



**FLACSO**  
ARGENTINA

PROGRAMA DE POLÍTICAS SOCIALES

MAESTRÍA EN DISEÑO Y GESTIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES

**Título: “El cupo sindical femenino y la participación de las mujeres en las comisiones directivas de los sindicatos en Argentina”**

**Tesis para optar por el grado académico de Magister**

**Tesista LILIA MARIA ALONSO**

**Director/a de Tesis NESTOR LOPEZ**

**Fecha: 15/05/2024**

## Abstract

Este trabajo analiza y describe los factores por los cuales luego de 20 años de vigencia de la ley 25674 de cupo sindical femenino no hay una efectiva participación de mujeres en lugares de poder en las comisiones directivas de los sindicatos en Argentina, ¿cuáles son los mecanismos que ralentizan el crecimiento de la participación de la mujer en los sindicatos? y ¿cuáles los intensifican y potencian? Las desigualdades de género en la participación sindical están atravesadas al menos por cuatro procesos o características que coexisten y se relacionan entre sí: a) feminización de las actividades y su impacto en la tasa de participación y representación sindical, b) relación de empleo en el ámbito público o privado, c) reglas legales e internas del movimiento sindical y su control por el Estado, y d) presión de los movimientos de mujeres y visibilidad para el logro de cambios. Los ejes explorados en este trabajo son fenómenos que atraviesan multicausalmente a la participación sindical femenina y nos aportan miradas para comprender las intersecciones virtuosas de los mismos con el objetivo de potenciar el logro de la igualdad de derechos. En este sentido puede afirmarse que esas dimensiones entrelazadas e interdependientes son el terreno de trabajo para mejorar las condiciones que garantizan el camino hacia la autonomía plena de las mujeres.

This work analyzes and describes the factors why, after 20 years of law 25674 on women's union quotas, there is no effective participation of women in places of power in the executive committees of unions in Argentina. What are the mechanisms? that slow down the growth of women's participation in unions? And which ones intensify and enhance them? Gender inequalities in union participation are crossed by at least four processes or characteristics that coexist and relate to each other: a) feminization of activities and its impact on the rate of union participation and representation, b) employment relationship in the public or private sphere, c) legal and internal rules of the union movement and its control by the State, and d) pressure from women's movements and visibility to achieve changes. The axes explored in this work are phenomena that multi-causally cross female union participation and provide us with insights to understand their virtuous intersections with the aim of promoting the achievement of equal rights. In this sense, it can be stated that these intertwined and interdependent dimensions are the ground for work to improve the conditions that guarantee the path towards the full autonomy of women.

## Agradecimientos

A las autoridades de la maestría por su apoyo para la presentación de esta tesis

A mi director de tesis Néstor López por sus aportes y su sensibilidad con el tema y su compromiso profesional

-----

A las personas entrevistadas que me permitieron meterme en sus historias y se abrieron a mis preguntas y les dedicaron a nuestros dialogo tanto cuidado y responsabilidad como amor a sus militancias

A los informantes clave por todos sus aportes y su experiencia invaluable que ayudaron a repensar mis ejes y arribar a conclusiones

A Carlos, Juan Manuel y Eduardo por ayudarme a conseguir entrevistas y recomendar lecturas

A Eduardo por acompañarme y ayudarme con tantos detalles visibles, invisibles e imprescindibles, la vida misma.

A mis hijos Martin, Fidel y Lola porque colaboraron en todo momento para que yo pueda escribir y por hacer más lindo mi universo

## Contenido

Introducción .....	5
Capítulo 1. El lugar de las mujeres en el sindicalismo en Argentina. Revisión de la literatura.....	10
Capítulo 2. El sindicalismo en Argentina y la ley de cupo sindical femenino.....	18
Breve historia del sindicalismo argentino.....	18
La ley de cupo sindical femenino. Descripción ampliada. ....	20
Tensiones en las relaciones entre Estado y sindicatos .....	24
Colectivos de mujeres y participación sindical .....	28
CAPITULO 3. Los ejes de análisis .....	32
Eje 1. Feminización de las actividades y participación sindical femenina .....	32
Eje 2. Relación de empleo público o privado con la participación sindical femenina.....	39
Eje 3. Reglas legales e internas del movimiento sindical y su control por el Estado .....	42
Principio de no injerencia .....	42
Renovación en el sindicalismo .....	43
Cambio cultural y capacitación.....	45
Eje 4: Impacto de los movimientos feministas .....	49
La presión de los movimientos de mujeres y visibilidad para el logro de cambios. El impacto de los movimientos feministas .....	49
La huelga internacional de mujeres #8M para poner en agenda su participación sindical .....	53
CAPITULO 4. Aportes y límites de la ley de cupo sindical femenino.....	56
Valoración positiva de la existencia del cupo .....	56
Lucha por la paridad .....	59
Queda el interrogante si con el cupo alcanza.....	62
Ninguneo. No alcanza porque no es sólo llegar a las comisiones directivas. ....	62
El cupo abre una puerta, pero... ¿por qué las mujeres quisieran entrar ahí?.....	65
Y con el escenario actual, ¿cómo seguir la lucha?.....	69
Conclusiones .....	72
Bibliografía.....	81
ANEXO 1. Entrevistas realizadas .....	85
ANEXO 2. Cuestionarios utilizados .....	87

## Introducción

Luego de más de dos décadas de vigencia de la ley de cupo sindical femenino en la Argentina, los avances en la participación de las mujeres en las organizaciones profesionales de trabajadores siguen generando interrogantes sobre su eficacia y su suficiencia para contribuir a lograr la igualdad de género.

El tema de este trabajo es la participación de las mujeres en las comisiones directivas de los sindicatos en la Argentina. El objeto de estudio son los impedimentos y facilitadores para el logro de la efectiva vigencia del cupo sindical femenino, analizando las trayectorias de las mujeres en los sindicatos para llegar a las conducciones sindicales en la Argentina desde el dictado de la Ley 25.674 de cupo sindical femenino.

Los interrogantes que lo estructuran son los siguientes: ¿Por qué el cupo sindical femenino no ha logrado ser una herramienta efectiva para la integración de mujeres en lugares de conducción en los sindicatos argentinos? ¿Qué facilitadores y obstáculos encontraron las mujeres sindicalistas a la hora de sortear esa desigualdad de género? ¿Resultaron los movimientos feministas recientes como impulsores de una mayor participación sindical de las mujeres? ¿Actúa la falta de renovación en la representación sindical como un freno a la integración de mujeres en las comisiones directivas de los sindicatos argentinos? ¿Refleja la participación de la mujer en los sindicatos el proceso de feminización creciente de la fuerza laboral en Argentina? ¿Funciona en forma diferente la participación sindical femenina según se trate de empleo público o privado?

El objetivo general de esta tesis es identificar, describir y analizar factores por los cuales luego de 20 años de vigencia de la ley 25674 de cupo sindical femenino no hay una efectiva participación de mujeres en lugares de poder en las comisiones directivas de los sindicatos en Argentina. El foco de la indagación estará puesto en identificar cuáles son los mecanismos que ralentizan el crecimiento de la participación de la mujer en los sindicatos y cuáles los intensifican y potencian. En este sentido adquiere particular relevancia analizar si el fortalecimiento del movimiento de mujeres incidió en la aplicación efectiva de la ley de cupo sindical femenino, y si logró traducirlo en mayor participación y cambios en la estructura interna de las organizaciones.

Las desigualdades de género en la participación sindical están atravesadas al menos por cuatro procesos o características que coexisten y se relacionan entre sí: a) feminización de las actividades y su impacto en la tasa de participación y representación sindical, b) empleo en el ámbito público o privado, c) reglas legales e internas del movimiento sindical y su control por el Estado, y d) presión de los movimientos de mujeres y visibilidad para el logro de cambios.

La feminización de una actividad consiste en la presencia de mujeres ocupadas en la misma. Esto es, que las actividades más feminizadas serían entonces aquellas en las que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral de esa rama o actividad sea mayor respecto de la tasa de participación de varones. Algunos trabajos enfocan su estudio en la tasa de participación laboral de las mujeres (CEPAL, 2023) y las brechas de género en el mercado laboral, enfocándose en la propuesta de acciones que cierren las mismas y aseguren autonomía plena a las mujeres en el ejercicio de sus derechos, en esa línea se ubica el análisis sobre la relación de la feminización de las actividades y la participación sindical de las mujeres, entendiendo esta última como un peldaño hacia el logro de esa autonomía. Pero el crecimiento de esa tasa de participación laboral no siempre comporta una mayor participación femenina en los sindicatos que las representan despertando interrogantes que resultan relevantes para diseñar las acciones a encarar hacia la vigencia de la plena autonomía.

Por otro lado, el mercado de trabajo tiene dos subsectores con reglas de juego muy diferentes para sus trabajadoras y trabajadores. La norma paradigmática en torno al trabajo se encuentra en nuestra Constitución Nacional en el artículo 14 bis, la que entre otros derechos establece la protección contra el despido arbitrario y la estabilidad del empleado público. La diferencia fundamental entre ambos subsectores es que la estabilidad en el empleo es “propia” en el marco del empleo público e “impropia” en el sector privado del mercado de trabajo. El empleo público tradicionalmente tiene la regla de estabilidad propia, aunque cabe señalar que el mismo ha tenido prácticas de contratación que fueron deteriorando esta regla general en las últimas décadas.

Se denomina estabilidad propia a aquella que no admite la posibilidad de extinguir el vínculo laboral sin que exista una causa, y, por ende, cualquier acto de disolución del vínculo es nulo o ilegítimo, de modo que el trabajador puede reclamar la reincorporación al empleo. En lo que importa a nuestro análisis esa estabilidad denominada “propia o absoluta” garantiza la reincorporación del trabajador despedido. Por otro lado, existe la estabilidad impropia, que es aquella que admite el despido sin que exista causa para despedir a ese trabajador o sea por simple decisión unilateral del empleador, y por ello le fija un régimen indemnizatorio con el fin de reparar con ello los daños que sufre el trabajador al perder el empleo. La estabilidad impropia es la que utiliza el derecho del trabajo en nuestro país para todos los trabajadores del sector privado de la economía. En lo que hace a analizar cómo se comporta la participación sindical de la mujer este trabajo asume que en esencia resulta sustancialmente distinta la relación que se construye en un contexto de estabilidad que aquella que puede ser disuelta sin causa alguna a cambio de dinero. Ello operaría como un seguro o garantía que facilitaría la participación de mujeres en actividades sindicales representativas en el sector público y a contrario en el sector privado en el que el contexto es menos estable podría afirmarse que desalienta la participación sindical.

En otro orden de ideas puede decirse que los sindicatos en Argentina están regulados fundamentalmente por la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551, su decreto reglamentario 467/88. Ambas normas encarnan los principios de la Constitución Nacional que en el mismo artículo 14 bis nombrado más arriba establece el derecho a una organización sindical libre y democrática, entre otros derechos colectivos y garantías. A esta legislación se suman los Convenios Internacionales del Trabajo y de Derechos Humanos que Argentina ha ratificado y que están integrados a nuestra legislación interna. Estas normas conviven con interpretaciones judiciales, administrativas y prácticas internas de las organizaciones que muchas veces desdibujan, condicionan o diluyen la vigencia de algunos de esos derechos, en lo que interesa a este trabajo, la participación sindical femenina. Esta participación que entendemos escasa, de las mujeres en la representación directiva sindical da cuenta de esas normas y de esas prácticas y subyace en su lento crecimiento una evidencia silenciosa de su insuficiencia.

Finalmente, la visibilidad de los movimientos Ni Una Menos y Marea Verde, cambiaron con potencia todos los escenarios públicos y políticos en los que las mujeres estaban presentes y ese crecimiento operó transversalmente a todas las agendas. De algún modo, la

expansión de los feminismos que se dio en base a esos movimientos logró llegar a agendas que estaban poco frecuentadas hasta hace una década. Esta afirmación sin embargo no descarta que la aproximación al sindicalismo desde los movimientos feministas encuentre sus límites tanto externos como internos y resulta interesante explorar ese campo.

