compañeras tal vez tienen ganas, pero no tienen tiempo por la cantidad de tareas que tienen” (entrevista a Laura, delegada de ATSA Bs. As., 2020).

Delegadas que participaron en actividades de la Secretaría de la Mujer señalan que una de las demandas más reiteradas era la disposición de un espacio de “guardería” en el sindicato. El reclamo provenía de un grupo de militantes que reconocían las dificultades logísticas para conciliar vida familiar y vida laboral que tienen muchas de las afiliadas “con ganas” de participar en actividades del sindicato.

Sin embargo, aun cuando algunas de ellas lograban gestionarse ese tiempo o disponían de recursos para poder superar esa “falta”, aparecía otro obstáculo relacionado con la conformación de vínculos de lealtad y confianza entre algunas (participantes de las actividades de la SM) y la exclusión de otras que percibían que eran “apartadas” porque “queríamos hacer muchas cosas”.

En 2015 el sindicato convocó a participar en la concentración de Ni Una Menos el 3 de junio y en el “Día Internacional para la eliminación de la violencia con las mujeres” el 25 de noviembre. Estas convocatorias se repitieron en 2016 y luego se discontinuaron. María (47 años) es delegada desde 2010, cuenta que participaba de la Secretaría de la Mujer y asistió a las movilizaciones feministas contra la violencia de género, incluso cuando el sindicato dejó de convocar por diferencias políticas:

Cuando empezó el Ni Una Menos a mí me sorprendió... Yo en ese momento participaba en la Secretaría de la Mujer y el gremio participó dos años seguidos en el Ni Una Menos, participamos de las marchas. Incluso una vez nos hicieron una remera que decía “Ni Una Menos” y en el otro lado “Sanidad”. Al año siguiente nos hicieron unas pecheras que decían lo mismo. Después no participamos más, nos dijeron de arriba que no porque ya no era un grupo... Se había hecho como una ONG... Decían que se había hecho más político, que se había desviado y que era otra cosa... Esa fue la mirada desde arriba y desde la Secretaría de la Mujer... no pasó nada. (Entrevista a María, delegada de ATSA, 2020)

Más allá de la convocatoria orgánica desde el sindicato para asistir a estas convocatorias, que no se sostuvo en los años posteriores por decisión “de arriba”, delegadas de base se organizaron para participar “seltas”. María relata:

Las que queríamos seguir participando fuimos igual. Yo a fui a todos los Ni Una Menos con otras compañeras. Ahí empezamos a chocar con la Secretaría de la Mujer por este tema: todo es pedir permiso y hay cosas en las que ya no tenés que pedir permiso. (Entrevista a María, delegada de ATSA, 2020)

El tipo de trayectoria y la cantidad de años de experiencia como dirigentes de quienes forman parte de la toma de decisiones es mencionado entre las entrevistadas como un elemento de incidencia en la definición de los posicionamientos de ellas mismas al interior del sindicato. Plantean que hay “diferencias” entre el modo en que “se hacían las cosas” hace treinta años y la situación de las mujeres desde Ni Una Menos. La diferencia no es definida en términos generacionales sino en términos de tipos de *experiencia*, por ejemplo, entre un grupo de mujeres que está desde la creación de la Secretaría de la Mujer en 1988 y otro grupo de mujeres que se sumaron al sindicato en las últimas dos o tres gestiones (desde 2008 en adelante). Esta diferencia entre las *históricas* “que están hace tres décadas y no van a cambiar su mirada con el que está arriba” y las delegadas de entre treinta y cuarenta años que quieren impulsar más iniciativas define al menos dos tipos de *experiencias* políticas en el sindicato respecto a cómo se construye la agenda de las trabajadoras. Por un lado, una mirada de marcado arraigo institucional, y por el otro, una mirada atenta a la dinámica de nuevas demandas que emergen entre las trabajadoras a partir de las movilizaciones feministas. Más que un clivaje generacional, en este caso, las diferencias parecen manifestarse en la performatividad del ejercicio sindical a partir de la formación de una *nueva* identidad, de *nuevas* demandas de reconocimiento de un grupo con “voluntad colectiva de ser representado” (Pizzorno, 1978).

Las delegadas entrevistadas describen situaciones en las que se comunicaron con la conducción del sindicato para “hacerle saber” cuáles eran los intereses que tenían las “compañeras” que participaban del sindicato o que querían tener más participación:

Por ejemplo, una compañera quería participar de una red de derechos humanos. Daer le permitió participar ahí. Tiene eso: vos participás en un espacio donde hay cabezas a las que les tenés que comentar tus inquietudes, lo que vos querés hacer. Ella lo planteó, dijo que quería ir por ese lado. Daer le dijo que le diera para adelante y ella está participando ahí. [...]

Muchxs compañerxs entienden que seguir la línea de lo que dice Daer es directamente no plantear nada. Pero hay compañeras que se animaron a plantear que querían participar de otras áreas, o abordar temas de violencia, y Daer escuchó y dijo: “Dale, andá a ese espacio”. (Entrevista a María, delegada de ATSA, 2020)

Entre las “inquietudes” aparecieron también situaciones de acoso o violencia de género que las delegadas comunicaron a la dirigencia ya que el gremio no cuenta con protocolo para la prevención y erradicación de las violencias de género. En varias oportunidades una de las entrevistadas describe escenas en las que delegados o secretarios del sindicato se dirigen hacia “las compañeras” con comentarios sexistas:

Hay una dinámica muy machista en el gremio... la mirada de que la mujer es un objeto... Cuando yo empecé como delegada escuchaba todo el tiempo comentarios y “chistes” sexuales. La verdad es esa y es triste. Tengo, tal vez, una personalidad que no permite que avances si yo no quiero, pero he visto mucho eso. Por suerte hace tres años hubo un click, no sé si se estarán actualizando o es algo como “Si no me subo a este tren quedo como un machirulo”... (Entrevista a María, delegada de ATSA, 2020).

Las situaciones de violencia y la percepción de la cultura machista en el sindicato son identificadas por la entrevistada como causales de expulsión de mujeres que quieren involucrarse en la actividad gremial y, eventualmente, hacer carrera sindical. Asimismo, la percepción sobre el “cambio” de actitud de los varones en los últimos años se sitúa en el relato de la entrevistada, como resultado de las acciones impulsadas por las militantes que “insistieron” con la visibilización de la violencia laboral y de género.

Otra de las iniciativas destacadas por las delegadas es la propuesta que hicieron al sindicato de organizar “Charlas compañeras” para sostener el intercambio entre delegadas y convocar a la participación durante el 2020, en contexto de pandemia. Si bien la investigación que sustenta esta tesis delimita un período de estudio entre 2015 y 2019, se incluye en el análisis esta experiencia por tratarse de una acción promovida por el grupo de militantes del sindicato que quería “hacer muchas cosas”, “actualizar” la política del sindicato.

“Charlas compañeras” surge de la inquietud de un grupo de mujeres (afiliadas y delegadas) de ATSA Bs. As., interesadas en la militancia feminista y con recorridos de formación y activismo por fuera de la organización (en las marchas de NUM y los ENM), que crearon un espacio (virtual) y comenzaron a organizar actividades desde y para el sindicato.

Algunas en algún momento también participábamos en la Secretaría de la Mujer. Eso se cortó bastante. Empezamos con muchas inquietudes, había que hacer muchas cosas y la secretaria ya nos empezó a dejar de lado. ¿Viste cuando sentís...? Te van apartando. Después empezó esto de la pandemia y nos empezamos a juntar por videollamada con dos o tres compañeras para ver en qué andaban, cómo estaban, y en las charlas empezó a surgir qué posibilidades había de tener contacto con las compañeras, cómo podíamos hacer. Surgió un grupo que se llama “Charlas compañeras”. Nos empezamos a denominar así para formar charlas. Después se hizo un Facebook... Empezamos a invitar personalidades importantes para que dieran charlas. Laura con sus contactos consiguió a Dora Barrancos... Arrancamos con todo. Hubo sexólogos, estuvieron las chicas de Vélez que fueron las primeras que sacaron el Protocolo de Violencia de Género en el club. Así vas haciendo redes chiquititas hasta que llegó Dora Barrancos que decís ¡wow! En el cierre de las charlas, a fin de año, convocamos a Héctor Daer para que diera su visión en cuanto a género y sindicato, y también estuvo la secretaria de la Mujer (a la que obviamente teníamos que llamar) y también la secretaria adjunta. (Entrevista a María, delegada de ATSA, 2020).

En este recorrido puede observarse no sólo el impulso a ser partícipes de debates públicos de la agenda feminista, sino además la construcción de redes y articulaciones novedosas para el sindicato. Una experiencia del orden de lo *impensable* hasta antes de la pandemia, en la que delegadas y militantes feministas se organizan a partir de una demanda y crean un espacio de intercambio por fuera de la estructura institucional, desde los márgenes (políticos) del sindicato.

4. Prácticas y hábitos generizados

Susana Stochero (66 años) fue la única mujer que llegó a ocupar el cargo de secretaria general de la CGT. Cuenta con una trayectoria de más de treinta años como militante y dirigente sindical y desde 2012 es también secretaria gremial de FATSA nacional. Aclara que se encuentra a la espera de los trámites para su jubilación en pocos meses¹⁰².

Cuando se integró a Sanidad, a fines de la década del setenta, venía de militar en organizaciones de la juventud peronista y en universidades. Su perfil político y el “compromiso de estar al lado de sus compañeros y compañeras” le valieron la candidatura a secretaria gremial de ATSA Santa Fe en las elecciones de 1983, una responsabilidad que “no imaginaba para ese momento, porque tenía una hija chiquita y la experiencia es muy distinta a la de la militancia política”. Al relatar su recorrido inicial como directiva del gremio de Sanidad, describe situaciones en las que se sintió hostigada y agredida por sus compañeros. Con los años, identificó algunas de esas prácticas como violencia de género.

De acuerdo con su experiencia, la lógica de selección de liderazgos en el “mundo sindical” responde a una dinámica de construcción de fraternidad entre los varones y lógicas de exclusión de las mujeres, “mucho más arraigadas que en los partidos políticos”.

El secretario general de cualquier lugar dice: “Che, vení, vos, acompañame”. Y va y lleva a un compañero. Entonces, ese compañero aprende, escucha, no se mete, no abre la boca, pero asimila y asimila. Jamás le va a decir a una compañera: “Vení vos”. La compañera es la compañera... Está para acción social, para los temas “de las mujeres” que tienen un montón de cosas. Hagan todo lo que quieran respecto de eso. (Entrevista a Stochero, 2021)

Hay dos condiciones que se superponen en la definición del “acompañante”, del “aprendiz”. Una referida a los requisitos *materiales* que posibilitan formar parte de los “círculos de poder”. Algunos de estos han sido mencionados anteriormente: disponibilidad de tiempo,

¹⁰² La entrevista se realizó en febrero de 2021.

acceso a información privilegiada y/o cercanía con lxs líderes del grupo. La otra condición es “parecer sindicalista”, poder performar como tal en distintos planos que incluyen imaginarios sobre la disposición corporal: tocar el bombo, hacer visible la ocupación del espacio al ingresar a una reunión: “llegan los muchachos del sindicato”; o mostrar rudeza para negociar: “tener espalda”, “imponer presencia”. A estas formas se suman estilos discursivos y gestión de las emociones, elementos que retomamos más adelante.

El acceso a los ámbitos de negociación e interlocución con empleadores y funcionarios, en general de difícil acceso para las mujeres, es señalado por la secretaria de ATSA Santa Fe como una de las prácticas mediante las que se “forman” dirigentes paritarixs.

Yo te instaría a que averigües de todas las mujeres que firman un convenio colectivo de trabajo cuántas participaron de la discusión previa de la negociación colectiva. Te puedo asegurar que no debe haber más de una o dos, que además se imponen por su propio peso. Yo participo. Desde el día en que me dijeron que era secretaria gremial yo dije: paritarias es lo mío. No sabía cómo era porque volvíamos de décadas sin paritarias, pero aprendí todo ahora. Puedo hacer una paritaria sin que tenga nadie sentado al lado mío. Pero ¿y las demás compañeras? Ninguna aprendió. Y muchas son secretarías generales. (Entrevista a Stochero, 2021)

La socióloga española Raquel Osborne (2005) denomina a estas dinámicas como el “poder de los amigos”: que refiere a la conformación de grupos de varones que actúan como “iguales” frente al conjunto de las mujeres, las “otras”, diferentes, ubicadas “fuera” y “frente” al grupo de varones. La selección de iguales o afines se relaciona con la percepción de que la pertenencia al grupo de varones trae consigo un estatus de mayor jerarquía que la pertenencia a *otros* grupos.

Este tipo de prácticas entre grupos de pares varones no sólo construye “adentros” y “afueras” en espacios de sociabilidad para la transmisión de aprendizajes de la práctica sindical, sino que refuerza la división sexo-genérica de tareas al interior del sindicato. Varias de las entrevistadas describen estas vivencias-situaciones de exclusión en los ámbitos de toma de decisiones:

Vos te hacés el tiempo, organizás tus cosas para poder estar en todas las reuniones y después siempre hay otra reunión después de esa reunión... o fuiste a nueve reuniones y en la décima, en la que no pudiste estar porque se te enfermó tu mamá o el nene, ahí se define la lista. Y chau, perdiste. (Conversación con Adriana, dirigente de Sanidad, 2020)

Susana Stochero cuenta una anécdota de su paso por la cúpula de la CGT que ilustra mecanismos de exclusión, en este caso, a una de las secretarías generales:

Había reuniones de Consejo Directivo y había reuniones de un grupo más chico; reuniones de grupos más chicos que se hacían afuera de la CGT; y había reuniones de grupos chicos chicos donde me dejaban afuera porque iban perfilando que querían quedarse solos y podían hacerlo. Los grupos más chicos empezaron a negociar con el gobierno por afuera de la mesa más chica de la conducción. Por más de que yo pateara, hablara, etc., empezaron a cerrar las puertas, como para decir: “La decisión está tomada, hasta acá llegamos”. (Entrevista a Stochero, 2021)

El reverso de la segregación de género es el refuerzo de “nichos de mujeres”, la asignación de tareas y actividades específicas “de mujeres”, “para mujeres”, o de temáticas que abordan nuevos derechos y que se tienden a adjudicar como tareas de menor jerarquía en la distribución de responsabilidades. La división sexual está inscrita en las actividades productivas y en los hábitos de los protagonistas de la economía de los bienes simbólicos, señala Bourdieu (1998, p. 64).

La divisoria aparece reflejada en las percepciones sobre las tareas que desarrollan las mujeres en estas *otras* secretarías o espacios específicos en organizaciones mixtas.

A las compañeras las llaman para el 8 de marzo, el 25 de noviembre, la campaña de acción social... Ahora, cuando vamos a la mesa a tomar las decisiones para ver qué hacemos con las inversiones del sindicato o con plata, o si tenemos que despedir a alguien, o lo que fuere dentro de la estructura de funcionamiento del sindicato... y ahí no estamos las mujeres. (Entrevista a Stochero, 2021)

Un aspecto destacado por Stochero en relación con la formación de cuadros directivos es la “transmisión” de los conocimientos que se adquieren en la práctica de la confrontación, el debate y la negociación.

La forma de conducción, la posibilidad de participar de una negociación y de tener acercamiento, debate entre la patronal y el sindicato, que son los dos frentes constantes que vos tenés en una organización sindical, llevan mucho aprendizaje. Las compañeras normalmente no tienen ese aprendizaje. Yo no lo tuve hasta que no empecé. Me tuve que pelear, romper, arreglar, todo yo sola porque no tenía a nadie que me hubiera enseñado. Lo que hemos procurado siempre es armar equipos que se van formando a medida que vamos realizando las tareas todo el tiempo; formando para ir a una audiencia al Ministerio, formando para sentarse a hablar con el patrón, formando para hablar con este y con aquel abogado que son distintos... Este es un aprendizaje que si no hay quién te lleve de la mano para realizarlo es muy difícil que lo puedas aprender. Esta es la demanda que tengo permanentemente en todos los espacios. (Entrevista a Stochero, 2021)

Son pocas las sindicalistas que acceden a esta posibilidad de formarse “en el oficio” de la negociación que señala Stochero. Uno de los obstáculos que suelen mencionar las mujeres que manifiestan voluntad de “ocupar espacios” es la falta de formación, del conocimiento

específico. En general, se busca atender esta carencia a través de formación sindical, política y/o técnica y académica, experiencias que no les garantizan el acceso a los cargos directivos: “Muchas hacemos todos los cursos, pero seguimos sin llegar” (intervención de una delegada de Sanidad en curso de formación sindical de líderes).

La experiencia de Stochero es la de una minoría de mujeres que alcanzaron cargos directivos nacionales en el “mundo” sindical. Un liderazgo de “mujer símbolo” (*token woman*). Este tipo de liderazgos se caracterizan por destacar el *propio mérito* y una fórmula de éxito posible de ser replicada (el “síndrome de la abeja reina”, según Osborne). Esta posición es manifiesta en el caso de Stochero como toma de conciencia de las limitaciones de un recorrido que busca superar con prácticas de solidaridad y apoyo con otras mujeres dirigentes. Una práctica que hemos definido antes como construcción de una *masa crítica* entre las mujeres que acceden a espacios de poder (Gocinho, 2017).

Yo suponía que había llegado por mis propios méritos, porque era capaz y había aprendido, porque era militante... Ese era mi esquema mental de ese momento y jamás se me ocurrió pensar en ese momento que las agresiones que sufrí, por caso, del que fuera el secretario general en aquel momento [1983] era violencia machista total y absoluta, patriarcado frontal. (Entrevista a Stochero, 2021)

Las referencias sobre liderazgos destacan las características “personales” de quienes lo ejerzan. Pero, además, en relación con los liderazgos femeninos, se mencionan las conexiones entre mujeres y el compromiso de estas para sostener espacios a través de “redes”, “alianzas” y “amistades” entre sí que les posibiliten superar obstáculos en la carrera político-sindical. Uno de los obstáculos mencionados refiere a la carga de las “expectativas” que se tiene sobre las mujeres que acceden a cargos directivos, que se manifiestan en resistencias individuales e institucionales y tienden a obstaculizar –en ocasiones, con manifestaciones violentas– sus trayectorias sindicales. Ejemplo de estas prácticas son las reiteradas referencias que las dirigentes de Sanidad comentan que reciben sobre la vestimenta, el aspecto o sus cuerpos. Referencias que no se suelen realizar sobre cuerpos masculinos.

Una de las entrevistadas, que ejerce un cargo de representación en su sindicato e integra FATSA, señala que en más de una ocasión vivenció situaciones de amedrentamiento en ámbitos de negociación con las patronales:

Juegan a ver qué tan débil o fuerte sos vos. Dicen “Esta es mina, la vamos a asustar” y te hablan en un tono distinto si estás vos sola o si vas con otro compañero del sindicato, por más que a vos te conozcan y al compañero no. (Adriana, dirigente de Sanidad, 2020)

Otra de las manifestaciones de esta “atención extra” sobre el *cuerpo femenino* de las mujeres sindicalistas refiere a la relación entre visibilidad política y vestimenta. En este caso, la percepción de Stochero es que la vestimenta *femenina* puede ser una “marca” de distinción para el liderazgo femenino en las organizaciones:

Creo que el logro que tenemos las mujeres sindicalistas es poder ser sindicalistas con pollera, taco alto, labial y maquillaje, y cambiarnos el vestido todos los días e ir a la peluquería y que te digan: “¿Por qué te vestiste así?”. Porque tengo ganas, porque se me ocurrió y porque me encanta y porque soy mujer y disfruto de eso y de lucir, para mí misma, no me importa si luzco bien para los demás, pero para mí misma lucir bien. Eso es algo que nos ha costado horrores. El prototipo de sindicalista era la campera de Rucci o Ubaldini; la humildad en la vestimenta y el hablar mal de la mayoría. No mal porque hablaran mal, sino porque su formación les permitía hablar de esa manera. No estoy hablando de Rucci ni de Ubaldini, sino de la impronta del sindicalista. Nadie se da cuenta de la importancia de la representación que tenemos encima. La figura que transmitís es tan importante como lo que transmitís, la forma y el contenido que se hacen una sola cosa. (Entrevista a Stochero, 2021)

La referencia a la libertad de “vestir como queremos” define una posición de reapropiación de las expectativas respecto a la apariencia. Se dedica tiempo y energía a explicar los motivos por los que se elige vestirse de tal modo y por qué esta reapropiación es un valor para las mujeres que están ahí “para demostrar” que vestidas “como mujeres”, siguiendo representaciones dominantes de *lo femenino* que los varones del sindicato asocian con lo doméstico o con ámbitos no políticos¹⁰³, pueden hacer las mismas cosas que los varones. Se trata de una estrategia de desarrollo de un modelo diferenciado de militancia, en este caso, de dirigencia, que se despliega a partir del rechazo a modelos masculinizados de la práctica política, promoviendo un modelo basado en prácticas, valores y estéticas más afines a los roles tradicionales femeninos.

Subyace en la reivindicación de la apariencia una representación de la igualdad como la posibilidad de hacer lo mismo que hacen los varones, *a pesar de* la vestimenta y ante la mirada masculina legitimadora que valida (o invalida) el acceso y permanencia de *otros* cuerpos a partir de imágenes morales.

La reapropiación de la marca de género en el atuendo para señalar que aun con *esa* apariencia pueden ser meritorias del lugar que ocupan refuerza los patrones de subalternidad de lo que

¹⁰³ En el libro *La marea sindical* (2018), la periodista Tali Goldman recupera relatos de las vivencias de Susana Stochero en su paso por el Consejo Directivo de la CGT. La dirigente cuenta que no quería adoptar la vestimenta típica del sindicalista que usa campera de cuero y está rodeado de patovicas: “reivindicaba su condición de mujer: se peinaba, se maquillaba, se pintaba las uñas y se ponía algunas joyas. Quería ponerle otra cara al sindicalismo y eso le costó caro [...]. El propio Moyano le decía: “¿Y qué querés que haga?, si las únicas mujeres que tengo yo son mi mamá, mi mujer y mis hijas” (p.53). Ver: Goldman, T. (2018). *La marea sindical: mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Editorial Octubre.

Rita Segato (2003) denomina “economía desigual del género”, en la que se expresa un diferencial jerárquico y de entrega o tributo por parte de quienes integran ese *ser otros*. En la economía simbólica, el diferencial de estatus entre posiciones de género es al mismo tiempo la norma que organiza las relaciones entre varones y mujeres y el proyecto de autorreproducción de esas relaciones organizada a partir de la acreditación de atributos para acceder al estatus de quienes ejercen el poder.

Estas representaciones, discursos y prácticas de género que conforman la cultura del sindicato reproducen un régimen de estatus o *economía simbólica* de reglas y costumbres que asignan prestigios diferenciales y jerarquizados a partir de las marcas de género. El principio que rige en los sistemas basados en la economía simbólica, señala Segato, es el de la plusvalía simbólica: “La plenitud del *ser* de los semejantes [...] depende de un *ser menos* –o minusvalía– de los que participan como *otros* dentro del sistema” (2003, pp. 254-255).

Vos proponés algo en una mesa y todos te dicen que no tiene ningún sentido lo que estás proponiendo, y a los cinco minutos eso mismo que propusiste vos lo propone un varón y todos aplauden la buena idea que tuvo el varón. Eso yo no lo había sufrido en nuestro país jamás. Lo empecé a sufrir ahí porque con tal de que no fuera la protagonista de esa idea se descartaba. Entonces después, como era una buena idea, la planteaba otro y... Esa violencia la sufren muchas compañeras hoy en día en el sindicalismo, no tanto en la política porque la política ha avanzado muchísimo (las mujeres en la política hemos avanzado muchísimo) en la igualdad, [pero] lo cierto es que en el sindicalismo esto sigue vigente. Este es un tema a resolver rápido y en los próximos años porque esto es lo que más desmoraliza a una dirigente: el no ser parte de ninguna posibilidad de acción, de resolución, de propuesta, de idea, de lo que fuere. Es muy difícil soportar ese tipo de violencia. (Entrevista a Stochero, 2021)

Primero pensé que me querían provocar, pero después me di cuenta de que el problema que tenían era que no estaban acostumbrados a discutir con mujeres, no estaban acostumbrados a considerar a una mujer, a una dirigente, par de ellos, entonces ni siquiera escuchaban. (Entrevista a Stochero en canal de Santa Fe, 2014)

La experiencia que relata la dirigente expresa las valoraciones diferenciadas en las relaciones de género que precarizan la legitimidad de las voces femeninas en el espacio público. La deslegitimación que experimentan mujeres dirigentes y delegadas por parte de sus compañeros cuando se pronuncian públicamente o participan de intercambios en reuniones políticas ilustra la relación de exacción o expropiación simbólica sobre lxs *subalternxs* que sostiene el orden de pares (masculinos).

Siguiendo el planteo de Segato (2003), la reproducción de este orden de economía simbólica de valoraciones diferenciales para varones y mujeres no se modifica con discursos de igualdad

de género, aún establecidos en términos de contrato –vía acciones afirmativas, cuotas, paridad–.

Recapitulación

En este capítulo abordamos las relaciones de representación del sindicato de Sanidad de Buenos Aires y analizamos dimensiones organizativas y características de las prácticas de mujeres dirigentes y delegadas del sindicato.

El modelo sindical de esta organización expresa una forma sindical tradicional, con liderazgos de larga duración (difíciles de reemplazar) y una estructura institucional centrada en la práctica gremial. La forma sindical analizada constituye relaciones de representación legitimadas en un modelo tradicional, con estilos de práctica político-sindical de marcada impronta gremial, característica de un tipo de sindicalismo de servicios. Las características identitarias del gremio, los estilos de liderazgo y las formas de definir y representar intereses constituyen modalidades de representación que nos permiten indagar en los procesos de apertura o cierre a nuevas demandas.

Uno de los rasgos salientes del sindicato es la comunicación *directa* entre la conducción y las bases, un tipo de práctica que posibilita al secretario general la centralización de las demandas (iniciativas, denuncias, inquietudes), característica de una estructura de fuerte impronta vertical con un estilo de conducción paternalista que hace del líder la figura que administra el reconocimiento de “lo nuevo”. Hay una estrecha relación entre el modelo sindical desplegado en este caso, caracterizado por una sólida estructura orgánica-vertical, y la impermeabilidad a nuevas demandas e identidades feministas entre sus filas, manifiesta en prácticas excluyentes. Al analizar las acciones desplegadas para la implementación de la perspectiva de género pudimos identificar algunas prácticas de visibilización de “las mujeres” enmarcadas en el área específica de género, la Secretaría de la Mujer, pero las demandas feministas no estaban “representadas” en la estructura del sindicato. Las entrevistadas asociaban “demandas feministas” a la agenda de violencia de género, particularmente a las convocatorias realizadas por el colectivo Ni Una Menos. Quienes querían militar esas causas desarrollaron recorridos por fuera del sindicato, a partir de experiencias de mujeres que se organizan fuera de la secretaría para activar militancia feminista y fuera del sindicato para participar de NUM. Estas experiencias surgen como respuesta a los circuitos que las expulsan de los límites de la estructura sindical y a la cual retornan para tensionarla y (lentamente) transformarla.

Una experiencia que se destaca fue el ciclo de charlas que impulsaron delegadas militantes del sindicato que habían participado de actividades y movilizaciones feministas entre 2015 y 2019. La iniciativa se organizó durante el 2020, en contexto de pandemia, mediante prácticas de articulación con activistas feministas (del deporte, la académica, la educación, etc.) con el objetivo de “tener un espacio para conversar”. Con el correr de los meses, se constituyó en una iniciativa *para* y *con* el sindicato. La experiencia de dirigentes y delegadas de base nos permitió comparar estilos en la práctica sindical e identificar trayectorias y percepciones sobre la incorporación o rechazo de demandas feministas en la forma sindical.

Capítulo 7. Representación sindical y demandas feministas. El caso de la Asociación de Trabajadores de Subte y Premetro (AGSYP)

Llegar a la plaza del Congreso y encontrar a mis compañeras de militancia es una alegría inmensa. Ellas son mi gente. Las que construyen este movimiento.

Mónica Gallo, integrante de la Secretaría de Género de la AGTSyP, en movilización por #AbortoLegal, 2020

Introducción

En este capítulo analizo el caso de la Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y Premetro (AGTSyP) de la Ciudad de Buenos Aires a partir de indicadores sobre la participación de las trabajadoras en la toma de decisiones y espacios de representación y en la construcción de institucionalidad y agendas de género en el nivel organizativo.

El caso del subte es una experiencia emblemática en términos de organización de trabajadorxs de base cuya conformación estuvo atravesada por la disputa con la Unión de Trabajadores Automotor, gremio con representación institucional en ese ámbito. La literatura argentina sobre la experiencia de lxs trabajadorxs del subte ha dado cuenta de su impronta innovadora (Duhalde, 2011; Arias, Diana Menéndez y Salgado, 2013; Ventrici, 2013a).

En relación con la dimensión de género en las prácticas organizativas y de representación de la AGTSyP, se destaca una publicación reciente coordinada por Paula Varela, *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción* (2021). El trabajo indaga en la militancia de lxs trabajadorxs en contexto de ascenso del movimiento de mujeres a partir de tres casos: la cooperativa gráfica Madygraf, la fábrica de alimentación Mondelez-Victoria y el sindicato del subte. Otro estudio sobre la organización de mujeres del subte puede encontrarse en la tesis de maestría de Julieta Bertolini (2018) en la que analiza la representación sindical de las mujeres en distintos sindicatos argentinos y, en particular, caracteriza la dinámica de conformación del sindicato del subte como una experiencia donde la práctica democrática y el activismo feminista estuvieron presentes desde el inicio.

En línea con las preguntas específicas planteadas en el desarrollo de la investigación que conforma esta tesis, se analizan las implicancias del activismo feminista en las prácticas de dirigentas, afiliadas y trabajadoras sindicalizadas que integran la AGTSyP y las estrategias de acción que despliegan para impulsar nuevas demandas feministas “dentro” y “fuera” de la

organización sindical. Como parte de estas nuevas demandas de género, se identifican aquellas relativas al reconocimiento de la desigualdad de género y las que refieren a la democratización de los espacios de trabajo y participación político-sindical.

El objetivo es reconstruir las prácticas y los procesos mediante los que se institucionalizan avances en materia de género en el sindicato, caracterizar las dinámicas organizativas y los mecanismos de representación de las demandas de género y las reivindicaciones feministas en la forma *sindicato*. La información con la que trabajé provino de la realización de entrevistas a dirigentxs de la AGTSyP realizadas en el período 2017-2020, registros de observación participante, etnografía de redes sociales del sindicato y fuentes secundarias (documentos publicados por el sindicato e informes oficiales del MTEySS).

En la primera parte de este capítulo se presentan los orígenes del sindicato y las características que hacen a la identidad de la organización. A continuación, en la segunda parte, se analiza la participación de varones y mujeres en cargos y espacios de representación. En la tercera sección se profundiza el estudio sobre las líneas de acción de la Secretaría de Género, las agendas y los repertorios desplegados; seguidamente, en la cuarta sección, las prácticas de articulación sindical y feminista. Finalmente, se presentan conclusiones preliminares del caso.

1. Orígenes e identidad del sindicato

AGTSyP fue fundada el 2 de septiembre de 2008 en el marco de un proceso de resistencia a la precarización laboral impulsada por la empresa Metrovías desde fines de la década de los noventa y de las tensiones con el sindicato con representación en el subte, la Unión de Tranviarios Automotor (UTA)¹⁰⁴.

El servicio público de pasajeros de la Ciudad de Buenos Aires estuvo bajo administración de la empresa estatal Subterráneos de Buenos Aires S.E. (SBASE) hasta 1994, año en que fue concesionado y traspasado a la empresa Metrovías. Las primeras políticas de la nueva empresa fueron en perjuicio de lxs trabajadorxs: despidos, aumento de la jornada laboral de seis a ocho horas, tercerización de algunas actividades. El papel de la UTA durante esos años fue clave en la conformación de las nuevas relaciones de trabajo en el sector (Arias *et al.*,

¹⁰⁴ La UTA nuclea al 90% de los trabajadores de líneas de colectivos, ómnibus, subte y servicios ejecutivos (larga distancia) con alrededor de cincuenta y seis mil afiliados en veinticuatro seccionales. En la Ciudad de Buenos Aires la representación de la UTA alcanza a las 137 líneas de colectivos que prestan servicio, y en el subterráneo, tenía alrededor de mil afiliadxs. Fuentes: UTA: www.utaargentina.com/el-sindicato; Convenio Subte UTA: www.utaargentina.com/subtes. (Fecha de consulta: 3/5/2020).

2013; Montes Cató y Ventrici, 2010). Una de las militantes de la AGTSyP entrevistadas relata su experiencia en aquellos años:

En ese momento la Unión Tranviaria Automotor (UTA) era el sindicato que se suponía que tenía representación sindical en la base, que todavía no la tenía. [...] Nadie de la UTA se acercaba más que para afiliarte compulsivamente cuando recién ingresabas, pero después, en lo cotidiano, nada. Porque justamente lo que tuvo ese sindicato fue una complicidad absoluta con las políticas que se llevaban adelante desde la empresa. (Entrevista a integrante del Secretariado Ejecutivo, 2017)

Fue durante ese período que un grupo de trabajadores del subterráneo, que habían sido contratados por Metrovías, iniciaron un proceso de organización para resistir a la pérdida de derechos y enfrentar las amenazas de despido.

Al ver que ante cualquier situación te despedían o te sancionaban, empezamos a pensar cómo hacíamos entre nosotros para armar lazos de solidaridad, para conocernos. Las primeras prácticas estuvieron alrededor de eso: generar experiencia laboral y entonces empezar a armar esos vínculos, esos grupos de pertenencia en torno a la misma edad, la misma condición... (Entrevista a integrante del Secretariado Ejecutivo, 2017)

El proceso de organización entre trabajadorxs, afiliadxs y algunxs delegadxs opositores se consolidó por dos vías. Una vinculada a la afinidad político gremial entre quienes habían compartido experiencias de militancia en agrupaciones y partidos de izquierda y quienes, sin tener experiencia política previa, se sumaron a las reuniones “clandestinas” convocadas por lxs primerxs. En esas reuniones se discutían formas de resistencia a la deslaborización de la empresa. Este recorrido consolidó el grupo que sería impulsor de los intentos de organización en los distintos espacios de trabajo y de recomponer lazos de solidaridad y diferenciación respecto de sus adversarios (Arias *et al.*, 2013).

La otra vía mediante la que se consolidaron lazos fue la construcción de redes de *parentesco*, como las denomina Sian Lazar¹⁰⁵ (2019), espacios de contención y convivencia en el lugar de trabajo. Roberto “Beto” Pianelli, secretario general de la AGTSyP, relata cómo fue que, en la década de los noventa, algunos trabajadores empezaron a organizar acciones pequeñas, gestos de “querer al otro” a partir de la organización de colectas para hacer regalos a lxs compañerxs de trabajo que cumplían años y después cuidando que nadie llegara tarde a trabajar (en turnos que iniciaban a la madrugada):

¹⁰⁵ Dice Lazar: “Mucho del trabajo de la militancia consiste en construir el aspecto colectivo de las subjetividades colectivas. Y así, se vuelve evidente que los ‘viejos’ movimientos sociales [...] dependen tanto de la identidad y de la formación de sujetos como aquellos que parecen más nuevos” (2019, p. 31).

Yo tenía militancia política anterior, esto me generaba un changüí en relación con los compañeros. Yo vivía en una contradicción sistemática permanente porque el paradigma establecido entre los compañeros que ingresaban en la década del noventa era “me importa nada el que está al lado”. Entonces no había ni el mínimo lazo de solidaridad. Los que lo tenían rápidamente llegaban a la conclusión de que tener lazos de solidaridad significaba que el próximo despido eras vos. Entonces había que organizar cosas muy pequeñas... A mí me llamó la atención una compañera que era muy querida, a la que un grupo se decidió a comprarle algo para el cumpleaños –obviamente ganábamos muy poca plata, vivíamos una situación de mucha miserabilidad–. Y bueno, cuando me vienen a pedir la plata, le digo a la persona: “Che, ¿por qué no hacemos eso con todos los trabajadores? Anotemos los cumpleaños de todos y todos los meses juntemos, con nuestro magro salario –eran cinco pesos, no me voy a olvidar jamás de eso–, cinco pesos por cada compañero y regalémosle algo para el cumpleaños”. A mí me parecía que era gigantesco y creo que lo fue, empezar a generar ese lazo de solidaridad, de querer al otro, aunque sea el día del cumpleaños. Empezar por ahí. Después más adelante hubo otro nivel que fue organizar el día de cobro –que era el único día donde teníamos plata porque después se acababa–. Salíamos de cobrar –en ese momento no estaba bancarizado, entonces cobrábamos todos en el mismo lugar–, nos encontrábamos ahí y nos íbamos a comer una pizza todos juntos. Empezamos de a tres, cuatro, cinco; en un momento éramos todos los que trabajábamos juntos, me acuerdo, en una pizzería en Entre Ríos y San Juan. Íbamos a comer ahí una vez al mes y yo creo que esos dos fueron los primeros lazos de solidaridad, por lo menos donde yo estaba, que era en la línea E, donde se generó empezar a pensar en el otro, que después fue avanzando. Y, como ingresábamos a la mañana, empezaba a ser: “Che, que nadie llegue tarde”, porque llegabas tarde un día... Entrábamos a las cuatro y cuarto de la mañana, nos levantábamos a las tres para llegar a trabajar, perdías un colectivo y llegabas tarde. Y llegabas tarde un día y te suspendían. Entonces empezamos a generar cadenas de llamada, no había celular así que era el teléfono de línea, y el que tenía llamaba al otro para que no se quedara dormido. Y veía que iban recuperándose esos lazos mínimos de solidaridad por el otro, no te digo de las cuestiones laborales sino de las cuestiones mínimas: cumpleaños, ir a comer un día y que no llegues tarde para que no te sancionen. (Entrevista emitida el 21/2/2021, web CCK)¹⁰⁶

Una de las trabajadoras incorporada al subte en aquel momento se refiere a esa etapa de conformación de “redes de compañeros”:

Fueron lazos de solidaridad, asados en común, juntarnos y salir a los cumpleaños, a la casa de uno, a la casa de otro. Todos jóvenes sin ningún tipo de experiencia. Entonces fue que rápidamente empezamos a tener afinidad en ese sentido. Para lxs que no teníamos experiencia previa, lo primero fue conocernos. (Entrevista a integrante del Secretariado Ejecutivo de la AGTSyP)

En 1997 se realizaron los primeros paros totales de actividad. Desde ese momento hasta el año 2000, una serie de conflictos permitieron ampliar el grupo de trabajadorxs que se oponían a la empresa y a la UTA e impulsar una participación más activa con la conformación de espacios propios y una representación mayoritaria en el cuerpo de delegados compuesta por veintiún delegadxs (Trajtemberg y Battistini, 2015).

¹⁰⁶ Ciclo “¡Despertate, mundo!”, “Voces desde los territorios: Metrodelegados”, Proyecto Ballena Centro Cultural Kirchner. Recuperado de: www.facebook.com/watch/?v=249212106670815 (Facebook CCK).

Nos fuimos aferrando a ese grupo, a ese armado. A medida que fue pasando el tiempo y que las políticas además se pronunciaban en contra de nuestras condiciones de laburo, que realmente eran muy precarias. Sí había en ese colectivo algunos compañeros que habían ingresado que sí tenían experiencia política. Muchos de ellos que venían del MAS [Movimiento al Socialismo]. Ellos fueron orientando y buscando la manera de empezar a generar una línea desde lo político. Primero muy clandestinamente porque en ese momento no se podía hacer visible que estábamos hablando de cuestiones de política porque te echaban. Era inmediato, se enteraban y te echaban. Además, nadie hacía nada para revertirlo. Salían algunos boletines en ese momento de algunas agrupaciones... Estaba la agrupación Los Topos, la agrupación El Túnel... según la línea eran las distintas agrupaciones. En esa empezaron a escribir los compañeros de forma anónima sobre las cosas que nos pasaban todos los días. Eso fue como lo primero, viendo a ver si había algún interés. (Entrevista a Karina Nicoletta, secretaria de Género de la AGTSyP, 2017)

En 2004 los metrodelegadxs –como se comenzó a denominar a los integrantes del cuerpo de delegados– lograron recuperar la jornada de seis horas para la totalidad de trabajadorxs de Metrovías y la eliminación de las tercerizaciones, lo que les valió el apoyo y legitimidad entre los trabajadorxs. Virginia Bouvet, secretaria de Organización de la AGTSyP, era parte del grupo que protagonizó esta conquista y narra cómo fueron construyendo estrategias para “hacerse escuchar” por el Ministerio de Trabajo de Nación:

Estábamos pidiendo reducir la jornada de siete a seis horas. La UTA había firmado un acta que la reducía a siete, nosotros parando para derribar esa acta logramos las seis horas, y el ministro de Trabajo [Carlos] Tomada se tomó cuatro días para llamarnos por teléfono y convocarnos. Fuimos aprendiendo a manejarnos con la superestructura y a manejarnos con interlocutores en el gobierno, los medios de prensa, la empresa... De entrada, nosotros hicimos muchos conflictos. A Tomada le hicimos muchos paros. Después de ese paro de cuatro días, pasamos a una relación más normal, siempre entablada por la fuerza. Y así lograr que nuestros delegados –porque ni siquiera eran miembros del Consejo Directivo de la UTA en ese momento– sean recibidos en el Ministerio de Trabajo cada quince días, para solucionar los problemas colectivos de nuestros compañeros; lo fuimos imponiendo con la fuerza. (Entrevista a Virginia Bouvet, secretaria de Organización de la AGTSyP, 2017)

En febrero de 2009, tras varios intentos fallidos por disputar espacios al interior de la UTA, con la que mantenían una relación de tensión permanente, los metrodelegadxs organizan un plebiscito para desafiliarse de la UTA y conformar un sindicato paralelo, la AGTSyP. Alrededor del 90% de lxs votos fueron a favor del “Sí” al nuevo sindicato. En abril de ese año se realizan las elecciones de delegadxs del nuevo sindicato en todas las líneas y todos los turnos (se eligieron 87 delegadxs).

Se inició en ese momento la legalización de la nueva organización: se conformaron los cuerpos de delegadxs, el plenario general de delegadxs y una Comisión Directiva provisoria a

la que se le asignó la tarea de poner en funciones a la nueva organización hasta tanto fuera reconocida legalmente. Las antiguas comisiones de delegadxs que se habían organizado como oposición dentro de la UTA pasaron a constituirse en secretarías (Organización, Finanzas, Acción Social, Mujer, Cultura y Capacitación, Prensa¹⁰⁷). En 2010, la AGTSyP se convierte en una organización de primer grado con simple inscripción en el Ministerio de Trabajo. En 2015 logran la personería gremial luego de una compulsión con UTA (que no se presentó). Actualmente, la AGTSyP es el gremio mayoritario, con un 61% de afiliadxs en la actividad, con un 80% de afiliados varones y un 20% de mujeres, según la información provista por dirigentes del sindicato (porcentajes que reflejan la composición genérica de la plantilla de trabajadorxs de subte y premetro).

La oposición a las prácticas verticalistas y de connivencia con la empresa que caracterizaron a la UTA desde fines de los noventa para con lxs trabajadorxs del subte fue uno de los aspectos que forjó la identidad político-sindical de la AGTSyP. En ese sentido, el ejercicio de representación directa y las instancias de comunicación entre representantes y representados consolidaron la base de legitimidad de la construcción gremial (Duhalde, 2011).

Sobre la práctica asamblearia como elemento identitario del sindicato, Virginia Bouvet señala:

Nosotros hacemos mucho hincapié en las asambleas. Hoy porque pueden ser públicas y libres. Hoy se puede participar y no pasa nada. De entrada, era más difícil porque nos perseguían, porque si te veían saliendo de una asamblea después pasabas a integrar la lista negra o buscaban alguna excusa para sancionarte. Tenía un precio de entrada ser sindicalista y un tiempo antes te echaban por hacer lo mismo. Siempre tuvo un precio la actividad sindical. Pero nosotros apuntamos a tratar de que fuera lo más democrático posible. No va a ser perfecto. No todo el tiempo se puede consultar todo y se puede decidir todo entre todos. Porque no hay tiempo, porque no hay lugar donde se pueda practicar todos los días esto y, además, porque los compañeros no quieren tomar decisiones todos los días. (Entrevista a Virginia Bouvet, secretaria de Organización de la AGTSyP, 2017)

En la definición de Bouvet sobre la herramienta de la asamblea para la toma de decisiones se advierte también la tensión propia entre representación y participación en el sindicato: prácticas más participativas, de carácter horizontal, tienden a ser más innovadoras y menos representativas, mientras que modalidades de toma de decisiones de carácter vertical logran ser más representativas, pero resultan poco innovadoras. Las primeras posibilitan incorporar más “voces” y demandas; las otras se implementan con mayor celeridad, destaca Bouvet, y definen la función de lxs representantes (“No todos quieren decidir todos los días”).

¹⁰⁷ Sitio web de la AGTSyP: <https://sindicatodelsubte.com.ar/?Comision-Directiva-provisoria-2008-2011>.

Es importante que todos decidamos, porque es importante mostrarnos frente a la empresa como que todos participamos, que no son tres iluminados que decidieron y a los que se les ocurrió. Eso hace que después otros compañeros se quieran sumar cuando ven que lo que ayer discutieron hoy significa que se resolvió un problema, entonces, por ahí la próxima uno dice “No perdemos el tiempo cuando nos juntamos, vale la pena juntarse”. Nosotros estuvimos en sindicatos donde era al revés: no fomentaban. Decían: “No, dejá que nos ocupamos nosotros de eso; nosotros tenemos el abogado ... “Che, sí, mirá, echaron a un compañero... Y bueno, la empresa tiene derecho, es legal, pero dejá que nosotros vamos y hablamos”... Todo el tiempo trataban de fomentar que nadie se metiera porque querían seguir siendo ellos los interlocutores válidos frente a la empresa. (Entrevista a Virginia Bouvet, secretaria de Organización de la AGTSyP, 2017)

El avance en la definición de estructuras y roles reavivó discusiones clásicas sobre el problema de la burocratización y el rol de los liderazgos a partir de la institucionalización de la nueva organización sindical (Hyman, 1978; James, 2005; Ghigliani y Belkin, 2010). El gran interrogante de fondo que varios militantes se hacían por entonces era si las instancias de representación podían sostener la dinámica participativa o si, contradictoriamente, conducirían a un proceso de burocratización en el que representantes y representadxs se establecían como entidades diferenciadas y opuestas¹⁰⁸.

A fin de superar interpretaciones binarias en relación entre dirigentes y bases resulta provechoso incorporar al análisis las dimensiones organizativas del sindicato y los procesos de formación de intereses colectivos de los trabajadores (Ghigliani y Belkin, 2010). Las referencias a los liderazgos “pioneros” en las entrevistas realizadas, en particular a las figuras de Roberto Pianelli y Néstor Segovia –impulsores del grupo de lxs metrodelegadxs, fundadores de la organización sindical y actuales secretario general y secretario adjunto–, remiten a la capacidad de definir sentidos y principios que constituyeron al grupo en el recorrido en la instancia de representación. En un segundo orden, liderazgos como el de Virginia Bouvet (43 años), secretaria de Organización, y el de la secretaria de Género, Karina Nicoletta (45 años), integrantes del grupo de militantes que funda la AGTSyP, quienes compartieron trayectorias formativas y de militancia junto a sus compañeros del Secretariado Ejecutivo, destacan en sus experiencias procesos de aprendizaje de toma de la palabra y atributos para la negociación, la confrontación y la articulación en el espacio de trabajo y de militancia sindical.

¹⁰⁸ Para ampliar sobre la percepción de las contradicciones entre “dirigentes” y “bases” al interior del sindicato, ver Ventrici (2013).

1.1. Posicionamientos frente al gobierno y liderazgos

En el sindicato conviven dos vertientes políticas: la Lista Roja y Negra, de perfil nacional popular, y la Lista Naranja/Bordó/Violeta, que expresa un ideario clasista. Ambas quedaron plasmadas en la elección de autoridades del sindicato en 2011 y en las de 2015; en los dos casos, la lista Roja y Negra revalidó su conducción, mientras que la oposición logró la representación por la minoría.

Estas expresiones se vinculan con los debates internos que tuvo la CTA por esos años en cuanto a la caracterización de los gobiernos de Néstor Kirchner y Cristina Fernández. En 2010 la CTA –que ya había reconocido a la AGTSyP como organización afiliada– convocó a elecciones internas y se presentaron dos listas: una liderada por Hugo Yasky, que luego se denominará CTA-Trabajadores, y la otra por Pablo Micheli, luego denominada CTA-Autónoma. Los principales puntos de discordia entre ambas –que derivaron en una partición de la central– respondían a la caracterización y los posicionamientos frente a los gobiernos kirchneristas, debates que remitían a si la CTA debía mantener la “autonomía sindical” frente al gobierno o si era “autonomía, pero no neutralidad” frente a los debates políticos gobierno/oposición.

Las diferencias se expresaron también en las líneas internas del gremio del subte, en especial a partir de la incorporación de Beto Pianelli como candidato a secretario general de la CTA Ciudad en la Lista 10 (del sector liderado por Yasky). Desde la ruptura en 2010 hasta el final del segundo gobierno de Cristina Fernández en 2015, las posiciones de las CTA se dividieron entre oposición (CTA-Autónoma) y apoyo (CTA-Trabajadores).

A partir de estos elementos de la política sindical considero relevante destacar la convivencia en el Secretariado Ejecutivo de las dos corrientes –Lista Roja y Negra y Lista Naranja/Bordó/Violeta– como rasgo característico del modelo del *sindicato del subte*. Una *tensión creativa*, al decir de Álvaro García Linera, presente en la práctica política y el funcionamiento cotidiano del sindicato si se considera además que casi no existen experiencias en otros sindicatos donde la minoría tiene representación entre las autoridades.

Con el traspaso de la administración del subte y premetro al gobierno de la Ciudad desde el 1.º de enero de 2013 (Ley 26.740), se transfirió también la ubicación de la contraparte estatal, que dejó de ser el gobierno nacional para pasar al gobierno local (Arias *et al.*, 2013). Esto implicó también que parte de las diferencias entre las líneas internas del sindicato se diluyeran y se unificaran distintas posiciones de oposición frente a la administración a cargo de Mauricio Macri (2007-2015). Una de las medidas de fuerza de mayor intensidad impulsadas

por la AGTSyP fue un paro de diez días consecutivos para exigir la paritaria al Gobierno de la Ciudad a partir de la transferencia de la gestión del servicio.

La oposición al gobierno local se mantuvo durante la gestión de jefe de gobierno de Horacio Rodríguez Larreta (2015-2019), posición que fue acompañada por otros gremios de la ciudad como docentes, estatales, trabajadores de la salud, entre otros; y a nivel del gobierno nacional durante la presidencia de Mauricio Macri en ese mismo período.

2. Participación sindical y acceso a cargos de representación

Los espacios de participación gremial y política en el sindicato son las asambleas de trabajadores del subte y premetro, las reuniones de comisiones de delegadxs, las reuniones y plenarios de Comisión Directiva, actividades y reuniones de las distintas secretarías. En el estatuto de la organización se establecen como autoridades y órganos de la entidad: a) asambleas ordinarias y extraordinarias; b) Secretariado Ejecutivo; c) Comisión Revisora de Cuentas; d) Junta Electoral; e) Plenario de delegados. Para las autoridades y órganos de dirección, representación y gestión, así como su elección, se establece un funcionamiento basado en los principios de democracia directa, adecuado a la normativa vigente y con el cumplimiento del cupo femenino en los cargos electivos y representativos (Ley 25.674 y su decreto reglamentario n.º 514/03). El Secretariado Ejecutivo incorpora también a la oposición o *primera minoría*, representada por la lista que obtenga el segundo lugar en las elecciones y alcance un mínimo del 25% de los votos (Estatuto 2014).

En términos de acceso a cargos de representación sindical se presentan los datos respecto a cargos ocupados por varones y mujeres en instancias de conducción durante el período correspondiente a la Comisión Directiva provisoria y a las autoridades del Secretariado Ejecutivo correspondiente a los tres mandatos posteriores del sindicato (2011-2015, 2015-2019, 2019-2023). Se analiza también qué tipo de cargos ocupan las mujeres a partir de una clasificación de secretarías por tipo de funciones.

La Tabla 11 incluye el total de secretarías y vocalías¹⁰⁹ mientras que en la Tabla 12 el conteo de cargos no incluye vocalías. Esto permite identificar la diferencia en el porcentaje para alcanzar o superar el cupo femenino. Se observa una diferencia porcentual entre ambas tablas que impacta en el cumplimiento del cupo en los tres mandatos que van desde el que inicia en

¹⁰⁹ Se incorporan las vocalías en los datos de la Tabla 1 debido a que la información que comunica la web de la AGTSyP sobre la composición del Secretariado las incluye.

2011 al actual (2019-2023). Si se observa el tipo de cargo –secretaría, subsecretaría, vocalía–, la diferencia se amplía (Tabla 13).

En términos representativos, durante los tres secretariados ejecutivos electos desde la inscripción de la AGTSyP, la presencia de mujeres en cargos claves sobre el total de cargos se mantuvo en una proporción del 30% y 28%. Desde la conformación del sindicato en 2008 a la elección de 2011, funcionó una Comisión Directiva provisoria en la que la participación femenina era de siete sobre un total de once cargos (63,63%).

Tabla 11. Porcentaje de mujeres y varones en Secretariado Ejecutivo (2008-2023)

Período	Varones	Mujeres	%V	%M	TOTAL
2008-2011*	4	7	36,4	63,6	11
2011-2015	9	4	69	31	13
2015-2019	20	8	71,4	28,6	28
2019-2023	20	8	71,4	28,6	28
TOTAL	53	27	66.25	33.75	80

Fuente: elaboración propia con base en los datos aportados por la página web de la AGTSyP.

*2008-2011: Comisión directiva provisoria

Tabla 12. Porcentaje de mujeres y varones en Secretariado Ejecutivo (sin vocalías)

Período	Varones	Mujeres	%V	%M	TOTAL
2008-2011*	3	6	33,3	66,6	9
2011-2015	7	2	77,8	22,2	9
2015-2019	15	7	68,2	31,8	22
2019-2023	15	7	68,2	31,8	22
TOTAL	40	22	64,5	35,5	62

Fuente: elaboración propia con base en los datos aportados por la página web de la AGTSyP.

*2008-2011: Comisión directiva provisoria

Los datos para el período indican que el 66,25% de los cargos fueron ocupados por varones y el 33,75% por mujeres. Es necesario señalar las diferencias entre períodos. En la conformación de la Comisión Directiva provisoria la cantidad total de cargos era

significativamente menor que la cantidad de cargos que componen el Secretariado Ejecutivo desde 2015 a la actualidad.

En la composición del secretariado para el período 2015-2023 se cumple con el cupo sindical femenino del 30% establecido por ley, porcentaje que, en este caso, eleva el piso de representación para las trabajadoras del subte, que son el 20% del total de trabajadorxs del sector. Sin embargo, al desglosar la composición del Secretariado Ejecutivo por tipo de cargo se observa que la mayoría de los cargos ocupados por mujeres se ubican en las subsecretarías.

Tabla 13. Tipo de cargos ocupados por mujeres en Secretariado Ejecutivo

Período	Cargos	Varones	Mujeres	%V	%M
2008-2011	Secretaría	3	6	33,3	66,6
	Subsecretaría	-	-	-	-
	Vocalía	1	1	50	50
2011-2015	Secretaría	7	2	77,8	22,2
	Subsecretaría	-	-	-	-
	Vocalía	2	2	50	50
2015-2019	Secretaría	12	3	80	20
	Subsecretaría	3	4	42,85	57,14
	Vocalía	5	1	83,33	16,66
2019-2023	Secretaría	13	2	86,66	13,33
	Subsecretaría	2	5	28,57	71,43
	Vocalía	5	1	83,33	16,66
TOTAL		53	27	66,25	33,75

Fuente: elaboración propia con base en los datos aportados por la página web de la AGTSyP.

En relación con las funciones de las secretarías ocupadas en el Secretariado Ejecutivo del sindicato, se debe considerar el rango o jerarquía de los cargos ocupados por las mujeres. Para este análisis se han agrupado las secretarías de acuerdo con las tareas y funciones que desarrollan y se estableció una jerarquía numérica (de 1 a 4) en función del “peso político” en la toma de decisiones¹¹⁰ de la organización. Para el caso de la AGTSyP incorporo a la clasificación algunas variantes en función de las secretarías identificadas y a partir de la información de las entrevistas, de las que surge que “los puestos importantes” son la Secretaría General, Adjunta, Gremial y Organización. En cuanto al tipo de secretarías (tareas

¹¹⁰ Además, la participación de mujeres en los organismos democráticos con presencia cotidiana en el lugar de trabajo, como el cuerpo de delegados. Y en el caso del subte esto tiene impacto en el órgano máximo de toma de decisiones, la Asamblea.

que realizan y “peso político”), retomo la diferenciación planteada por Rovetto y Millán (2019) que presenté en el capítulo 6 e identifiqué cuatro grupos de secretarías con: funciones de conducción (F1), administrativas (F2), funciones sociales, de formación y comunicación (F3) y secretarías abocadas a género y nuevos derechos (F4).

Según los datos de la Tabla 14, la participación de las mujeres en el Secretariado Ejecutivo de la AGTSyP se concentra en los grupos 3 y 4 mientras que la participación en los grupos 1 y 2 tiende a cero en casi todos los períodos, con excepción del primero, 2008-2011. Durante esos años, las mujeres ocuparon más del 60% de los cargos de la Comisión Directiva provisoria (Tabla 11). En los siguientes tres mandatos, la participación en el grupo 1 se mantuvo en uno, la Secretaría de Organización; mientras que en el grupo 2, no hubo participación de mujeres hasta el último período –que pasa de cero a uno– con la Subsecretaría de Administración e Intendencia. En los últimos dos períodos, se produjo un aumento de participación de mujeres en el Secretariado Ejecutivo; en ambos concentrada en secretarías del grupo 3 y grupo 4.

Tabla 14. Secretarías ocupadas por mujeres en SE (2008-2023)*

Período	2008-2011	2011-2015	2015-2019	2019-2023	TOTAL
F1. Conducción, gremiales, institucionales	2	1	1	1	5
F2. Administrativa , financiera				1	1
F3. Acción social, cultura, capacitación, comunicación	3		4	3	10
F4. Géneros y DDHH	1	1	2	2	6
TOTAL	6	2	7	7	22

Fuente: elaboración propia con base en los datos aportados por la página web de la AGTSyP.

Durante el período 2015-2019, los siete cargos ocupados por mujeres fueron en la Secretaría de Organización, Subsecretaría de Deportes, Subsecretaría de Turismo, Secretaría de Género,

Subsecretaría de Violencia Laboral, Secretaría de Proyectos y Estadísticas, Subsecretaría de Medio Ambiente Laboral. En el período reciente 2019-2023, las secretarías a cargo de mujeres fueron: Secretaría de Organización, Subsecretaría de Administración e Intendencia, Subsecretaría de Deportes, Subsecretaría de Turismo, Secretaría de Género, Subsecretaría de Violencia Laboral y Subsecretaría de Medio Ambiente Laboral. Las dos secretarías que se mantuvieron a cargo de mujeres durante los tres secretariados ejecutivos electos fueron Secretaría de Organización y Secretaría de Género.

3. La perspectiva de género: espacios, acciones y políticas del sindicato

Si bien la del transporte continúa siendo una actividad masculinizada, la tasa de participación laboral de las mujeres en el subterráneo y premetro de la Ciudad de Buenos Aires es de las más altas: de lxs casi 4.100 trabajadorxs bajo convenio, 827 son mujeres (20% del total). Además, la tasa de sindicalización femenina está por encima del 80%, mientras que entre los varones la afiliación es de alrededor del 70%¹¹¹.

En cuanto a la participación político-sindical, desde los inicios de la organización de metrodelegadxs las mujeres trabajadoras del subte estuvieron presentes activamente en la defensa de derechos laborales (durante el período de reorganización funcional de la empresa Metrovías) y como integrantes de los cuerpos de delegadxs y órganos directivos del nuevo sindicato.

En términos de espacios específicos de militancia y participación de mujeres y diversidades del subte y premetro, la Comisión de Mujeres fue la primera experiencia de organización de las trabajadoras del subte en un ámbito propio de militancia vinculada a las temáticas de *las mujeres* y de *género*. La UTA tenía en su organigrama una secretaría de la mujer, que –según las dirigentes y delegadas de la AGTSyP– no tenía presencia ni participación en acciones o políticas destinadas a las trabajadoras.

Esta comisión fue el resultado del conflicto que llevó a la lucha por la jornada de seis horas. En 2003, la empresa amenazó con despedir a las mujeres bajo el argumento de la insalubridad del sector de trabajo:

“Vamos a echar a todas las mujeres”, nos dijo la empresa. En ese proceso armamos una comisión de mujeres. Hicimos una asamblea multitudinaria en la que vinieron compañeras que no participaban. [Hay una legislación, que corresponde a otro período, que establece que cuando está dictaminada la insalubridad, las mujeres no pueden

¹¹¹ Datos brindados por las entrevistadas integrantes del secretariado de la AGTSyP.

trabajar. Eso en relación con nuestro ámbito de trabajo, porque no es sobre nuestro trabajo, sobre el subte ni sobre los trabajadores del subte.] Usaron ese argumento para dividir hombres de mujeres y generar temor en la base atacando fuertemente a las mujeres... De ahí surge la Comisión de Mujeres, que luego va a ser Secretaría de Género. (Entrevista a Karina Nicoletta, secretaria de Género de la AGTSyP, 2017)

La participación de las mujeres en esa lucha fue masiva, organizaron reuniones de las que participaron trabajadoras de todas las líneas y crearon la comisión. Lograron el apoyo del resto de sus compañeros y recuperaron las seis horas que habían perdido cuando Metrovías asumió la concesión.

Cuando en 2008 se conformó la Comisión Directiva provisoria (período 2008-2011), la nueva organización sindical decidió crear la Secretaría de Género en reemplazo de la antigua Secretaría de la Mujer. La decisión quedó planteada en un comunicado publicado en la web del sindicato titulado “Plan de trabajo”¹¹². Allí se destacaba la conformación de la Secretaría de Género y se explicaban los motivos del cambio en la denominación:

Decidimos que dicha secretaría sea de Género, y no de la Mujer, debido a que las instituciones donde se implementan la discriminación positiva [Secretaría de la Mujer] son organizaciones ya conformadas y con sesgos sexistas enclavados desde sus cimientos. Creemos que el desarrollo de una organización de trabajadorxs debe incluir la dimensión de género y que esta debe estar presente en todos los sectores desde su nacimiento. (“Plan de trabajo de la Secretaría de Género”, AGTSyP, 31/10/2009)

El “Plan de trabajo” convocaba a lxs trabajadorxs de las diferentes líneas a participar del espacio y a continuación desarrollaba las actividades que se llevarían a cabo en adelante. Al frente de la Secretaría de Género se designó a Lorena Trigo, quien mantuvo el cargo en la primera elección de Secretariado Ejecutivo (2011-2015). Durante el mandato de 2015-2019, la Secretaría de Género estuvo a cargo de Karina Nicoletta, que renovó el cargo en la última elección para el período 2019-2023.