En resumen, resulta relevante investigar cómo se comporta la participación sindical de las mujeres en las comisiones directivas de los sindicatos en la Argentina, los impedimentos para el logro de la efectiva vigencia del cupo sindical femenino y los facilitadores para lograrlo teniendo en cuenta estos ejes, analizando las trayectorias de las mujeres sindicalistas para llegar a las conducciones sindicales en la Argentina desde el dictado de la ley 25674 de cupo sindical femenino.

Este estudio es de carácter exploratorio. Su objetivo no es dar respuestas concluyentes a los interrogantes planteados, sino generar hipótesis de trabajo al respecto, aportar primeras aproximaciones a un campo de estudio respecto al cual aún queda mucho por analizar. Es por ello, desde el punto de vista metodológico, que se optó por priorizar la escucha a quienes pueden aportar, a partir de sus experiencias personales o sus miradas del fenómeno de análisis, un esbozo de aquellas respuestas que el estudio busca. El método seleccionado es el modelo de exploración con técnicas cualitativas de investigación; específicamente se basa en entrevistas, administradas en forma semi estructurada, a mujeres dirigentes sindicales y a informantes clave.

Se indaga en entrevistas semi estructuradas, las historias y las trayectorias de las mujeres seleccionadas, y el impacto del cupo sindical femenino en las mismas. Las entrevistas se organizaron en base a los cuestionarios que pueden consultarse en el anexo metodológico buscando indagar sobre los cuatro ejes antes señalados. Por un lado, comprender la actividad de cada entrevistada, deteniéndonos en el carácter de la relación de trabajo pública o privada, la participación de mujeres en ellas y sus observaciones sobre la forma en que se opera la llegada de mujeres en las conducciones de sus gremios. Por otro lado, se exploró en profundidad sus opiniones y experiencias acerca de las dinámicas de acción dentro del sindicalismo, sus impresiones acerca de la renovación en sus gremios y cuanto de ese nuevo aire les parece una oportunidad de integración para ellas. Finalmente se indaga sobre sus experiencias, participaciones y opiniones acerca del impacto de los

movimientos feministas y cuanto de esa nueva visibilidad podría resonar en el logro de la mayor participación sindical femenina.

Se realizaron también entrevistas con referentes/informantes clave, que contaron entre ellos a expertos en feminismo y sindicalismo, entrevistas con dirigentes y con referentes políticos que tuvieran alguna vinculación con la creación, puesta en marcha y control de la Ley de Cupo Sindical Femenino.

Las dirigentes sindicales entrevistadas fueron elegidas con el siguiente criterio: dos pertenecientes a sindicatos del ámbito público y dos pertenecientes a sindicatos del sector privado. Los gremios seleccionados del ámbito público son la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión Personal Civil de las Fuerzas Armadas (UPECIFA). Los casos del ámbito privado son el Sindicato Único de Trabajadores de Atención Telefónica (SUTAT) y Sindicato Obreros Aceiteros de Rosario (SOEA). En cuanto a la selección de casos se tomaron además de los ejes público/privado, sindicatos que tienen mayor o menor feminización de la actividad. Esta tesis toma entonces como principales voces a cuatro mujeres, una de cada uno de estos sindicatos, y pone a prueba los hallazgos y se enriquece con informantes clave: Graciela Camaño, diputada coautora de la Ley de cupo sindical femenino 25.674 y ex Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación 2002-2003; Carlos Tomada, ex Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación 2003-2015; Dora Barrancos, socióloga, historiadora y feminista argentina; Laura Pautassi abogada e investigadora principal CONICET, especialista en planificación y gestión de políticas sociales y género; Juneia Batista, Secretaria de la Mujer de la Confederación Única de Trabajadores dirigente CUT Brasil y dirigente del sindicato de servidores públicos municipales, Lilian Capone, Secretaria de Salud de la CTA. El trabajo de campo se realizó entre el 7 de febrero y el 1 de abril de 2024, un contexto muy atravesado por los interrogantes que se planteaban ante el cambio de gobierno nacional

Esta tesis se estructura en cuatro capítulos, conclusiones y anexos. El capítulo 1 está dedicado a una revisión de la literatura que analiza el estado del arte del tema de este trabajo y el lugar de las mujeres en el sindicalismo. El segundo capítulo comienza con una breve historia del sindicalismo argentino, para posteriormente analizar el contenido de la ley de cupo sindical femenino -Ley 25674-, sus normas reglamentarias y complementarias,

la descripción de las principales tensiones entre el rol del Estado frente a los sindicatos y las relaciones entre los colectivos de mujeres y la participación sindical. El tercer capítulo expone las percepciones y opiniones relevadas a través de las entrevistas a la luz de los 4 ejes de trabajo: feminización de las ramas de actividad, relación empleo público y privado, reglas internas y legales en los sindicatos e impacto de los movimientos feministas respecto de la participación femenina en el ámbito sindical. El cuarto capítulo aborda los aportes y límites de la ley de cupo a través de las expresiones de las entrevistas. Este trabajo contiene finalmente las principales conclusiones y recomendaciones para una agenda de fortalecimiento de la participación sindical femenina en base a las observaciones realizadas. Como anexo a este trabajo se aporta datos sobre la guía de entrevistas y cuestionarios.

## Capítulo 1. El lugar de las mujeres en el sindicalismo en Argentina. Revisión de la literatura.

Hace más de 20 años que la participación femenina en el sindicalismo argentino está en el foco de múltiples estudios y es parte de las indagaciones académicas tanto para comprender las brechas y sus causas como para elaborar acciones para su superación. Uno de los movilizadores de esa agenda de estudios y proyectos, fue el compromiso por la igualdad surgido en el marco de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de Naciones Unidas cuyo objetivo 5 exige alcanzar la igualdad de género como un objetivo transversal que debe ser un elemento clave en las políticas, presupuestos e instituciones nacionales. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible u Objetivos Globales, también conocidos como Agenda 2030, son 17 objetivos globales interconectados diseñados para ser un “plan para lograr un futuro mejor y más sostenible para todos” (ONU, 2023).

Previo a ello el tema ya había generado las primeras exploraciones. El cupo femenino generó interrogantes en diversos estudios siempre en torno a su cumplimiento. En ese sentido se ha indagado acerca de la participación femenina en sindicatos de trabajadores del Estado en la tesis de María Silvia León (2012) poniendo el foco en el cumplimiento de la relación proporcional de afiliación y participación en los ámbitos de decisión.

Asimismo, luego de la crisis de las últimas décadas del siglo XX y la crisis de 2001 la transformación económica en nuestro país repercutió en las dinámicas sindicales, en ese

sentido se ha afirmado que “La actividad sindical tuvo importantes cambios en las últimas décadas, luego de una fuerte caída en su tasa de afiliación y el debilitamiento de sus herramientas de lucha y negociación durante los noventa” (Aspiazú, 2013). También se sostuvo que paulatinamente “se ha evidenciado un proceso de revitalización sindical, cuyo análisis necesariamente debe incluir el impacto del mencionado aumento de la participación laboral de las mujeres, así como los cambios en el mercado laboral operados en las últimas décadas. La incorporación masiva de las mujeres a la fuerza de trabajo; su inserción en muchos casos en empleos precarios; la necesidad de los sindicatos de ampliar sus estrategias de afiliación a nuevos grupos de trabajadores e incluir a los jóvenes con nuevas características de empleo; los movimientos y avances normativos hacia una ampliación de derechos de las mujeres; son todas dimensiones que hacen indispensable incluir la variable género para comprender el sindicalismo en la actualidad” (Aspiazú, 2013).

Existe suficiente evidencia que la participación femenina en puestos de dirección en los sindicatos aún es baja y hay concordancia en la literatura en cuanto a que es importante -y para qué es importante- su participación creciente e igualitaria (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2017). Hace más de una década el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) se preguntaba “¿Cuál es el sexo del poder en la Argentina?”, construyendo para ello un índice llamado “índice de participación de las mujeres - IPM”. El IPM nos indica “la proporción de mujeres que ocupan cargos de máxima autoridad, con reconocimiento público, en las instituciones u organismos públicos o privados en tres espacios de poder: la política, la economía y la sociedad. Para ese índice Argentina presenta un estado crítico en términos de equidad de género: de cada 10 puestos de máxima autoridad relevados, menos de 2 son ocupados por mujeres” (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, 2010).

Este mismo equipo construyó una muestra de 140 asociaciones sindicales (7 confederaciones, 48 federaciones y 85 sindicatos) y relevó los cargos de primera línea: presidente y consejo directivo. La conclusión fue: “La proporción de mujeres en lugares de decisión dentro de las estructuras sindicales es muy baja y rara vez se alcanza el 30%. Las confederaciones son los ámbitos que presentan un mayor porcentaje de mujeres: éstas ocupan el 14,3% de las secretarías generales y un poco más del 25% del total de integrantes de las comisiones ejecutivas. En el caso de sindicatos y federaciones, la situación es más desfavorable: las asociaciones a cargo de mujeres representan menos del

5% en ambos casos. El porcentaje de mujeres en comisiones directivas alcanza un 20% en los sindicatos, mientras que en las federaciones apenas supera el 12%. La Comisión Ejecutiva de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA de los trabajadores) con la conformación de noviembre de 2014 estaba integrada por mujeres sindicalistas en un 32%, mientras que el Consejo Directivo de la CGT, conformado en agosto de 2016, estaba integrado por mujeres sindicalistas en un 3%” (Verbitsky, 2018).

En este mismo orden de ideas, se ha interrogado acerca de cuáles serían las rupturas que se observan en los sindicatos cuando las mujeres cobran visibilidad y detentan poder y cuáles son las diferencias al momento de ejercer esos liderazgos “¿Cuáles son los sindicatos que experimentan mayores cambios y muestran un viraje hacia una práctica sindical más igualitaria? ¿Cómo se articulan los sindicatos con el movimiento de mujeres en Argentina?” (Aspiazu, 2019). Muchos de los estudios se enfocan en las experiencias concretas en sindicatos de la actividad educativa o periodísticos. Otros han profundizado su estudio en el sector de la salud, predominantemente femenino en la integración de su fuerza de trabajo sin que ello se refleje en su representación directiva (Aspiazu, 2016).

Sin embargo los interrogantes acerca de la participación femenina en los sindicatos no sólo trasuntan su llegada a las comisiones directivas sino que se trata también de conceptualizar qué significa incorporar perspectiva de género en el ámbito sindical coincidiendo la mayoría de los autores en señalar que no significa únicamente introducir temas de mujeres (Cockburn, 1997; Kirton and Greene, 2005; Ledwith, 2012). En este sentido, Aspiazu afirma que “La pregunta que surge en varias investigaciones europeas, en las que se observa empíricamente el involucramiento de ciertos sindicatos con las problemáticas de género, es cómo y hasta dónde la actividad de los sindicatos atiende los principales rasgos del empleo femenino, tales como la brecha salarial, la segregación por género y las tasas más bajas de participación femenina” (Aspiazu, 2013).

En cuanto a la situación en nuestro país la misma autora evaluó como fundamental “para mejorar las condiciones y las oportunidades de trabajo para las mujeres el rol de los sindicatos, como organizaciones que representan los intereses de las y los trabajadores, y que cumplen un rol clave en la conquista de derechos y en el avance hacia la igualdad de género en su ámbito de incidencia. La problemática de género es reconocida por los actores

sindicales en nuestro país, al menos en lo formal, y en muchas organizaciones gremiales se avanzó respecto de la institucionalización de la problemática de género a través de varias herramientas” (Aspiazu, 2015). En ese sentido fue un gran aporte el documento en materia de políticas de cuidado elaborado por ELA & UNICEF (2021) que “identifica los convenios colectivos de trabajo homologados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación que avanzaron en dinamizar esas políticas [de cuidados] y analiza la participación de las mujeres en los acuerdos paritarios. Esta guía parte de la hipótesis de que la representación femenina en los espacios de negociación colectiva dinamiza la inclusión por la equidad de género en las agendas sindicales” (ELA and UNICEF, 2021).