De acuerdo con el estatuto de la organización, la secretaría tiene por objetivo contribuir a “la transversalidad de la perspectiva de género en la política general del sindicato, asumiéndola a su vez como herramienta gremial y política que amplía la participación, democratizando la estructura de nuestra organización”. Se establecen como funciones de esta secretaría:

Impulsar la participación protagónica de las trabajadoras en la vida sindical, atendiendo al tratamiento de las cuestiones de género que permitan avanzar en la eliminación de las cuestiones culturales discriminatorias; generar programas y desarrollar acciones

¹¹² “Plan de trabajo de la Secretaría de Género AGTSyP”, publicado el 31 de octubre de 2009. Recuperado de: <https://sindicatodelsubte.com.ar/?Plan-de-trabajo>.

tendientes a la equiparación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, primordialmente en el ámbito de la actividad; elaborar propuestas de lucha contra la discriminación por identidad sexual; impulsar el tratamiento de temas de género y sexualidad que permitan avanzar en la superación de cuestiones culturales discriminatorias. (Estatuto AGTSyP, 2014 – Art. 48)

La Secretaría de Género (SG) promueve actividades propias y actividades en articulación con las secretarías de Formación, Cultura y Derechos Humanos, orientadas a la formación de delegadxs y militantes del sindicato en temas gremiales, derechos laborales, de derechos humanos e igualdad de género. En cuanto al tratamiento de demandas de reconocimiento de derechos de las trabajadoras, la SG organiza actividades de formación y talleres orientados a difundir los de las trabajadoras y, en materia de transversalización de la perspectiva de género hacia el conjunto de lxs miembrxs del sindicato, realizó los “Talleres por la Igualdad. Deconstruyendo el género” para delegadxs y dirigentes, con el objetivo de tratar los estereotipos y roles de género. Además, la SG desarrolla acciones de visibilización de la agenda LGBTIQ+, entre las que se encuentran: el apoyo al proyecto de ley de cambio de denominación de la estación de subte Santa Fe (Línea H) por Estación Carlos Jáuregui (2016), el acompañamiento al “Besazo” contra el procesamiento de Mariana Gómez (detenida cuando se besaba con su esposa Rocío Girat en la estación de subte de Constitución, Línea C, en febrero de 2018), la iniciativa “El subte se suma a la Semana del Orgullo” (con una agenda de actividades del 27/10 al 3/11/2018), la participación en la XXVII Marcha del Orgullo LGBTIQ+, el Homenaje “Estación Río de Janeiro - Marielle Franco” a un año de su asesinato (marzo de 2019), y la “Jornada homenaje a 3 años del asesinato de Marielle Franco” en la misma estación de subte (marzo de 2021).

Otras acciones impulsadas por la Secretaría de Género durante el período 2016-2021 abordaron las siguientes temáticas y contenidos: visibilidad y reconocimiento de derechos de las mujeres trabajadoras y trabajadorxs LGBTIQ+; difusión de información y defensa de la autonomía de los cuerpos¹¹³; espacios de formación sobre géneros y acciones contra las violencias machistas¹¹⁴; visibilización de las desigualdades y brechas de género en el ámbito laboral; reclamos por paridad laboral¹¹⁵; paros feministas; participación en encuentros

¹¹³ “Sin aborto legal no hay Ni Una Menos” (participación en los martes verdes – marzo a junio); “Operación Araña – La tierra tembló desde abajo” (agosto); “Trabajadoras del subte en el reclamo por aborto legal, seguro y gratuito en el Congreso de la Nación” (diciembre de 2020).

¹¹⁴ Talleres por la igualdad “Deconstruyendo el género” (2017); Festival VIVAS! 25 de noviembre; ¡Jalalla Mujeres! Convocatoria por la liberación de presxs polítcs en Jujuy (2017); Mujeres en la historia sindical (2019); Programa de capacitación en DDHH e igualdad de género AGTSyP y Defensoría del Pueblo (2019).

¹¹⁵ Brecha de género en subte y ferrocarriles, difusión de datos del sector (2018); #NoEnNuestroNombre, Rechazo al proyecto de igualdad salarial del Poder Ejecutivo (Comisión de Legislación del Trabajo de

(pluri)nacionales de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries; participación en encuentros de formación de la Secretaría de Género de la CTA y encuentros intersindicales de mujeres.

En relación con la participación “hacia afuera” del sindicato, desde 2015 la Secretaría de Género colabora en las convocatorias y actividades de intervención del “calendario feminista”: 8 de marzo, 3 de junio, 25 de noviembre; de los encuentros nacionales de mujeres; de espacios de encuentro entre mujeres sindicalistas convocados por la Secretaría de Género de la CTA y de la mesa intersindical de mujeres.

Los temas prioritarios en la agenda de la SG y los avances consolidados durante estos años incluyen también un conjunto de demandas relacionadas a condiciones de trabajo y protección de las trabajadoras en disputa con la empresa. Se desarrollan a continuación algunos de estos repertorios de lucha y ampliación de derechos para las trabajadoras.

3.1 Acciones y resistencias: “Todas en todos lados”, licencias y turnos nocturnos

La segregación laboral y la desigualdad de género en el sector transporte es un aspecto que moviliza a las trabajadoras del subte. La incorporación de mujeres a tareas como tesorería, limpieza, trabajo en turnos nocturnos y en las relativas a instalaciones fijas¹¹⁶ fue una de las demandas *redistributivas* centrales en la lucha por la igualdad de género entre las metrodelegadas.

Militantes del sindicato lo relatan en esta nota en la revista del subte, *Acoplando*:

Desde la privatización del servicio, y hasta el año 1997, las mujeres ocupábamos la categoría más baja en el escalafón de la concesionaria Metrovías, el puesto de Boletera y Boletera Principal. A diferencia de los boleteros varones, a las mujeres no se nos permitía ascender al área de tráfico. La prohibición no estaba escrita en ningún lado, de hecho, en las publicaciones de los concursos no se hacía mención al género como requisito, pero cuando se abría un concurso para Guarda y las mujeres presentábamos el informe para anotarnos, los supervisores nos devolvían el papel diciendo que la convocatoria no era para nosotras. Si preguntábamos por qué, nos decían que el laburo de Guarda era cosa de hombres, que no especificaban eso en el llamado porque era obvio. Pero para nosotras no era obvio y un día tomamos el consejo de un compañero y redactamos un petitorio. Llevamos la idea al cuerpo de delegados de entonces, donde éramos diecinueve varones y dos mujeres; todos acompañaron la propuesta y las dos delegadas mujeres salimos a recorrer las líneas para juntar firmas pidiendo que se permita a las mujeres ascender. Se fueron sumando otros delegados y decenas de compañeros y compañeras que ayudaron a lograr el objetivo: pasaban la hojita para que le llegara a otros, lo metían en los cofres

Diputados, septiembre y octubre de 2018); “Todas en todos lados”, reclamo por la presencia de mujeres en todos los sectores de trabajo sin discriminación por géneros (enero de 2020).

¹¹⁶ En 1979, a 66 años de que se inaugurara el subterráneo, las mujeres pudieron ingresar a trabajar en los sectores de boletería y control de pasajes.

para que firmaran los del otro turno, y todo a riesgo de ser vistos por los supervisores, en una época en donde no era fácil ser activista gremial¹¹⁷.

Se juntaron más de mil firmas entre lxs trabajadorxs. La empresa no les recibió el petitorio, pero el hecho marcó un antecedente en el tema. Unos meses después, hubo concursos para los puestos de guarda en la línea B. El 22 de diciembre de 1997, Stella Gallardo se convirtió en la primera mujer en ocupar ese puesto.

La conquista del acceso de *mujeres a tráfico* generó la demanda por vestuarios y por adecuación de lugares de uso cotidiano. Continúa el relato sobre esta conquista en la nota:

Con los ascensos de mujeres a Tráfico, tuvieron que adecuarse los lugares de uso cotidiano, como los vestuarios, ya que hasta ese momento sólo existía el de hombres. A las primeras Guardas las ubicaron en espacios pequeños, pero a medida que el número de mujeres fue en aumento, los baños y vestuarios quedaron chicos y empezaron los reclamos lógicos para que los espacios se adecuaran al nuevo plantel. Ante la negativa de la empresa a dar respuesta, las mujeres de la línea C, primero, y las de la A, después, se pusieron de acuerdo en usar remeras con inscripciones que reclamaban un vestuario digno, en lugar de la camisa del uniforme. Así fue como lo consiguieron. En la actualidad tenemos 317 mujeres en tráfico de las seis líneas, once de ellas ocupan la categoría 1 como conductoras especializadas y hay dos conductoras trabajando en el Premetro. (*Acoplando*, s/f)

Estas demandas “clásicas” por mejores condiciones laborales, vestimenta, acceso a puestos y horarios de trabajo históricamente vetados a las mujeres son también –o paradójicamente– demandas “innovadoras” para el sector en cuanto a que posibilitan la incorporación y reconocimiento de una *nueva identidad* a sectores de trabajo que les estaban prohibidos a las mujeres.

Otro ítem cardinal en la agenda de trabajo de la Secretaría de Género fue la ampliación de licencias de cuidado. En el caso de lxs trabajadorxs de subte, el derecho a cuidar estaba circunscripto a la licencia por hijx enfermxx que establecía, desde 1999, licencia de tres días para la madre, y fue extendida en 2016 hasta diez días por año y hasta quince días por año para hijxs con discapacidad para madre o padre. A esta modificación, se sumó también la licencia ante denuncia por violencia de género de acuerdo con la tipificación establecida en la Ley Nacional n.º 26.485 (hasta diez días) y el trabajo que realizan para la implementación de protocolos de intervención en relación con situaciones de violencia de género y de violencia laboral.

¹¹⁷ La nota acompañó la publicación del calendario 2018 de las trabajadoras del subte. Disponible en: <http://acoplando.com.ar/todas-en-todos-lados-historia-de-las-conquistas-de-las-mujeres-del-subte>.

Las cláusulas de cuidados fueron incorporadas como parte del pliego de demandas de género junto con otras demandas de condiciones laborales, para ser discutidas en distintas asambleas y en el plenario de delegados, y presentadas para la discusión paritaria. La secretaria de Género del sindicato menciona como “momento bisagra” para la incorporación de esta agenda a los paros del #8M:

El 8M representó un momento bisagra, una oportunidad histórica que sacudió un montón de estructuras, abrió discusiones y nos interpeló generando nuevas formas de participación.

Nos apropiamos desde el movimiento de mujeres de una herramienta propia del sindicalismo para plantear agendas que fueron históricamente invisibilizadas. Permitió poner en clave política la agenda del trabajo –el remunerado y el no remunerado– visibilizando la precariedad que estructura nuestras vidas, la de las mujeres y las identidades disidentes. Volvimos a levantar las banderas contra las discriminaciones en el mundo del trabajo, resultado de desigualdades estructurales¹¹⁸.

Finalmente, una cuestión que aparece como destacada en la agenda de las trabajadoras es la conquista del “turno noche”. En 2019, a través de la bolsa de trabajo lograron la incorporación de trabajadoras al sector limpieza en turno noche, las primeras “nocheras” en cien años de historia del subte. Otra conquista fue la incorporación de mujeres a las mayores categorías de la escala salarial: conductoras, sector de usinas y telecomunicaciones¹¹⁹. Entre las acciones impulsadas para erradicar la discriminación laboral por género, desde la Secretaría de Género del subte promueven la presencia de mujeres en todos los sectores de trabajo bajo el lema “Todas en todos lados”. El planteo de las trabajadoras es que esa demanda se aplique a través de la “bolsa de trabajo” que gestiona la AGTSyP¹²⁰.

Históricamente las mujeres habíamos sido relegadas a tareas livianas, que son las que tienen los sueldos más bajos. Cuando ingresás por la bolsa de trabajo lo hacés por la categoría 7. Hasta hace un tiempo ocurría que las compañeras sólo podían estar en los sectores de limpieza en el turno día y no les permitían el turno noche. Por lo cual las posibilidades de ingreso eran menores. Eso se logró revertir¹²¹.

¹¹⁸ Nicoletta, K., “Una ola feminista avanza, crece y agita, estremeciéndolo todo” (23/6/2021), en *Acoplando*. Recuperado de: <http://acoplado.com.ar/una-ola-feminista-avanza-crece-y-agita-estremeciendolo-todo>.

¹¹⁹ Nicoletta, K., “‘Todas en todos lados’, un sindicalismo feminista que impulsa la paridad de género” (3/1/2020), en *Página/12*: www.pagina12.com.ar/239205-todas-en-todos-lados-un-sindicalismo-feminista-que-impulsa-l.

¹²⁰ La conformación de la bolsa de trabajo es una conquista del sindicato. Posibilita que familiares de lxs trabajadorxs del subte puedan postularse para ingresar a la empresa (33% de los ingresos totales de la empresa se sorteán a través de la bolsa de trabajo). Ver: <https://sindicatodelsubte.com.ar/?BOLSA-DE-TRABAJO-PARA-EMPLEADOS-DE-METROVIAS-UNA-CONQUISTA-PARA-TODOS-Y-TODAS>.

¹²¹ “La UTA sumó mujeres al subte para debilitar a los trabajadores pero ellas se organizaron”: la historia de una conductora de la línea A” (20/5/2019), en *Línea Sindical*. Entrevista a Karina Nicoletta. Recuperado de: www.lineasindical.com.ar/sumo-mujeres-subte-para-debilitar-trabajadores-pero-ellas-organizaron-historia-conductora-linea-n-1568552.html.

En general, todas estas acciones han sido promovidas por la Secretaría de Género, con participación del cuerpo de delegadxs y el respaldo del Secretariado Ejecutivo. A través de mecanismos de consulta en las asambleas y los lugares de trabajo, se “garantiza” la participación de “lxs de abajo”, o se invierten fórmulas dicotómicas en la relación burocracia-liderazgos (Ghigliani y Belkin, 2010). A estas discusiones “desde abajo” se refiere Nicoletta:

En los últimos años ha tenido una presencia muy importante... Como miembro y compañera del Secretariado Ejecutivo, todas las políticas se discuten en el marco del Secretariado Ejecutivo. Cualquier cuestión, de cualquier secretaría, cualquier política que se impulse desde el sindicato se incluye en ese marco. Después hay una gran presencia y participación de las compañeras en los últimos años en las diferentes iniciativas y las diferentes actividades que se vienen realizando. Incluso en los últimos años hemos logrado impulsar, en la propia paritaria, cláusulas y condiciones que tengan una perspectiva de género. Todas esas discusiones se dieron en las asambleas de base, en primer lugar; después en plenario de delegados, y en Secretariado Ejecutivo. Son todas las instancias... Y eso con la participación genuina de compañeras y compañeros. Ha tenido en los últimos años un impulso muchísimo mayor obviamente en función de lo que implica el movimiento de mujeres, y además la discusión en torno a la perspectiva de género. Eso obviamente fue favoreciendo... Eso se discutió también en los sectores de trabajo y viene teniendo un proceso de crecimiento importante. (Entrevista realizada en 2017)

Una de las estrategias de las dirigentes de la Secretaría de Género ha sido, desde su creación, generar iniciativas en articulación con otras secretarías del sindicato con el objetivo de consolidar una “política integral” de género y evitar el “encasillamiento” de esta agenda. En más de una ocasión, Karina Nicoletta ha señalado la necesidad de evitar “la trampa” de quedar circunscripta a la Secretaría de Género y excluida de la toma de decisiones. A fin de evitar este confinamiento a un “nicho” temático, las militantes de la secretaría buscan promover la participación en todos los ámbitos laborales y sindicales. Esta estrategia de “lucha por más espacio político en el sindicato” despierta tensiones y resistencias cuando se discute en la mesa del Secretariado Ejecutivo y en el plenario de delegadxs.

Una de las demandas sobre las que se expresan estas tensiones es la disputa por ocupar más espacios de representación en el sindicato a través de la incorporación de más delegadas. Cuando se plantea esta demanda, se suelen expresar resistencias individuales de los varones con manifestaciones explícitas que señalan la “falta de experiencia”, de capacidad o aptitud de “las compañeras” para ese rol. Asimismo, cuando las que son delegadas buscan promover iniciativas para transversalizar la perspectiva de género, las respuestas tienden a señalar que se trata de temas para “llevar a la Secretaría de Género”.

Al momento de generar de verdad la disputa de poder hay una resistencia muy fuerte, cuando hay compañeras que asumen roles de representación, o quieren disputar espacios de poder. En nuestras propias discusiones está todo bien públicamente, pero al momento de generar de verdad esa disputa de poder dentro de los espacios todavía hay una resistencia muy fuerte. Si bien hemos llevado un proceso progresista en torno a la conformación de nuestro sindicato, todavía hay una tensión importante en ese sentido cuando hay compañeras que son las que asumen roles de representación o como delegadas y empujan políticas que entendemos que tenemos que acompañar colectivamente y que muchas veces no termina siendo así. [...]

Esta cuestión de decir que determinados temas corresponden a la secretaría y no al conjunto del secretariado. Por ejemplo, esas cosas que giran en torno a las situaciones de violencia que se dan dentro del propio espacio... y te dicen “Bueno, ocupate vos”... (Entrevista a Nicoletta, 2017).

La segregación de la agenda de género puede ser interpretada, en este caso, como una resistencia de tipo institucional ante la demanda de transversalización de la perspectiva de género.

La disputa por ocupar más espacios (electivos, institucionales) tiene como contracara la “guetización” de los temas de género, proceso que refuerza la segregación femenina al interior de las organizaciones.

Si bien el cupo se cumple y desde los orígenes del sindicato las mujeres ocuparon el 30% de los cargos y ejercieron secretarías con distintas funciones, la distribución continúa ajustada a la política de cuotas. Al interior de la organización, la demanda por mayor participación en cargos electivos es el “hueso duro de roer”. La respuesta al reclamo por ampliar el porcentaje de mujeres en el Secretariado Ejecutivo ha sido incorporar más delegadas. “Ningún compañero se quiere correr”, dice una de ellas.

Otra de las resistencias para alcanzar el objetivo de igualdad de género se revela en relación con lo que Nicoletta define como una “mirada integral” en el tratamiento de los temas de género.

Estoy hablando de disputa de espacios de poder y una mirada integral. Esta mirada de que hay que resolverlo en este ámbito [de la Secretaría de Género] no alcanza, porque en realidad es una disputa por pensar qué tipo de organización queremos construir y que, en todo caso, tenemos que armarla colectivamente. (Entrevista a Nicoletta)

Esta demanda de integración de la agenda de género a la agenda del conjunto del sindicato es definida por las militantes de la secretaría como parte del debate sobre qué tipo de organización sindical se construye: “Fomentar la participación de las compañeras para aportar

al sindicato una mirada de género transversal y colectiva y que signifique una disputa concreta en términos de poder”, dice Nicoletta.

La resistencia por parte de algunos varones frente a la demanda de sus compañeras por mayor reconocimiento en la estructura organizativa es, a la vez, resistencia a ceder capacidad de imponer sentidos, significados, valores, reglas que organizan la cotidianeidad de la práctica sindical. Los recursos de poder simbólico, a los que acceden mayoritariamente los varones (Wright, 2011), delimitan las formas de politicidad dominantes: a qué hora y dónde se realizan las reuniones, cuánto duran, quién toma la palabra, qué discursos o mensajes se “escuchan”, qué se resuelve y cómo se comunica, etc.

Desde hace años, las mujeres sindicalistas de las distintas centrales obreras visibilizan los obstáculos para acceder a los ámbitos de toma de decisiones. Una de las consignas más repetidas por dirigentes de la CFT es “cuando una mujer avanza, ningún hombre retrocede” en referencia a que la construcción de organizaciones más igualitarias es un “beneficio” para todas y todos. Sin embargo, que las posibilidades de acceder a un cargo de jerarquía continúen muy por debajo del porcentaje de trabajadoras afiliadas a las organizaciones sindicales se explica por la desigualdad en el acceso a recursos de poder simbólico, o como señala la antropóloga Rita Segato (2003), por la *exacción de plusvalía simbólica* de los sujetos políticos plenos sobre lxs subalternxs.

4. Articulaciones sindicales y feministas

Siguiendo las categorías de *articulación* de Chejter y Laudano (2002) y Partenio (2008) y ampliando las definiciones en función de las prácticas observadas para el período 2015-2019, es posible identificar articulaciones intersindicales e intersectoriales que desde la Secretaría de Género de la AGTSyP se constituyeron en relación con secretarías de género de otros sindicatos, organizaciones feministas, movimientos sociales y organismos estatales.

Las *articulaciones intersindicales* incluyen actividades institucionales de las que participan junto con secretarías de género de otros sindicatos en el marco de convocatorias de la Secretaría de Género de CTA-T (como encuentros de formación y plenarios) y articulaciones coyunturales puntuales, como la participación en los ENM y la organización de preencuentros (en los días previos a la realización de los ENM) o plenarios de trabajadoras (en el marco de los ENM). Las *articulaciones intersectoriales* incluyen participaciones de las militantes de la Secretaría de Género de la AGTSyP en actividades y convocatorias de grupos feministas, colectivos LGBTIQ+ y movimientos sociales. Es posible identificar articulaciones puntuales

no institucionales construidas anualmente (como las movilizaciones del 3J, 25N y los paros feministas del 8M); articulaciones de mediana duración con grupos feministas para impulsar iniciativas de formación y capacitación en distintos temas (ESI, violencia de género, desigualdades sociolaborales), y articulaciones de mediana duración con organismos estatales para capacitación y difusión de información.

En relación con estas articulaciones intersectoriales, la acción de la Secretaría de Género de la AGTSyP ha sido notoria, y comprende desde la presencia en asambleas y movilizaciones feministas hasta el uso del espacio de estaciones y vagones de trenes subterráneos para intervenciones políticas desde los activismos feministas y de la militancia sindical. Una de las intervenciones de mayor visibilidad fue “Operación Araña”, una acción coordinada por la campaña por la legalización del aborto, Ni Una Menos, y otras setenta organizaciones feministas en una jornada política y artística que se desplegó en todas las líneas de subte para visibilizar el reclamo por aborto legal, para “hacer temblar la tierra desde abajo”, como señalaron en el comunicado que acompañó el repertorio.

Sobre la “ola feminista” que se inició con el primer Ni Una Menos, Karina Nicoletta destaca la consigna “Todas somos trabajadoras” como expresión de una politicidad femenina en el espacio de trabajo:

El grito colectivo contra los femicidios y permitió luego hacer eje en las desigualdades estructurales del sistema patriarcal y neoliberal, poniendo en clave política la precarización sobre nuestras vidas y trabajos, el remunerado y el no remunerado. Entendiendo que somos todas trabajadoras, esta irrupción hizo visible un activismo feminista presente en las organizaciones sindicales. Por otra parte, somos parte como sindicato que asume las reivindicaciones del movimiento de mujeres y del feminismo en su conjunto, fomentamos la participación de las trabajadoras. Así lo venimos haciendo profundamente en estos últimos años, adhiriendo activamente a todos los paros internacionales de mujeres, lesbianas, trans, travestis. Nos movilizamos masivamente junto a las diferentes convocatorias #NiUnaMenos, con intervenciones en las diversas cabeceras y lugares de trabajo. (Entrevista a Nicoletta en *Línea Sindical*)

En relación con las articulaciones intersindicales se destaca el papel de la Secretaría de Género de la CTA-Trabajadores en la convocatoria a las secretarías de género de las organizaciones afiliadas. Desde su creación, la Secretaría de Género de la CTA-T ha desarrollado una política de articulación con movimientos de derechos humanos, movimientos de mujeres y feministas.

Secretarías de género de los sindicatos y federaciones de la CTA-T participan de reuniones y actividades que organiza la SG de CTA. En ese recorrido algunas militantes sindicales encontraron un espacio de contención y formación política feminista.

La incorporación de la AGTSyP a la CTA-T en 2011 y su reconocimiento como organización sindical al interior de la central implicaron además mayor integración con “organizaciones hermanas”, posibilidades de amplificar la comunicación propia y de participar “orgánicamente” de las discusiones sobre modelos sindicales y experiencias de organización del movimiento obrero argentino.

En particular, la Secretaría de Género encontró un ámbito de resonancia para la agenda de las trabajadoras:

Lo que viene sucediendo en el último año y medio más fuertemente es esta manera de integrarnos con otras organizaciones gremiales. Eso también ha sido algo muy constructivo que venimos llevando adelante en el último tiempo y que además nos enriquece fuertemente. Las compañeras, en ese sentido, se apropian de los espacios de difusión, de participación. [...] Con la CTA, creo que es algo que por lo menos a nosotras nos ha enriquecido fuertemente en este último período y creo que es central para la etapa actual. Unidad de acción, es eso... (Nicoletta, entrevista realizada en 2017)

Estas articulaciones institucionales con la Secretaría de Género CTA-T posibilitan, además, la visibilización de temas de la agenda de las trabajadoras que no suelen estar entre los “temas prioritarios” del sindicato.

4.1. Los encuentros, “la previa” y el reencuentro

Entre las activistas del sindicato del subte identifiqué dos tipos de experiencia política y de activismo sindical. Están quienes integraron el grupo “pionero” que formó parte de los conflictos fundantes de la AGTSyP, con experiencia acumulada durante esos años, y quienes se “activaron” en la militancia a partir de la experiencia de la militancia sindical feminista en el lugar de trabajo y de la participación en actividades convocadas por la Secretaría de Género. Para este segundo grupo, la experiencia de impulsar actividades desde la SG en las distintas líneas de subte a la vez, como “Operación Araña” o la convocatoria a participar del Encuentros Nacionales/Plurinacionales de MLTTNB, ha sido fundante en la identidad de las trabajadoras organizadas del subte, *puerta de entrada al sindicato*. Esto se puede observar en la experiencia de organización para participar de los Encuentros.

Sobre esta participación, la secretaria de Género de la AGTSyP señala que para las militantes del sindicato es una experiencia formativa y de consolidación de grupo. La primera vez que participaron de un Encuentro como colectivo fue en 2015. Previo a eso, la secretaria de Género había participado de otros a los que había viajado por sus propios medios. La

experiencia les permitió conformar un núcleo de delegadas y afiliadas que iniciaron un recorrido de activación militante hacia compañeras de sus sectores de trabajo.

Después de ese primer Encuentro en Mar del Plata 2015, varias de las que viajaron se sumaron a militar. Al año siguiente en el ENM de Rosario éramos el doble de compañeras en el grupo que viajó. Se fue convirtiendo en un proyecto de la secretaría la participación en el ENM. Los viajes a las sedes de los Encuentros eran con las compañeras de CONADU (docentes universitarias) y las de APA (aeronáuticas) con quienes organizamos preencuentros. Para nosotras es una experiencia de articulación y de compañerismo muy importante. (Nicoletta, entrevista realizada en 2017)

La experiencia de participación en espacios y acciones del movimiento de mujeres y de los feminismos es destacada por varias de las entrevistadas como una instancia de activación política entre las trabajadoras. Para algunas, ha significado un momento de iniciación a la militancia feminista en el sindicato; para otras con experiencia política previa en el sindicato, una toma de conciencia de una militancia interseccional, un pasaje de ser “sindicalista” a ser “mujer sindicalista” o militar el “sindicalismo feminista”.

Los preencuentros se organizaron en los últimos años como instancia de reunión entre “compañeras” de distintos sindicatos de la CTA-T para intercambiar, discutir “línea política” y brindar un espacio de bienvenida a las que participan por primera vez de un EPMLTTNB. Como narra Nicoletta, en 2015, la Secretaría de Género de la AGTSyP viajó con un grupo de afiliadas a participar del XXV Encuentro en Mar del Plata; en el mismo colectivo (transporte) viajaban militantes de CONADU (docentes universitarixs) y APA (personal aeronáutico). Al regresar del ENM los tres sindicatos organizaron una jornada de “reencuentro” y valoración de la experiencia. Desde entonces organizan antes de cada EPMLTTNB un preencuentro o reencuentro.

Delegadas de la AGTSyP que participaron tanto de los encuentros de formación de la Secretaría de Género CTA-T como de los preencuentros de mujeres entre 2015 y 2019 comentan que han sido espacios donde aprendieron sobre historia de las trabajadoras, del sindicalismo y de las luchas feministas y, en particular, donde han construido redes y lazos de “hermandad” con militantes de otros sindicatos. “Aprendemos de la organización de nuestras compañeras, de las problemáticas de su sector, de las dificultades y las propuestas que construyen desde sus lugares... Construimos unidad”, dice una delegada que participó de los últimos cuatro encuentros antes de la pandemia.

En los encuentros realizados entre 2015 y 2019 en las ciudades de Mar del Plata, Rosario, Resistencia, Trelew y La Plata, las sindicalistas organizaron “encuentros de las trabajadoras”

que reunieron a militantes, delegadas y dirigentes de distintas organizaciones sindicales en un plenario. La CTA-Trabajadorxs ha sido impulsora de estas convocatorias, y progresivamente estos plenarios sindicales se constituyeron en convocatoria *intersindical* articulada entre organizaciones pertenecientes a las distintas centrales y organizaciones sociales.

En los “encuentros de trabajadoras”, las secretarías de Género y dirigentes nacionales comparten un mensaje al conjunto de las presentes; para algunas es un momento de “alzar la voz”, de reconocerse interlocutoras de sus organizaciones y ser reconocidas ante militantes de distintas organizaciones. “Yo conduzco el subte gracias a la lucha de las compañeras y el sindicato”, dice Mónica Gallo, conductora de tren de la línea B y referente de la Secretaría de Género de la AGTSyP. Mónica participa de los EPMLTTNB desde 2015; en el taller “Mujer y sindicalismo” compartía intervenciones sobre las problemáticas de lxs trabajadoras del transporte y de la resistencia gremial “al avance de políticas neoliberales”. En el ENM La Plata fue la “portavoz” de las metrodelegadas. “Somos clase trabajadora. En estos encuentros entendí que somos hermanas, me siento hermanada a todas ustedes”, dijo en un colmado auditorio de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata, acompañada de dirigentes de las CTA, la CFT y la CTEP.

Además de puerta de entrada o de activación en el sindicato, la secretaría funciona como “refugio” en tanto instancia autónoma de las mujeres en una organización mixta. La generación de espacios de encuentro entre trabajadores, militantes y afiliadas posibilita la participación en la construcción de discurso, de la “línea militante” para intervenir dentro y fuera del sindicato.

Recapitulación

La experiencia de organización gremial impulsada por los metrodelegadxs se caracterizó, desde sus inicios, por ser un ámbito de intercambio, participación y contención política. En los primeros años, desde la clandestinidad, por la resistencia a los intentos de precarización de la empresa Metrovías y la oposición a la UTA. Con la conformación de la AGTSyP, el rol de lxs delegadxs, de la asamblea y las instancias de participación democrática cobraron una significación notoria en la identidad de esta organización. A partir de estos elementos de análisis es que el proceso de organización sindical de la AGTSyP es considerado en la literatura sobre representación sindical como una experiencia emblemática, que actualiza discusiones históricas del sindicalismo combativo (Ventrici, 2011, 2013b) y que expresa

tensiones político-organizativas entre dos aspectos que hacen a las formas sindicales: la racionalidad administrativa y la lógica de la representación (Arias *et al.*, 2013).

En este capítulo se recuperaron aspectos de la identidad sindical de la AGTSyP y elementos característicos de la estructura organizativa para abordar las dinámicas de representación ante el surgimiento de nuevas demandas; en particular demandas impulsadas por las trabajadoras y militantes del sindicato desde el activismo feminista.

A partir del análisis de las agendas de género en la AGTSyP y de los repertorios de acción de las trabajadoras y sindicalistas, se identificaron demandas que abordan temáticas vinculadas al entramado ideológico que sustenta la división sexual del trabajo, incluyendo el trabajo de producción social y de reproducción social (Hirata y Kergoat, 1995); y demandas vinculadas a política, organización sindical y participación de las mujeres y personas LGBTIQ+. En ambos ejes temáticos se expresan demandas clásicas de género y de clase y “nuevas” demandas sindicales y feministas.

Entre las demandas y reivindicaciones de reconocimiento clásicas, relativas a mejoras salariales y de condiciones de trabajo, se encuentra la lucha por el acceso paritario a puestos de trabajo históricamente vedados para las mujeres (conductoras y nocheras) y por equidad en la carrera laboral (acceso a capacitación y posibilidad de ascensos), la modificación de la vestimenta de trabajo (adaptación de talles y estilos de las prendas para cuerpos femeninos), la ampliación de licencias por cuidados y la licencia por violencia de género. En relación con las licencias de cuidados cabe mencionar que se trata de una demanda que puede ser calificada de género y de clase en tanto refiere al tiempo para el trabajo de reproducción social históricamente feminizado y familiarizado, que a la vez politiza la condición de trabajadoras de las mujeres que demandan el reconocimiento de ese derecho.

Entre las demandas relativas a la democratización de los espacios de trabajo y de participación, la organización sindical, a través de la Secretaría de Género, ha impulsado mecanismos y prácticas para aumentar la participación de trabajadoras en el subte, así como de delegadas sindicales en los lugares de trabajo, asambleas y espacios de toma de decisiones. Se manifiestan avances en el plano de las demandas clásicas (ampliación de derechos laborales y de participación laboral) y de la visibilización y reconocimiento de demandas vinculadas a la reproducción social, centradas en la ampliación de las licencias por cuidado (a las ya reconocidas licencias por nacimiento y por adopción, se suma la extensión de las licencias por cuidado de hijx enfermo para mujeres y varones que cuidan) y con una agenda pendiente que desde las militantes de la Secretaría de Género empujan para “transformar la división sexual del trabajo y conformar relaciones más igualitarias”.

Asimismo, al interior del sindicato, la práctica feminista de las militantes de la Secretaría de Género encuentra resistencias masculinas cuando la disputa se expresa en términos de redistribución del poder institucional (el acceso a cargos decisorios). Una estrategia desplegada desde la Secretaría de Género para superar estas resistencias ha consistido en fomentar las articulaciones intersindicales (con otras secretarías de género sindicales) y articulaciones intersectoriales (con movimientos feministas y otros movimientos sociales). Esta estrategia impulsada desde el *espacio propio* progresivamente consolidó alianzas sindicales y feministas –lo que hasta hace algunos años “era impensado”, según señalan las entrevistadas– en territorios políticos históricamente excluyentes para las identidades femeninas. En este sentido, el contexto de avance de los feminismos de la “cuarta ola” que inicia en 2015 ha sido un factor de cambio cultural en el sindicato también.

Capítulo 8. Representación sindical y demandas feministas. El caso de la Asociación Bancaria

Hacia abajo creo que el desafío es que La Bancaria está cambiando la cultura: una gran participación de la mujer, una gran renovación de las condiciones gremiales, muchos jóvenes (que tampoco te dan la garantía de que no se reproduzcan viejos modelos de una vieja cultura). Se requiere mayor formación política y de cuadros, ese es el desafío. [...] Necesitamos mayores cuadros de conducción hacia adentro y estamos en camino a eso, teniendo como referencia a Palazzo.

Débora Spínola, La Bancaria seccional Bs. As., entrevista, 2017

Siempre digo que feministas y sindicalistas peleábamos por los derechos de las mujeres, pero en caminos paralelos. Ahora hay un cruce transversal [...] porque vinimos para quedarnos y no volver a dar ni un paso atrás. Entendimos lo que significa el sistema patriarcal, que subordina a las mujeres y tiene un costo para los varones.

Claudia Ormachea, Secretaria de Derechos Humanos, Género e Igualdad de La Bancaria, entrevista en *Página/12*, 2019

Introducción

En este capítulo se analizan las dinámicas de representación, organización y prácticas sindicales en la Asociación Bancaria. El objetivo es abordar la relación entre aspectos identitarios y organizativos de este sindicato a partir de las acciones y articulaciones impulsadas en los últimos años entre la militancia de mujeres sindicalistas y los activismos feministas.

El sindicato de La Bancaria es una organización afiliada a la CGT, integrante de una corriente interna, la Corriente Federal de Trabajadores, que entre 2016 y 2019 se consolidó como un sector de oposición a la dirigencia de la histórica central. El sindicato bancario se inserta en un sector de actividad *mixto* conformado por entidades financieras públicas y privadas; y de distribución equitativa de varones y mujeres entre lxs trabajadorxs ocupadx. Otra característica de este caso es que se trata de una organización con representación en todo el país y que durante el período bajo estudio tuvo una notoria presencia en conflictos laborales. Actualmente, es uno de los pocos sectores del sindicalismo argentino con un liderazgo de origen radical, aunque sin militancia partidaria en la estructura de la Unión Cívica Radical (UCR).

Para el análisis de la política de género y de la movilización de demandas feministas en el sindicato bancario, se indaga en los indicadores de la dimensión organizativa y de sociabilidad.

En primer lugar, se reconstruye la información sobre participación de varones y mujeres en la toma de decisiones a partir de la presencia en cargos decisorios electivos y la composición y distribución de los cargos en cuanto a funciones y relevancia de estos en las estructuras organizativas. En segundo lugar, se caracterian los ámbitos específicos para el tratamiento de las demandas de género en el sindicato, en este caso la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad (SDHGI). Finalmente, se analiza el lugar que ocupan las demandas feministas en la agenda del sindicato a partir de relevar acciones y repertorios impulsadas en el período 2015-2019.

La información utilizada provino de fuentes secundarias, datos estadísticos, entrevistas a dirigentes y delegadxs, observación participante en movilizaciones sindicales, en los paros feministas y actividades organizadas por colectivos de mujeres sindicalistas con sede en distintos sindicatos. Otras fuentes de información fueron las entrevistas difundidas en el programa de radio “Más que bancarias” así como material gráfico publicado por la SDHGI de la Asociación Bancaria (informes, manuales de formación sindical y género y documentos de la SDHGI). Además, realicé etnografía de las redes sociales del sindicato.

El capítulo se compone de cuatro apartados. En el primer apartado se aborda el estudio de la identidad del gremio bancario, las características de los liderazgos y los posicionamientos sindicales frente a los gobiernos durante el período 2015-2019. En el segundo apartado se aborda la dimensión participativa en la toma de decisiones del sindicato. El tercer apartado recorre la incorporación de políticas de género a través de un espacio específico, la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad, y de las iniciativas promovidas, como encuentros de mujeres bancarias y encuentros de mujeres sindicalistas. En el cuarto apartado se indaga en las prácticas y articulaciones sindicales y feministas de las que participan las mujeres de La Bancaria. Al final, se presenta una recapitulación con algunas consideraciones sobre el caso estudiado.

1. Identidad sindical

Según datos de la Encuesta de Indicadores Laborales-MTEySS (2018) la población ocupada en la rama de actividad de servicios financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales asciende a 9,9% (es la tercera actividad con mayor concentración después de comercio 17,9% e industria manufacturera 10%). Cuando se analiza la composición específica de la población

ocupada según sexo se destaca que el 55,2% de lxs trabajadorxs son varones y el 44,8% mujeres.

En cuanto a la tasa de sindicalización, la información disponible indica que en 2015 era del 22% para el sector servicios financieros, inmobiliarios y profesionales, una de las tasas más bajas junto con el sector restaurantes y hoteles (25%) (CETyD, 2018).

Un dato para destacar en relación con la representación sindical en los establecimientos de trabajo es la presencia femenina. Según la ECETSS (2018), el 57,7% de los establecimientos del sector servicios financieros/inmobiliarios contaba con presencia de mujeres en la actividad gremial.

La Asociación Bancaria es la organización con representación mayoritaria en la actividad¹²². Fundada en 1924 como unión de rama de actividad (organización de primer grado), nuclea a “los trabajadores de instituciones bancarias y afines, independientemente de la órbita a que pertenezcan y de aquellas reparticiones afectadas al quehacer asistencial emergentes del trabajo bancario propiamente dicho”¹²³. La Bancaria está afiliada a la CGT a nivel nacional y a UNI Global, el sindicato global que nuclea a las federaciones del sector servicios.

El gremio de trabajadorxs bancarixs tiene una tradición de resistencia que arraiga en las históricas huelgas de 1958 y 1959¹²⁴ y que mantuvo hasta el golpe de Estado de 1976. Fue uno de los gremios de peso que, con la normalización sindical que tuvo lugar entre 1982 y 1983, conservaron parte de su poder a través del control de las seccionales más grandes y como colaboradores de los interventores militares (Molinero, 2016).

Un elemento que delimita el campo ideológico en la identidad sindical bancaria es el límite que se construye en el amplio ideario “nacional popular”, referenciado principalmente en la experiencia del radicalismo de comienzos del siglo XX y en la resistencia de los trabajadores bancarios a las dictaduras militares. Esta memoria histórica que perdura hasta la actualidad

¹²² Fue históricamente el único gremio del sector. En 2019 se creó un nuevo gremio bancario, Sindicato de Trabajadores de Entidades Bancarias y Financieras (SITEBA) afiliado a la CTA-Autónoma, que obtuvo la inscripción durante la gestión del secretario de Trabajo Dante Sica.

¹²³ En sitio web de la Asociación Bancaria: www.bancariamdp.org.ar/?page_id=981

¹²⁴ En enero de 1958, en la etapa final de la dictadura de Aramburu, el gremio bancario inició una huelga que se prolongó durante tres meses. En marzo de ese año, cientos de trabajadorxs bancarixs que participaban de una huelga de “brazos caídos” fueron reprimidos y detenidos por las Fuerzas Armadas. El conflicto, en el que lxs bancarixs solicitaban la reincorporación de los cesantes, libertad a los detenidos y aumento salarial, fue superado mediante negociaciones entre el movimiento huelguístico y el presidente electo Arturo Frondizi.

Entre abril y junio de 1959, lxs trabajadorxs bancarixs desarrollaron la segunda gran huelga del sector. El conflicto se inició a partir del rechazo del Ministerio de Trabajo a otorgar un aumento salarial y la equiparación laboral entre trabajadores de bancos oficiales y bancos particulares. Por esos meses, otros grandes gremios impulsaron medidas de fuerza en rechazo a los planes “desarrollistas” de Frondizi en el marco del vencimiento de los convenios colectivos de actividad (metalúrgicos, textiles y de la carne). La protesta bancaria fue reprimida por el gobierno, su sindicato fue intervenido y la huelga finalizó el 12 de junio de ese año. Ver Acha, O. (2008), y Fiorenza, N. M. (2011).

contiene un segundo elemento de construcción de alteridad que es la diferenciación entre “banca nacional” y “banca internacional”, esta última integrada por empresarios bancarios de firmas transnacionales y las *fintech*, a las que la dirigencia de La Bancaria denuncia públicamente por incumplimiento de las regulaciones bancarias y fraude laboral (March Ríos, 2019).

1.1. Liderazgos y posicionamientos frente a los gobiernos

En relación con el tipo de liderazgo y el modelo de representación del gremio bancario se destaca un dato histórico y es que, desde el retorno a la democracia, hubo sólo dos secretarios generales. De 1983 a 2009, la Asociación Bancaria estuvo bajo la conducción del mismo secretario general, Juan José Zanola. En diciembre de 2009 Zanola fue encarcelado por la causa de la “mafia de los medicamentos” que involucraba a la Obra Social Bancaria. Quien era entonces secretario gremial, Sergio Palazzo, asume como secretario general y se inicia una nueva etapa en el gremio bancario.

La historia de la Asociación Bancaria está atravesada por la impronta de la ortodoxia sindical expresada en la figura de Zanola (83 años). Su trayectoria laboral y sindical inicia a los dieciséis años, cuando ingresa a trabajar en el Banco Italiano, en los años en que finalizaba el segundo gobierno de Perón. Al poco tiempo fue elegido delegado gremial y desde entonces permaneció en el sindicato. Con el apoyo de José Ignacio Rucci y Lorenzo Miguel, se convirtió en líder de las 62 Organizaciones peronistas (de tendencia vandorista) en el gremio bancario, y cuando se produjo el golpe de 1976 ya era secretario general de la Seccional Buenos Aires (Bs. As.). Durante los siguientes años no sólo no confrontó con la dictadura cívico-militar, sino que tuvo un rol negociador con los distintos interventores como parte del “pacto sindical-militar” que definieron conducciones de transición (posición que lo ubica entre los dirigentes participacionistas). En 1983 asumió como secretario general y permaneció veintiséis años en el cargo hasta su encarcelamiento.

Sergio Palazzo (60) fue empleado del Banco de Mendoza, donde inició su camino como dirigente sindical al frente de la comisión interna de la entidad financiera. Su admiración por la figura de Raúl Alfonsín y su militancia como delegado gremial marcan el inicio de su formación político-sindical. Se afilió al partido de Yrigoyen a los dieciocho años, en plena dictadura militar, y a los pocos años empezó a trabajar en el sector bancario. Cuando en 1996 se privatizó el Banco de Mendoza, varias de las sucursales y de sus trabajadores fueron traspasados al Banco Nación, entre ellos, Sergio Palazzo. Durante esos años estuvo también al frente de la seccional Mendoza de La Bancaria hasta 2009, cuando asume la secretaría general

nacional en forma interina para completar el mandato de Zanola. Luego de tres años, Palazzo fue ratificado en las dos elecciones siguientes, 2013 y 2017, con más del 90% de los votos¹²⁵. En cuanto a los posicionamientos políticos durante el gobierno de Cristina Fernández, el gremio bancario sostuvo una relación distante, con críticas respecto a la política tributaria y alternancia de conflictos en la banca pública que la conducción administró desde una posición de autonomía respecto del gobierno nacional.

La distancia de Sergio Palazzo respecto a la CGT reforzó este posicionamiento. Durante 2014, el gremio bancario se sumó al reclamo contra el impuesto a las ganancias que impulsaba la CGT “disidente”, liderada por el camionero Hugo Moyano. En octubre de ese año, el sindicato liderado por Palazzo realizó dos paros de 72 y 48 horas. Los puntos de reclamo incluían la excepción del “impuesto al salario”, reforma tributaria, reincorporación de empleados tercerizados, “justicia en Tucumán” tras los treinta y seis despidos en la Caja Popular de la provincia y el repudio por la represión de veintidós bancarios que participaron de la protesta en reclamo por los cesanteados. Al paro adhirieron más de cien mil empleados bancarios del país.

En 2015 Palazzo manifestó su apoyo al candidato a presidente por el Frente Para la Victoria, Daniel Scioli. La posición incluyó el acompañamiento del líder sindical en algunos actos de campaña e intervenciones públicas en las que señalaba los riesgos que implicaría el programa de gobierno de Macri para lxs trabajadorxs¹²⁶.

En febrero de 2016, a dos meses de la asunción de Mauricio Macri como presidente de la nación, el gremio de bancarios convocó a una protesta en rechazo a despidos en el Banco Central. La medida incluyó paros intermitentes, acampe frente a la entidad bancaria y el bloqueo de camiones de caudales (March Ríos, 2019). El día 24 de febrero se realizó una masiva movilización a Plaza de Mayo convocada por los gremios de trabajadorxs estatales que declararon un paro nacional contra los despidos y las políticas de ajuste del nuevo gobierno. La protesta fue acompañada por la CTA-T, la CTA-A y diversas organizaciones afiliadas a CGT. Días después, dirigentes y trabajadorxs de La Bancaria se movilizaron al Congreso de la Nación en ocasión del acto de apertura de sesiones y fueron reprimidos por la policía. En abril, el gremio logró la reincorporación de trabajadorxs despedidos del Banco Central y cerró la paritaria.

¹²⁵ En 2021 tuvieron lugar las últimas elecciones en el gremio bancario y Palazzo obtuvo un nuevo triunfo como secretario general para el período 2021-2024.

¹²⁶ Ver “La Bancaria con “diferencias” pero respaldó a Scioli (2015)”, *Conclusión*. www.conclusion.com.ar/politica/la-bancaria-con-diferencias-pero-respaldo-a-scioli/08/2015/

Durante el macrismo, Sergio Palazzo, Pablo Moyano y los referentes de las dos CTA conformaron un bloque sindical opositor al gobierno (un bloque confrontacionista al estilo de la experiencia del MTA durante los noventa). Crítico de la posición pasiva del triunvirato de la CGT y del propio Hugo Moyano durante los primeros meses del gobierno de Macri, Palazzo se fue convirtiendo en uno de los principales voceros sindicales del antimacrismo, posición que lo acercó aún más a la coalición peronista-kirchnerista.

Un elemento que destaca en las distintas entrevistas y perfiles periodísticos (publicados en medios gráficos) es su capacidad de mantener posiciones críticas y de denuncia de las políticas de gobierno con las que no comulga y, al mismo tiempo, de alcanzar “logros” destacados en los acuerdos paritarios sectoriales.

Una dirigente de La Bancaria seccional Bs. As. destaca la “decisión política” del dirigente bancario de intervenir en la definición del paro general al afirmar:

Es un sindicato que está discutiendo política, no se queda sólo en lo reivindicativo de la cuestión salarial, si es un punto más o un punto menos en la paritaria... Lo que discute Palazzo es la política nacional y enfrenta al gobierno nacional. (Entrevista a dirigente integrante del secretariado de la seccional Bs. As., 2017)

Esta posición de confrontar con los gobiernos es uno de los aspectos más valorados entre los cuadros intermedios del sindicato.

“El radical que canta la marcha peronista”, “De la cuna de boina blanca a la toma de la CGT”, “Palazzo, ¿el nuevo Moyano?”; son algunos de los títulos de notas periodísticas que durante los últimos años refieren a la singular figura del dirigente bancario a la que caracterizan de “tiempista”, “pesadilla de banqueros”, “sindicalista k”; entre varios adjetivos¹²⁷. Cuando le preguntan por el rol de la dirigencia cegetista, el dirigente de origen mendocino señala que su proyecto político-sindical es el de una “CGT en unidad” más que una única CGT, en referencia a las distintas corrientes que integran el movimiento sindical.

Los posicionamientos del gremio bancario frente al gobierno de Mauricio Macri (2016-2019) fueron de oposición articulada con un conjunto de gremios nucleados en la Corriente Federal

¹²⁷ Ver “Sergio Palazzo, ¿el nuevo Moyano?: la historia secreta del sindicalista más temido por su poder en los bancos”, Ricardo Carpena en *Infobae* (4/4/2020), www.infobae.com/politica/2020/04/04/sergio-palazzo-el-nuevo-moyano-la-historia-secreta-del-sindicalista-mas-temido-por-su-poder-en-los-bancos; “Radicalizado”, Diego Genoud en *Letra P* (3/2/2018), www.lettrap.com.ar/nota/2018-2-3-12-17-0-radicalizado; “Sergio Palazzo: el radical que canta la marcha peronista”, Diego Peralta en *Los Andes*, www.losandes.com.ar/sergio-palazzo-el-radical-que-canta-la-marcha-peronista; “Radiografía de un candidato: Sergio Palazzo se lanzó para la conducción de la CGT”, en *La Izquierda Diario* (13/7/2016), www.laizquierdadiario.com/Radiografia-de-un-candidato-Sergio-Palazzo-se-lanzo-para-la-conduccion-de-la-CGT.

de Trabajadores (CFT). La CFT se lanza en 2016¹²⁸, días antes del congreso de elección de autoridades de la CGT, como una corriente opositora a la conducción cegetista¹²⁹. La Corriente está integrada por organizaciones sindicales que provenían de la Corriente Político Sindical de Trabajadores y a la que se suma la Asociación Bancaria, que mantenía una posición autónoma desde su distanciamiento de la histórica central¹³⁰. Dentro de La Corriente hubo gremios alineados con el peronismo-kirchnerismo que apoyaron la fórmula Scioli-Zanini en la elección presidencial de 2015 y otros gremios de posiciones críticas hacia el kirchnerismo.

Siguiendo a Diana Menéndez (2017) sostenemos que estos posicionamientos institucionales de las dirigencias gremiales tienen efectos sobre esa “identidad tensionada” y “pueden implicar efectos diversos no sólo en función del tipo de posicionamiento de la conducción, sino también producto de la forma representacional desplegada por cada organización” (p. 132). En este caso, la identidad tensionada es característica de una organización vertical, con elementos identitarios de un modelo burocrático e imaginarios de un colectivo de trabajadores de “cuello blanco” (profesionales).

Al interior de la organización, el liderazgo de Palazzo es destacado entre dirigentes y delegadxs, a quien caracterizan como un dirigente “con mirada política” y una figura “aglutinante entre lxs trabajadorxs bancarixs”.

Las entrevistadas destacan la “cercanía” de la figura de Palazzo para con lxs delegadxs y militantes del sindicato y la generación de espacios donde participar y hacerse oír:

Con respecto a la militancia en la Bancaria, yo soy muy admiradora y fan de Palazzo. Es una persona increíble, siempre está acompañándote. Él pregonaba la igualdad de género, la militancia, deja abiertas las puertas de Bancaria a quien necesite...

Cuando hubo reuniones, Palazzo siempre estuvo representando, dándonos los espacios, tratando de ser lo más equitativo posible en todas las cuestiones. Yo creo que se nota. Lo hemos acompañado también en otras acciones que no tenían sólo que ver con la Bancaria. Escribió un libro que presentó en el Congreso y estuvimos apoyándolo. Siempre que hay cuestiones que sean de público conocimiento como cuando fue el tema de jubilados y la Ley Tributaria estuvimos acompañándolo. Se involucra y hace que seamos partícipes de esas cuestiones. Y es muy crítico. Así como él dice que es radical, él es muy crítico en cuanto a un montón de cuestiones. Yo digo que con la militancia es muy bueno. (Entrevista a Valeria, delegada de seccional Bs. As., 2021)

¹²⁸ El 12 agosto de 2016 nace la Corriente Federal de Trabajadores integrada por gremios de la Corriente Político Sindical, el Núcleo del MTA y la Asociación Bancaria. Durante el acto realizado en el club Ferro Carril Oeste, se presentó un programa con veintiséis puntos que retomaba los planteos de los históricos programas de La Falda (1957), Huerta Grande (1962), el Programa del 1.º de Mayo de la CGT de los Argentinos y los 26 Puntos de Ubaldini (1982).

¹²⁹ Sobre la conformación de la CFT, ver capítulo 5 de esta tesis.

¹³⁰ Palazzo había dejado la CGT en 2010 en medio del proceso de normalización de la obra social bancaria

Otra sindicalista de la seccional Bs. As. señala:

Yo creo que este sindicato tiene el mejor líder sindical del que se tenga memoria, porque Palazzo es un cuadro integral, realmente puede manejar las contradicciones que se dan hacia adentro de La Bancaria. En la última elección él consolida su liderazgo, logra una lista de unidad con las cincuenta y tres seccionales. Anteriormente había habido tres listas cuando fue electo secretario nacional. (Entrevista a secretaria de Acción Social y Deportes de la seccional Bs. As., 2017)

Las referencias a la figura del secretario general del sindicato son una característica en los relatos de las entrevistadas que expresan el reconocimiento a la “conducción” y el “estilo” que este liderazgo le imprime al funcionamiento del sindicato. Características que, siguiendo a Pitkin (1985), se asocian con la dimensión de responsabilidad y la dimensión sustantiva de la representación. El representante y líder, en este caso, es quien toma las “decisiones políticas” para generar un “espacio con igualdad”. Responde por otros y actúa por otros.

Estos aspectos refuerzan la construcción de legitimidad del liderazgo. La “autorización” del representante se manifiesta en la toma de decisiones con acompañamiento de las bases, por ejemplo, en acciones relativas a la definición de las modalidades de protesta con movilización de recursos organizativos.

Una dirigente de La Bancaria Bs. As. realizaba la siguiente descripción de la decisión de convocar activamente a acompañar el primer paro a Macri el 20 de abril de 2016:

El 29 pasó la frontera de lo que es nuestro sindicato porque no solamente se marchó con los gremios de la Corriente, también se sumó la CTA y se conformó una multisectorial. Condición necesaria y suficiente, pero más que nada necesaria. Sorprendió porque hubo más de tres mil trabajadores en la calle, fue un quiebre en la confrontación política. Cuando se tiene un liderazgo claro y se toman decisiones con movilización en las bases, es esa la práctica necesaria para llegar de un conflicto a una resolución favorable. Palazzo lo dijo bien claro, habló de un plan de lucha. (Entrevista a secretaria de Acción Social y Deportes de la seccional Bs. As., 2017)

En las palabras de las entrevistadas es posible identificar la *delegación* a la que refería Bourdieu como acto de simbolización por el cual se constituye el portavoz como aquel que representa al grupo que manifiesta (es signo que significa) (Bourdieu, 1996, pp. 3-4). En el caso de la conducción sindical en La Bancaria, los testimonios destacan que el vínculo representante-representados expresa una relación de “escucha” del representante que tiene la capacidad de manifestar a los manifestantes. Al mismo tiempo, estos, los representados, se manifiestan acompañando las iniciativas del representante.

2. Participación en la toma de decisiones y acceso a cargos de representación

Actualmente el sindicato tiene unos ochenta mil afiliadxs en cincuenta y tres seccionales. La seccional Bs. As., que incluye delegaciones en Capital Federal y GBA, es la más numerosa, con alrededor de cincuenta mil afiliadxs.

La estructura gremial de La Bancaria tiene distintos espacios decisionales según el nivel de organización. A nivel nacional, el principal órgano decisorio es el Congreso Ordinario Anual, el Plenario Nacional de secretarios generales de seccionales, el Consejo Directivo y el Secretariado General Nacional. La estructura del Secretariado se replica en las seccionales, a las que se suman, como órgano deliberativo, el Plenario de delegados generales, y en los lugares de trabajo, las comisiones gremiales integradas por delegadxs con mandatos de dos años electos por afiliadxs y no afiliadxs así como las asambleas abiertas a afiliadxs y no afiliadxs.

En relación con el acceso a cargos máximos, la conformación del secretariado nacional del gremio bancario cumple con el cupo que establece que un tercio de los cargos electivos deben ser ocupados por mujeres (ley 25.647). Y de las cincuenta y tres seccionales, son cuatro las que tienen secretarías generales mujeres: Buenos Aires, Rosario, San Miguel de Tucumán y Santa Cruz.

La percepción entre las entrevistadas es que la participación sindical en espacios de toma de decisiones y de representación no es un problema, sino que lo que se generó en los últimos años a partir de la reforma del estatuto en 2013 es un “piso” de oportunidades para que varones y mujeres integren espacios de poder en el sindicato.

A partir de la información disponible, se relevan datos de los últimos tres mandatos del Secretariado Ejecutivo Nacional (2009-2021) y de los últimos dos mandatos del Secretariado de la Seccional Buenos Aires (2011-2022) para observar la distribución por género (varón/mujer) en el acceso a cargos electivos de representación y el tipo de cargos de acuerdo a las funciones de cada secretaría.

Durante los tres mandatos del secretariado nacional que van de 2009 a 2021, la distribución de cargos cumple con el cupo femenino con un porcentaje que oscila entre el 30% y el 31% (Tabla 15). La reforma del estatuto en 2013 no parece haber generado un aumento en la cantidad de cargos ocupados (que pasó de seis a siete). La novedad es la creación de la SDHGI, que en las listas ocupa dos posiciones, la de secretaria/o y prosecretaria/o.

Tabla 15. Varones y mujeres en el Secretariado Nacional (2013-2021)*

Período	Varones	Mujeres	%V	%M	TOTAL
2009-2013*	13	6	68,42	31,58	19
2013-2017	16	7	69,57	30,43	23
2017-2021	16	7	69,57	30,43	23
TOTAL	45	20	69,23	30,77	65

Fuente: Elaboración propia (2021).

*En 2013 se reforma el Estatuto y el Secretariado Nacional pasa de diecinueve a veintitrés cargos.

En la seccional Buenos Aires, el porcentaje de mujeres en cargos directivos para el período 2014-2018 alcanza el 43,48% con diez cargos sobre un total de veintitrés. En el período 2018-2022 el porcentaje desciende al 30,43%, con siete de veintitrés cargos ocupados por mujeres (Tabla 16).

Tabla 16. Varones y mujeres en el secretariado seccional Bs. As. (2011-2022)

Período	Varones	Mujeres	%V	%M	TOTAL
2014-2018	13	10	56,52	43,48	23
2018-2022	16	7	69,57	30,43	23
TOTAL	29	17	63	37	46

Fuente: Elaboración propia (2021).

Al observar el tipo de cargos, esto es, si los cargos ocupados son secretarías o prosecretarías, se observa que aumenta la cantidad de varones que ocupan secretarías mientras que entre las mujeres aumenta la cantidad de prosecretarías que ocupan (Tabla 17).

Tabla 17. Tipo de cargos ocupados por mujeres en Secretariado Nacional*

Período	Cargos	Varones	Mujeres	%V	%M	TOTAL
2009-2013	Secretaría	10	4	71,43	28,57	14
	Prosecretaría	3	2	60	40	5
2013-2017	Secretaría	12	4	75	25	16
	Prosecretaría	4	3	57,14	42,86	7
2017-2021	Secretaría	13	3	81,25	18,75	16
	Prosecretaría	3	4	42,86	57,14	7
Total	Secretaría	35	11	76	24	46
	Prosecretaría	10	9	52,63	47,36	19

Fuente: Elaboración propia (2021).

*Incluye secretarías y prosecretarías.

En la seccional Bs. As. la distribución por tipo de cargos es equitativa en el período 2014-2018, pero en el siguiente período, 2018-2022, la cantidad de secretarías ocupadas por mujeres se reduce a la mitad (de ocho a cuatro) (Tabla 18).

Tabla 18. Tipo de cargos ocupados por mujeres en secretariado seccional Bs. As.*

Período	Cargos	Varones	Mujeres	%V	%M	TOTAL
2014-2018	Secretaría	8	8	50	50	16
	Prosecretaría	5	2	71,43	28,57	7
2018-2022	Secretaría	12	4	75	25	16
	Prosecretaría	4	3	57,14	42,86	7
Total	Secretaría	20	12	62,5	37,5	32
	Prosecretaría	9	5	64,2	35,8	14

Fuente: Elaboración propia (2021).

*Incluye secretarías y prosecretarías.

En relación con la distribución de cargos según el tipo de funciones que competen a las secretarías, en este caso también utilizo la diferenciación planteada en los capítulos 6 y 7 a partir de Rovetto y Millán (2019). La Tabla 19 muestra en qué tipos de secretaría se insertan las mujeres sindicalistas. Se observa una concentración femenina en secretarías con funciones

administrativas/financieras (F2) y en secretarías de acción social, cultura, capacitación, comunicación (F3).

Tabla 19. Secretarías ocupadas por mujeres en Secretariado Nacional

Período	2009-2013	2013-2017	2017-2021	TOTAL
Funciones				
F1. Conducción, gremiales, institucionales	-	1	2	3
F2. Administrativa, financiera	3	2	2	7
F3. Acción social, cultura, capacitación, comunicación	3	3	1	7
F4. Géneros y DDHH	-	1	2	3
TOTAL	6	7	7	20

Fuente: Elaboración propia (2021).

En la seccional Bs. As. durante el período 2014-2018, los diez cargos ocupados por mujeres fueron Secretaría General, Secretaría General Adjunta Alterna, Prosecretaría de Administración, Secretaría de Actas, Secretaría de Acción Gremial, Prosecretaría de Acción Social y Deportes, Secretaría de Interior, Secretaría de Relaciones Intersindicales, Secretaría de Vivienda y Secretaría de Previsión. En cuanto a la permanencia en cargos, hubo tres secretarías en las que se mantuvieron las mismas dirigentes mujeres durante los dos mandatos que incluye 2014-2018 y 2018-2022: la Secretaria General, la Secretaría de Actas y la Secretaría de Previsión; además, quien fue secretaria de Acción Gremial en el período 2014-2018 se mantuvo en similar función (Prosecretaría de Acción Gremial) en el período 2018-2022 (Tabla 20).

Tabla 20. Secretarías ocupadas por mujeres en secretariado seccional Bs. As.

Período	2014-2018	2018-2022	TOTAL
Funciones			
F1. Conducción, gremiales, institucionales	3	2	5
F2. Administrativa, financiera	2	1	3
F3. Acción social, cultura, capacitación, comunicación	5	4	9
F4. Géneros y DDHH	-	-	-
TOTAL	10	7	17

Fuente: Elaboración propia (2021).

En cuanto al tipo de cargos ejercidos por mujeres, se destaca que la Secretaría General de la seccional estuvo a cargo de Alejandra Estoup durante los últimos tres mandatos y que las secretarías ocupadas por mujeres durante los períodos 2014-2018 y 2018-2022 abarcan funciones ejecutivas (F1) y funciones sociales (F3). Otra característica es que tanto la SDHGI como la Prosecretaría de DHGI estuvieron a cargo de varones durante ambos períodos.

En relación con las capacidades que tiene que tener un/a dirigente/a para ejercer un cargo, prevalece entre las entrevistadas la percepción de que la capacitación es un requisito *sine qua non*. La “preparación técnica y política”, señala una de las dirigentes, requerimiento que conlleva tiempo. Débora Spínola (44 años), a cargo de la Secretaría de Acción Social y Deportes de la seccional Bs. As.¹³¹, refiere a la posibilidad de ocupar cargos como resultado de la alianza con varones y mujeres en el sindicato:

La distribución de cargos es proporcionada, la posibilidad de que una mujer ocupe un lugar de poder no depende de lo que un hombre decida, sino que tiene que ver con la capacidad de organizarse y de generar estrategias con el resto de los compañeros y las compañeras. (Entrevista a Spínola, 2017)

¹³¹ Integró el secretariado en esa secretaría durante el período 2014-2018. En 2018 asumió al frente de la Secretaría de Relaciones Intersindicales de la seccional.