Desde una perspectiva histórica del sindicalismo la visión de mujer que encarnaban las primeras luchas gremiales y hasta la primera mitad del siglo XX, estaba impregnada de una visión binaria y patriarcal de la sociedad, así como de una asignación social de roles y una concepción de la moral que sesgaron todas las luchas que involucraban a las trabajadoras y las leyes laborales resultantes fueron un reflejo de ello. En tal sentido se ha dicho que “Las organizaciones sindicales alineadas con estas tendencias [anarquismo y socialismo] compartían su mirada y su discurso sobre las mujeres trabajadoras...este discurso sindical, que se mantuvo inmutable durante la primera mitad del siglo XX, se articuló alrededor de ciertas nociones sobre las mujeres basadas en el honor y la moralidad sexual definida en torno a la virginidad, en su supuesta debilidad física y en la actuación del ideal de domesticidad como horizonte de vida de todas las mujeres. Asumían entonces que los varones debían ser los proveedores del hogar, mientras que a las mujeres les correspondía cuidar de él y de sus hijos e hijas. Por tanto, los varones no alentaron la presencia femenina en la organización sindical y política o en la propia lucha de clases” (Andújar, 2022).

También es importante recordar que nuestras leyes, concretamente el Código Civil, en el final del siglo XIX y gran parte del siglo XX contenían grandes limitaciones a la actividad económica de las mujeres, especialmente en el manejo del dinero y bienes y se encontraba limitada su actividad cívica. El sindicalismo, el derecho laboral y sus actores principales no escaparon de esa lógica que perduro a través del tiempo. La participación civil con la ley que habilito el voto femenino es el inicio de una línea de tiempo hacia la plenitud de la autonomía femenina que se mueve lenta pero indudablemente hacia adelante.

En un artículo reciente, se examinan los principios rectores del Derecho Laboral y se propone su reinterpretación desde una perspectiva de género. Se parte de una mirada crítica sobre la legislación laboral; por una parte, en tanto que la misma atiende a una desigualdad entre empleador y trabajador pero en términos neutros respecto de género lo que consolida una desigualdad de trato hacia las mujeres; por otra parte, en cuanto a que trata a la mujer en función de su capacidad reproductiva y “equiparando la protección de los derechos laborales de las mujeres ...como equivalentes la protección de su cuerpo y a asignarle el trabajo de cuidado de manera exclusiva” (L. Pautassi, 2018).

Por otra parte, entre las principales desigualdades que afectan a las mujeres en el mundo laboral varios estudios identifican la inequitativa asignación de los cuidados que no sólo exige una “enorme dedicación, que afecta el derecho al tiempo libre, a la salud de las mujeres, sino que va a afectar claramente su trayectoria laboral”, existiendo suficiente evidencia de que ello no impacta del mismo modo a los varones (L. Pautassi, 2018; Pautassi, 2020). Esto no sólo afecta “la cantidad y el modo en el que participan del mercado de trabajo sino también de la participación sindical en igualdad. además, si bien las mujeres han ido haciendo conquistas en la arena pública, lo han hecho sin abandonar las tareas de cuidado y reproducción en los hogares” (Hoya and Núñez Rueda, 2023).

También se ha destacado que los proyectos de reformas laborales (al que podríamos sumar el que actualmente está en el Congreso dentro de la Ley Bases con media sanción de la Cámara de diputados) no avanza en la equiparación de varones y mujeres ante las licencias y siguen abordando de un modo regresivo la desigual carga de los cuidados (Sosa, 2022).

Asimismo, aun en las organizaciones sindicales donde hay una marcada feminización de la fuerza laboral la mayoría en las conducciones directivas sigue siendo masculina, en este sentido se ha afirmado que esta feminización “...no determina una dirigencia integrada por mujeres ni tampoco que las necesidades, intereses y reivindicaciones propias de los distintos géneros, sean consideradas en las agendas o en la acción sindical” (Benzion, 2022). La misma autora afirma que la realidad nos muestra que la ley de cupo sindical femenino no es cumplida en nuestro país y que, aunque la lucha por la paridad es lo

deseable, no lo sería menos que esta herramienta funcione aunque plantea la necesidad de dejar atrás su lenguaje binario e incorporar las nuevas identidades (Benzion, 2022).

En 2014, un texto publicado por Marta Lelia Carrario como Tesis doctoral en el marco del Programa de Doctorado Estudios de Mujeres y de Género aborda el tema de las políticas públicas de acción positiva y concretamente analiza en dos sindicatos de Neuquén entre 1991 y 2012 el impacto de la Ley de Cupo Sindical Femenino 25.674, lo que es muy relevante como antecedente de esta tesis. En su publicación, Carrario (2014) cita trabajos publicados por Mercedes Lopez en 1992 acerca de la participación de mujeres en diversas agremiaciones y los estratos de poder en ese entorno. También refiere a estudios de la Fundación Friedrich Ebert en torno al tema (Etchemendy, 2013).

En otra publicación se destaca la relevancia del rol que le asigna a los Estados, y en particular en el caso argentino. Este artículo afirma el rol ineludible del Estado en el control del cumplimiento de una verdadera participación de la mujer en la institucionalidad de los sindicatos y de la negociación colectiva así como la creación de condiciones adecuadas de igualdad formal y material combatiendo factores estructurales, todo ello en el marco de la Opinión Consultiva OC-27/2021 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Pautassi *et al.*, 2021).

Ahora bien, recientemente se ha señalado, que la participación de las mujeres en la arena pública, sea esta política o sindical, no puede significar que se ocupen o traten únicamente temas definidos como típicamente femeninos. En este sentido, resulta importante que las mujeres estén conscientes y empoderadas para ser protagonistas de una discusión sobre todos los temas de la arena pública y no sólo los temas de género, incluso estando preparadas y abiertas a que los temas que históricamente son vistos como femeninos puedan ser tratados por varones. Abonando este tema en un trabajo reciente, sus autoras denominan esto el “pelotero de género”. El denominado pelotero de género “...tiene dos consecuencias concretas, sobre la agenda de las mujeres en la arena política. Por un lado, fomenta un determinismo temático que implica que las mujeres sólo pueden hablar de los asuntos estrictamente vinculados con lo femenino y que los varones deberían renunciar a ello. A partir de esta asignación/restricción... dejamos vacantes lugares importantes por no ser de género, excluimos las perspectivas masculinas de nuestras problemáticas y

retardamos la incorporación de los varones a la lucha contra el sexismo...” (Hoya and Núñez Rueda, 2023). Sin embargo, y con movimientos pendulares y a veces con pocas herramientas culturales, la lucha por espacios para las mujeres ya tiene un lugar en la agenda política de las organizaciones profesionales de trabajadores. En esta línea se ha afirmado que “la revolución de mujeres también llegó a los sindicatos y es imparable” (Goldman, 2018).

Asimismo, se ha destacado la mayor dimensión y visibilidad que va adquiriendo el Paro Internacional de Mujeres bajo consignas que amplían el tratamiento de temas de agenda que impactan en el trabajo femenino y las condiciones para su participación que afectan su autonomía. En este sentido se ha dicho que “conjugue múltiples demandas, deja en claro que no existen problemas de mujeres sino problemas de la sociedad atravesados por las mujeres” (L. Pautassi, 2018).

Se ha afirmado que “la relación entre feminismo y el sindicalismo en nuestro país, si bien tiene origen en los años cincuenta, reconoce un hito transformador, cuando en el año 2016 el colectivo Ni una Menos convocó a un paro nacional de mujeres en respuesta al femicidio de Lucía Pérez. Ya desde el año anterior, con el primer ‘Ni una Menos’, como se denominó a la movilización masiva convocada por los movimientos de mujeres contra los femicidios ...Bajo la consigna ‘Si nuestras vidas no valen, produzcan sin nosotras’, la movilización de octubre de 2016 incluyó un paro de actividades de todas las mujeres trabajadoras, que durante una hora dejaron su trabajo para sumarse a la convocatoria” (Benzion, 2022).

La autora afirma que de la experiencia de movilización emerge colectivizándose un nuevo sujeto “...identificado como “La Marea Sindical” como una forma de proyección en la vida laboral y sindical de la denominada “marea verde” en alusión a la ola de mujeres y disidencias que desde hacía años reclamaban la despenalización del aborto” (Benzion, 2022). En este sentido es que se afirma que la intersección entre feminismo y sindicalismo parecería haber funcionado a partir de allí como referencia temporal en tanto impulso o interpelación a las estructuras sindicales por los lugares que le corresponden a las mujeres en ellas (Benzion, 2022).

En esta misma línea, especialistas han indagado las formas en que se relacionan y potencian el feminismo y el sindicalismo y han afirmado que “desde 2016 emergieron espacios y colectivos de mujeres en las organizaciones sindicales que trastocaron esta dinámica” interrogándose acerca de “¿Cuáles fueron las relaciones entre el ciclo de movilización feminista y la emergencia y desarrollo de colectivos de mujeres sindicalistas a partir de la interseccionalidad entre clase, trabajo y género? ¿De qué modos las experiencias de clase y de género han incidido en la conformación de colectivos de mujeres en los nucleamientos sindicales?” (Natalucci, Ríos and Vaccari, 2020)

Esta línea exige estudiar cómo se redefinen las fronteras entre sindicalismo y feminismo, en un contexto de altísima movilización feminista en Argentina, que desde la internacionalización de la huelga del 8 de marzo acrecentó sus interpelaciones a las estructuras sindicales. Esta redefinición de fronteras conlleva el análisis de dos ejes complementarios: los avances lentos pero claros, relativos a ciertos arreglos institucionales dentro de las estructuras sindicales; y las estrategias y reivindicaciones emergentes en las redes de militancia feminista en los sindicatos y su impacto sobre el modelo sindical (Arriaga and Aspiazu, 2022).

Estos últimos estudios miran las relaciones entre ambos fenómenos desde el feminismo, con sus conceptos y su forma de teorizar desde la mujer como centro de problematización de la agenda de temas y categorías de análisis. Esto muestra una tensión con lo afirmado precedentemente en torno a que la agenda temática y la participación de la mujer en ella debe ser amplia e incorporar temas que exceden aquellas típicamente aceptadas por el feminismo (Hoya and Núñez Rueda, 2023).

Varios estudios han intentado describir los principales obstáculos a la participación plena de la mujer en la vida económica, entre ellos la mayor dedicación o inequitativa distribución de los cuidados (Goren and Trajtenberg, 2018; L. C. Pautassi, 2018; Sanchis, 2018; Alonso, 2019; Beltrán, 2022), la menor participación femenina en la tasa de actividad y la segregación a actividades peor remuneradas (Goren and Trajtenberg, 2018), incluyendo un análisis sobre esta inequidad en el teletrabajo (Alonso, Ottaviano and Maito, 2020). Otros por su parte concentran su estudio en el impacto que tiene en la participación efectiva de las mujeres en los sindicatos, la división social de roles, la lógica binaria de la filosofía

aristotélica que se proyecta en la sociedad y en el mundo del trabajo y sus representaciones (Benzion, 2022).

Los estudios disponibles si bien escasos coinciden en que el fenómeno a estudiar dista de ser coyuntural y que la desigualdad persiste (Natalucci, Ríos and Vaccari, 2020). El presente trabajo se propone analizar y describir los ejes que producen impactos a la participación sindical femenina y conjugar los mismos para proponer una mirada en la que se intersectan o dialogan entre sí para atravesar un mismo fenómeno, el de la participación sindical femenina y la eficiencia o suficiencia del cupo sindical femenino como herramienta para lograr la mayor participación.

## Capítulo 2. El sindicalismo en Argentina y la ley de cupo sindical femenino

### Breve historia del sindicalismo argentino

Los sindicatos en la Argentina se gestaron a partir de movimientos y tradiciones de pensamiento de las corrientes inmigratorias: el anarquismo y el socialismo.