Esta percepción acerca del acceso a cargos como un recorrido que se relaciona con *capacidades* políticas es el “contraargumento” sobre las desigualdades en las trayectorias laborales y sindicales de varones y mujeres.

Las entrevistadas señalan que no hay diferencias para el acceso a cargos electivos y de representación; sin embargo, cuando son consultadas sobre las posibilidades de desarrollar “carrera” sindical, mencionan la demanda de tiempo que exige la actividad gremial como un obstáculo para quienes tienen responsabilidades familiares:

Lo que es la militancia en Bancaria me encanta, yo estoy muy contenta y orgullosa. Si fuera por mí... A veces no tengo el tiempo que quisiera tener por otras actividades y responsabilidades. Aunque mis hijos son grandes, nos arreglamos... Pero también es un momento en el que hay que estar más pendiente, en mi caso, de mi mamá. (Entrevista a Valeria, delegada de la seccional Bs. As., 2021)

En la seccional Bs. As. en particular, la secretaria general ha manifestado en reiteradas oportunidades la definición de acompañar todas las iniciativas que “respalden” a las mujeres bancarias. En ocasión del último 8 de marzo antes de la pandemia, la seccional Bs. As. organizó un pañuelazo del que participaron dirigentxs, afiliadxs y trabajadorxs. Allí Alejandra Estoup (60 años) se refirió a la política de género del sindicato:

Las mujeres bancarias venimos trabajando desde hace muchísimos años, cuando esto era apenas una discusión solamente entre los hombres, en los lugares, en los cargos, ya sea dentro de los lugares de trabajo, dentro de los sindicatos. Venimos trabajando porque en las comisiones internas se cumpla el cupo sindical, haciendo una complementación con los hombres y con todos aquellos que sientan en su lugar de identidad, de diversidad¹³².

La marginación de las mujeres en los ámbitos laborales y sindicales es uno de los aspectos que señala Estoup cuando define su vocación en el activismo sindical y el compromiso con la lucha por derechos para las trabajadoras:

Siendo delegada, la primera vez que sufrí discriminación de género fue cuando quedé embarazada de mi primera hija, pues me negaron un cargo diciendo que debido a mi embarazo había bajado el rendimiento. Esa es una estigmatización permanente que sufrimos las mujeres, como también por las licencias por maternidad. Y por el hecho de ser sindicalista. Me dijeron que pese a mis condiciones laborales no me ascenderían, pero yo sabía que eso iba a pasar, así que, pese a la bronca, siento orgullo por seguir mi vocación¹³³.

¹³² Testimonio recuperado del programa de radio “Más que bancarios” emitido en Subte Radio el 9 de marzo de 2020.

¹³³ Ver “Los compañeros hicieron un clic”, entrevista a Alejandra Estoup, IADE (s/f). Recuperado de: www.iade.org.ar/noticias/alejandra-estoup-los-companeros-empiezan-hacer-un-clic.

La “vocación” a la que refiere la dirigente manifiesta la decisión individual que atraviesan mujeres en ámbitos laborales y político-sindicales frente a la construcción de la disyuntiva entre maternidad y trabajo fuera del hogar.

3. La perspectiva de género: espacios específicos y acciones

La tradición de memoria y derechos humanos encuentra resonancias históricas en la experiencia de organización bancaria manifiesta en el compromiso con organismos de derechos humanos y en la recuperación de la memoria de trabajadorxs bancarixs desaparecidxs durante la última dictadura cívico-militar. Fue el 10 de diciembre de 2013, el Día de los Derechos Humanos y Día de la Democracia en Argentina, que se realizó el lanzamiento de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de AB, creada mediante la reforma del estatuto¹³⁴. Desde su creación, la SDHGI estuvo a cargo de la histórica dirigente bancaria, Claudia Ormachea.

Luego de la creación de esta Secretaría a nivel nacional, se crearon también SDHGI en las cincuenta y tres seccionales de AB. En 2015 todas las seccionales contaban con secretaría de DHGI en sus estructuras.

En el sitio web de la SDHGI se definen dos líneas de intervención que orientan el plan de acción: “el rescate de las memorias y la reparación simbólica de lxs trabajadorxs bancarixs, víctimas del terrorismo de Estado en Argentina, y la participación en la construcción de políticas de género a la altura de las necesidades de lxs trabajadorxs”.

Patricia Flier, asesora de la SDHGI desde su creación, describe esta definición:

La incorporación de pensar el sentido más extenso de lo que son los Derechos Humanos. Desde esa perspectiva, de enorme diálogo, de trabajo... Yo te diría que la primera etapa fuerte de la secretaría tenía que ver con eso, constantemente con los temas de la memoria y la ausencia, y el crear un listado de trabajadores detenido-desaparecidos. Automáticamente aparece el 8 de marzo y esta propuesta de decir ¿qué vamos a hacer? Fue el primer encuentro que hicimos. Los primeros encuentros de mujeres bancarias. (Entrevista a Flier, 2021)

La incorporación de *género e igualdad* al ámbito abocado a los derechos humanos tuvo un carácter innovador dado que no existía en el sindicato una instancia de organización autónoma de las mujeres reconocida en la estructura del secretariado. Previo a 2013, las temáticas *de las*

¹³⁴ Ver sitio web de la Asociación Bancaria: <http://e-artdepartment.com.ar/bancaria2/secretaria-2>. (Fecha de consulta: 20/4/2020)

mujeres se encauzaban en el Departamento de la Mujer y Familia, un espacio que no integraba el secretariado ejecutivo y cuya agenda revestía un carácter tradicional con una concepción familiarista de derechos. Los temas de este ámbito estaban orientados hacia derechos reconocidos en la Ley de Contrato de Trabajo (guarderías, licencias por maternidad), reconocimiento de efemérides *de las mujeres* y el eje de acoso en el espacio laboral como temas destacados (Estermann, 2019).

Entre las delegadas entrevistadas la percepción es que para las mujeres bancarias la creación de la SDHGI significó un espacio de visibilidad y encuentro, y para el conjunto del sindicato implicó el puntapié para un cambio en la cultura organizacional. Resaltan la apertura en las convocatorias –“a afiliadxs y no afiliadxs, a mujeres y varones”– y el compromiso de la “conducción” del sindicato con la “mirada de igualdad de género”.

Otro aspecto destacado en relación con el funcionamiento de la SDHGI es el vínculo con secretarías y áreas de género de otros sindicatos –en particular, con las organizaciones que integran la Corriente Federal de Trabajadores–:

La Secretaría de Género es una de las cuestiones que implementó Palazzo a través de la modificación del estatuto. Muchos sindicatos tienen apenas un departamento de la mujer y la familia, nosotros tenemos secretaría, eso marca una tendencia. La creación de esta secretaría y posteriormente la participación en el espacio de Mujeres Sindicalistas de la CFT fue toda una definición política de la conducción de cambiar la cultura hacia adentro del sindicato. (Entrevista a Spínola, 2017)

Esta articulación es un rasgo característico de la SDHGI, la que, desde su creación, trazó una agenda de contenidos e iniciativas que le permitió tejer vínculos también con universidades nacionales, organismos de derechos humanos, colectivos feministas, entre otros.

3.1. Agenda de la SDGHI

Al observar acciones de la SDHGI nacional para impulsar políticas de géneros al interior de la organización identificamos un conjunto de iniciativas que incluyen herramientas de sensibilización sobre violencia laboral, estereotipos y desigualdades de géneros, encuentros específicos para las trabajadoras bancarias (no mixtos) y actividades específicas asociadas al calendario feminista. La mayoría de estas acciones son replicadas en las seccionales que “llevan la línea política” de la SDHGI.

La SDHGI organiza actividades de formación en temas de géneros para dirigentxs, delegadxs y afiliadxs y convocatorias a actividades específicas asociadas al “calendario feminista”. Entre las actividades con mayor visibilidad en la agenda de las bancarias destacan los

Encuentros Nacionales de Trabajadoras Bancarias (ENTB). Durante dos días, alrededor de ochocientas afiliadas bancarias de todas las seccionales asisten a conferencias, talleres y espacios de intercambio que luego conforman líneas de acción para los lugares de trabajo y de militancia gremial.

La agenda de los ENTB se estructura a partir de dos ejes temáticos: sindicalismo y perspectiva de derechos humanos y de género. En la agenda sindical se incluyen contenidos sobre la normativa e instituciones laborales, historia del sindicalismo, paritarias y negociación colectiva; entre los temas de la agenda de género se incluyen desigualdades en el mundo del trabajo, violencia y acoso laboral, estrategias de las mujeres en las organizaciones sindicales. En los últimos dos encuentros (2018 y 2019) se incluyó en la agenda de género el debate sobre nuevas masculinidades.

Victoria Estermann (2018) reconstruye las transformaciones que se impulsaron en los ENTB desde la creación de la SDHGI. Un primer elemento que señalar es el paso de ser *Encuentros de Mujeres Bancarias* a *Encuentros de Trabajadoras Bancarias*, como intento de articulación entre género y clase. El segundo elemento que menciona Estermann es el cambio en el temario y las dinámicas de estos encuentros en los que se combinan formas de acción tradicionales de la organización sindical orientadas unidireccionalmente, “de la dirección a las bases”, y formas disruptivas asociadas a experiencias de diálogo entre pares y la generación de demandas o contrapropuestas que, según la autora, desafían la verticalidad o la tensionan.

Patricia Flier, de la SDHGI, comenta sobre este proceso:

Desde 1995 se organizaban encuentros de mujeres, que eran espacios más bien de catarsis y un momento de recreación para las que venían de las provincias. En 2014, en ocasión del 8 de marzo, se organizó el 9.º encuentro –el primero organizado por la Secretaría–. Pasamos de “mujeres” a “trabajadoras”. Invitamos a referentes académicas del feminismo pensando en pasar de la catarsis a la capacitación, luego iban a poder ir al shopping¹³⁵. Y en ese encuentro también realizamos la intervención “Zapatos Rojos”¹³⁶ en la Plaza de Mayo. Los compañeros nos miraban entre acompañarnos y pensar “estas mujeres enloquecieron”. (Entrevista, 2021)

¹³⁵ Esto está relacionado a que los encuentros de bancarias se realizaban en la sede ubicada en microcentro, cercana al shopping Falabella, al que acudían muchas de las afiliadas de las seccionales de las provincias (Estermann, 2018).

¹³⁶ La iniciativa “Zapatos Rojos” fue impulsada en 2009 por la artista mexicana Eliana Chauvet en Ciudad Juárez como una performance contra la violencia machista. Cuando La Bancaria la recreó en 2014, emitieron un comunicado firmado por la secretaria general Alejandra Estoup en el que indicaban: “Cada par de zapatos representa una víctima de la violencia”. Ver www.bancariasba.com.ar/2014/03/14/la-bancaria-en-lucha-por-los-derechos-de-las-mujeres-demanda-a-bbva-frances-por-discriminacion-y-violencia-laboral y www.pikaramagazine.com/2015/06/zapatos-rojos-arte-y-memoria-feminicidio.

En relación con los contenidos y el formato de la agenda de los encuentros, las entrevistadas destacan que, en la primera etapa de consolidación de la Secretaría, el eje era visibilizar temáticas de género, trabajar en “documentos” y “manuales” para que cada actividad tuviera una “devolución”, un dossier, un contenido para la página web, de forma que lo que se avanzaba llegara a las provincias. Una de las colaboradoras de la SDHGI que fue parte del armado de capacitaciones y materiales relata: “Éramos pre-Ni Una Menos. Había un espacio vacío al que teníamos que ponerle contenido mientras los hombres del sindicato se reían de la palabra *género*”.

En los ENTB entre 2015 y 2019, señala Estermann (2020), tiene lugar un proceso de identificación con la figura de “mujer sindicalista”. Durante esos años, se impulsaron un conjunto de actividades y propuestas “al interior” del sindicato vinculadas a las problemáticas propias de las mujeres bancarias y en relación con las condiciones para consolidar una organización más igualitaria.

Además de estos encuentros, la SDHGI promueve la formación en derechos humanos y género mediante talleres y conferencias para delegadxs, afiliadxs y no afiliadxs. La integración de estas acciones hacia el conjunto de la organización es definida como parte de la definición política de la conducción del sindicato de impulsar cambios en la cultura organizacional:

Lo que tiene de bueno [la SDHGI] es que hace visible que hay muchas mujeres dentro del sindicalismo. Yo me niego a, solamente, circunscribirlo a la cuestión de género porque si solamente tenés una comisión de género, es un espacio muy cómodo de participación de la mujer y creo que está muy bien. Yo de género específicamente no sé, sé de sindicalismo y participación de la mujer y lo que se disputa es poder dentro de la organización. Creo que la creación de la SDHGI tiene que ver con una cuestión de hacer visible el espacio, que hay muchas mujeres en el sindicalismo y que se tiene que disputar poder a la par de los compañeros para fortalecer la organización. Me niego a circunscribirlo a la cuestión del día femenino o a que las mujeres cobran menos, o al techo de cristal; creo que es una cuestión de transformar la cultura... todos sabemos que hacia adentro de las organizaciones estamos atravesados por el sistema patriarcal. Entonces lo que hay que hacer es disputar los mismos lugares que tienen los compañeros, hay que cambiar esa cultura. (entrevista a Débora Espínola, 2017)

Los materiales de los talleres y las guías sindicales con perspectiva de género publicadas durante esos años son definidos como “política de formación” e integración a nivel federal. “Salimos de la centralidad” porteña dice una de las colaboradoras de la SDHGI. En ese proceso de *integración*, el estilo de liderazgo y de representación tuvo incidencia:

La experiencia de todas las que participaron es que no les resultó sencillo, era un ámbito árido... pero también te reconocen los bancarios y las bancarias la figura aglutinante de Sergio Palazzo en la generación de estos espacios. Él no era feminista ni le interesaba el

género, pero es una persona que pudo sentir que esa era la agenda. Y la puso en marcha. Un dato sustantivo tiene que ver con la política: él creó la Secretaría de Derechos Humanos [SDHGI] y al año siguiente se crearon también secretarías de derechos humanos en las cincuenta y tres seccionales. Y cuando él dice “esto se hace”, se hace. La habilitación política y demás... Es lento y el contacto con las cincuenta y tres es desigual, pero se creó una mística que yo creo que tiene que ver con la mística de la Asociación Bancaria de que empezamos a vincularnos y de que el material llegara a cada una, y Claudia [Ormachea] también tiene una habilidad específica para esos diálogos, para posicionar a las mujeres en esos lugares. (Entrevista a Flier, 2021)

En el proceso de federalización de la SDHGI y de construcción de vínculos institucionales al que refieren las entrevistadas, encontramos características de estrategias de acción colectiva integrales para promover el cambio y transformar las relaciones de género (Margaert y Lombardo, 2014). Por un lado, este proviene de la generación de una *nueva regla* y la modificación de la estructura organizativa, a partir de un cambio en el estatuto que crea un espacio nuevo. Por otro, se despliegan acciones de cambio progresivo que incluyen *pequeñas victorias* en la narrativa colectiva que aluden a la necesidad de estas y a nuevas alianzas entre mujeres del sindicato para hacer más efectivas estas iniciativas. Con todo, estos procesos contienen también manifestaciones de resistencia que expresan fórmulas de mantenimiento del estado de las cosas.

3.2. Resistencias a las transformaciones de género

Este proceso de reconocimiento de demandas de género no estuvo exento de resistencias masculinas. El lenguaje utilizado, junto con las formas de construir y afirmar identidades sindicales que desbordan lo instituido, son algunos de los aspectos que destaca la historiadora Patricia Flier:

El NUM marcó un antes y un después, pero fue un trabajo de articulación muy grande el que impulsó Claudia [Ormachea]. Una vez escribí “sindicalismo feminista” en un documento y vino un secretario general a decirme que eso era una banalización absoluta del sindicalismo inadmisibles. Y Claudia me decía “bueno, cambialo”. Pasamos por eso de tacharnos y decirnos “no” a una actitud donde esos actores más recalcitrantes siguen siendo así, pero yo creo que hubo una ayuda muy fuerte en el compromiso de Sergio [Palazzo]. Está filmado cuando dice “yo sé que sindicalismo y feminismo tienen que ir de la mano, son dos maneras de luchar, no nos habíamos entendido...”. Hay como procesos que fueron cambiando... y como es verticalista la cosa, lo que dice el secretario general... [Señala hacia abajo con la mano] (Entrevista a Flier, 2021).

Como resultado de estas iniciativas se editaron tres publicaciones que incluyen información sobre acceso a derechos y prácticas para erradicar las violencias de género: “Violencias en el mundo del trabajo. Guía Sindical con Perspectiva de Género Manual” (reeditado en 2019), un

manual sobre las problemáticas de las mujeres sindicalistas en los espacios gremiales (“Derecho a tener derechos”, 2019) y un cuadernillo sobre nuevas masculinidades (“El género en debate. Las masculinidades en el siglo XXI”, 2020).

Otras manifestaciones de estas resistencias aparecen en conversaciones entre dirigentes de niveles intermedios. Mencionamos algunos ejemplos que identificamos en comentarios de varones y otras manifestadas por mujeres en conversaciones durante una actividad en sede del sindicato¹³⁷.

Una de las resistencias machistas en relación con la igualdad de género se observa en la conformación de las listas de autoridades. La discriminación en la distribución de lugares a ocupar en las listas se observa en la ubicación de mujeres a partir del cuarto lugar de la lista (lo que menciona un dirigente como “dejarlas afuera” de los tres cargos principales: secretaría general, secretaría adjunta y secretaría gremial). Frente a estas prácticas, aparecen al menos tres reacciones. Una es la de “dar el debate para adentro” reconociendo explícitamente esta práctica como violenta y discriminatoria, pero sin tomar medidas para reparar la acción. Otra respuesta frente a la exclusión en listas electorales o ámbitos de decisión política es referir a la falta de maduración del proceso de incorporación de las mujeres en estos ámbitos: “es un proceso largo, hemos generado algunos avances, pero todavía falta mucho”. Otro argumento que circula como causa de la desigualdad formal es la falta de preparación o formación de las mujeres sindicalistas. Este argumento circula mayoritariamente entre las dirigentes que comentan que “necesitan fortalecerse en algunos conocimientos” o que “les cuesta salir de los temas de género” cuando participan de una discusión política.

4. Articulaciones sindicales y feministas

La participación de las mujeres sindicalistas en las movilizaciones de Ni Una Menos, los pañuelazos por el aborto legal y otras intervenciones en el espacio público durante el período delimitado en nuestra investigación se despliegan en un escenario de mayor visibilización, lucha y reconocimiento de demandas feministas en Argentina. Para las dirigentes y militantes sindicalistas entrevistadas, el ciclo de movilizaciones que se abrió el 3 de junio de 2015 con Ni Una Menos marcó “un antes y un después” no sólo para los activismos feministas, sino en términos de cambio cultural en el conjunto de la sociedad.

¹³⁷ Preservamos la identidad y los cargos de las personas intervinientes en la conversación.

Desde la SDHGI caracterizan esta etapa como un tiempo en el que “feministas y sindicalistas” se cruzan después de años de transitar “camino paralelos”. Para quienes desarrollaron su vida política en la militancia gremial, como la secretaria de DHGI Claudia Ormachea, esta etapa constituye un tiempo novedoso, de aprendizajes y revalorizaciones de la experiencia propia.

Para el análisis de las articulaciones entre el sindicato y los feminismos, recuperé la distinción entre articulaciones intersindicales e intersectoriales, que permiten identificar las redes y alianzas desplegadas entre mujeres de distintos sindicatos y entre estas y referentxs de movimientos y organizaciones feministas.

En el ya citado trabajo de Chejter y Laudano (2002), las autoras elaboran una caracterización de articulaciones entre movimientos sociales, movimientos de derechos humanos y colectivos feministas entre las que es posible observar diferentes niveles en función de la duración y el grado de institucionalización de estas prácticas: 1) un nivel de institucionalización de esas articulaciones, plasmado en la creación de secretarías y áreas de género; 2) un nivel representado en espacios y áreas de mujeres más informales; 3) un nivel de articulaciones intersectoriales en el que es posible identificar instancias específicas en torno a un tema de agenda puntual, instancias específicas de corta duración e instancias específicas en torno a una fecha del calendario feminista; 4) finalmente, están las articulaciones restringidas de mediana duración, en formato cooperación o convenio.

En este abordaje, incluyo en las prácticas de articulación intersectorial la participación de mujeres sindicalistas en movilizaciones y paros feministas, las actividades de formación y cooperación con organizaciones feministas y la participación en Encuentros (Pluri)nacionales de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries. Las experiencias de articulación intersindicales que estudio abarcan al colectivo de Mujeres Sindicalistas y a las mesas intersindicales de mujeres.

4.1. Encuentros de Mujeres Sindicalistas

Las mujeres de la Asociación Bancarias participan del espacio de Mujeres Sindicalistas que nuclea a dirigentes, secretarías y militantes de organizaciones de la Corriente Federal de Trabajadores de CGT. La conformación del espacio de mujeres de la CFT tuvo lugar en 2016 a partir de un *encuentro* organizado “para reivindicar la pertenencia sindical de las mujeres”, en palabras de la secretaria general de SITRAJU, Vanesa Siley. A esta reivindicación se sumó la necesidad de discutir las desigualdades de género en el mercado de trabajo y en las organizaciones sindicales: “Queríamos hacernos visibles, no figurábamos en el programa de los veintiséis puntos de la Corriente” (entrevista a Siley, 2019).

De aquel encuentro participaron más de cuatrocientas trabajadoras sindicalistas de la actividad gráfica, la industria del cuero, bancarias, judiciales, docentes del sector privado, de televisión, entre otras¹³⁸. La agenda del Primer Encuentro de MS (2016) estuvo centrada en:

la participación femenina propiciando una igualdad de oportunidades en las organizaciones sindicales con un acceso a los puestos donde se toman las decisiones más importantes. Incluir en las discusiones y en los estatutos la perspectiva de género desarrollando herramientas para que la mujer pueda formarse como dirigente y participar activamente. Temas como la violencia de género, reclamos por igualdad de oportunidades y otros más ligados a la actual coyuntura que atraviesa nuestro país como evitar despidos o frenar los impulsos flexibilizadores también fueron puestos sobre la mesa¹³⁹.

Es posible trazar algunos aspectos característicos de la identidad “mujeres sindicalistas” en estos encuentros. Un primer aspecto está en la definición del formato de *encuentro* propuesto sólo para mujeres en un espacio de recreación (Camping 12 de Agosto de SATSAID), decisión que responde al objetivo de promover la *integración* de las participantes. El segundo aspecto está vinculado a la recuperación de *memorias militantes* que realizan las organizadoras del encuentro a través de la mención a las militantes históricas del peronismo y el movimiento sindical en discursos e intervenciones durante la jornada. La reivindicación de la pertenencia al movimiento sindical es descrita como una estrategia de visibilización en los ámbitos en que las trabajadoras participan políticamente y como puntapié para la unidad del sindicalismo.

Otro aspecto destacado es la reivindicación de la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. En el documento final del encuentro aparece una mención a los “estilos” de construcción de representatividad que caracterizarían a las mujeres:

En este primer encuentro de mujeres sindicalistas comprobamos algo que ya veníamos advirtiendo en la experiencia cotidiana de cada una de las organizaciones: en el sindicalismo, las mujeres somos muchas y queremos participar activamente en la toma de decisiones de nuestras organizaciones. Nuestras preocupaciones, ideas y propuestas reafirmaron que: las mujeres pensamos, creamos, trabajamos y luchamos, a la par de nuestros compañeros, por una organización sindical y un modelo de país con justicia social e igualdad. [...] El estilo democrático, la transparencia en las decisiones y el

¹³⁸ El listado de organizaciones participantes publicado en la web Sindical Federal menciona la participación de: Sitraju, CEA, ADEF, Atilra, APSEE, Asociación Bancaria, Federación Gráfica Bonaerense, SADOP, SATSAID, SECAFSP, Curtidores, Canillitas, Municipales de Moreno, SOEME, FUC, ATE Caba, UOM, SOMU, CGT Chaco, Judiciales Córdoba, SUTAC, ATULP, ATRES, Juventud Sindical, Marina Mercante, Fundación Promoción Humana, Corriente Política Descamisados, UEPC (Docentes), SEP (Estatales), ADIUC, Luz y Fuerza y Casa Néstor Kirchner. Recuperado de: <https://sindicalfederal.com.ar/2016/11/13/primer-encuentro-de-mujeres-sindicalistas-un-espacio-necesario-esperado>.

¹³⁹ Primer Encuentro de Mujeres Sindicalistas: un espacio necesario, esperado. Fuente: <https://sindicalfederal.com.ar/2016/11/13/primer-encuentro-de-mujeres-sindicalistas-un-espacio-necesario-esperado>.

protagonismo de las mujeres en el sindicalismo constituyen mecanismos que deben sustentar y complementar nuestra vocación de cambio, respondiendo a las demandas sociales del contexto político actual. El estilo diferente que tenemos las mujeres en la construcción de las representatividades, en la toma de decisiones y en la conducción de los espacios es tan válido como el de los varones. (Documento Primer Encuentro, Mujeres Sindicalistas, 2016)

El cambio de gobierno en 2015 es una frontera significativa en la delimitación de la identidad “nacional popular” de las mujeres sindicalistas de CFT. La caracterización del contexto político, a partir del inicio del mandato de Macri, y la denuncia del “disciplinamiento social” impulsado por la gestión de Cambiemos ocupan un lugar destacado tanto en las intervenciones de las oradoras del encuentro como en el documento final.

En el Segundo Encuentro de MS en 2017 se replicó el formato de convocatoria a un espacio de recreación (en el Camping de SOCRA en Exaltación de la Cruz, provincia de Buenos Aires) con la concurrencia de alrededor de mil trabajadoras sindicalistas. En esa oportunidad, se lanzó la propuesta de incluir el “Punto 27” al documento de la CFT que emulaba los 26 Puntos de la CGT de Ubaldini y retomaba los programas de La Falda (1957), Huerta Grande (1962), el programa de 1° de Mayo de la CGT de los Argentinos (1968). El Punto 27 se titula “Vivas, Libres e Iguales nos Queremos” y plantea:

27) Vivas, libres e iguales nos queremos. Se requieren políticas públicas (de los tres Poderes del Estado) destinadas a: I) eliminar todo tipo o modalidad de violencia, tanto simbólica como física, hacia la mujer, y II) eliminar cualquier motivo que obstaculice o discrimine a la mujer en el ámbito social, económico, laboral, cultural y/o político. Abordar la prevención y concientización social en ambos aspectos. Entendiendo desde un sentido transversal la perspectiva de género, este programa en su totalidad será siempre entendido, interpretado y aplicado con dicha visión.

En el acto de cierre de la jornada, del que participó la expresidenta Cristina Fernández de Kirchner, se destacaba la presencia de mujeres jóvenes sindicalistas. Algunas de ellas mencionaron en sus intervenciones la “emoción” y el “hecho histórico” que representaba poder ser “protagonistas” del movimiento sindical sin tener décadas.

Desde que se lanzó Mujeres Sindicalistas, se organizaron mesas de mujeres de la CFT en distintas provincias. En 2018 hubo un Tercer Encuentro de MS en Huerta Grande (Córdoba), localidad que encarna la *mística* historia del movimiento obrero organizado. En Córdoba se conformó, además, la primera mesa intersindical de mujeres en 2017, con representantes de las distintas centrales obreras, referentes de cooperativas y movimientos sociales.

En el documento final de este tercer encuentro de MS se menciona la importancia de un Estado presente para planificar el trabajo de forma igualitaria y se destaca la idea de que las

mujeres tienen un rol estratégico en el sindicalismo, que es el de “recuperar el prestigio y la legitimidad de los sindicatos”. En este mismo sentido, plantean la responsabilidad de unir al sindicalismo con el feminismo en la construcción de una alternativa de país: “No puede haber una trabajadora, y menos una que se diga feminista, que no esté afiliada a su sindicato”.

La disputa por acceso a los ámbitos de discusión y decisión es uno de los puntos recurrentemente destacados por Ormachea en sus intervenciones. En una entrevista publicada en 2019, la dirigente bancaria –en ese momento, además candidata a diputada nacional por el Frente de Todos– se refería al tema con estas palabras:

Hay un protagonismo y una lucha de las mujeres y LGBTIQ+ que, por más que quieran invisibilizarlxs, están. Claro que también hay sectores que cuesta más penetrar. Pero el otro fenómeno es ese atravesamiento entre feminismo y sindicalismo. Sobre todo, cuando empezaron a agruparse compañeras de diferentes sectores en la Corriente Federal de Mujeres, y allí nos encontramos mujeres de la CGT, de la CTA de los Trabajadores y CTA-Autónoma, la Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo (Cnct), la Ctep y sindicatos no encuadrados. (Entrevista en *Página/12*, 2019)¹⁴⁰

La articulación entre sindicalistas con experiencias y trayectorias heterogéneas es descrita por Ormachea como una necesidad para “tener voz”:

Sabiendo que para avanzar tenemos que lograr objetivos que estén por encima de cualquier diferencia. Cada una aporta desde su experiencia y se pone al servicio de pensar con otras para el bienestar de todxs. Socializamos la información, sabemos correr por la escena para que todas tengamos voz. En la Corriente Federal estamos juntas, aun cuando cada una “palanquea” para su lugar. Prevalece lo que necesitamos trabajar. (Entrevista en *Página/12*, 2019)

4.2. Encuentros de formación sindical y feminista

Una de las estrategias que permitió que las mujeres sindicalistas pudieran impulsar articulaciones y visibilizar la agenda de género en sus organizaciones fue la ampliación de las convocatorias al interior de sus organizaciones. Entre algunas de las delegadas y afiliadas aparece la referencia a la “activación militante” en el sindicato a partir de la participación en los encuentros y actividades de las MS. Este proceso de “ampliar el colectivo” implicó también trazar redes con referentes feministas y organizaciones de mujeres por fuera de los espacios sindicales.

En La Bancaria, este proceso de *activación* feminista se inició con la creación de la SDHGI a través de la convocatoria a activistas, periodistas y académicas del feminismo para la

¹⁴⁰ Fuente: “Estallando los bordes”, entrevista, 4 de octubre de 2019. Disponible en www.pagina12.com.ar/223045-estallando-los-bordes.

realización de talleres y conferencias en el marco de los ENTB. Siguiendo la categorización que realizan Chejter y Laudano (2002), este tipo de *articulaciones de mediana duración no institucionales* permitió consolidar un núcleo de mujeres que comenzaron a vincularse al “área” de género en el sindicato.

El desarrollo posterior de la agenda de género impulsada por la SDHGI y la capacidad de ampliar la convocatoria para la participación en las actividades de formación se vio acompañada por *articulaciones coyunturales* o específicas generadas en torno a fechas particulares como las movilizaciones del 8M, el 3J y el 25N. Una definición de la SDHGI fue, desde el surgimiento de Ni Una Menos, acompañar las movilizaciones y posicionamientos de la agenda contra las violencias de género:

Como secretaría participamos de NUM desde el comienzo para ir abriendo instancias, y porque vinimos para quedarnos y no volver a dar ni un paso atrás. Entendimos lo que significa el sistema patriarcal, que subordina a las mujeres y tiene un costo para los varones. (Claudia Ormachea, *Página/12*, 2019)

El proceso de construcción de articulaciones de mediana duración, como las organizadas con grupos feministas para instancias de capacitación y formación, y las *articulaciones coyunturales*, como las que se generaron en la participación en masivas movilizaciones por fechas específicas, potenciaron, en los últimos años, *articulaciones* de corta duración con el movimiento de mujeres y con mujeres de movimientos sociales a partir de la participación en el Encuentro Nacional de Mujeres. Los ENM se definen como espacios de coordinación colectiva, horizontales, autogestionados, en donde la participación de quienes asisten transcurre por espacios de debate horizontal y espacios de convivencia cotidiana que consolidan la confianza y, para muchas, la posibilidad de salir de sus casas durante los días que dura el ENM. Suele decirse que “algo cambia” en quienes participan de los encuentros. A diferencia de otras experiencias de colectivos de mujeres sindicalistas que han participado históricamente en los ENM –como la militancia sindical de las mujeres de CTA–, la experiencia *encuentrera* de “las bancarias”, como la de otras sindicalistas de la CFT, es más reciente. Si bien militantes de distintos gremios que integran la CFT han participado de varios ENM¹⁴¹, la definición de participar como *corriente sindical* se concretó en el ENM 2018 en Trelew (Chubut) y en el ENM 2019 en La Plata (Buenos Aires).