“Ante la primera gran crisis del capitalismo (1873/1879), durante el gobierno de Avellaneda en Argentina y una situación de desempleo y hambre nace el primer sindicato: la Unión Tipográfica que declaró la primera huelga por salarios y jornada con tope convocada por un sindicato. Otra huelga paradigmática es la huelga de las maestras de San Luis (1881) que es la primera huelga docente del mundo liderada por las maestras y directora de la Escuela Graduada y Superior de San Luis...El anarquismo contaba con dos corrientes: el anarquismo individualista que rechazaba todo tipo de organización y ‘los anarco-sindicalistas’ que estaban a favor de crear sindicatos para impulsar las huelgas que llevaran a la revolución social. Ellos predominaron hasta las masacres obreras (1919/1921)” (Robles, 2017).

Posteriormente, la primera democracia argentina expandió el sindicalismo y la negociación colectiva. Luego de las masacres obreras el sindicalismo tomó otra forma que se fue definiendo en las décadas de 1920 y 1930 organizado en torno a la discusión salarial y de

condiciones para mejorar la situación de sus representados y no tomando como eje estructurador de su existencia la lucha contra un gobierno instituido. Significó una aceptación mutua entre sindicalismo y Estado. También en esa época el sindicalismo muta de ser una unión de trabajadores por oficio para organizarse por rama de actividad y nace la Confederación General del Trabajo el 27 de septiembre de 1930. Y posteriormente, con la llegada del peronismo, el sindicalismo llega al poder.

Durante ese periodo el sindicalismo, además de dejar de organizarse en torno a oficios y pasar a sindicatos de rama de actividad, se organiza sindical y legalmente en torno al sistema del sindicato único. Esto se origina por la constatación de que la atomización en múltiples sindicatos que operaran en la misma rama de actividad no era beneficioso para lograr la fuerza necesaria para enfrentar al empleador, sobre todo en la negociación colectiva.

Entonces nacen los sindicatos únicos, pero no como una imposición autoritaria sino como un sistema denominado de “unidad promocionada” que significa que los trabajadores le dan a un sindicato por su mayor representatividad en términos de mayor cantidad de afiliados el carácter de “más representativo” y en tanto ello es así es dicho sindicato el que tiene la capacidad de negociar colectivamente salarios y condiciones laborales con el empleador. El movimiento obrero argentino desde sus comienzos se desarrolla y fortalece regido por ese principio de unicidad por rama de actividad y por el principio de abstención o no injerencia, esto implica que cuanto más regule el Estado habrá menos libertad sindical y por el contrario ante menor regulación o intervención mayor libertad sindical.

Por otra parte, la mirada sobre los temas “de mujeres” en los inicios del sindicalismo argentino consistían en: “la prohibición del trabajo femenino, la retribución salarial igualitaria por constituir un salario a la baja femenino una competencia desleal al masculino y la necesidad de reglamentar el trabajo femenino prohibiendo el trabajo nocturno y exigiendo una jornada de 8 horas diarias. Esos temas fundamentalmente estaban organizados en torno a una mirada de la mujer de carácter paternalista basada en una moral y una figura femenina destinada a lo doméstico y a lo casto. Las mujeres desde los inicios del sindicalismo pelearon por un lugar de autonomía y plenitud en sus derechos. Las reivindicaciones en ese sentido pueden ubicarse datadas en épocas de auge del

anarquismo y socialismo en nuestro país y en su participación las primeras organizaciones sindicales de esos orígenes” (Andújar, 2022).

Esta breve síntesis sobre los inicios del sindicalismo se encuentra protagonizada fundamentalmente por hombres; sin embargo las mujeres lideraron importantes huelgas en los inicios del sindicalismo, aunque a pesar de ello se ha dicho que son “La clase obrera invisible” (D’Antonio and Acha, 2000). “En los libros de historia del movimiento obrero rara vez se menciona a las mujeres y prácticamente nunca se las individualiza” (Robles, 2017). Este autor enumera gran cantidad de huelgas protagonizadas por mujeres en la instancia gestacional del sindicalismo argentino:

“la huelga de las maestras de San Luis (1881), la huelga de empleadas domésticas (1888), la de modistas rosarinas (1889), la de fosforeras de 1906, la huelga de inquilinos (1907) las frigoríficas (1917), las de telefonistas (1919) que llevarían a la creación del primer sindicato telefónico o la de Gath y Chaves de 1919, donde las mujeres eran mayoría y dio origen a la Federación de Empleados de Comercio” (Robles, 2017).

Asimismo, tuvieron una presencia importante en las bases, en la afiliación y en la vida interna como delegadas en las empresas, en la relación directa con sus compañeros y compañeras. Esta presencia aun mayoritaria en ciertas ramas de actividad no fue determinante para su liderazgo en las conducciones de sus organizaciones y no garantiza su participación en la discusión paritaria aún hoy.

La ley de cupo sindical femenino. Descripción ampliada.

La Ley de Cupo Sindical Femenino 25.674, se originó en un texto unificado de la ex ministra de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación Graciela Camaño cuando ocupaba una banca en la Cámara de Diputados y la radical bonaerense Margarita Stolbizer; fue aprobada por la Cámara baja el 27 de noviembre de 2001 y convertida en ley por el Senado el 6 de noviembre de 2002.

El cupo sindical femenino es una medida establecida mediante una ley nacional de aplicación obligatoria a todas las organizaciones sindicales de trabajadores que establece como requisitos para las listas de candidatos en procesos electorales sindicales que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones

sindicales sea de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Esta ley modifica el artículo 18 de la ley de asociaciones sindicales (Ley 23.551) estableciendo en su nueva redacción ese requisito mínimo del 30% cuando el número de mujeres alcance o supere el 30% de los trabajadores. Cabe señalar que cuando se habla de trabajadores se interpreta que se trata de trabajadores y trabajadoras afiliadas al sindicato ya que en un proceso electoral sindical lo que determina ese porcentual es el padrón de afiliados de cada entidad. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad. Asimismo, establece que las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección. Establece como método de sanción o control que no podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo.

En adición a lo anterior, aunque no es objeto de este trabajo, la ley 25674 establece en sus primeros dos artículos que cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. Como mecanismo de control establece que los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres, no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas.

La reglamentación de la ley mediante el decreto 514/2003 estableció también que la junta electoral o el órgano que cumpla dicha función en las asociaciones sindicales de cualquier grado, tendrá por cumplidos los porcentajes mínimos requeridos por la Ley N° 25.674, cuando se hayan verificado dichos porcentajes tanto sobre el total de los candidatos de la lista respectiva como sobre el total de cargos a cubrir en la elección de que se trate, verificando los porcentajes tanto sobre los cargos totales como sobre cada "categoría" o sea Secretarías, vocales titulares y vocales suplentes y en caso de elegir Congresales también los porcentuales deben verificarse en cargos titulares y suplentes.

A fin de verificar tales extremos la junta electoral, o el órgano que cumpla esa función, deberá comprobar la exactitud de dichos porcentuales sobre el total de afiliados registrados en el pertinente padrón de la jurisdicción correspondiente. En los casos en que, por la aplicación matemática de los porcentajes mínimos, resultare un número con fracción decimal, el concepto de cantidad mínima será igual al número entero inmediato superior.

El método de sanción o control es que, si la junta electoral oficializa igual en violación a estas normas, la lista es impugnada y se aplica el procedimiento de impugnación del artículo 15 del decreto 467/88 por el cual en el caso extremo puede llegar a suspenderse el acto electoral o bien no otorgarse el certificado de autoridades a la lista ganadora hasta que se resuelva la impugnación.

Luego de dos décadas de vigencia de la ley 25674 (Ley de Cupo Sindical Femenino) hubo escaso movimiento ascendente de mujeres a los lugares de poder en los sindicatos y bajo una tibia presión del Estado para su cumplimiento. A pesar de la implementación durante los últimos 20 años de medidas legales de discriminación positiva para lograr la incorporación de mujeres a la dirigencia sindical, su representación sigue estando por debajo de lo que la norma establece.

Esta ley de cupo sindical nace como una modificación de la Ley 23551 y su decreto reglamentario que establecen las reglas procesales para las elecciones de los sindicatos y el rol o control por parte del Estado. Esas reglas de democracia interna, representación y renovación en procesos electorales que rigen la vida interna del sindicalismo, junto a prácticas o reglas no escritas sobre su interpretación, tienden a la conservación del status quo propiciando la perdurabilidad de los oficialismos, fenómeno conocido también como "burocracia sindical". La falta de renovación en las conducciones de los sindicatos argentinos parecería ser un obstáculo a la incorporación de mujeres. Pero aun sorteando esa dificultad, la renovación por sí misma no parecería suficiente para generar modernización de la institución sindical ya que podría producirse rotación con desigualdad de género.

En el año 2017, luego de 15 años de no verificarse avances significativos en la aplicación del cupo sindical femenino, la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del entonces

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dictó una disposición (Disposición 7-E/2017) conteniendo “Recomendaciones a las entidades gremiales y a los cuerpos de autoridades de los procesos electorarios” acerca del cumplimiento del Cupo Sindical Femenino. Esta disposición invocaba como fundamento la efectiva democracia interna (art. 8 de la Ley 23551 de Asociaciones Sindicales) y afirmaba que se hace indispensable asegurar la participación de las mujeres trabajadoras en la vida institucional y organización de las entidades sindicales.

Se afirma allí que la autoridad laboral recibió “presentaciones a diario respecto al grado de incumplimiento de esta exigencia cuya verificación se encuentra, conforme el decreto Nro. 514/03 reglamentario de la Ley nro. 25.674, en cabeza de las Juntas Electorales que dirigen los procesos electorarios, y que, a la postre, resultan las máximas autoridades en dicho procedimiento electoral”. También afirmaba la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, autoridad de aplicación de estos controles, que ante tales denuncias “dio tratamiento a las impugnaciones, o bien, de oficio”, procedió a corregir los incumplimientos una vez efectuada la elección. En función de ello esa norma resalta cómo indispensable la exigencia de respeto de dichos recaudos normativos en forma previa al acto electoral y da una serie de recomendaciones sobre cómo hacerlo. Si bien los números nunca se publicaron, la existencia de esta Disposición pone de resalto que no hubo cumplimiento del cupo sindical femenino entre 2002 y 2017.

Como se dijo al comienzo de este título, esta ley (25674) se originó en un texto unificado de la ex ministra de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación Graciela Camaño cuando ocupaba una banca en la Cámara de Diputados y la radical bonaerense Margarita Stolbizer. Fue fruto de un consenso entre ambas políticas ya que Margarita había presentado un proyecto que tenía que ver con la participación en las paritarias y el de Graciela era un proyecto de ley de cupos en las conducciones de las organizaciones sindicales y entre las dos unificaron el texto.

Graciela relata en su entrevista que notaba que el proyecto no tenía recepción entre los sindicalistas pero que el peor escollo radicaba en que el presidente de la Comisión de Derecho del Trabajo, que también era sindicalista, no apoyaba la idea del cupo sindical femenino. Existe una referencia temporal a la crisis de 2001 y la sucesión de cambios en el

Poder Ejecutivo Nacional que se dieron y que provocaron cambios también en el Congreso y generaron una ventana de oportunidad: “... y cuando Duhalde lo convoca a Atanasoff [que presidía la Comisión de Derecho del Trabajo en Diputados] vi el campo propicio para entrarle, entonces una noche nos mandamos con el proyecto y lo sacamos...”(Camaño)

La anécdota sobre el nacimiento de la ley es muy representativa de la potencia individual de las mujeres políticas de ese momento: “...una noche que estábamos tratando el presupuesto, a las cuatro de la mañana, a instancias de Inés Botella, de Irma Roy y algunas otras chicas, confabulamos las mujeres y los dejamos sin quórum a los hombres en una votación hasta que no nos pusieran en tratamiento el proyecto. Y entonces ahí el Chupete Manzano, como veía que se le caía la ley de presupuesto, mocionó para que con o sin dictamen de la Comisión, en la próxima reunión, se tratara el proyecto. Y así es como llegó el proyecto al recinto...Después quedó en el Senado atascado, ahí tenía yo una senadora de Mendoza, una mina macanudísima, que yo la había escuchado que pedía el proyecto y en ese momento yo ya era ministra de Trabajo entonces me mandé al Senado a apretar a todos los senadores del peronismo para que lo traten, lo trataron y lo sacamos. Y después me tocó a mí como ministra la reglamentación de la ley de cupos en los sindicatos. Ese fue más o menos el caminito.”(Camaño)

Una primera alerta que nace de la historia de la génesis de esta ley consistiría en que no parece haber tenido por detrás el clamor de las mujeres sindicalistas para que les abrieran esa puerta, ni un colectivo feminista enfocado en ocupar lugares para mejorar las condiciones de participación en la vida económica; más bien parece haber nacido de la identificación política de un problema y el diseño desde el poder (en este caso legislativo) de una herramienta que había funcionado en el cupo político para lograr condiciones de apertura de esa puerta: ... Vi la oportunidad, sé ver las oportunidades... Y lo sacamos. Porque todas las conquistas femeninas fueron una cuestión de oportunidad...todo lo que hicimos las mujeres no lo hicimos con ningún colectivo. Con esfuerzo personal.”(Camaño)

## Tensiones en las relaciones entre Estado y sindicatos

Identificar cuáles son los mecanismos que impactan positiva o negativamente sobre el crecimiento de la participación de la mujer en los sindicatos implica mirar su vida interna y

el control por parte del Estado de sus procesos institucionales, los límites a ese control, las responsabilidades de los Estados y las decisiones de política que ello puede implicar. Una de las competencias asignadas a la autoridad del trabajo nacional según la ley de ministerios es la de “Entender en la aplicación de las normas legales relativas a la constitución y funcionamiento de las asociaciones profesionales y de trabajadores y en la organización del registro de las asociaciones de empleadores en el territorio de la Nación”.

A pesar de la implementación -durante los últimos 20 años- de medidas legales de discriminación positiva (cupos sindicales) para lograr la incorporación de mujeres a la dirigencia sindical en lugares representativos, la desigualdad de género persiste en los sindicatos en la Argentina de hoy. La militancia feminista viene luchando en los sindicatos por lugares de poder “dentro de las reglas” del sistema sindical argentino. Reglas que no favorecen la dinámica de recambio lo que subyace a la lentitud del avance hacia una mayor participación.

Como se dijo en el título anterior, las reglas del sistema sindical argentino se basan en dos principios que intentan tutelar la libertad sindical: la abstención o no injerencia del estado en la creación y la vida interna de las organizaciones sindicales y la protección del sindicato más representativo por encima del resto como sistema de unidad promocionada lo que en la práctica implica que el sindicato que tiene más afiliados tiene una protección legal superior al resto, pero que no obstaculiza la creación de nuevos sindicatos sino que le otorga al más representativo la facultad fundamental de negociar con el empleador colectivamente. El primero de estos principios afecta el modo en el que un Estado interviene en los procesos internos de los sindicatos de modo más mediato o inmediato y el punto en el que surge la facultad legítima de intervenir en esos procesos.

Cabe resaltar que la misma ley de asociaciones sindicales establece la democracia interna como principio rector y establece la competencia de la autoridad laboral nacional para controlar su dinámica, lo que debería ser suficiente para que el Estado teniendo como herramienta la ley de cupos sindicales femeninos hubiera garantizado la efectiva integración de mujeres en las listas de los procesos electorales de los sindicatos. Pero eso no sucedió.

El sistema sindical argentino desde su génesis ha tenido reglas que surgen de la configuración de la estructura del sindicalismo en el mundo en general y en el argentino en particular, que surge de su historia, pero también de normas legales nacionales e internacionales. El sistema sindical argentino se vale, en gran medida para su fortaleza y perdurabilidad, de esas reglas que determinan una serie de derechos y protecciones para la “entidad más representativa”. Tanto los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como los fallos sobre el tema de la Corte Suprema de Justicia de la Nación establecen el derecho a una organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial y, por el otro, que los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical (artículo 14 bis de la Constitución Nacional), esto en la práctica por vía judicial ha ampliado la protección a todas las entidades sean o no las más representativas en cada sector de actividad. Sin embargo, esta la ampliación de derechos no se ve acompañada de una rotación de sus conducciones, que a través del tiempo lleve a las mujeres a ocupar cargos directivos y representativos en estas organizaciones. Y ello sucede aun después de dos décadas de vigencia de la Ley de Cupo sindical Femenino (Ley 25.674).

¿Entonces, es el sindicalismo una institución desactualizada? ¿Y es la inequidad de género una expresión que la pone en evidencia? Podría afirmarse que la no renovación en las direcciones de los sindicatos en Argentina hace perdurar la desigualdad de género. Pero, por otra parte, ese proceso de renovación en soledad ¿lograría un cambio en la representación en las direcciones de los sindicatos o existen otras dinámicas que los atraviesan?

Los convenios internacionales más importantes para el sistema sindical son el número 87 y el 98 ambos de la década del 40 (1948 y 1949 respectivamente), fueron aprobados en un mundo muy diferente para la participación femenina que el actual. Cabe recordar que en Argentina recién un año antes de que aparecieran estos convenios, en septiembre de 1947 se aprobaba la ley 13.010 que permitió que las mujeres votaran por primera vez y llevo más de cuarenta años que se votara la Ley 24.012 de cupo femenino en la representación política. Esta ley fue la que determinó que al menos el 30% de las listas de candidatos que presentan los partidos políticos en las elecciones estuviera ocupado por mujeres. La ley fue sancionada el 6 de noviembre de 1991, durante la presidencia de Carlos Menem.

El convenio 87 establece que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el cual este tratado se encuentre en vigor se obliga a garantizar que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas, con la sola condición de observar sus estatutos. A su vez determina que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su plan de acción, y las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. El mismo convenio establece que la legislación nacional no menoscabara ni será aplicada de suerte que menoscabe esas garantías. Esto se denomina el “principio de no injerencia estatal” e implica el respeto de la autonomía y libertad sindical. Pero qué pasa cuando el estatuto no contempla el principio universal de no discriminación o no es aplicado en la vida interna del sindicato. ¿Si un estatuto es discriminatorio, no se lo puede cuestionar? ¿Puede la autonomía y la libertad sindical estar por encima de los derechos de sus miembros? ¿En ese sentido, el principio de no discriminación no debería estar por encima de esa autonomía? Esas reglas que fueron diseñadas cuidadosamente en los años 40 para posibilitar la construcción libre y democrática de los sindicatos a nivel mundial como herramienta para nivelar un terreno, “el terreno del capital y el trabajo” que naturalmente es desigual, no previó que hacia dentro de los mismos la democracia representativa debía incluir mujeres.

Las medidas de discriminación positiva, como el cupo sindical, parecen no haber sido impuestas por el Estado a la hora de controlar la legalidad de los procesos electorales, en gran medida porque implican una limitación a la autodeterminación de los sindicatos para darse sus propias reglas internas. Según se ha afirmado reiteradas veces desde las autoridades laborales encargadas de ese control el “principio de no injerencia estatal” parecería chocar con la posibilidad del Estado de imponer la vigencia del cupo sindical femenino. La elección de no exigir se garantice la participación femenina sería en este marco de análisis una decisión política de los gobernantes y gestores estatales y no una manda legal, supra legal o constitucional. Mirado a la luz de las reglas democráticas de control del Estado en el cumplimiento de las leyes, no parece existir tal obstáculo legal a

exigir que se garantice el cumplimiento del cupo sindical femenino y se podría entender entonces que si el Estado no lo hizo omitió una obligación legal.

Ante recurrentes denuncias que expresan esta tensión surge recientemente la intervención de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos instando un caso que concluyo con la Opinión Consultiva de la Corte OC-27/2021 que señala: "...6. Los Estados deben garantizar el derecho de las mujeres, en igualdad de circunstancias, a no ser objeto de actos de discriminación, y a participar de todas las asociaciones que se ocupen de la vida pública y política, incluyendo los sindicatos y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Esto implica no establecer ningún tipo de trato injustificadamente diferenciado entre personas por su mera condición de mujer, y la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real en el ejercicio de los derechos sindicales... 7. La autonomía sindical no ampara medidas que limiten el ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres dentro de los sindicatos, y por el contrario obliga a los Estados a adoptar medidas positivas que permitan a las mujeres gozar de una igualdad formal y material en el espacio laboral y sindical, en particular aquellas que combatan los factores estructurales que subyacen a la persistencia de estereotipos y roles de género, y que no permiten a las mujeres el pleno goce de sus derechos sindicales, en los términos de los párrafos 190 a 200...".

En lo resuelto por la Corte Interamericana este interrogante parece zanjado en cuanto a la tensión entre la competencia y responsabilidad de los Estados y la autonomía sindical, sin embargo, la aplicación y efectividad de estas intervenciones de instancias internacionales dista de ser una realidad en los procesos electorales sindicales al día de hoy en nuestro país.

## Colectivos de mujeres y participación sindical

Las mujeres han estado protagonizando reclamos sindicales desde los comienzos del sindicalismo en nuestro país; sin embargo, cabe preguntarse si los movimientos de mujeres que anidaron en los feminismos acompañaron estas demandas desde sus comienzos y pugnaron por la participación en los sindicatos que nacieron en esas épocas. Asimismo, ante el nacimiento de la ley de cupo como impulsora de mayor participación femenina en la

conducción de esos espacios la pregunta es si pudieron acompañar los movimientos de mujeres esa iniciativa.

En este sentido, cabe indagar si los movimientos de mujeres se implicaron en la creación y apropiación de esta herramienta legal desde el inicio o bien, si fueron fenómenos paralelos con escasa interacción. Esta búsqueda permitiría desentrañar cómo se dio el proceso de encuentro de ambas agendas, lo que es relevante para la explorar si las mujeres lograron espacios de poder en los sindicatos cuando se apoyan en movimientos que las atraviesan y contienen en aspectos que exceden su lucha sindical como los movimientos Ni una menos y la Marea Verde.

Paralelamente a la resistencia al cambio y a la inclusión de mujeres en el sindicalismo, se desarrollaron otros espacios que comenzaron en tensión para luego converger en el presente, por lo que resulta relevante ver la evolución de uno de los principales dispositivos colectivos que tienen los feminismos hasta la fecha para visibilizarse y que rol jugaron los movimientos de mujeres en tanto fenómenos colectivos movilizadores de cambio.

Un primer hito ubicado en esa ruta son los Encuentros Nacionales de Mujeres. Los Encuentros Nacionales de Mujeres en la Argentina se iniciaron a partir del impulso de quienes habían asistido en 1985 a la III Conferencia Mundial de Mujeres de Nairobi (Kenia, África), organizada por las Naciones Unidas, para examinar y evaluar los logros del Decenio de la Mujer. A este evento asistieron 15.000 mujeres de casi todos los países del mundo incluyendo una delegación argentina. Por otra parte, “en los inicios de la década de los '80 con el fin de las dictaduras militares en la región se iniciaron los Encuentros Feministas Latinoamericanos y del Caribe, siendo el primero en 1981 en Bogotá – Colombia. Ese mismo año se realizó el tercer Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe en Bertioga, Brasil (Grasso, 2019).

La delegación que participo en Nairobi regreso con el deseo de replicar esta experiencia en el país. “Los ENM son una movilización publica y colectiva que se realiza en nombre de los intereses de las mujeres, todos los años en una ciudad diferente del país, desde 1986 hasta la fecha” (Masson 2007).

El primer Encuentro Nacional se realizó en el Teatro San Martín de la ciudad de Buenos Aires, los días 24 y 25 de mayo de 1986, asistiendo cientos de mujeres de distintos lugares del país. Sin embargo, ese encuentro no fue plural en términos de integración de mujeres de distintas clases sociales y con recursos heterogéneos para acceder a esa participación, sino que se constituyó en un comienzo como una reunión de identidades similares predominantemente con acceso a la educación superior y urbanas.