¹⁴¹ Militantes sindicales de distintos gremios que integran la CFT habían participado de algún ENM previo a 2018: mujeres de SATSAID-Televisión participaron de los ENM en 2016, 2017, 2018 y 2019; trabajadoras de SITRAJU-CABA participaron de los ENM en 2015 y 2016 a través de la Comisión de Género y Diversidad; en 2016, en el ENM Rosario, SADOP Santa Fe fue parte de la comisión organizadora; y en varias de las ciudades

Otra de las instancias de articulación con organizaciones feministas fue la participación en los paros internacionales feministas del 8 de marzo. El “paro feminista” en Argentina puede describirse como un proceso histórico, no lineal, en el que se inscriben tradiciones de lucha del movimiento obrero organizado, de los movimientos de derechos humanos y feministas y de las organizaciones sociales y de la economía popular. El “primer paro nacional de mujeres” fue convocado el 19 de octubre de 2016 para denunciar el femicidio de Lucía Pérez y en 2017 se realizó el primer paro internacional feminista el 8 de marzo.

Respecto a la participación gremial en el paro del 8M, La Bancaria junto a varios sindicatos y secretarías de género de CTA-A y CTA-T manifestaron apoyo y adhesión a la medida de fuerza en febrero (un mes antes) mientras se desarrollaban las asambleas feministas de organización del paro. La definición de la SDHGI de bancarixs fue disponer el cese de actividades para las empleadas en todas las sucursales de bancos públicos y privados, entre las 12 y 13 horas. Además, los días previos al paro impulsaron una campaña de “concientización” sobre “la problemática de la violencia machista” dirigida a los clientes de los bancos.

La secretaria de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria declaraba la posición del gremio hacia el paro feminista:

Como organización sindical somos parte de una sociedad y tenemos que contribuir a enfrentar el flagelo de la violencia de género y su expresión más extrema, que son los femicidios. Estamos trabajando no sólo contra la violencia laboral. Participamos y nos consideramos parte del colectivo Ni Una Menos. (Claudia Ormachea, 17 de febrero de 2017)¹⁴²

Las centrales obreras CTA-Autónoma y CTA-Trabajadorxs definieron posiciones públicas de apoyo y adhesión a la medida también durante las asambleas de febrero. Esta posición fue compartida también por la CTEP y sindicatos y secretarías de género de la CFT que se sumaron al paro y la movilización convocada para el 8 de marzo durante la tarde; incluso la

en las que se organizaron los ENM durante estos años militantes sindicalistas han integrado las comisiones organizadoras, algunas a título personal.

En el libro *Mujeres que se encuentran* de Amanda Alma y Paula Lorenzo (2009), las autoras realizan un detallado recorrido por la historia de los ENM. Allí señalan que, en el Primer Encuentro en 1986, hubo varios gremios que brindaron apoyo logístico para garantizar el alojamiento de las organizadoras. Entre los que mencionan al sindicato de trabajadorxs bancarixs, sindicato del Tabaco, Unión Docentes Argentinos, Trabajadores de la Sanidad, de la Alimentación entre otros.

En cuanto a los temas de los talleres de los Encuentros, se destaca otro dato interesante relevado por las autoras. Según los datos del trabajo de Alma y Lorenzo, entre 1996 y 2007 se organizaron talleres de sindicalismo (“Mujer, trabajo y sindicalización”, “Sindicalismo”, “Mujer en los sindicatos”, “Mujer y sindicato”, entre algunas de las denominaciones relevadas). La información relevada en los siguientes Encuentros - entre 2008 y 2019- indica que estos talleres se sostuvieron en todos los encuentros realizados durante esos años.

¹⁴² Ver Mariana Carbajal, “El reclamo de género logró la unidad” (17/2/2017), en *Página/12*. Recuperado de: www.pagina12.com.ar/20734-el-reclamo-de-genero-logro-la-unidad.

Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la CGT sumó su adhesión a través de su secretaria Noe Ruiz, que se pronunció a favor el día anterior.

Estas experiencias de articulaciones con el movimiento de mujeres, los feminismos, organizaciones sociales, campesinas, estudiantiles, entre otras, revelan una apertura de la militancia de género delimitada en el sindicato bancario hacia experiencias con otras características de organización e intercambio.

Recapitulación

El modelo sindical de La Bancaria se caracterizó históricamente por una estructura con fortaleza institucional y liderazgos de larga duración, con períodos de activa politicidad entre lxs trabajadorxs bancarixs previo a la dictadura militar. Durante los años de democracia, la figura de Juan José Zanola le imprimió formas tradicionales a la política sindical que expresaba la administración de demandas clásicas (gremiales y salariales).

En el período bajo análisis, 2015-2019, es posible identificar algunas transformaciones en relación con estas dimensiones. Un primer aspecto está ineludiblemente vinculado al cambio de liderazgo que implicó la figura de Sergio Palazzo en reemplazo de Zanola. El recambio no sólo manifiesta contrastes en cuanto a la legalidad de la gestión sindical, sino que inaugura un período de “renovación” identitaria y de organización que se ve acompañada por la reforma del estatuto en 2013. Otro aspecto característico del accionar de La Bancaria, vinculado al liderazgo de Palazzo, es el protagonismo de este sindicato como una de las organizaciones “de peso” en la Corriente Federal de Trabajadores. Esta proyección en el plano de la política sindical se expresó en los posicionamientos frente al gobierno de Cambiemos y en la relación con distintos sectores del sindicalismo opositor.

En términos de la implementación de políticas de género, la creación de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad en 2013 aporta un elemento novedoso, no sólo en términos institucionales sino en la construcción de espacios de formación y discusión y en la generación de prácticas de articulación con otros sindicatos y movimientos sociales. El reconocimiento de las demandas de género se observa en la creación del *espacio específico*, la SDHGI, y en el compromiso público de la conducción del secretario general a nivel nacional, aunque en el caso de la seccional Buenos Aires, la SDHGI no tiene intervenciones públicas, sino que es la figura de la secretaria general quien lleva “la voz cantante” en el tema.

Al observar la agenda de la SDHGI, se identifican un conjunto de iniciativas y debates que expresan reivindicaciones y demandas de redistribución (demandas clásicas salariales y de

condiciones laborales), reconocimiento (de identidades y visibilidad de mujeres y personas LGBTIQ+) y, en menor medida, demandas relacionadas a la reproducción social (espacios y licencias de cuidado).

A partir del análisis sobre la política de género del sindicato se afirma que se trata de un modelo de gestión que promueve el reconocimiento de esta agenda desde la conducción del sindicato. Se desarrolla una política de administración de estas demandas, en línea con la dinámica de representación que promueve la estructura del sindicato: con una orgánica vertical destacada e instancias específicas para el tratamiento de las demandas feministas.

Al observar espacios de *encuentro* y *articulación* de organizaciones sindicales y organizaciones y colectivos feministas, como las movilizaciones de Ni Una Menos-3J y los paros internacionales feministas-8M, se manifiestan diferencias de *lenguajes* que no sólo definen el espacio y la identidad desde la que comunican, sino que expresan formas de funcionamiento distintas.

La participación de La Bancaria en Mujeres Sindicalistas de la CFT ha sido una de las políticas de articulación intersindical prioritarias de este sindicato. A la intención inicial de adherir a las iniciativas y participar de los encuentros orgánicamente se suma la construcción de redes y alianzas con mujeres sindicalistas de otras centrales sindicales y de los movimientos sociales en la conformación de mesas intersindicales de mujeres.

Finalmente, se destacan algunos sucesos recientes que contribuyeron a visibilizar las demandas feministas en el gremio bancario: en 2019 la elección como diputada nacional de Claudia Ormachea; en 2020 la realización de la capacitación de la Ley Micaela, siendo La Bancaria el primer sindicato en implementarla; y en 2021 la creación de Diversidad Bancaria, un colectivo de trabajadorxs bancarixs LGBTIQ+ organizados en el sindicato.

Conclusiones

El objetivo central de la presente tesis doctoral ha sido estudiar los mecanismos de representación de demandas feministas desde una perspectiva crítica de análisis que privilegie los procesos, las estrategias y las prácticas sociales en distintos niveles de acción sindical. Se puede señalar que la potencialidad de este estudio radica en su contribución en tanto herramienta teórica y propuesta metodológica para el análisis de las dimensiones materiales, subjetivas y sociales de los mecanismos de representación sindical atendiendo a la dinámica organizativa, a las desigualdades de género y a las dinámicas de articulación y tensión con otros colectivos de trabajadorxs. Asimismo, en términos de investigación-acción, la tesis aporta líneas de acción para organizaciones sindicales que quieran avanzar en procesos de incorporación de agendas feministas y de ampliación de los mecanismos de interpelación y representación de lxs trabajadorxs.

El principal aporte del estudio reside en que, si bien aborda un tema que ha estado presente en los estudios sindicales, introduce nuevos elementos al debate desde una propuesta analítica que coloca en diálogo los estudios de representación y revitalización sindical y los enfoques críticos de los estudios de género sobre acción colectiva. En este sentido, el marco analítico permite una reflexión que problematiza las relaciones de poder de clase y género que tienen efectos en la incorporación y participación de grupos subalternos de trabajadorxs en las organizaciones sindicales y la representación de demandas *interseccionales* de la clase trabajadora. Esto es, que contienen factores sociales de género, raza, clase, etnia.

El recorrido teórico parte de la reflexión sobre la capacidad de supervivencia de las organizaciones sindicales y el desarrollo de nuevas estrategias para la defensa de derechos laborales frente a la crisis del mundo del trabajo. En esta línea, la investigación recupera las preocupaciones que, desde la ciencia política y los estudios laborales, se abordaron durante las últimas tres décadas ante los cambios globales en los mercados de trabajo, atravesados por dinámicas de flexibilización y precarización laboral, el impacto de nuevas tecnologías y la avanzada de medidas antisindicales en empresas y gobiernos. En este campo de indagaciones, una preocupación central estuvo motivada por los desafíos que enfrentan los sindicatos para sostener su capacidad de acción económica y política en tanto se consolidan procesos de fragmentación y heterogeneización de la clase trabajadora.

Durante las últimas décadas los trabajos sobre revitalización sindical han señalado que el despliegue de estrategias de afiliación y alianzas con sectores históricamente marginados del

sindicalismo responde a la emergencia de nuevos movimientos de anclaje territorial que expresan modalidades de acción de tendencia horizontal, con autonomía respecto al Estado y los partidos políticos. En este sentido, un aspecto que he retomado en este estudio refiere al debate sobre formas tradicionales y formas innovadoras de acción sindical a partir del despliegue de acciones orientadas a diversificar y ampliar los grupos representados por los sindicatos. En el marco de estos debates, no puede eludirse el despliegue de estrategias que promueven la igualdad de género en los ámbitos laborales y el reconocimiento de esta agenda en el sindicalismo. En esta línea, se señaló cómo en el contexto de visibilización de derechos políticos y avance de políticas de acción afirmativa de fines de los ochenta y comienzos de los noventa se institucionalizaron espacios específicos para las agendas de género en las centrales sindicales y posteriormente en algunos sindicatos.

La expresión de los debates de revitalización sindical en la Argentina de comienzos del siglo XXI promovió vastas investigaciones que abordaron los efectos de la recuperación económica, el aumento de la conflictividad laboral y del activismo sindical y el fortalecimiento de los recursos de poder de las organizaciones en los años posteriores a la crisis de 2001-2002 (como se desarrolló en el capítulo 1 de esta tesis). Si bien se destacan los aportes de estos análisis para el abordaje de las dimensiones internas de la organización sindical, se observó una vacancia en el análisis de dimensiones materiales, subjetivas y sociales de la desigualdad que afectan la participación sindical de las trabajadoras e inciden en las lógicas de representatividad. Es durante la última década que pueden identificarse contribuciones específicas que abordan las relaciones entre género y sindicalismo en las dinámicas de acción colectiva y revitalización y que se recuperan en esta tesis como antecedentes claves. Específicamente, a partir del ciclo de la “cuarta ola” feminista que, en Argentina, se identifica a partir de 2015 con la movilización de Ni Una Menos.

La pregunta inicial de la presente tesis se situó en esta línea de debates, desde donde propuse identificar qué tipo de respuestas o estrategias desplegaron las organizaciones sindicales ante la emergencia de nuevas demandas feministas en la clase trabajadora, en qué medida se manifestaron cambios y continuidades en los mecanismos de representación sindical, y de qué modo, en el marco de la cuarta ola, es posible pensar una tensión sobre la forma sindical a partir de la emergencia de estas experiencias de articulación entre sindicalismo y feminismo.

Con el objetivo de analizar las formas de incorporación o resistencia a la emergencia de nuevas demandas en las organizaciones sindicales, indagué en dimensiones identitarias y organizativas de los sindicatos, el tratamiento de la agenda de género dentro y fuera de los sindicatos, los tipos de demandas que se reconocen (de carácter económico, político y otras

vinculadas a la reproducción social), la participación en cargos directivos y decisionales y los regímenes de género que estructuran integraciones y exclusiones en ámbitos y espacios de representación.

En línea con el objetivo general y para dar respuesta las preguntas iniciales de la tesis se definieron objetivos específicos que orientaron el análisis de las estrategias de organización y alianzas entre mujeres sindicalistas, la reconstrucción de las trayectorias históricas y actuales de la institucionalidad de género en los sindicatos y la identificación de mecanismos de representación sindical de demandas feministas en los casos seleccionados: ATSA, AGTSyP y Asociación Bancaria.

A partir del estudio de casos en organizaciones con distinto grado de institucionalización, una primera conclusión a la que arribé es que el ciclo de movilizaciones feministas generó un proceso de activación de las mujeres sindicalistas que se expresó en distintas modalidades de acción: en militancias feministas “fuera” del sindicato, en activismos de género organizativos en el sindicato y en la conformación de redes de articulación intersindicales con mujeres de otras organizaciones sindicales y sociales.

Estos procesos de activación e interpelación de la militancia sindical femenina se manifestaron en distintos niveles de acción sindical: en las cúpulas directivas y en los accesos o las exclusiones a cargos representativos; en las estructuras organizativas a través de los avances y las resistencias a la institucionalización de políticas sindicales de género; y en las estrategias de acción de mujeres sindicalistas de distinta jerarquía para promover agendas de género y alianzas intersindicales y con los feminismos.

Entre las manifestaciones de esta activación se incluyen el aumento de la afiliación entre trabajadoras (en un contexto de políticas de ajuste y despidos), la reactivación de experiencias de militancia sindical de género (que ya existían y que se vieron potenciadas en esos años) y la conformación de redes de solidaridad interna (entre mujeres de los sindicatos) y externa (con otras organizaciones sindicales, movimientos sociales, colectivos feministas).

Asimismo, la consolidación de agendas de demandas y reivindicaciones de las “mujeres sindicalistas” y de un “sindicalismo feminista”, en tanto identidades reconfiguradas, se constituyó en plataforma para la formulación de demandas clásicas y demandas innovadoras en las organizaciones sindicales a las que pertenecen. Estas experiencias de politización feminista entre las trabajadoras “desbordaron” hacia otras dimensiones que conforman las experiencias de mujeres sindicalistas y que *activan* militancias feministas en sus espacios de pertenencia sindical. Denomino *desplazamientos militantes* a estos procesos de politización feminista entre las mujeres de los sindicatos a partir de la participación en acciones colectivas

del movimiento feminista y de “retorno” de las trabajadoras al sindicato con los “aprendizajes” y metodologías feministas. Es un movimiento en dos tiempos que inicia con un desplazamiento desde la posición de sindicalistas hacia la posición de militantes de género o militantes feministas, y que se completa con esa “vuelta al sindicato” con la experiencia de otra politicidad. La “ida” al feminismo puede ser interpretada como una experiencia externa al sindicato, no necesariamente compatible con el orden interno de pertenencia a la organización, que genera “tensiones” en el movimiento de “vuelta” de las mujeres que vivieron la experiencia feminista “extra sindical”.

Otra conclusión de esta tesis es que las respuestas sindicales ante la emergencia de nuevas demandas se manifestaron a través de distintas modalidades de acción: de posiciones de resistencia y preservación de las estructuras organizativas sin cambios a la modificación de estas y el despliegue de estrategias que respondieran a estos desafíos. En esa dirección considero que un hallazgo del trabajo de investigación es que las respuestas sindicales varían entre *lógicas de representación administrativa* de la diversidad de intereses e impermeabilidad respecto a demandas que exceden a las clásicas de carácter económico-gremial y *lógicas de representación inclusiva* que combinan formas tradicionales e innovadoras para responder a demandas e identidades múltiples.

En los siguientes apartados me refiero a los resultados obtenidos a lo largo del proceso de investigación en relación con los objetivos específicos enunciados más arriba. Para finalizar, y a partir de los hallazgos y reflexiones sobre las potencialidades y límites de este estudio, se esbozan líneas de investigación a futuro.

1. Activación militante en las trabajadoras a partir de la experiencia feminista

El primer objetivo formulado hace referencia al estudio de las estrategias de organización y articulación para promover agendas de género en las organizaciones sindicales entre los años 2015 y 2019. Al inicio de esta investigación sostuve que, durante este período, el ciclo de movilizaciones de la llamada “cuarta ola feminista” en Argentina interpeló distintos campos de acción, entre ellos, el del trabajo y las organizaciones sindicales. Estas interpelaciones movilizaron a mujeres dirigentes sindicales, delegadas y afiliadas que fueron partícipes de manifestaciones, huelgas feministas y una variedad de repertorios de acción (pañuelazos, asambleas feministas, debates en el Congreso de la Nación, además de los históricos encuentros nacionales de mujeres, hoy encuentros plurinacionales de mujeres y disidencias).

En términos de las agendas de la militancia de género organizativa (en los sindicatos) que la oleada feminista movilizó en los ámbitos sindicales, se visibilizan demandas que históricamente habían estado en los márgenes de los programas de acción sindical, incluyendo demandas clásicas y demandas innovadoras. Entre las demandas clásicas de tipo económico se destacan los reclamos de igualdad salarial y eliminación de las brechas de género en el mundo del trabajo, las demandas de reconocimiento, redistribución y reducción del trabajo de cuidados y las políticas de ampliación de derechos laborales hacia colectivos marginalizados. Otras demandas visibilizadas fueron las de carácter político, entre las que destacan el reclamo por la ampliación de las cuotas de representación y por la paridad política. Entre las demandas innovadoras visibilizadas en los sindicatos durante el período estudiado están las demandas de reconocimiento de la autonomía de los cuerpos (derechos sexuales, reproductivos y no reproductivos), el reclamo por el cumplimiento de leyes de prevención y eliminación de las violencias machistas, los femicidios, trans-travesticidios y lesbicidios, y las luchas sindicales por la reproducción social, que buscan visibilizar las condiciones de vida y las contradicciones capital-trabajo-vida.

Una pregunta que surgió en el recorrido de la investigación fue cómo se produjeron estos procesos de activación entre mujeres sindicalistas con o sin experiencia de militancia feminista. Particularmente, en el caso de las dirigentes y delegadas que se reconocían feministas resultó interesante indagar acerca de qué tipo de prácticas políticas movilizaron en las organizaciones sindicales o si la activación feminista produjo mayor identificación por “fuera del sindicato”. Y, en el caso de mujeres sindicalistas que no habían tenido relación con el movimiento feminista y tampoco se reconocían portadoras de esa identidad, un aspecto que se indagó fue cómo se produjo ese “puente” entre sus experiencias personales y colectivas en el campo sindical y la oleada feminista.

A partir de las indagaciones teórico-empíricas se ha de afirmar que, en la diversidad de experiencias estudiadas, la activación feminista “les vino de afuera” del sindicato y que esa interpelación movilizó distintas aristas en las experiencias políticas de las mujeres sindicalistas. El carácter “externo” de la activación feminista, lejos de implicar que no hubiera habido activismo de género en los sindicatos, muestra que lo que se produjo a partir de 2015 fue un proceso de convergencia entre experiencias históricas de politicidad femenina y la política contenciosa del movimiento feminista.

El movimiento feminista interpela desde su forma *movimientista* que, a diferencia de la forma *sindical*, se manifiesta en acciones colectivas con menor grado de institucionalidad, sin mediaciones y orientadas a intereses coyunturales de cuestionamiento al orden patriarcal y a

las relaciones de dominación que subordinan a las mujeres y personas LGBTIQ+. Según la definición que ofrece García Linera (2004, p. 4) a partir de los aportes de Charles Tilly, un movimiento social es un tipo de acción colectiva que busca modificar los sistemas sociales establecidos o defender algún interés material y que se organiza para desplegar acciones públicas con ese propósito. En esta línea, Svampa (2008, pp. 7-8) señala que los movimientos sociales son portadores de acciones contenciosas e intencionales que dan cuenta de una continuidad organizativa y expresan una heterogeneidad de demandas a través de una multiplicidad de repertorios.

Estas definiciones nos permiten definir al conjunto de acciones desplegadas por los feminismos y colectivos LGBTIQ+ como movimientos sociales que cuestionan la lógica de organización social dominante y rompen los límites de compatibilidad del sistema. La forma *movimiento social* que performan estos colectivos expresa esa tensión entre los principios de horizontalidad organizativa y participación y la lógica vertical que exige la representación política y, al mismo tiempo, es portador de diferentes reivindicaciones y múltiples clivajes identitarios (clase, género, raza, edad). La caracterización nos permite comprender que la forma *movimiento social* no se estructura de modo lineal, o a partir de un discurso unificador y un horizonte de acción central, como en el caso de la forma *sindicato* (García Linera, 2015, p. 363), sino que expresa posibilidades y límites de formas de existencia colectiva contenciosas, sujetas a intereses coyunturales.

Como forma *movimientista*, la acción colectiva de los feminismos enlaza con la experiencia *común* de opresión. La denuncia y la toma de conciencia –de género– en consignas como “Ni una menos, ¡vivas nos queremos!” o “Si tocan a una, nos tocan a todas” enuncian prácticas políticas sin mediación, con cauce propio entre quienes se identifican como subalternxs en ese orden social de dominación patriarcal. Esta dimensión *inmediata* de la política movimientista inscribe en la acción colectiva feminista (en sus múltiples repertorios) el cuestionamiento al formato de la representación política vertical y posibilita la escucha de *lxs que padecen injusticias* (Fraser, 1997).

Es a partir de estas expresiones de lo sindical y de la articulación con modos de politización característicos de los feminismos que señalo que las formas organizativas y de militancia de mujeres sindicalistas durante el período bajo estudio contuvieron identidades múltiples e interseccionadas que se expresaron en prácticas que combinan repertorios de la forma *sindicato* y prácticas características de la forma *movimientista*.

2. Politización feminista “afuera”, “adentro” o en los márgenes del sindicato

Retomando el segundo objetivo específico de esta tesis relacionado a las experiencias de organización y articulación de mujeres sindicalistas se presentan, en este apartado, los hallazgos que refieren a las aristas que movilizó la politización feminista en las vivencias personales y colectivas de dirigentas, militantes y delegadas sindicales.

El proceso de activación feminista de mujeres sindicalistas tuvo manifestaciones y efectos en distintas temporalidades y dimensiones. Uno de los aspectos destacados en las entrevistas a mujeres sindicalistas fueron los **efectos cognitivos** que generó el proceso de concientización sobre las relaciones de poder, subordinación y opresión por razón de género (tanto en relaciones interpersonales como en los ámbitos laborales y sindicales). La interpelación de la consigna/movilización de Ni Una Menos visibilizó un amplio abanico de situaciones de discriminación, acoso y violencia por razón de género que conectan vivencias “personales” y “políticas”. Además, las protestas contra la violencia machista movilizaron marcos de agencia colectiva para la denuncia y, potencialmente, la actuación sobre las situaciones que motivaron la protesta. A estas implicancias cognitivas refiere la “toma de conciencia” que destacan las militantes sindicales en relación con la agenda feminista en las organizaciones sindicales.

En este sentido, otro de los efectos de la politización feminista se manifestó en el **plano performativo** del debate público y las agendas de distintos ámbitos sociales y políticos. Estos efectos abarcan la circulación de discursos y herramientas que promueven la “deconstrucción” de experiencias de vida en clave feminista y la resignificación de las relaciones de poder. Por otro lado, la articulación con feministas de otros ámbitos sociales y políticos (periodistas, académicas, activistas *influencers* y divulgadoras) posibilitó ampliar las interconexiones y redes de contacto previas y generar nuevos canales de comunicación, logística de actividades, marchas, actos y debates conjuntos. Estas articulaciones “extrasindicales” legitimaban intervenciones que las mujeres sindicalistas realizaban “dentro” de sus organizaciones por tratarse de temas que estaban “en la agenda”. Las movilizaciones de Ni Una Menos contra las violencias fueron rápidamente incluidas en el temario en organizaciones que no tenían incorporada esta práctica (como el caso de ATSA y la Asociación Bancaria).

Otra manifestación de las implicancias performativas se produjo con la organización de los paros feministas. En este caso, la instalación pública a nivel nacional e internacional posibilitó adherir a la protesta a través de diversas modalidades. Además de la huelga durante ese día, otras formas de acción incluyeron comunicados, interrupción de actividades por una o dos horas, manifestaciones culturales, volanteadas en los lugares de trabajo, etc. En los casos

estudiados se observó que la AGTSyP y la Asociación Bancaria realizaron convocatorias “institucionales” para acompañar las medidas de protesta del paro internacional feminista del 8M, mientras que en el caso de ATSA la participación fue “autoconvocada”, decidiendo asistir a las movilizaciones feministas independientemente de que hubiera una comunicación institucional.

Un hallazgo que considero necesario destacar refiere a las **implicancias metodológicas** de la activación feminista en la praxis sindical. La participación en manifestaciones y protestas feministas, además de tener efectos en las relaciones interpersonales y de amplificar la agenda de las trabajadoras en la esfera pública, fomenta la incorporación de otros repertorios de acción a los clásicos de la práctica sindical. Las mujeres sindicalistas experimentaron, como parte de esta oleada, otras metodologías y prácticas políticas que desbordan lo típicamente sindical y que generan posibilidades para ampliar el campo de lo posible.

Entre las acciones incorporadas y las formas de protesta resignificadas pueden señalarse la participación en los encuentros nacionales/plurinacionales de mujeres y diversidades, los paros feministas del 8M y la movilización durante 2018 que acompañó el debate del proyecto de interrupción legal del embarazo. Como analizamos en el capítulo 5, la participación de mujeres sindicalistas, delegadas y trabajadoras sindicalizadas en los encuentros nacionales/plurinacionales de mujeres y diversidades adquirió notoriedad en términos cuantitativos y en la presencia en talleres específicamente relacionados a la organización de las trabajadoras (como los de trabajo y sindicalismo). En cuanto a los paros feministas, señalamos los debates que suscitaron la primera convocatoria al paro nacional, en 2016, y al paro internacional en 2017, no solamente en lo que respecta a la modalidad de protesta, asociada a las formas sindicales clásicas, sino a los efectos performativos e identitarios que generó “la huelga feminista” amplificando la definición del sujeto de la protesta, redefiniendo los puntos de encuentro y tensión entre las organizaciones sindicales y el movimiento feminista. En el caso de la participación en las acciones colectivas por aborto legal, señalamos la ampliación y variedad de repertorios incorporados, como pañuelazos, plazas verdes, intervenciones culturales, campañas en redes sociales, además de las vigiliadas realizadas durante las sesiones en las cámaras de Diputados y Senadores del Congreso de la Nación para el tratamiento del proyecto de ley. La heterogeneidad en las formas de “adhesión” o participación es una característica de las formas de interpelación movimientistas, con convocatorias que pueden ser a acciones inmediatas o de corta duración, movilizadas por demandas históricas que se actualizan a través de lenguajes y prácticas innovadoras.

Asimismo, se ha podido observar la influencia de las metodologías feministas en espacios de intercambio entre sindicalistas. Ejemplo de esto es la incorporación de formas “horizontales”, asamblearias y rondas de intercambios y debates entre dirigentas, cuadros medios y militantes de base. En el plano interno de las organizaciones sindicales, el despliegue de estrategias de acción y articulación entre mujeres sindicalistas abarcó encuentros intersindicales de debate y formación de mujeres, conferencias de prensa, elaboración de documentos de trabajo, elaboración de protocolos para la prevención de la violencia de género y la violencia laboral, promoción de reformas estatutarias para ampliar las cuotas de representación femenina, participación en la elaboración de proyectos de leyes que promuevan la igualdad en el mundo laboral, entre otras.

3. Solidaridades externas e identidades interseccionales

En relación con las implicancias sobre las **estrategias de acción** de las mujeres sindicalistas, se señala el protagonismo que adquirieron las modalidades de articulación política entre dirigentas a través de la conformación de redes intersindicales (“mesas intersindicales de mujeres”). Estas prácticas de “solidaridad externa” (Levesque y Murray, 2004) se sintetizan en lo que las sindicalistas denominan como “unidad en la acción”, que incluye posicionamientos y preocupaciones compartidas en la construcción de una agenda de “mujeres sindicalistas” o del “sindicalismo feminista”, de acuerdo a los rasgos identitarios de las organizaciones. Además, la articulación entre mujeres sindicalistas conectó a militantes con diferentes trayectorias, experiencias en la práctica feminista y posicionamientos políticos variados en un contexto macroeconómico en el que las estrategias sindicales fueron mayoritariamente defensivas y de repliegue hacia lo sectorial.

En el caso de la conformación de la mesa intersindical de mujeres “nacional”, la coordinación de la organización logística para una “columna sindical de mujeres” en las movilizaciones y de la comunicación y difusión de las convocatorias a estas (incluir los “sellos” de las organizaciones y centrales, definir una consigna sectorial para sumar a la de la convocatoria general) fueron algunas de las acciones mediante las que dirigentas sindicales de distintas centrales obreras impulsaron posicionamientos y modalidades de participación.

Estos efectos se manifiestan también como proceso de legitimación política en términos de aumento del “capital político” de las sindicalistas. Muchas dirigentas, con largas trayectorias en el sindicalismo, encontraron en la experiencia de alianza intersindical una plataforma de interlocución política que no habían tenido hasta entonces y desde donde reforzaron su

pertenencia sindical. Hasta la convocatoria a las reuniones de mujeres sindicalistas de distintas centrales obreras sólo algunas de ellas se conocían, muchas no, y en ocasiones quienes tenían vínculos o relaciones comunes no habían trabajado de manera conjunta en una agenda sindical feminista. Sin embargo, la efectividad de estas estrategias se manifiesta en la capacidad de ampliar la arena política “más allá” de la geografía del sindicato propio y de construir liderazgos universales que representen a las “trabajadoras organizadas en los sindicatos”.

La articulación con otras dirigentas sirvió también como plataforma de interlocución política hacia adentro de sus organizaciones (“Ahora nos escuchan más”, “Nuestra agenda está instalada”) y reforzó la “voz propia” de dirigentas que no tenían audibilidad en sus espacios de pertenencia. La activación feminista aportó, en este sentido, al fortalecimiento de recursos políticos y simbólicos para quienes desarrollan roles de liderazgo en las organizaciones sindicales.

Otros de los efectos indagados en los procesos de politización feminista entre las dirigentes sindicales y militantes organizadas en sindicatos refieren a la **dimensión identitaria**. Durante el período delimitado, detectamos que las representaciones identitarias de las mujeres sindicalistas adquirieron una dimensión de reconocimiento dada por la doble alteridad de género y de estrategias de resistencia política.

A partir de las experiencias de encuentro entre trayectorias militantes en el ámbito sindical y activismos feministas, el término “mujeres sindicalistas” adquirió matrices de significación que enlazan experiencias comunes de opresión (de género, clase, etnia, etc.) y referencias históricas de luchas del movimiento obrero y los feminismos.