*“Armamos la Multisectorial [de la Mujer] y armamos los Encuentros Nacionales de Mujeres. Eso creo que fue en el 86, a la vuelta de Nairobi. ¿Porque las conclusiones de Nairobi eran armar Encuentros Nacionales de Mujeres acá [en Argentina], no solamente feministas...Porque en realidad? qué era el feminismo? Urbano, clase media, profesionales y blancas...era así. Y esa fue la impronta también en Buenos Aires, urbanas, profesionales, clase media y blancas”. (Masson 2007)*

De aquella experiencia surgió la propuesta de seguir realizando anualmente los Encuentros en otros lugares y la impronta de feministas y “otras mujeres” fue tomando diferentes formas a través del tiempo. *“El primer gran quilombo que tuvimos en los Encuentros Nacionales fue por los 500 años de la colonización, que se hizo en el sur y vinieron muchas mujeres indígenas ... y ahí empiezan a aparecer otras voces. Siempre los Encuentros que al principio eran básicamente feministas con toda la teoría...después empezaron a entrar, y eso fue lo bueno, las otras mujeres...de sectores populares” (Masson 2007)*

Masson (2007) relata esta dicotomía entre feministas y “otras mujeres” a través de la experiencia de una militante de los feminismos: “La incorporación, desde el punto de vista de las feministas, de mujeres diferentes en cuanto a su lugar de residencia (no urbanas), de clase (clases populares), de acceso a la educación (no profesionales) y de identidad étnica (no blancas) es concebida desde el conflicto”. (Masson 2007)

Este es una primera alerta relevante: no todo tema (social, político, sindical) es un tema para los encuentros nacionales de mujeres en el sentido de que hay una disputa acerca de la identidad legítima de mujer que atraviesa ese problema o tema y como nace y se

construye el mismo. (Masson 2007) En este sentido la construcción de una agenda “desde la mujer” sin “consignas externas o impuestas” encuentra en los relatos de los ENM algunas señales de disputa acerca de la dicotomía entre las feministas y las otras mujeres que parecen avalar esta intuición acerca de la dinámica inicial de expulsión del tema sindical como un tema a ser adquirido y validado en la agenda.

Para las feministas las divergencias se dieron especialmente en cuanto a formas de funcionamiento. Según Bellotti (1986), una de las contradicciones principales que se manifestaron en el I ENM se refiere al “significado de hacer política de las mujeres”. Y marca una diferencia entre un punto de vista que “plantea la participación de las mujeres en una propuesta política previamente establecida, generalmente desde uno o varios partidos políticos” y otro que se propone definir “los objetivos y modos de hacer política de las mujeres desde las mujeres y a partir de sus propias carencias y alienaciones”. Tanto en un caso como en otro las feministas critican que los temas los impongan de forma heterónoma desde afuera como “una metodología propia de los partidos políticos, y el hecho de que esta modalidad entorpece una política hecha desde las mujeres, sus propias experiencias, sus reflexiones, sus propios cuerpos y en un aprendizaje mutuo” (Masson 2007).

Algunas otras cosas podían funcionar como incomodidades para la integración de las mujeres de los sindicatos en los primeros feminismos. A diferencia de los sindicatos (o de los partidos políticos) no había jerarquías ni pares varones con los que consensuar, la frase sería: “Nosotras, Entre Nosotras, Desde Nosotras”. Los ámbitos de encuentro debían garantizar: “autonomía, horizontalidad, fidelidad a sí mismas (al propio interior), la importancia del cuerpo como lugar de lucha, el no sometimiento, el uso no sexista del lenguaje” (Masson 2007). Los temarios se proponían a partir esos consensos, pero se repetían de modo recurrente: dependencia económica, inseguridad, maternidad, celos, narcisismo y simulación y sexualidad en todos sus aspectos. La dimensión económica de la mujer en el mundo del trabajo estaba lejos de estas primeras agendas.

Esto fue así durante gran cantidad de encuentros nacionales y si bien las mujeres sindicalistas no lograron integrar esas agendas con su participación igualitaria o sus preocupaciones, fueron encontrando espacios de autoconocimiento y reflexión, así como visualización de los temas del feminismo a través de la experiencia de otras mujeres. Podría

afirmarse que las mujeres sindicalistas fueron haciéndose feministas y algunas feministas fueron haciéndose sindicalistas. La discusión sobre la temporalidad aún está pendiente. Lo cierto es que así confluyen y arriban a los hitos más importantes del feminismo de la última década: el Ni una Menos y la Marea Verde, y de esa intersección parecería que nadie salió siendo el mismo.

La pregunta que se constituye un eje central de este trabajo es si esta forma de funcionamiento y tensiones del feminismo y los modos de hacer agenda y de hacer política entre feminismo y sindicalismo constituye una tensión que opera como ralentizador de la participación de las mujeres en los sindicatos y la construcción de este tema como parte de la agenda feminista, o bien, si superada la estructuración política de ambos pudieron encontrar un punto de convergencia en el que se vieran beneficiados por el impulso de su visibilidad.

## CAPITULO 3. Los ejes de análisis

En este capítulo se analizan los principales aportes de las entrevistas en diálogo con los ejes planteados y la participación sindical femenina a la luz de los ejes. Los ejes que atravesaron la exploración con las entrevistadas consistieron en: a) mayor o menor feminización de las actividades y su impacto en representación sindical, b) incidencia de la relación de empleo público o privado en la participación sindical femenina, c) reglas legales e internas del movimiento sindical y su acompañamiento por el Estado, y d) presión de los movimientos de mujeres y visibilidad para el logro de cambios.

### Eje 1. Feminización de las actividades y participación sindical femenina

El espacio de participación de la mujer en lo institucional sindical tiene relación con su participación en el mercado de trabajo, sin embargo, no consiste en una relación causa efecto que se mueva en forma rápida y directa de forma virtuosa. Es decir, no hay una correlación positiva de modo tal que si aumentara la tasa de empleo femenino en un sector aumentaría en forma directa la cantidad de mujeres representándolas en los gremios, sino que este fenómeno se encuentra atravesado por múltiples causales. Esta relación tiene además un cambio de dinámica temporal y cultural que atraviesa la historia de la Argentina

a través del paso del tiempo y de los fenómenos políticos que vivió la sociedad en nuestro país y que impactaron en el sindicalismo argentino y su participación.

En cuanto a los conceptos en juego en este eje, la Tasa de Participación Laboral indica el porcentaje de la población en edad laboral (15 años o más) que está trabajando o se encuentra en búsqueda activa de empleo. La tasa de participación de la mujer en el mercado laboral argentino ha crecido desde 1990 en forma sostenida, con periodos de estancamiento y saltos de crecimiento. Las estadísticas laborales más actualizadas muestran un aumento relativo de la tasa de actividad femenina, sin perjuicio de que la brecha de participación en relación con los hombres se mantiene por encima de 20 puntos porcentuales. La desocupación y sub ocupación son más altas entre la población femenina y la tasa de informalidad es también mayor (INDEC, 2023).

De acuerdo al Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género, las condiciones en cuanto al acceso al empleo de las mujeres “se ven reflejadas en la brecha de ingresos, las mujeres ganan un 28,1% promedio menos que los varones, esta brecha se alcanza al 34,4% en el caso del empleo asalariado informal. Por otra parte, las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a puestos de dirección y de toma de decisiones en el mundo del trabajo, el empleo y la producción, fenómeno conocido como segregación vertical o “techo de cristal”. Solo el 5,1% de las mujeres ocupadas acceden a cargos de dirección o jefatura...” (Ministerio de las mujeres, géneros y Diversidad and Observatorio de las violencias y desigualdades por razones de género, 2022)

“Al analizar la composición de la ocupación según rama de actividad, observamos que existe una marcada segregación horizontal, fenómeno conocido como ‘paredes de cristal’. Las mujeres son mayoría en el sector de servicios domésticos (97,2%), salud (72,3%) y educación (71,5%), actividades que se encuentran socialmente asociadas a trabajos de cuidados. De hecho, casi 4 de cada 10 mujeres se ocupadas se insertan en alguno de estos tres sectores. Por el contrario, los varones son mayoría en los sectores de la industria (64,5%), transporte (85,8%) o construcción (96,8)%” (Ministerio de las mujeres, géneros y Diversidad and Observatorio de las violencias y desigualdades por razones de género, 2022).

Aun en sectores con una elevada participación inicial de mujeres ( por ejemplo: químicos cosméticos, las agencias de publicidad y hoteles), y que han avanzado en procesos de feminización de su empleo, las mujeres tienen marcadas brechas salariales que implica diferencias fuertes en la calidad de empleos aun hacia adentro de las actividades o sectores.(Novick *et al.*, 2009)

Por otra parte, se ha afirmado que “en las ramas de actividad con menores tasas de ocupación femenina, no hay mujeres ocupando cargos en las comisiones directivas (transporte de pasajeros, metalúrgicos o madereros, entre otros), mientras que existe una relación positiva entre la tasa de empleo femenina y la proporción de cargos ocupados por mujeres, es decir, la mayor proporción de mujeres empleadas en una actividad, acrecienta la cantidad de cargos electivos ocupados por ellas.” (MTEySS 2017) . “Las mujeres están a cargo de solamente el 18% de Secretarías, Subsecretarías o Prosecretarías. De éstas, el 74% serían aquellas que se consideran “propias de las mujeres”: igualdad, género o servicios sociales. En promedio la afiliación a un sindicato entre las mujeres asalariadas formales (35,2%) es menor con respecto a la observada en los varones (38,3%). La mayor afiliación de las trabajadoras se da en las actividades de enseñanza, servicios sociales y de salud, administración pública y servicios financieros, alquileres y empresariales. La afiliación de las trabajadoras domésticas en casas particulares, a pesar de ser uno de los sectores más presentes dentro del trabajo de las mujeres, es muy baja, esto está muy relacionado a la alta informalidad de este grupo” (Superintendencia de Riesgos del Trabajo and Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2021).

La feminización del empleo en general y de una actividad en particular parece ser una variable relevante para describir la participación sindical de las mujeres. Aun así, son pocas las mujeres que están a cargo de las principales responsabilidades del sindicato, aún incluso en actividades muy feminizadas. Existe una intuición generalizada en las entrevistadas de que no existe una correlación directa entre la mayor participación femenina en el empleo y la mayor participación femenina en los sindicatos, por lo menos en lo que atañe a los cargos de conducción de los mismos.

Parece surgir de las exploraciones que hay una relación entre mayor o menor feminización de la actividad y mayor o menor participación sindical femenina; sin embargo, puede

afirmarse a partir de lo observado que se trata una condición previa y necesaria más que una relación de comportamiento de la variable. Es decir, que haya mujeres en una actividad es condición necesaria para que haya dirigentes que las representen, pero aún en actividades con mucha presencia femenina no hay garantías directas de que accedan a los cargos directivos. Refuerza esta interpretación las voces de informantes claves donde la relación entre feminización y participación aparece más conclusiva pero no suficiente para lograr el acceso a las conducciones, entre ellos los testimonios de Dora Barrancos y Juneia Batista.

*“... esto de la vinculación, de la cantidad de afiliadas con... el caso paradigmático de los sindicatos docentes, ... en la UTE estaba Eduardo, ... bueno, Yaski, recién ahora bueno está Sonia Aleso, la tuvimos a Angélica y ahora a Monona, ahora no me acuerdo el nombre de la compañera que es Adjunta de provincia, pero digo, una tarea más feminizada que la docencia ...y sin embargo la dirigencia sindical eran varones... (Dirigenta ATE)”*

*“Creo que tiene una relación parcial, ... si no hay en el universo trabajando mujeres, por más esfuerzo que hagas no va a haber muchas mujeres. Pero no, no es garantía de absolutamente nada, porque de hecho está demostrado que incluso, salvo AMAR de las trabajadoras sexuales y las trabajadoras de casas de familia, son las únicas, te digo, tareas que son realmente y que tienen representación femenina. Pero los docentes son chavones... (Dirigenta sindicato atención telefónica)”*

Cabe señalar que en las actividades menos feminizadas la representación sindical femenina es acotada y el funcionamiento del cupo como herramienta estos últimos años parece funcionar como una mera formalidad para cumplir los mínimos legales exigidos. Esto es, en casos como aceiteros o la UOM donde la presencia femenina es casi nula, el cupo instala la presencia femenina como un compromiso con el tema de la participación de un modo simbólico o testimonial.

*“Porque si no, cumplimos con la formalidad, como ha pasado muchas veces con el cupo del 30%, ponemos a las mujeres en los lugares de relleno o en las tareas que identificamos como feminizadas dentro de la división, pero por ahí no en la Secretaría de Organización*

*una compañera, por ahí no en la Secretaría de Finanzas una compañera. En la gremial ni hablar. Había algo de eso. (Dirigenta ATE)”*

*“...Y bueno, y cuando se dio ahora, hace dos años, casi dos, ... se propuso una lista nueva, me vino a buscar este mismo compañero, Matías, que habían hablado con Marco, que es el secretario general, bueno, que por el cupo femenino tenían que incluir a una mujer y habían pensado en mí... (Dirigenta sindicato aceitero)”*

Dora Barrancos confirma por un lado la alta representación femenina en la población económicamente activa, pero con una estructuración de ocupaciones clásicas básicamente determinadas por los roles sociales culturalmente asignados a las mujeres.

*“...las mujeres representan el 50% en la población económicamente activa y, sin embargo, las ocupaciones son clásicas. Son en el sector servicios, servicios educativos, de salud, etc. Más comercio, hacen más del 70% de la actividad económica representada por las mujeres. En la metalmecánica es el 11%. Por lo tanto, ahí hay un distribuidor lamentable que tiene que ver desde luego con las expectativas patriarcales respecto a los desempeños femeninos...” (Barrancos)*

En las actividades fabriles, de construcción, mecánicas o de transporte en donde los estereotipos de género están muy presentes, la participación de la mujer es escasa y existe una correlación muy directa con los roles sociales asignados a las mujeres y asumidos por ellas. Allí es donde la herramienta del cupo parece funcionar como un primer chispazo que despierta inquietudes sobre los cambios sociales necesarios para que la participación ocurra, aunque cabe preguntarse si esto hubiera sucedido sin la visibilidad que los movimientos recientes de los feminismos que, en Argentina y en el mundo, hicieron resonar el reclamo por la visibilidad. Se percibe la necesidad de un cambio ya que en tanto persistan esos sesgos culturales en las ramas de actividad difícilmente puedan ampliarse la participación femenina en esos empleos y la representación sindical en sus sindicatos. Uno de los testimonios nos muestra un potencial camino para incidir en esa dirección.

*Hace un año era yo sola la única mecánica, ahora ingresó una compañera que está en la parte de recepción y puertos.... Así que bueno, ahora somos dos mecánicas. Después hay*

*operadoras en varios sectores, una en caldera y en cogeneración... la compañera ... que le habían despedido al marido, estaba ahí... Una operadora en biodiesel, una operadora en volcable, después creo que hay una operadora en balanza y después todas las otras demás mujeres están en la parte de limpieza y oficina... nosotros en la fábrica somos más o menos 20 mujeres de más o menos 300 personas. Es un porcentaje muy bajo... yo con respecto a eso mi pensamiento es que hay muchas mujeres que no se animan a hacer las cosas... el año pasado hicimos muchas visitas a las escuelas. Vamos a las escuelas primarias, en séptimo grado, donde cambian de carrera, a incentivar a las niñas que, si les gusta lo técnico, si quieren trabajar en una parte técnica que se animen, que hay mujeres que trabajan de eso. Y hemos ido a las secundarias para decirles que no tengan miedo de buscar trabajo en fábricas y todo eso. Vamos con compañeras que también trabajan en la volcable y ese tipo de cosas. Entonces las incentivamos diciendo que hay mujeres que trabajan en otro rubro, que no son los que son, digamos, destinados a la mujer... Son sesgos que venimos arrastrando de toneladas de años. Sí, sí, son aspectos ya culturales o sociológicos, que además como que te marcan el camino. (Dirigenta sindicato aceitero)”*

En el testimonio de Dora Barrancos se confirma la excepcionalidad de la existencia de cuadros sindicales de la mano con una explicación con base en comportamientos patriarcales aun en contextos altamente feminizados como los sindicatos docentes.

*“Bueno, ¿qué decir de la agremiación docente? En el pasado, había muchísimas mujeres en la docencia, pero la representación sindical estaba marcada por una significativa no participación de las mujeres. Eso cambió con la recuperación de la democracia y tenemos líderes femeninas en la docencia. Y cada vez más se ve una gran participación de las mujeres en los cuadros sindicales. Pero bueno, estas son, yo diría, bastante excepcionales... El cupo sindical no se ha cumplido. Hay algunas cuestiones estructurales, como las que marco, el hecho de que haya déficit demográfico de mujeres en algunas actividades, pero en realidad la explicación es absolutamente patriarcal... El cupo no se cumple porque hay una baja habilitación de las mujeres en su reconocimiento, por falta de reconocimiento en la acción sindical. Eso significa que las mujeres deben empeñarse fuertemente, tomar conciencia de esa exclusión, en algunos gremios ha venido ocurriendo, y empujar en orden al cumplimiento de la ley (Barrancos)”*

Muchas de las entrevistadas coinciden con señalar a sus pares varones o mujeres indistintamente, con mayor frecuencia varones por su mayor intensidad en la presencia sindical como su ventana de oportunidad o impulso para la participación sindical. Resulta relevante señalar que en muchos casos ellas mismas detallan que creen haber sido impulsadas porque no representaban ningún “peligro” o ningún riesgo de “hacer sombra” a quienes las ayudaban. Por otro lado, se identifican referencias inequívocas a la decisión institucional, tal vez bajo el nombre de “decisión política” o “decisión del secretario general”, o sea el compañero varón que conduce, la institución que integra decide apoyar esta participación, eso aparece muy recurrentemente como apoyo.

*... Entonces, es muy fácil ayudar a alguien que no te representa ningún peligro. ...porque en cuanto empezás como a tomar un poquito de vuelo, ahí empiezan las trabas, que por ahí vienen de esas mismas personas que te estaban empujando, es como agárrate el empujoncito, que vueles, pero no tanto, entonces, y aprender a saber cuándo volar, a qué altura, en qué momento, eso es volar de más, más alto, más bajo, es la experiencia... (Dirigenta sindicato atención telefónica)”*

En resumen, lo que nos muestra este eje es que la presencia femenina en la tasa de participación en una actividad no es neutra para el logro de la mayor participación en las organizaciones sindicales y menos aún en sus conducciones, lo que la constituiría en la condición previa para la existencia de participación aun: sin mujeres en las actividades difícilmente haya en las conducciones sindicales. Esto lleva a una discusión sobre el sesgo de género de las actividades, actividades concebidas o pensadas como masculinas versus actividades femeninas, lo que responde a patrones patriarcales de distribución de roles basado en “una idea de ‘domesticidad’ para la mujeres”, de “maternalización de la mujer” y de servicio, “usualmente identificado en su relación con los sentimientos como motor de acción y carentes de la racionalidad que se le asignaba al varón” (Andújar, 2022). En este sentido la salud y la docencia se encuentran entre las más feminizadas de las actividades. Sin embargo, en actividades muy feminizadas aún persiste la mayor presencia de varones en las representaciones directivas de los sindicatos, como fue durante años la representación docente con cambios paulatinos en la última década. Ello permite ver que la dinámica de inclusión estaría cambiando y que, al menos, en actividades con alta participación femenina, debieran integrarse las conducciones con mayor cantidad de

mujeres en cargos de poder. Esto haría posible también integrarlas proporcionalmente en aquellas en la que se implementen políticas más estructurales de remoción de sesgos de género. Por último, aun con políticas activas de inclusión, como señala Dora Barrancos, las cuestiones son mucho más profundas y remiten a la distribución patriarcal de roles e invita a una reflexión en torno al cambio que debe darse en la sociedad, en la cultura y en las familias y a la presión que en tal sentido deben hacer las mujeres para que esto sea realizable.

## Eje 2. Relación de empleo público o privado con la participación sindical femenina

Existe una lógica que indica que el sector público es más estable en cuanto a la conservación del empleo y que a la hora de iniciar una militancia gremial la usual expulsión o rechazo que causa ese hecho en cuanto a la relación con el empleador se encuentra más mediado por reglas legales de tolerancia a la sindicalización en el sector público que facilitarían la participación en general y la de las mujeres en particular. El convenio colectivo de la administración pública nacional 214/06, tiene licencias con protección para realizar función gremial y contiene un reparto de licencias de cuidado más equitativo en términos de género aun cuando dista de la igualdad. Puede constatarse en esta línea que las primeras organizaciones sindicales en superar el cupo sindical del 30% establecido por la ley e introducir en sus estatutos la paridad fueron estatales, concretamente los casos de ATE (2019) y la CTA (2018). Los logros referidos de ATE y CTA son fruto de una historia previa de estabilidad en el empleo público que se entiende una condición previa para la acción sindical libre y democrática.

Por otro lado, la diferencia en torno a la militancia sindical entre el sector público y el privado se da en el interlocutor ante los reclamos que enlaza la presencia de lo público como lugar de desarrollo de la relación laboral con la política representativa como determinante de quien se sienta a negociar como parte empleadora y como se para frente al sindicalismo en general y también como se para frente a una visión de la mujer y sus derechos. Asimismo, esta cuestión adquiere renovada perspectiva a la luz de las políticas y posturas del nuevo gobierno de Milei frente a ambas cuestiones.

*...La particularidad de nuestro sindicato tiene que ver con la cuestión de la política pública, los derechos, hay otra particularidad más que tiene que ver con que nosotros discutimos salario y condiciones de trabajo con el presidente, con el jefe de gabinete, con ministros. No es que discutimos con el dueño de la fábrica de zapatos o con cualquier otro rubro que es súper valioso e interesante. O en la ciudad de Buenos Aires, también con los paritarios del gobierno en la ciudad de Buenos Aires. Son parte de una elección política que eligió la ciudadanía, entonces también hay ahí una responsabilidad en lo que uno discute, en lo que vas a pedir. Es como imposible escindir tu tarea gremial, sindical, de discusión de condiciones de trabajo de la discusión política, porque con quien vos te sentás tiene una ideología muy determinada en torno a lo que es el trabajo, en torno a lo que es el Estado y si está necesariamente atravesado. Por más que uno no quiera...” (Dirigenta ATE)*

*“... El tema es que durante mucho tiempo hubo, por parte del sindicato, ... una neutralidad que entendemos que es una falsa neutralidad, porque por esto que te digo, no da lo mismo con quien discutimos, no da lo mismo a quien yo le hago un paro o en qué oportunidad quiero hacerlo, porque justamente se trata de la cosa pública y del gobierno nacional, y en nuestro caso [ATE CAPITAL] de la Ciudad de Buenos Aires. Entonces, hubo toda una discusión ahí. Nace la verde y blanca, se gana en el 2015. ¿Qué pasa en el 2015? Bueno, viene el macrismo, con todo lo que eso implicó, que marcó bastante a fuego el nacimiento de nuestra gestión, una gestión muy marcada por la lucha, muy marcada por la presencia en la calle, tal vez menos en lo institucional, si se quiere, y mucho menos también en la posibilidad de la discusión paritaria, porque las paritarias como tales no existían, o estaban, digamos, como ausentes, y muy marcada el tema de los despidos, etc.”(Dirigenta ATE)*

Esto que surge en los testimonios precedentes sobre la importancia de quién es el empleador Estado tiene un efecto muy concreto en la política pública en tanto es el Estado quien resulta creador, gestor y garante de los derechos. Ese actor público tiene, de hecho, un interés directo en esa misión estatal de garantizar derechos de los habitantes o ciudadanos. Asimismo ese mismo actor que es el Estado está habitado, actuado o personificado por la política, en tanto partidos políticos o representaciones partidarias, que contienen ideas muy concretas tanto sobre el rol de los sindicatos como sobre el lugar de la mujer en la sociedad y depende en gran medida de la posición que tome ese actor/gobierno respecto de estas realidades el impacto en cómo se muevan la participación

sindical, la participación de la mujer en la arena pública y política, la presión de los movimientos de mujeres, el cumplimiento de las normas y las condiciones para que se efectivicen los derechos.