Mujeres militantes sindicales, con experiencia como dirigentas en el ámbito gremial, comenzaron a emplear el término “mujeres sindicalistas” en intervenciones en los sindicatos y también, fuera de estos, en espacios feministas. “Mujer sindicalista”, en tanto identidad múltiple y simultánea, aglutina posiciones subalternizadas y fragmentadas (posición de clase trabajadora, posición particular de explotación como mujer y posición política como sindicalizada o activista de un sindicato).

La enunciación de esta identidad resignifica fronteras de pertenencia y exclusión de las mujeres en los sindicatos y de las sindicalistas en el encuentro con *otras* identidades feministas interseccionales. Esta expresión de doble exclusión que algunas sindicalistas advertían cuando señalaban “Éramos sindicalistas en el feminismo y feministas en el sindicalismo” se resignifica en identidades de pertenencia en el encuentro con otras. La

posición de marginalidad, de estar en los bordes del sindicalismo y del feminismo, se vuelve punto de sutura en estas identidades que enlazan *lo sindical* y *lo feminista*.

En el movimiento feminista, donde la *posición sindical* les confería exterioridad en tanto la cultura organizativa sindical era asociada a lógicas verticales e impermeables a la participación plural, las sindicalistas resaltaban, en las asambleas feministas, su capacidad de disputar “hacia dentro del sindicalismo” y en “unidad con las trabajadoras”. En el ámbito sindical, donde la enunciación de la identificación con el movimiento feminista generaba tensiones y cuestionamientos por parte de los “compañeros varones”, se activa una identidad de resistencia a las relaciones de subordinación y discriminación por razones de género, desde donde se movilizan demandas que eran desoídas o marginadas.

La posición de particularidad por las que tenían que responder en ambos movimientos es resignificada por las sindicalistas hacia posiciones de *equivalencias*. La experiencia de *ser otras con otras* se transforma en símbolo de comunidad con expresiones diversas que incluyen identificaciones como “mujeres sindicalistas”, “mujeres en los sindicatos” o “sindicalistas feministas” de acuerdo con las representaciones sobre la politicidad del feminismo.

4. Respuestas sindicales a demandas feministas de lxs trabajadorxs

Los objetivos 3 y 4 de la tesis hacen referencia al análisis de formas tradicionales y novedosas de representar demandas feministas a partir del estudio de casos. Sostengo que un análisis de los mecanismos de representación sindical que incorpore las relaciones sociales de género como una de las dimensiones de análisis claves junto con la dimensión identitaria y la dimensión organizativa permite ampliar la mirada sobre los “estilos” sindicales. Dos aspectos que hemos definido como centrales en relación con esta dimensión fueron las relaciones de dominación basadas en el género y las acciones para promover la igualdad de género en las organizaciones sindicales. Considero que al incorporar al análisis de contrastación empírica la tensión o dualidad relacional *dominación/igualdad* es posible complejizar la identificación de características y procesos específicos en cada caso.

A partir de las implicancias de la politización que el movimiento feminista generó entre las trabajadoras, retomamos el debate sobre las estrategias de revitalización vía perspectiva de género y el potencial carácter democratizador en las estructuras sindicales.

Para este análisis, partimos de analizar en qué medida se institucionalizaron las demandas feministas en las organizaciones y si se reconocieron nuevas identidades en el seno de las

clases trabajadoras en los casos de los sindicatos estudiados: ATSA, AGTSyP y Asociación Bancaria.

Desde una forma sindical tradicional, con liderazgos de larga duración y una estructura organizativa de impronta vertical, **ATSA** se caracterizó por desplegar mecanismos de representación de intereses y demandas desde una racionalidad administrativa, centrada en la práctica gremial o de “servicios”. Se destaca una comunicación centralizada y directa entre el secretario general, que responde con cercanía y celeridad ante la emergencia de iniciativas o inquietudes por parte de las delegadas, y las bases. El tratamiento de iniciativas y demandas vinculadas a la agenda feminista se direcciona al área específica dedicada a la agenda de “mujeres”. Esta dinámica se relaciona con las características propias de una forma sindical rígida que, aunque incorpora y “escucha” la experiencia de movilización de demandas feministas en las bases (como en el caso de la iniciativa “Charlas Compañeras”), es impermeable en su estructura a repertorios de acción de formas movimientistas. Las demandas feministas tendieron a ser encapsuladas en un espacio específico y no fueron incluidas en otros circuitos de representación en la estructura del sindicato. En este caso, identifiqué un modelo burocrático, de dominancia masculina en la toma de decisiones, en el que la activación feminista en el sindicato se inicia en las bases pero no modifica lógicas internas de representación -a pesar de ser reconocida por la dirigencia.

El caso de la **AGTSyP** se caracterizó desde sus orígenes por ser un modelo participativo con instancias de toma de decisiones que combinan formatos verticales y horizontales y una estructura organizativa que combina la lógica administrativa y la lógica representativa. En cuanto a la activación feminista interna, el proceso se inicia desde la Secretaría de Género, y el tratamiento de demandas feministas encuentra en dicha secretaría un ámbito de despliegue de estrategias de acción internas, de articulación con otras secretarías y/o de movilización hacia el secretariado para ser incorporadas en la agenda del sindicato. Al ser un sindicato “nuevo” en comparación con los otros, esta integración del espacio específico viene asociada a la impronta de su fundación. De tradición democrática, es un sindicato que se caracteriza por desplegar mecanismos de representación que admiten permeabilidad ante la emergencia de demandas feministas, aunque su tratamiento interno discurre por circuitos permeados por formas de dominación masculina. En este sentido, las estrategias para promover cambios transversales encuentran resistencias individuales e institucionales que limitan o dilatan la implementación de políticas. Una de las estrategias para superar estas resistencias ha sido la construcción de solidaridades externas intersindicales e intersectoriales con el objetivo de visibilizar y “sumar fuerzas” en un territorio de hegemonías masculinas. En este caso,

identificamos un modelo sindical de tradición democrática, permeado por lógicas de toma de decisiones con hegemonía masculina en el que se integra el reconocimiento de agendas de igualdad de género.

La forma sindical de la **Asociación Bancaria** se caracteriza por una estructura institucional tradicional, con liderazgos de larga duración y mecanismos de representación tradicionales característicos de la lógica administrativa de demandas clásicas (gremiales y salariales). La creación de la Secretaría de DHGI en 2013 le imprimió aires renovados a una estructura clásica, definiéndose, desde este espacio específico, el tratamiento de las demandas relacionadas a la agenda feminista. Un rasgo que caracteriza al sindicato bancario es la dominancia masculina en la toma de decisiones que permean la lógica de administración de nuevas demandas e identidades. Además, una de las modalidades características de esta organización ha sido la conformación de redes de solidaridad externa entre las que destaca su pertenencia al colectivo Mujeres Sindicalistas de la CFT. No obstante, la agenda de MS, si bien ha sido protagónica en las intervenciones políticas “hacia afuera” de la SDHGI (en los espacios intersindicales), ha sido menos difundida en las líneas de acción “hacia adentro” (en la relación con las seccionales). Internamente, las definiciones respecto al tratamiento de demandas feministas responden al modelo general de gestión sindical, impermeable al formato movimientista que caracteriza a la política feminista.

En los casos de estudio seleccionados en esta investigación, identifiqué especificidades y similitudes respecto a los procesos de activación feminista y las estrategias de revitalización implementadas a través de políticas de género. Una línea de acción que se implementó en los tres casos refiere a las políticas de reconocimiento y las medidas de acción que promovieran una conciencia política de género entre las trabajadoras. Estas acciones se observan en los casos estudiados a partir de las definiciones de “acompañar” las movilizaciones contra las violencias machistas (en el caso de las movilizaciones de Ni Una Menos) o las acciones de visibilización de las brechas de género en el mundo laboral (en la adhesión a las protestas del 8 de marzo) y en la difusión de información específica sobre situaciones de discriminación o violencia laboral y por razones de género.

Otras políticas implementadas se orientaron al desarrollo de una conciencia grupal, mediante acciones específicas para que los grupos marginados pudieran mejorar su posición y acceso a recursos de poder. En esta línea se inscriben la reactivación y multiplicación de espacios específicos para el tratamiento de la agenda de género en los sindicatos. Tanto a través de la creación de áreas o comisiones específicas como de la reactivación de las secretarías en aquellas organizaciones en las que sí las había, la estrategia del “cuarto propio” promovió una

mayor participación de mujeres y diversidades en el sindicato. En el caso del sindicato AGTSyP y la Asociación Bancaria, estas políticas fortalecieron el “compromiso” de militantes del sindicato y “acercaron” a las trabajadoras que no se sentían interpeladas por la politicidad sindical, encontrando en las actividades de estas agendas un espacio para reflexionar en torno a las vivencias desde la perspectiva de género. En el caso de ATSA, inicialmente la agenda feminista se trató desde la Secretaría de la Mujer. Sin embargo, con el devenir del ciclo de movilizaciones, un grupo de delegadas y militantes que querían promover una agenda más activa descubrieron que la secretaria no las contenía y promovieron iniciativas “por fuera” aunque dentro de la organización.

En esta línea, una conclusión a la que arribo a partir del análisis de estos procesos en los tres casos es que el tratamiento de la agenda feminista en distintos espacios de organización y acción sindical de base se constituyó en “puerta de entrada” al sindicato para trabajadoras que no tenían experiencia gremial o contacto con el sindicato en sus lugares de trabajo. Es decir que, a pesar de la resistencia e impermeabilidad de las organizaciones al tratamiento integral de las demandas feministas, la incorporación de esta agenda les permitió sumar nuevas afiliadas. Esta es una de las formas en la que el feminismo revitaliza al sindicato.

En cuanto a las políticas de transversalización de la perspectiva de género en las organizaciones, observo que en los tres casos se promovieron acciones orientadas a cambiar reglas de funcionamiento interno a través de la gestión del tiempo (horarios y duración de reuniones) así como a modificar las cuotas de representación política. No obstante, los mecanismos de acceso y permanencia a espacios de toma de decisiones, como el tipo de cargos a los que acceden las mujeres, continúan organizados mediante el principio de división sexual del trabajo.

En relación con las estrategias de articulación y conformación de solidaridades externas, se observa que, en los tres casos, las redes intersindicales promueven visibilidad de las sindicalistas (secretarias de género y dirigentas) y amplifican la agenda de demandas de género hacia circuitos políticos y de activismos feministas. Una diferencia entre los casos es el grado de institucionalidad y de organicidad alcanzado en la sostenibilidad de estos espacios de articulación *con otras* sindicalistas. Se observa que cuanto más institucionalizadas están las redes sectoriales de mujeres, más efectivas son las medidas de cambio.

En el caso de la AGTSyP, la articulación intersindical con dirigentas de otros sindicatos de CTA y de sindicatos de otras centrales se define como política permanente de la Secretaría de Género. Para las trabajadoras del subte, las intersindicales han sido plataforma de visibilidad y mayor legitimidad al momento de impulsar demandas específicas en el sindicato. En el caso

de la Asociación Bancaria, la política de articulación se ha sostenido en algunos períodos con mayor participación y regularidad y, en otros, no ha sido prioritaria para la SDHGI. En este caso, la política de alianzas tributa al refuerzo de aspectos identitarios de la comunidad “mujeres sindicalistas” pero no es reconocida como una estrategia de amplificación para las dirigentas. En el caso de ATSA, la participación en redes intersindicales no es definida como una política de la Secretaría de la Mujer, sino que se impulsa desde la militancia de base, de manera coyuntural y con participaciones específicas, en general asociadas a la agenda de movilizaciones feministas.

A partir del análisis de casos de estudio, encuentro dos modalidades de tratamiento de las demandas feministas: la *representación administrativa* y la *representación inclusiva*. La primera modalidad, presente en los casos de ATSA y Asociación Bancaria, se caracteriza por una alta concentración de la autoridad sindical y por formas rígidas de dominación masculina. Consiste en reconocer e incorporar las demandas emergentes desde una racionalidad administrativa a través de la creación/incorporación de un espacio específico para su tratamiento. La segunda modalidad, característica del caso de la AGTSyP, combina modalidades verticales y horizontales de autoridad sindical y formas flexibles de dominación masculina, y consiste en incorporar las demandas emergentes a través de expresiones que contienen formas micromovimientistas dentro de la estructura sindical.

Entre las variables que inciden en la definición de estas modalidades de representación en los casos estudiados, se destacan las identidades político-sindicales, las estructuras organizativas y las dinámicas institucionales. Asimismo, la diferencia entre la modalidad *administrativa* y la modalidad *inclusiva* se explica también por el cruce entre dos dinámicas: el grado de integración o exclusión de la forma *movimientista* en la forma *sindicato* y las acciones para transformar o reforzar lógicas de dominación masculina en el sindicato (y, en caso de transformarlas o cuestionarlas, promover regímenes de igualdad).

En ese sentido, la permeabilidad del sindicato a la agenda de género y las demandas feministas se relaciona con los márgenes de integración o resistencia que adquieren las formas movimientistas dentro de la estructura de la forma *sindicato*. Cuanto más tradicional sea la estructura organizativa, menos probable es que el feminismo como movimiento ingrese al sindicato. Demandas que se vinculan con identidades no clasistas, identidades que han sido excluidas de los sindicatos tradicionales con mayor arraigo institucional (centrados en la acción económico-corporativa), interpelan a estas formas organizativas. Esta interpelación plantea tensiones sobre la representación sectorial corporativa.

La investigación nos permite comprender los efectos que tuvieron las acciones y agendas impulsadas por movimientos feministas y trabajadoras organizadas a partir de demandas de género en los espacios sindicales sobre la forma *sindicato*. Concluimos que las demandas que desbordaron el plano institucional reconocido para las cuestiones de género en las centrales sindicales dieron origen a estructuras movilizadoras que construyen formatos mixtos de acción sindical-movimiento social, impactando en las identidades de lxs trabajadorxs y generando oportunidades para el cuestionamiento de las condiciones desiguales entre varones y mujeres en los espacios tradicionales de participación y representación sindical.

Frente a estas demandas, los sindicatos que desarrollen mecanismos de representación inclusiva no sólo deben integrar nuevas demandas e identidades, sino además propiciar la participación democrática en los procesos de toma de decisiones del sindicato. Esto puede implicar promover diversidad de liderazgos sindicales, regímenes de igualdad de género y estrategias de organización interseccional para sindicalizar, movilizar e integrar a otrxs trabajadorxs y grupos subalternos de la clase trabajadora.

5. Líneas de investigación a futuro

Los principales hallazgos de la investigación han permitido dar respuesta a una serie de temas y problemas propios del terreno de los estudios sindicales y las relaciones laborales durante la última década. Como ya se ha señalado, la discusión pública durante esa etapa estuvo centrada en las dimensiones organizativas y estratégicas de la acción representativa en los sindicatos. Ahora bien, así como la presente investigación permite identificar una serie de hallazgos, facilita también la visualización de líneas de estudio que se desprenden de esta y que quedan pendientes.

Del análisis de las interacciones recientes entre sindicalismo y feminismos y de las dinámicas de representación de nuevas demandas de lxs trabajadorxs se abren nuevas preguntas derivadas del análisis para profundizar a futuro.

En primer lugar, en línea con la actualización de los debates de revitalización sindical, puede resultar pertinente profundizar en análisis que indaguen en el crecimiento o variación de la tasa de afiliación a partir del tratamiento de agendas feministas en las organizaciones sindicales.

En segundo lugar, resulta pertinente reflexionar acerca de las transformaciones del contexto político con el cambio de gobierno (a nivel nacional) en 2019 y, fundamentalmente, de las

implicancias sociales y políticas a partir del advenimiento de la pandemia de COVID-19. Algunas de las preguntas que surgen son: ¿Qué influencia tuvo este nuevo contexto en el despliegue de estrategias sindicales para impulsar demandas feministas en las organizaciones? ¿En qué medida, en el contexto de crisis por COVID-19, se sostuvieron o interrumpieron las políticas sindicales de género impulsadas en el período 2015-2019? ¿Cuáles han sido las respuestas sindicales a la crisis y en qué medida se observan cambios y continuidades en los mecanismos de representación sindical?

Considerando las consecuencias económicas, políticas y sociales de este fenómeno, es relevante profundizar en el análisis de las respuestas sindicales ante la emergencia de demandas clásicas y de gestión de “otras” demandas que emergen ante la profundización de desigualdades sociolaborales entre mujeres, diversidades y trabajadorxs jóvenes.

Por otro lado, dado que los hallazgos de la investigación son sólo representativos de lo ocurrido en las dinámicas de representación sindical de tres casos de estudio seleccionados durante el período 2015-2019, será necesario encarar investigaciones específicas que arrojen datos y contrasten con lo ocurrido en otros sindicatos en el mismo período y en el actual.

En términos metodológicos, el acercamiento propuesto en esta tesis puede resultar novedoso para profundizar en aspectos específicos de las dimensiones identificadas. Un interrogante para seguir indagando tiene que ver con las implicancias de la división entre las esferas público/privado en el mundo del trabajo: ¿qué potencialidades tiene la tensión entre trabajo productivo y trabajo reproductivo para la experiencia política de las trabajadoras? En esta línea, es relevante profundizar en las configuraciones identitarias de mujeres sindicalistas y de otros grupos de trabajadorxs subalternizadxs a través del análisis de trayectorias sindicales, poniendo atención en las relaciones interpersonales y en las dinámicas que reproducen la división sexual del trabajo político. Además, puede resultar valioso profundizar en la dimensión de sociabilidad sindical a partir de la observación de prácticas asociadas a otras agendas que, aunque por definición no refieren a las demandas de género y abarcan “temas prioritarios”, pueden estar reproduciendo regímenes de desigualdad de género y mecanismos de opresión.

Referencias bibliográficas

- Abal Medina, P. (2014). *Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas, activismos sindicales en la Argentina actual*, segunda parte. Biblos.
- Abal Medina, P., Arias, C., Battistini, O., Busso, M., Diana Menéndez, N., Crivelli, K., Míguez, P. (2009). *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precariedad laboral*. Editorial Prometeo.
- Abal Medina, P., Fornillo, B. y Wyczykier, G. (2013). *La forma sindical en Latinoamérica. Miradas contemporáneas*. Nueva Trilce.
- Aboy Carlés, G. (1998). *Las dos fronteras de la democracia argentina: la reformulación de las identidades políticas de Alfonsín a Menem*. Homo Sapiens.
- Acha, O. (2008). *Las huelgas bancarias, de Perón a Frondizi (1945-1962): contribución a la historia de las clases sociales en la Argentina*. Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), pp. 139-158.
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), pp. 441-464.
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and interseccionalidad: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), pp. 214-224.
- Agocs, C. (1997). Institutionalized resistance to organizational change: Denial, inaction and repression. *Journal of Business Ethics*, 16(9), pp. 917-931.
- Alcaraz, M. F., Paz Frontera, A., Patterlini, M., Colectivo Ni Una Menos (2019). Linaje y futuro de la generación Ni Una Menos. En: Di Marco, G., Fiol, A. y Schwarz, P. *Feminismos y populismo del siglo XXI*. Teseo, pp. 115-124.
- Alfonso, M., Díaz Lozano, J. y Ruíz Castelli, C. (2019). *Movidas por el deseo. Genealogías, recorridos y luchas en torno al #8M*. Cátedra Libre Virginia Bolten. Fundación Rosa Luxemburgo – Editorial El Colectivo.
- Alma, A. y Lorenzo P. (2009). *Mujeres que se encuentran. Una recuperación histórica de los Encuentros Nacionales de Mujeres en Argentina (1986-2005)*. Feminaria Editora.
- Alonso, L. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Anthropos Editorial.
- Álvarez, S. E. (2019). Feminismos en movimiento, feminismos en protesta. *Revista Punto Género*, (11), 73-102.

- Anderson, P. (1968). Las limitaciones y las posibilidades de la acción sindical. *Pensamiento Crítico*, 13.
- Andújar, A. (2005). *Mujeres piqueteras: la repolitización de los espacios de resistencia en la Argentina (1996-2001)*. CLACSO.
- Andújar, A. (2014). *Rutas argentinas hasta el fin: mujeres, política y piquetes, 1996-2001*. Ediciones Luxemburg.
- 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”, año 8, (8), 2017, pp. 43-59.
- 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 de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, (16), pp. 93-110.
- Antunes, R. (2002). El trabajo y los sentidos. *Trayectorias: revista de ciencias sociales de la Universidad Nacional de Nuevo León*, (9), pp. 39-50.
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Herramienta.
- Arango Gaviria, L. (2002). Identidad, género y trabajo en los estudios latinoamericanos. *Cahiers des Amériques Latines*, (39), pp. 37-58.
- Arango Gaviria, L. y Pineda Duque, J. (2012). Género, trabajo y desigualdades sociales en peluquerías y salones de belleza de Bogotá. *CS*, (10), pp. 93-130.
- Arias, C., Diana Menéndez, N. y Salgado, D. (2013). Los desafíos de construir institucionalidad: el sindicato del subte de Buenos Aires. *Espacio Abierto*, 22(3), julio-septiembre, pp. 455-475.
- Armellino, M. (2012). Kind of blue. Las vicisitudes de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) durante los años kirchneristas. En Pérez, G. y Natalucci, A. (eds.), *Vamos las bandas. Organizaciones y militancia kirchnerista*. Nueva Trilce.
- Arriaga, A. 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*, 4(7).
- 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(21).

- Arribas Verdugo, S. A. y del Castillo Santos, R. (2007). La justicia en tres dimensiones: entrevista con Nancy Fraser. *Minerva: Revista del Círculo de Bellas Artes*, (6), pp. 24-29.
- Arruzza, C. (2010). *Las sin parte: Matrimonios y divorcios entre feminismo y marxismo*. Crítica Alternativa.
- Arruzza, C. (2021). Feminismo, clase y reproducción social. En Atzeni, M., Elbert, R., Marticorena, C., Montero Bressán, J. y Soul, J. (eds.), *Clase, proceso de trabajo y reproducción social: ampliando las perspectivas de los estudios laborales*. CEIL-CONICET, pp. 228-240.
- 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), pp. 58-70.
- Aspiazu, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina. *Realidad Económica*, (284), pp. 10-35.
- Aspiazu, E. (2015). Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino. *Ponencia en el 12 Congreso ASET*.
- Aspiazu, E. (2019). Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Perfiles Latinoamericanos*, 27(53).
- Atzeni, M. (2021). La organización de los trabajadores y el fetichismo de la forma sindical: desafíos teóricos y metodológicos. *ANTAGÓNICA. Revista de investigación y crítica social*, 2(3), pp. 7-31.
- Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2008). Nature and limits of trade unions' mobilizations in contemporary Argentina. *LabourAgain Publications*, pp. 1-13.
- Barattini, M. y Wyczykier, G. (2012). Sindicalismo y precariedad laboral: apuntes para pensar la acción gremial de base en la Argentina de la postconvertibilidad. En Abal Medina, P., Fornillo, B. y Wyczykier, G. (comps.), *La forma sindical en Latinoamérica: miradas contemporáneas*. Nueva Trilce.
- Barranco, O. y Molina, O. (2014). Sindicalismo y crisis económica: amenazas, oportunidades y retos. *Ágora*, 2, pp. 171-194.
- Barrancos, D. (1993). *Historia y género*. CEAL.
- Barrancos, D. (2008a). La puñalada de Amelia (o cómo se extinguió la discriminación de las mujeres casadas del servicio telefónico en la Argentina). *Trabajos y Comunicaciones*, (34), pp. 111-128.
- Barrancos, D. (2008b). *Mujeres, entre la casa y la plaza*. Sudamericana.

- Barrancos, D. (2018). La ley abortada: Notas sobre el debate de la interrupción voluntaria del embarazo. *Salud colectiva*, 14, pp. 373-376.
- Barrera Insua, F., Beliera, A. y Longo, J. (2018). ¿Nueva época para las organizaciones sindicales? Reflexiones sobre la coyuntura y las relaciones laborales. En Pérez, P. y López, E. (coords), *¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía*. Universidad Nacional de La Plata, pp. 167-182.
- Barrera, M. (2009). La lucha por el reconocimiento. Poder y género en una organización piquetera. *Margen N 55*.
- Basualdo, V. (2010). Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: 1943-2007. En Azpiazu, D., Schorr, M. y Basualdo, V., *La industria y el sindicalismo de base en Argentina*. Cara o Ceca, pp. 81-157.
- Behrens, M., Hamann, K. y Hurd, R. (2004). Conceptualizing Labour Union Revitalization. En Frege, C. y Kelly, J., *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Handbook.
- Bengoa, C. C. (2014). La economía feminista: ruptura teórica y propuesta política. En Carasco, C. (ed.), *Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política*. La Oveja Roja, pp. 25-48.
- Bensusán, G. (2019). La revolución sindical. *Nexos*, pp. 20-23.
- Bensusán, G. y Subiñas, M. (2014). Representación e intermediación en el ámbito del trabajo: actores, recursos y estrategias. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Universidad Nacional Autónoma de México, Nueva Época, 59(220), pp. 55-80.
- Bertolini, J. (2018). *Bajo el techo de cristal: las mujeres en las cúpulas sindicales argentinas (2014-2017)*. Universidad Torcuato Di Tella. Tesis de maestría.
- Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical: Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La aljaba*, 16, pp. 125-140.
- Borderías, C. (1996). Repensar el trabajo de las mujeres. Ponencia presentada al I Congreso Internacional de Dones, Treballs y Salut (CAPS, Barcelona), pp. 1-9.
- Bourdieu, P. ([1984] 1996). La delegación y el fetichismo político. *Cosas dichas*. Gedisa, pp. 158-172.
- Bourdieu, P. (1990). La huelga y la acción política. *Sociología y Cultura*. Grijalbo.
- Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Bourdieu, P. (2003a). *El oficio del científico. Ciencia de la ciencia y reflexividad*. Anagrama.

- Bourdieu, P. (2003b). Participant objectivation. *Journal of the Royal Anthropological Institute*, 9(2), pp. 281-294.
- Bourdieu, P. (2008). *El sentido práctico*. Siglo XXI de España Editores.
- Bourdieu, P., Chamboredon, J. C. y Passeron, J. C. (1991). *El oficio del sociólogo*. Siglo XXI.
- Bouvet, V. (2008). *Un fantasma recorre el subte: crónica de la lucha de los trabajadores de Metrovías*. Cuerpo de Delegados del Subterráneo, Desde el Subte Editorial.
- Brown, J. L. (2020). Del margen al centro: De la construcción del aborto como un problema social al aborto como un derecho (1983-2018). *Cuestiones de sociología*, (22).
- 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), pp. 123-142.
- Carrario, M. L. (2014). *Políticas públicas de acción positiva: la Ley de Cupo Sindical femenino, en Neuquén-Argentina (1991-2012): Itinerarios de experiencias sindicales de mujeres*. Universidad de Granada.
- Carrasco, C. (2006). La economía feminista: una apuesta por otra economía. En Vara, M. J., *Estudios sobre género y economía*. Akal, pp. 29-62.
- Carrasquer, P. (2020). El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología. En Goren, N. y Prieto, V., *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. CLACSO-UNPAZ, pp. 97-126.
- Castells, M. (1997). *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol I: La sociedad en red*. Alianza.
- Chapell, L. y Waylen, G. (2013). Gender and The Hidden Life of Institutions. *Public Administration*, 91(3), pp. 599-615.
- Chejter, S. y Laudano, C. (2002). *Género en los movimientos sociales en Argentina*. CECYM.
- Colgan, F. y Ledwith, S. (2000). Diversity, identities and strategies of women trade union activists. *Gender, Work & Organization*, 7(4), pp. 242-257.
- Colgan, F. y Ledwith, S. (2002). Gender and diversity: reshaping union democracy. *Employee Relations*, 24(2), pp. 167-189.
- Colgan, F. y Ledwith, S. (2012). Gender, diversity and mobilisation in UK Trade Unions. En Colgan, F. y Ledwith, S. (ed.), *Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives*, Routledge, pp. 154-185.
- Connell, R. (2002). *Gender*. Polity Press.
- Cross, C. y Partenio, F. (2004). Mujeres y participación: las organizaciones piqueteras y las relaciones de género. En Segundo Congreso Nacional de Sociología UBA.

- Cross, C. y Partenio, F. (2005). La construcción y significación de los espacios de mujeres dentro de las organizaciones de desocupados. Ponencia presentada en el Encuentro “Mujeres y Globalización”, Guanajuato, 27.
- Dalla Costa, M. (1972). *Las mujeres y la subversión de la comunidad*. Siglo XXI.
- DAntonio, D. (2012). Género y clase: una mirada desde la historia social. *REMS*, 5, 6.
- Dawyd, D. (2014). El sindicalismo peronista durante el onganiato: de la CGT de los Argentinos a la reorganización sindical (1968-1970). *Sociohistórica*, (33), 0-0.
- De Certeau, M. (1996). *La invención de lo cotidiano: artes de hacer. I* (vol. 1). Universidad Iberoamericana.
- De la Garza Toledo, E. (2005). *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Colección Grupos de Trabajo CLACSO.
- Delphy, C. ([1970] 1982). *Por un feminismo materialista. El enemigo principal y otros textos*. LaSal edicions de les Dones.
- Di Marco, G., Fiol, A. y Schwarz, P. (2019). *Feminismos y populismos del siglo XXI*. TESEO.
- Di Marco, G., Palomino, H., Méndez, S., Altamirano, R. y De Palomino, M. L. (2003). *Movimientos sociales en la Argentina. Asambleas: la politización de la sociedad*. Jorge Baduino Ediciones, Universidad de San Martín.
- Diana Menéndez, N. (2007). *La representación sindical en el Estado: los casos de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)*. 2007. Tesis (Maestría en Investigación Social, Programa de Maestría en Investigación Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires).
- Diana Menéndez, N. (2009). Aproximaciones teóricas en torno a la representación sindical. *Gaceta Laboral*, Universidad del Zulia Venezuela, 15(2), pp. 32-58.
- Diana Menéndez, N. (2017). Representaciones inconclusas: dinámicas de constitución de identidades político-sindicales en organizaciones gremiales. *Revista Enfoques*, XV(27), pp. 123-148.
- Duhalde, S. (2011). Surgimiento de un nuevo modelo de sindicalismo en la Argentina: sus principales características. *Ensemble, Revista electrónica de la Casa Argentina en París*.
- Duhalde, S. (2013). Organización y acción en el sindicalismo de base en Argentina. Un abordaje conceptual. *Revista de Sociología Política*, 21(48), pp. 161-177.
- Dunlop, J. (1978). *Sistemas de relaciones industriales*. Ediciones Península.
- ELA y UNICEF (2021). *Fortaleciendo la agenda sindical en materia de políticas de cuidado* [Versión PDF].

- Engels, F. ([1884] 2017). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. International.
- Engels, F. (2020). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*. Ediciones Akal.
- Engels, F. y Marx, K. (2004). *Manifiesto comunista*. Ediciones Akal.
- Espinosa, C. (2008). Cuando una mujer avanza, ningún hombre retrocede, ¿o hasta dónde llega la “ideología de la armonía”? Trabajo presentado en IX Congreso Argentino de Antropología Social. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Misiones, Posadas.
- Estermann, V. (2016). Perspectiva de género en los espacios de trabajo: el caso de la Asociación Bancaria en Argentina. *IV Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género*, 13, 14 y 15 de abril de 2016, Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género.
- Estermann, V. (2016). *Cuando el sindicato se tiñe de género. El caso de la secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria Argentina en el período 2013-2016* (tesis de grado, Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación).
- Estermann, V. (2018). De Falabella a un espacio de mujeres: análisis del Encuentro Nacional de Trabajadoras del Sindicato Bancario de Argentina. *Question*, 1(60).
- Estermann, V. (2019). Del “encanto de lo femenino” a la “igualdad sin vueltas”. Transformaciones en la concepción de la desigualdad de género por parte de la Asociación Bancaria (2013-2019). In *XIII Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Estermann, V. (2020). El sindicato por asalto: feminismo y revitalización sindical en Argentina. En Goren, N. y Prieto, V., *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. CLACSO-UNPAZ, pp. 153-186.
- Etchemendy, S. (2001). Construir coaliciones reformistas: la política de las compensaciones en el camino argentino hacia la liberalización económica. *Desarrollo Económico*, 40(160).
- Etchemendy, S. y Collier, R. (2008). Golpeados pero de pie: Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Revista POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político*, (13), pp. 145-192. Grupo Interuniversitario Postdata.
- Fairbrother, P. (2008). Social movement unionism or trade unions as social movements. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), pp. 213-220.

- Falquet, J. (2007). División sexual del trabajo militante: reflexiones en base a la participación de las mujeres en el proceso revolucionario en El Salvador (1981-1992). En Femenías, M. L. (comp.), *Perfiles del feminismo Iberoamericano*, 3. Catálogos, pp. 93-122.
- Federici, S. (2015). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Tinta Limón.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Traficantes de Sueños.
- Ferguson, S. (2020). Las visiones del trabajo en la teoría feminista. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, (16), pp. 17-36.
- Fernández, A. (1988). *Las prácticas socio-políticas del sindicalismo (1955-1985)*. CEAL.
- Fernández, A. y Rodríguez, T. (2010). Las centrales sindicales en la Argentina y Brasil. Proyección política y desafíos actuales. En: A. Fernández y C. Senén González, *Estado, instituciones laborales y acción sindical en países del Mercosur frente al contexto de la crisis mundial*. Prometeo.
- Ferner, A. y Hyman, R. (eds.) (1998). *Changing Industrial Relations in Europe*. Blackwell.
- Figari, C. (2009). Prácticas corporativas empresariales y disciplinamiento social/cultural: desnaturalización y crítica a la pedagogía empresaria. En Figari, C. y Alves, G. (orgs.), *La precarización del trabajo en América Latina. Perspectivas del capitalismo global*. Praxis.
- Fiorenza, N. M. (2011). *Los Trabajadores de cuello duro y la Huelga Bancaria de 1959*. Editorial El Colectivo.
- Fraser, N. (1997). *Iustitia interrupta: Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*. Siglo del Hombre editores.
- Fraser, N. (2000). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era postsocialista. *New Left Review*, 2000, 126-155.
- Fraser, N. (2006). Reinventar la justicia en un mundo globalizado. *New Left Review*, (36), 31-50.
- Fraser, N. (2008). *Escalas de justicia*. Herder Editorial.
- Fraser, N. (2020). Tras la morada oculta de Marx. Por una concepción ampliada del capitalismo. *Los talleres ocultos del capital. Un mapa para la izquierda*. Traficantes de Sueños, pp. 15-32.
- Frege, C. y Kelly, J. (2004). Union Strategies in Comparative Context. En: Frege, C. and J. Kelly, *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Handbook.

- Freytes Frey, A. y Crivelli, K. (2005). La participación de las mujeres en los movimientos piqueteros en la Argentina: alcances y límites de la resignificación de los roles femeninos. Ponencia presentada en encuentro Mujeres y Globalización, Centro para la Justicia Global, Guanajuato, México.
- Gago, V. (2019). *La potencia feminista. O el deseo de cambiarlo todo*. Tinta Limón.
- Gago, V., Aguilar, R. G., Draper, S., Díaz, M. M., Montanelli, M. y Rolnik, S. (2018). 8M Constelación feminista. *¿Cuál es tu huelga?*
- García Linera, A. (2004). ¿Qué son? ¿De dónde vienen? Los movimientos sociales. *Revista Barataria*, año 1, (1), pp. 4-11.
- García Linera, A. (2015). *La potencia plebeya: acción colectiva e identidades indígenas, obreras y populares en Bolivia*. Siglo XXI Editores – CLACSO.
- Ghigliani, P. (2018). Sindicalismo y conflictividad laboral en el nuevo escenario. En Pérez, P. y López, E. (coord.), *¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina?: Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (Estudios-Investigaciones: 69).
- Ghigliani, P. y Belkin, A. (2010). Burocracia sindical, aportes para una discusión en ciernes. *Nuevo Topo*, (7), pp. 103-115.
- Ghigliani, P., Grigera, J. y Schneider, A. (2012). Sindicalismo empresarial: problemas, conceptualización y economía política del sindicato. *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, año 17, (27), 2012, pp. 141-164.
- Gil, J. I. (2000). Reorganización del trabajo y descentralización productiva. ¿Flexibilización o degradación de las condiciones de trabajo? *Conferencia TUBT/SAL TSA: ¿Trabajando sin límites?*
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative research*. Aldine Press.
- Godinho Delgado, D. (2007). Sindicalismo y género. *Nueva sociedad*, (211), pp. 160-177.
- Godinho Delgado, D. (2007). Experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil. *Nueva Sociedad*, (211), pp. 160-176.
- Godinho Delgado, D. (2009). *Sindicalismo latinoamericano y política de género. Análisis y Propuestas*. Fundación Friederick Ebert-Stiftung.
- Godinho Delgado, D. (2017). La construcción de poder sindical con paridad de género. El caso de la Central Única de Trabajadores de Brasil. *Nueva Sociedad*, (272), pp. 87-111.

- Goren, N. y Prieto, V. L. (2020). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. CLACSO-UNPAZ.
- Goren, N. y Trajtemberg, D. (2018). Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales. *Revista Análisis*, 32, pp. 1-26.
- Gorri, P. y Lecaro, P. (2020). Una aproximación a la relación trabajo, sindicato y género a partir de la agenda de género en Mendoza. *Observatorio Laboral*, (Informe n.º 17).
- Gramsci, A. (1973). Consejos de fábrica y estado de la clase obrera. *Escritos periodísticos del Ordine Nuovo (1919-1920)*. Edit. Roca.
- Gramsci, A. (1991). *Escritos periodísticos del Ordine Nuovo (1919-1920)*. Buenos Aires. Editorial Tesis XI.
- Greene, A. M. y Kirton, G. (2002). Advancing gender equality: The role of women-only trade union education. *Gender, Work & Organization*, 9(1), pp. 39-59.
- Haidar, J. (2013). El estudio de los sindicatos en la Ciencia Política argentina. *Temas y Debates*, (26), pp. 147-166.
- Han, B. C. (2014). *Psicopolítica: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Herder Editorial.
- Haraway, D. J. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres: la reinención de la naturaleza* (Vol. 28). Universitat de València.
- Harding, S. (1999). Del problema de la mujer en la ciencia al problema de la ciencia en el feminismo. *Ciencia y feminismo*. Ediciones Morata, pp.15-27.
- Hartmann, H. (1985). El infeliz matrimonio entre marxismo y feminismo: hacia una unión más progresista. *Teoría y Política*, 13, pp. 5-29.
- Hayter, S. (2015). Introducción: El futuro incierto de las relaciones laborales. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), pp. 1-4.
- Heery, E. (2005). Sources of change in trade unions. *Work, Employment and Society*, 19(1), pp. 91-106.
- Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Asociación Trabajo y Sociedad, Centro de Estudios de la Mujer. CEIL-CONICET.
- Hyman, R. (1978). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. Ediciones Era.
- Hyman, R. (1997). Trade unions and interest representation in the context of globalisation. *Transfer*, 3, pp. 515-533.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism: between market, class and society*. Sage.

- Hyman, R. (2015). Three scenarios for industrial relations in Europe. *International Labour Review*, 154(1), 5-14.
- Hyman, R. y Gumbrell-McCormick, R. (2010). Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible? *Transfer: European review of labour and research*, 16(3), 315-331.
- Iglesias, E. (2019). La acción colectiva en las organizaciones del mundo del trabajo durante el gobierno de Macri. En: Iglesias, E. y Lucca, J. B. (comp.), *La Argentina de Cambiemos*. UNR Editora. [Libro digital, PDF]
- James, D. (2005). *Resistencia e integración: el peronismo y la clase trabajadora argentina: 1946-1976*. Siglo XXI.
- Jelin, E. (1979). *Familia y unidad doméstica: Mundo público y vida privada*. CEDES.
- Jódar, P., Alós, R., Beneyto, P. y Vidal, S. (2018). La representación sindical en España: cobertura y límites. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), pp. 15-34.
- Jódar, P., Artilles, A. M. y de Alós-Moner, R. (2009). El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación. *Papers. Revista de Sociologia*, 93, 113-144.
- Kainer, J. (2009). Gendering union renewal: Women's contributions to labour movement revitalization. *Unions, Equity, and the Path to Renewal*, pp. 15-38.
- Kaminski, M. y Yakura, E. K. (2008). Women's union leadership: Closing the gender gap. *WorkingUSA*, 11(4), 459-475.
- Kelly, J. (1992). La relación social entre los sexos: implicancias metodológicas de la historia de las mujeres. En Ramón Escandón Carmen (comp.), *Género e historia: la historiografía sobre la mujer*. Instituto Mora, UAM.
- Kergoat, D. (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. Instituto de Investigaciones Sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, año 65, (4).
- Kirsch, A. (2010). Revitalization through gender equality: a challenge for trade unions. *9th European Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA)*.
- Kirton, G. (2015). Progress Towards Gender Democracy in UK Unions 1987-2012. *British Journal of Industrial Relations*, 53(3), pp. 484-507.
- Kirton, G. y Healy, G. (1999) Transforming union women: the role of women trade union officials in unionrenewal. *Industrial Relations Journal*, 30(1), pp. 31-45.
- Kirton, G. y Healy, G. (2004). Shaping union and gender identities: a case study of women-only trade union courses. *British Journal of Industrial Relations*, 42(2), pp. 303-323.

- Kittilson, M. C. (2013) Party Politics. En: Waylen, G., Celis, K., Kantola, J. y Weldon, L. (eds.). (2013). *The Oxford handbook of gender and politics*. Oxford University Press.
- Laclau, E. (1993). Poder y representación. En Poster, M. (ed.), *Politics, Theory and Contemporary Cultura*. Columbia University Press.
- Laclau, E. (2005). *La razón populista*. Fondo de Cultura Económica.
- Laclau, E. y Mouffe, C. (1987). *Hegemonía y estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia*. Siglo XXI.
- Larrañaga Sarriegui, M. (2014). Contando tiempos y descifrando trabajos en época de crisis. En Carasco, C. (ed.), *Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política*. La Oveja Roja, pp. 75-98.
- Laudano, C. (2019). #Ni una menos en Argentina: Activismo digital y estrategias feministas contra la violencia hacia las mujeres. En: Nathansohn, G. y Rovetto, F. (Orgs.). *Internet e feminismos: olhares sobre violências sexistas desde América Latina*. EDUFBA, pp. 149-173.
- Lazar, S. (2019). *Cómo se construye un sindicalista: Vida cotidiana, militancia y afectos en el mundo sindical*. Siglo XXI Editores.
- Ledwith, S. (2012). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(185).
- Lefort, C. (2012). *Democracia y representación*. Prometeo.
- Lenguita, P. (2010). Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma. *Argumentos (México, DF)*, 23(64), pp. 245-263.
- Lenguita, P. A. (2019). La trama feminista en los sindicatos argentinos. *Estudos do Trabalho*, IX(23).
- Lenguita, P. A. (2021). Luchas feministas, cuidados y comunidad en la post-pandemia. *Telos*, 23(1), 141-147.
- Lenin, V. I. y Herrera, M. (2010). Vladimir Ilich Lenin. Ocean Sur.
- León, S. (2015). *Mujeres de ATE: participación, luchas y desafíos 1984-2015*. CTA Ediciones.
- Levesque, C. y Murray, G. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European review of labour and research*, 16(3), pp. 333-350.
- Levesque, C. y Murray, G. (2004). *El poder sindical en la economía mundial*. Manu Robles-Arangiz Institutua.

- Lobato, M. (2001). *La vida en las fábricas*. Prometeo.
- Lobato, M. (2007). *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. Edhasa.
- Lobato, M. (2011). Historia social, historia del trabajo y los estudios de género en la Argentina. En Mases, E., *Trabajadores y trabajadoras en la Argentina. Aportes para una historia social*. Educo, Colección GEHiSo, pp. 23-50.
- Mangiantini, M. (2018). Una experiencia clasista en el Banco Nación. Derrotero y alcance de la agrupación Avanzada Bancaria (1968-1974). *Colección*, (29), pp. 107-133.
- Manin, B. (1998). *Los principios del gobierno representativo*. Alianza.
- March Ríos, N. (2019). ¿Qué son realmente las “Fintechs”? *El Grito del Sur*. <https://elgritodelsur.com.ar/2019/07/21706.html>
- Marshall, A. y Groisman, F. (2005). Sindicalización en la Argentina: análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual. *7mo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET*.
- Marshall, A. y Perelman, L. (2004). Sindicalización: incentivos en la normativa sociolaboral. *Cuadernos del IDES*, 4, pp. 1-39.
- Marshall, A. y Perelman, L. (2007). Estrategias sindicales de afiliación: análisis exploratorio. Presentado al 8vo Congreso de la Asociación Especialistas del Trabajo ASET, Buenos Aires.
- Marticorena, C. (2015). Avances en el estudio de la relación entre sindicalismo y kirchnerismo. *Sociohistórica*, (36).
- Martucelli, D. y Svampa, M. (1997). *La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo*. Losada.
- Marx, K. (1866). “El pasado, el presente y el futuro de los sindicatos”, resolución sobre los sindicatos adoptada en el Congreso de 1º Internacional, Ginebra.
- Marx, K. (2015). *El capital: El proceso de producción del capital*. Tomo I, vol 1. Siglo XXI.
- Melucci, A. (1999). *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. El Colegio de México.
- Mergaert, L. y Lombardo, E. (2017). Resistance to implementing gender mainstreaming. *European Integration online Papers (EIoP)*, Special issue 1, Vol. 18, Article 5.
- Michels, R. (2001). *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*. Amorrortu editores.
- Millán, C. (2018). *Sindicalismo y género: una historización de la Central de Trabajadores de la Argentina*. Tesis de grado, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario.

- Molinero, L. (2016). El reposicionamiento de la burocracia sindical en el ocaso del “Proceso” (julio de 1982-diciembre de 1983). *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, (8), pp. 33-53.
- Montes Cató, J. S. y Ventrici, P. (2010). El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte. *Theomai*, (22), pp. 101-119.
- Moody, K. (1997). Towards an International Social-Movement Unionism. *New Left Review*, I, (225), pp. 52-72.
- Muñiz Terra, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1), pp. 36-65.
- Murillo, M. V. (1997). La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem. *Desarrollo Económico*, 147(37).
- Murillo, M. V. (2005). *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*. Siglo XXI.
- Murray, G. (2017). Union renewal: what can we learn from three decades of research? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1), pp. 9-29.
- Natalucci, A. (2011). Entre la movilización y la institucionalización. Los dilemas de los movimientos sociales (Argentina, 2001-2010). *Polis. Revista Latinoamericana*, (28).
- Natalucci, A., Ríos, V. y Vaccari, S. (2020). Revisitando las intersecciones entre feminismo y sindicalismo. El caso de Mujeres Sindicalistas (Argentina, 2016-2019). *Revista Estudios Psicosociales Latinoamericanos*, 3(1).
- Norando, V. (2013). Relaciones de género y militancia política: las obreras textiles y el comunismo entre 1936 y 1946. *Trabajos y comunicaciones*, (39).
- Novick, M. (coord), Catalano, A., Vives, A., Pacífico, F. y Rodríguez, T. (2021). *La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina*. OIT Argentina.
- O'Donnell, G. (1977). Reflexiones sobre las tendencias de cambio del Estado burocrático-autoritario. *Revista Mexicana de Sociología*, 39(1), pp. 9-59.
- Offe, C. y Wiesenthal, H. (1992). Dos lógicas de la acción colectiva. En Offe, C., *La gestión política*. Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, pp. 47-112.
- Osborne, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, 42(2), pp. 163-180.
- Palermo, S. (2011). Género y ciudadanía política: algunos apuntes en la agenda de investigación. *PolHis*, 4(7), pp. 46-54.

- Palmeiro, C. (2019). Ni Una Menos: las lenguas locas del grito colectivo a la marea global. *Cuadernos de literatura*, 23(46), pp. 177-195.
- Palomino, H. (2005). Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales. En Suriano, J. (dir.), *Nueva Historia Argentina* (pp. 377-442). Tomo X: *Dictadura y Democracia*, cap. VII. Sudamericana.
- Palomino, H. (2011). ¿Está preparado el sindicalismo para un mundo global? En: Etchemendy, S., Santella, A., Danani, C. y Palomino, H. (2011). El modelo sindical en debate. *Buenos Aires: Friedrich Ebert Stiftung Argentina-ASET*, pp. 54-70.
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de trabajo*, 2(3).
- Partenio, F. (2005). Entre el trabajo y la política: las mujeres en las organizaciones de desocupados y en los procesos de recuperación de fábricas. Ponencia presentada en el VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET).
- Partenio, F. (2008). *Género y participación política: Los desafíos de la organización de las mujeres dentro de los movimientos piqueteros en Argentina*. Informe final del concurso: Las deudas abiertas en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO.
- Partenio, F. (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 para el panel “Alternativas al desarrollo desde la perspectiva de los cuidados, la ecología y la economía social y solidaria”, en el marco de la 2º Consulta Regional Los vínculos entre la Justicia Económica, Ecológica y de Género en América Latina. *DAWN. Montevideo*.
- Partenio, F. y Fernández Álvarez, M. I. (2007). El trabajo, la casa, la política: una difícil convivencia.
- Partenio, F. (2022). El trabajo visto desde lentes feministas: viejos tópicos y nuevos problemas de un debate clásico en la agenda de los feminismos. En: Censi, L., Terragno, M. M. y Lozano, M. P., *Derecho laboral feminista*. Mil Campanas, pp. 47-88.
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Universidad Autónoma Metropolitana. Anthropos.
- Pateman, C. (1996). Críticas feministas a la dicotomía público/privado. En Castells, C. (comp.), *Perspectivas feministas en teoría política*. Paidós, pp. 31-52.
- Pateman, C. (2018). El desorden de las mujeres. Democracia, feminismo y teoría política. Buenos Aires: Prometeo.

- Pérez Orozco, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Consejo Económico y Social.
- Pérez, P. E. y López, E. (2018). *¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía*. Universidad Nacional de La Plata.
- Peruzzotti, E. (2008). La democracia representativa como política mediada. Repensando los vínculos entre participación y representación. *Debates en Sociología*, 33.
- Pitkin, H. (1985). *El concepto de representación*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Pizzorno, A. (1991). Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral. En Crouch, C. y Pizzorno, A. (comps.), *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968*, vol. II. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Queirolo, G. (2020). *Mujeres que trabajan. Labores femeninas, Estado y sindicatos (Buenos Aires, 1910-1960)*. EUDEM y Grupo Editor Universitario.
- Rabotnikof, N. (1997). *El espacio público y la democracia moderna*. Ensayos IFE.
- Radiciotti, L. P. (2012). ¿Democracia sindical en Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades. *Trabajo y Sociedad*, (18), pp. 249-266.
- Rehfeldt, Udo (1990). Crisis del sindicalismo y estrategias sindicales de “intercambio político”: las enseñanzas del debate italiano, 1975-1985. *Política y Sociedad*, (5), pp. 7-21.
- Retamozo, M. (2006). Notas en torno a la dicotomía público-privado: una perspectiva política. *Reflexión Política*, 8(16), pp. 26-35. Universidad Autónoma de Bucaramanga.
- Retamozo, M. (2011). Movimientos sociales, política y hegemonía en Argentina. *Polis. Revista Latinoamericana*, (28).
- Retamozo, M. y Morris, M. B. (2015). Sindicalismo y política. La Central de Trabajadores de la Argentina en tiempos kirchneristas. *Estudios Sociológicos*, 33(97), pp. 63-87.
- Rigat-Pflaum, M. (2008). *Los sindicatos tienen género*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Rodríguez Enríquez, C. M. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad* (256), pp. 30-44
- Rodríguez, T. (2020). Representación sindical y activismos feministas. El caso de la Intersindical de mujeres en Argentina. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), pp. 160-178.
- Rosanvallon, P. (2007). *La contrademocracia: La política en la era de la desconfianza*. Manantial.

- Rovetto, F. L. y Millán, C. S. (2019). Tensiones entre sindicalismo y feminismos en un periodo de demandas y reivindicaciones para la transformación social. *La Manzana de la Discordia*, 14(2), pp. 5-27.
- Santella, A. (2011). De la representación sindical en los establecimientos. Antecedentes, problemas y discusiones. *El modelo sindical en debate, ASET*, 31-51.
- Santella, A. (2014). ¿Qué son los sindicatos en la teoría marxista? *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 3(5), pp. 115-135.
- Santella, A. (2017). El debate sobre bases contra direcciones sindicales revitalizado. *Revista Estudios del Trabajo*, (53).
- Santella, A. (2018). Los docentes, trabajadores informales y mujeres: ¿nuevos sectores combativos de la clase trabajadora en Argentina. En: Pérez, P. y López, E. (Coords). (2018). *¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía*. Universidad Nacional de La Plata, pp. 233-254.
- Sartori, G. ([1992] 2014). *Elementos de teoría política*. Alianza Editorial.
- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P. y Elbert, R. (2005). *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. CLACSO.
- Scheinkman, L. (2015). “¿Dónde están los machos?” Sindicalización anarquista, masculina y femenina, en la industria del dulce (Buenos Aires, 1920-1929). *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, año IV, (7), pp. 15-35.
- Schmalz, S. (2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. *Nueva sociedad*, 272, pp. 19-41.
- Schmitter, P. (1992). A dónde ha ido la teoría del neocorporativismo y hacia dónde puede ir su práctica. En Schmitter, P., Streeck, W. y Lehmbruch, G. (coords.), *Neocorporativismo: más allá del Estado y el mercado*. Alianza.
- Schmitter, P. C. (1974). Still the century of corporatism?. *The Review of politics*, 36(1), 85-131.
- Scott, J. (1996). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En Lamas, M. (comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG, pp. 265-302.
- Scott, J. W. (2011). Género: ¿todavía una categoría útil para el análisis?. *La manzana de la discordia*, vol. 6, núm. 1, pp. 95-101.
- Segato, R. L. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia*. Prometeo.
- Segato, R. L. (2011). Género y colonialidad: en busca de claves de lectura y de un vocabulario estratégico descolonial en Feminismos y poscolonialidad: Descolonizando

- el feminismo desde y en América Latina. *Bidaseca K & Vásquez Laba V (comps)*. Buenos Aires: Ediciones Godot.
- Segato, R. L. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de Sueños.
- Senén González, C. y D'Urso, L. (2018). Relações laborais na Argentina logo após o kirchnerismo (2003-2015): entre a participação e o retrocesso sindical. *Tempo Social*, 30, pp. 129-155.
- Senén González, C. (2021). Sindicatos y acción política en Argentina durante la era “Cambiamos” (2015-2019). *Temas sociológicos*, (28), pp. 313-347.
- Senén González, C. y Del Bono, A. (comp.) (2013). *Revitalización sindical: alcances y perspectivas*. Prometeo.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 14(22), pp. 5-32.
- Senén González, C., Medwid, B. y Trajtemberg, D. (2011). La negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales. *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, 16(25), pp. 155-181.
- Silver, B. (2005). *Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Akal.
- Smiraglia, R. (2015). Feminismo y Liberalismo: una revisión crítica sobre El Contrato Sexual de Carole Pateman. *Leviathan*, (11), pp. 33-55.
- Spaltemberg, R. (2012). La diversidad de conflictos laborales: Dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados. Jornada de Sociología de la UNLP.
- Svampa, M. (2008). *Cambio de época: movimientos sociales y poder político*. Siglo XXI Editores.
- Svampa, M. (2009). Protesta, movimientos sociales y dimensiones de la acción colectiva en América Latina. Ponencia presentada en las “Jornadas de Homenaje a Charles Tilly”. Universidad Complutense de Madrid-Fundación Carolina.
- Svampa, M. (2010). Movimientos sociales, matrices socio-políticas y nuevos escenarios políticos en América Latina. *OneWorld Perspectives*, (1), pp. 1-9.
- Svampa, M. y Pereyra, S. (2003). *Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras*. Biblos.
- Tapia, L. (2009). *Movimientos sociales, movimientos societales y los no lugares de la política*. Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano, CLACSO.
- Thompson, E. P. (1966). History from below. *Times Literary Supplement*, 7(04), 76-106.

- Tomada, C., Schleser, D. y Maito, M. (2018). *Radiografía de la sindicalización en Argentina*. Cetyd-Unsam.
- 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), pp. 241-258.
- Trajtemberg, D. y Battistini, O. (2015). Representación sindical en Argentina. Un caso fuera de modelo. *Quaestio Iuris*, 8(1), pp. 386-419.
- Valenziano, Z. (2015). 30 años construyendo igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. En Pérez Gallart, S. (comp.), *Las conquistas de las mujeres en los 30 años de la democracia*. ADPH, pp. 95-106.
- Varela, P. (2013). El sindicalismo de base en la Argentina postdevaluación. Hipótesis sobre sus alcances y potencialidades. En Grigera, J. (comp.), *La Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)*. Imago Mundi.
- Varela, P. (2020). *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la Nueva Ola Feminista*. CEIL CONICET.
- Varela, P. (2021). *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción*. CEIL CONICET. Serie Género y Trabajo.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). La investigación cualitativa. En Vasilachis de Gialdino, I. (coord.), *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa, pp. 23-64.
- Vazquez Laba, V. (2011). ¿Reconocimiento y Redistribución? Develar la situación de las asalariadas rurales citrícolas del noroeste argentino a la luz de la teoría de Nancy Fraser. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 4(10), pp. 34-42.
- Ventrici, P. (2011). Sindicalismo de liberación, organizaciones de base y democratización interna. Un repaso de su incidencia en la historia argentina reciente. *ORG & DEMO*, 12, pp. 49-66.
- Ventrici, P. (2013a). La resignificación de una marca histórica. El panorama actual de la representación sindical en el lugar de trabajo. *Estudios del Trabajo*, pp. 25-46.
- Ventrici, P. (2013b). Modelo sindical y nuevas expresiones de recomposición política del trabajo. Reflexiones a partir del caso de los trabajadores del subterráneo de Buenos Aires. *Kairos. Revista de Temas Sociales*, 17(32).
- Vommaro, G. (2019). *La larga marcha de Cambiemos: la construcción silenciosa de un proyecto de poder*. Siglo XXI Editores.
- Wainerman, C. (1996). ¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades. *Boletín Informativo Techint*, (285), pp. 59-75.

- Wainerman, C. (2007). Mujeres que trabajan. Hechos e ideas. En Torrado, S., *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una historia social del siglo XX*. Edhasa, pp. 325-352.
- Weber, M. (2002). *Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura Económica.
- Weeks, K. (2020). *El problema del trabajo: feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo*. Traficantes de Sueños.
- Wright, E. O. (2011). In defense of genderlessness. *Arguing about Justice: essays for Philippe van Parijs*. PUL.
- Yates, C. (2010). Understanding caring, organizing women: How framing a problem shapes union strategy. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), pp. 399-410.
- Zapata, F. (2004). *¿Crisis del sindicalismo en América Latina?* Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México.
- Zorzoli, L. (2014). El modelo sindical argentino: Aproximaciones teóricas desde la lucha de clases. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, 3 al 5 de diciembre de 2014, Ensenada, Argentina.
- Zorzoli, L. (2016). Consideraciones sobre el modelo sindical argentino a la luz de la propuesta de Richard Hyman. *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, 21(34), 125-158.
- Zorzoli, L. (2018). ¿Una teoría marxista sobre los sindicatos? Balance con inventario para pensar las organizaciones obreras. *Sociohistórica*, (41), 46-46.

Informes y documentos

- Boletín de Estadísticas Laborales (2020). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- CGT (1994). Estatuto Social.
- CIFRA (2017). Informe sobre situación del mercado de trabajo n.º 3. Disponible: www.centrocifra.org.ar/docs/CIFRA%20Informe%20MT%203.pdf
- CIFRA (2021). El descenso del salario real tras las dos pandemias, y sus asimetrías. Informe temático. Disponible en: <https://centrocifra.org.ar/publicacion.php?pid=162>.
- CIFRA (2022). Informe sobre la evolución del salario mínimo, vital y móvil. Disponible: www.centrocifra.org.ar/docs/Informe%20salario%20minimo.pdf
- CTA (1992). Estatuto Social.

CTA (2000). Estatuto Social.

Cuaderno de Igualdad de Oportunidades/2 (2010). Secretaría de la Mujer UPCN.

Documento Primer Encuentro de Mujeres Sindicalistas (2016). *Sindical Federal*.

Encuesta de Indicadores Laborales (2019). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) (2018). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) (2013). Encuesta sobre trabajo no remunerado y de uso del tiempo.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) (2021). Encuesta Permanente de Hogares, 3° trimestre.

Ministerio de Economía de la Nación (2020). Las brechas de género en la Argentina Estado de situación y desafíos.

MSyAS (1994). La situación de la mujer en Argentina (Informe para la CEPAL). Ministerio de Salud y Acción Social.

MTEySS (2014). Género y Negociación Colectiva. Módulo 1, Equidad de género, organizaciones sindicales y negociación colectiva. www.ctmargentina.org/wp-content/uploads/2020/03/2.1-MTEySS-M%C3%B3dulo-1-Genero-y-Negociacion-Colectiva.pdf

MTEySS. Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (2018). Las mujeres en el mundo del trabajo. www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss_genero-y-diversidad-sexual-las-mujeres-en-el-mundo-del-trabajo_2017.pdf

MTEySS. Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales. Equipo de Mercado de Trabajo. Argentina (2018). Mujeres en el mercado de trabajo argentino. www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf

Ni Una Menos (2017). Llamamiento al Paro Internacional de Mujeres – 8 de marzo de 2017 (23/01/2017). <http://niunamenos.org.ar/manifiestos/llamamiento-al-paro-internacional-de-mujeres-8-de-marzo-2017>.

Anexos

Anexo Capítulo 3

Guía de entrevistas semiestructuradas

Tiempo previsto: 1 h 20 minutos

Tópicos

Bloque I. Identidades

1. Trayectoria laboral y sindical individual
2. Sector de trabajo (características de la rama de actividad, jornada, tiempos, condiciones laborales)
3. Relato histórico sobre el sindicato al que pertenece/organización a la que representa.
Encuentro con el sindicato e implicancias en la experiencia laboral

Bloque II. Estructura organizativa

5. Espacios de participación y deliberación: para afiliadxs, para delegadxs, activistas sindicales
6. Espacios y modalidades de toma de decisiones (órganos decisorios y dinámicas en esos ámbitos)
7. Selección de representantes
8. Agendas del sindicato (temas e intereses)
9. Espacio o área de género

Bloque III. Sociabilidad sindical

10. Espacios y experiencias de encuentro mixtos y específicos de mujeres y diversidades
11. Espacios y experiencias de encuentro con otros sindicatos
12. Espacios y experiencias de encuentro con organizaciones sociales y feministas

Anexo Capítulo 4
Archivo fotográfico

1. “Las patas en la fuente”. Imagen histórica del 17 de octubre de 1945, fecha fundacional del peronismo. Foto: Archivo General de la Nación (AGN)



2. Plano detalle de la emblemática foto “Las patas en la fuente”. Foto: AGN.



3. Columna del sindicato de Luz y Fuerza, liderada por Agustín Tosco. Córdoba, mayo de 1969. Foto de Carlos Ardiles.



4. Foto de Carlos Ardiles, recuperada en el libro *El Cordobazo de las mujeres* de Bibiana Fulchieri (2018), Editorial Las Nuestras.



5. La foto completa del frente de columna de Luz y Fuerza. Agustín Tosco al frente de la columna y unos pasos atrás, algunas de las mujeres protagonistas del Cordobazo. Foto: C. Ardiles.



Anexo Capítulo 5

Tabla 1. Porcentaje de población que realiza trabajo doméstico, de cuidado y de apoyo a otros hogares, para la comunidad y voluntario, y tiempo por participante (con simultaneidad), por sexo. Población de 14 años y más. Año 2021

	Varones		Mujeres	
	Porcentaje de participación	Tiempo por participante	Porcentaje de participación	Tiempo por participante
Trabajo doméstico	69,1	02:38	90	04:06
Trabajo de cuidado	20,3	03:30	31,4	06:07
Trabajo de apoyo a otros hogares, para la comunidad y voluntario	6,1	03:41	9,3	03:58

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INDEC, Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2021).