La mayor participación sindical de trabajadoras y trabajadores del Estado parecería depender de dos condiciones, siendo estas condiciones previas la efectiva vigencia de una relación de empleo con estabilidad y el compromiso del empleador Estado en la garantía de que los derechos de participación en igualdad sean efectivos. Pero, ¿qué pasa cuando esas dos condiciones se ven en riesgo? En este sentido las entrevistas dan cuenta de unas percepciones de lo público en las que prevalece la inestabilidad y se diluye la garantía. Si la garantía de participación sindical se debilita más aun lo hace la participación sindical femenina que requiere no sólo de estabilidad sino de una efectiva garantía de control y cumplimiento por parte del Estado.

*“No, ...no veo diferencia entre lo público y lo privado.... Momentáneamente en este país estamos sesgados ahora en este momento a un tirano que está gobernando.... ya te digo, no sé si está tan libre [el empleado público] de no perder el trabajo...Nadie está libre. Ha cambiado mucho en pocos meses ... se dio vuelta todo... Entonces tranquilamente la seguridad del trabajo es como que no la tiene nadie.” (Dirigenta sindicato aceitero)*

*“...Por ahí es más fácil encontrar despidos por participar, de involucrarte sindicalmente en el sector privado que en el sector público...A la hora incluso de pararse frente a un conflicto el privado, levanta las cosas y se toma el palo y te dejó todo el mundo en pelotas. Y el Estado sigue siendo el Estado y no se puede levantar, no se puede ir. Pero a lo sumo va cambiar el gobierno y lo achica a un punto máximo.... O sea, como que se dan un factor de cosas que hace que, no sé si más fácil. Pero sí, que el sector privado sea un poco más... Ya de por sí es inestable...Nadie que está en el sector privado tiene garantía de nada. Ni hoy ni en el público. Pero sí, creo que hay una diferencia que tiene que ver con esto...”. (Dirigenta sindicato de atención telefónica)*

Las condiciones para que esta relación de cumplimiento del cupo fuera virtuosa en el empleo público aparece debilitada por el ataque permanente al Estado y al empleo público en los últimos meses protagonizado por el gobierno de Milei. Puede afirmarse incluso que hay una

percepción generalizada de que no existe diferencia en cuanto a la estabilidad en el empleo en ningún ámbito de actividad y que nadie tiene tal garantía a la hora de militar sindicalmente. En tal sentido los testimonios parecen ser fruto de esa influencia temporal.

### Eje 3. Reglas legales e internas del movimiento sindical y su control por el Estado

#### Principio de no injerencia

Respecto del rol del Estado en el control de la Ley de Cupo encontramos los siguientes hallazgos relevantes en las voces de algunos informantes clave sobre si el control de cumplimiento del cupo llevaría a una injerencia indebida del Estado en la vida interna de los sindicatos la mayoría de los consultados coinciden que esto no debería interpretarse de esa manera. Cabe señalar que aun cuando puede coincidirse conceptualmente con esta conclusión, en la practica el argumento del “principio de no injerencia” en la vida interna de las organizaciones fue el más utilizado para no intervenir en los procesos electorales en los que se denunciaba entre otras cosas la violación de la regla del cupo sindical femenino. Tanto en los casos de denuncias como en aquellos en los que no las hubo, tampoco existió un control posterior a los actos electorales a momento de registrar las comisiones directivas y otorgar los certificados de autoridades efectuando señalamientos u observaciones respecto de la observancia de la norma.

*Yo creo que el Estado tiene que asegurarle a las mujeres el derecho humano a la igualdad. Y sí, tiene que intervenir. Sí, tiene que hacer, porque el Ministerio de Trabajo, asociaciones profesionales, etc., está para garantizar los derechos. Sí. No está para no meterse en el sindicato. Se tiene que meter en el sindicato si se vulnera un derecho. Entonces, yo soy de los que creen que el Ministerio de Trabajo no puede renegar de la obligación que tiene de garantizar el cumplimiento de la norma. Sí, además hay ley. La norma dice... No, pero además nosotros ya tenemos, digamos, el siglo XXI trajo la revolución de las mujeres. Y nosotros ya tenemos también, en nuestra propia Constitución, asegurado el tema de la igualdad de oportunidades para las mujeres. Entonces, no es solo que tenemos una ley. Tenemos un mandato constitucional, tenemos una ley, y el Estado tiene que hacer que se cumpla ese mandato”. (Camaño)*

*“... Porque además vos tenés un problema ahí cuando no se cumple. Que difícilmente las mujeres lo judicialicen. Sí, además la judicialización es una trampa... creo que, en términos absolutos, que hayan pasado 20 años y no haya la cantidad que tiene que haber, y en los lugares que tiene que haber, es un poco una deuda pendiente del Estado”. (Camaño)*

En las palabras de Carlos Tomada se extrae una cierta visión de que en adelante esto es un pendiente a abordar por la política: *“... digo, por ejemplo, yo hoy creo que un proyecto político nuevo en la Argentina, digamos cuando salgamos de esta noche oscura, deberá plantearse, casi que diría reescribir la ley de contrato de trabajo sobre la base de su texto, para que nadie sienta que hay ... pérdidas [de derechos], pero reescrito en términos de variedad de género...La ley, a mí, siempre tuve la sensación, mi madre era una feminista convencida que la ley estaba escrita desde la mirada de la mujer trabajadora como segundo salario, no como jefa de hogar, por ejemplo, que es algo tan frecuente hoy por hoy, creo que eso es algo para replantear claramente...”*

Esta discusión parecería zanjada luego de la opinión consultiva OC-27/2021, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que estableció en forma expresa *“...La autonomía sindical no ampara medidas que limiten el ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres dentro de los sindicatos, y por el contrario obliga a los Estados a adoptar medidas positivas que permitan a las mujeres gozar de una igualdad formal y material en el espacio laboral y sindical, en particular aquellas que combatan los factores estructurales que subyacen a la persistencia de estereotipos y roles de género, y que no permiten a las mujeres el pleno goce de sus derechos sindicales...”*, sin embargo cabe señalar que la potencia en términos de transformación de esos instrumentos internacionales no son inmediatos y requieren del trabajo, denuncia y activismo de las mujeres para lograr su efectiva implementación y de un gobierno que honre sus compromisos internacionales en cuanto a los derechos sociales, cuestión que en la actualidad parecería jaqueada.

Renovación en el sindicalismo

La falta de rotación en las conducciones sindicales y el posible efecto ralentizador en la integración de mujeres en los términos que exige la ley de cupo remite a pensar si resulta

el sindicalismo una institución desactualizada y si es la desigualdad de género un hecho que lo pone en evidencia. Asimismo, cabe preguntarse si existiera rotación en las conducciones, si sería la misma una renovación por sí misma virtuosa en términos de cumplir con los mandatos legales, con los compromisos internacionales y los reclamos sociales de mayor integración de la mujer en sus estructuras o bien si se daría un cambio sin integración, o sea si perpetuaría la desigualdad.

Tanto en las conversaciones con informantes clave como en las entrevistas, surgen algunas reflexiones sobre esos cambios, como condición necesaria poniendo el acento en que es imprescindible una renovación en el sindicalismo, sin perjuicio de lo cual esto no parecería suficiente para repercutir en mayor participación femenina. La exploración realizada busca individualizar las intuiciones acerca de si esa renovación o ese recambio en las comisiones directivas, si se diera, ayudaría que hubiera más mujeres.

*“Lo que pasa es que el sindicalismo en la Argentina tiene otros problemas también. Nosotros tenemos un problema de representación muy grande en el sindicalismo. Y está en discusión... Porque vos cuando mirás el grado de aceptación de todas las barbaridades de Milei, lo que más aceptación tiene es la reforma laboral... sin sentido. Y porque no tuvieron la capacidad de generar el cambio ellos... Que era lo que yo los convocaba. O sea, yo los convocaba a que cambien. La reforma laboral o la hacen ustedes o la van a hacer los oligarcas. Entonces, quítense privilegios. Asimídense a los laburantes. Y déjense de joder, ¿viste? Pero los muchachos no entienden. No. Se han convertido en empresarios. Mira, cuando yo empecé a militar en el sindicalismo, los delegados..., los que estábamos en las seccionales, teníamos que ir a cobrarle la cuota sindical al laburante en la empresa. ¿Me entendés? Yo iba con una planilla a cada boliche para que los compañeros me hagan el aporte de la cuota sindical. O sea que todos los meses les tenía que poner la cara y tenía que convencerlos de que efectivamente valía la pena que él pusiera plata de su bolsillo para que la organización sindical permaneciera. Ahora son empresarios... Están todos con la cabeza dada vuelta. Perdieron la pertenencia a la clase. Eso es lo más difícil de sostener ante la sociedad. Cuando no tenés conciencia de clase. Te puede ir muy bien en la vida, pero la conciencia de clase la tenés que tener igual. Los pies sobre la tierra. Sí, eso en la sociedad me parece que no los va a perdonar fácilmente. (Camaño)”*

La indagación acerca de la renovación dentro de los sindicatos y si esto es algo que fortalece o debilita al sindicalismo sorprende por la unidad de respuesta, todas contestaron que fortalece o es positivo, con graduación en cuanto al cómo. Distinta fue la suerte de la pregunta respecto de si el recambio en las comisiones directivas ayudaría a que hubiera más mujeres, lo cual no es visto como una garantía, pudiendo extraerse de ello que el cambio o la rotación no es una herramienta que impulse la participación sindical femenina en las comisiones directivas como elemento aplicado en soledad, sino que requiere crear condiciones de participación previas y consolidarlas.

*“No sé si ayudaría a que hubiera más mujeres. Si me preguntás, sí, en general, ayudaría. Sí, aportaría porque necesitamos que haya recambio generacional por las cosas que suceden ahora y que antes no sucedían y que tenemos muy pocos compañeros y compañeras con su edad abiertos a cosas nuevas, a entender lo que sucede hoy, muchos siguen por ahí arraigados a historias pasadas a cuestiones muy viejas y eso no ayuda al crecimiento de la institución entonces sí creo que es necesario el recambio generacional a ver, no digo con esto pongamos una bomba ... no es el que se vayan todos, exactamente, ...pero debería haber alguna apertura un poco más flexible ...pero no sabes si eso ...incorporaría más mujeres No, la verdad que no. porque te digo dentro de pares de mi edad todavía se ve este resquemor de que las mujeres estemos participando demasiado Algunos, no saben ni cómo tratarnos y estamos en el siglo XXI, o sea, y sucede... (Dirigenta personal civil de las Fuerzas Armadas)”*

*... Yo creo que las generaciones van cambiando y los jóvenes son más abiertos de mente. No van a ver una mujer que esté mal en un sindicato. Por ahí, ¿viste? Antiguamente la mujer era en la casa y el hombre en el sindicato... (Dirigenta sindicato aceitero)”*

### Cambio cultural y capacitación

La renovación sin cambio cultural no alcanza. Esa parece ser la convicción generalizada tanto en las dirigentas entrevistadas cuanto en los informantes clave. Predomina la idea de que la participación femenina en los sindicatos es escasa y en muchos casos un fenómeno puntual o de esfuerzo individual y que esta tendencia está unida a la perpetuación de un modelo hegemónico y patriarcal de cómo manejar el poder. Un modelo violento en el cual

la mujer es considerada aun como 'chillona', de bajo intelecto, o donde las afirmaciones siguen siendo "las cosas los hombres las arreglamos de otra forma" (Capone).

*"...yo cuento mucho, este es mi segundo mandato, ...cuando yo voy a firmar mi cargo, la primera vez en el año 2019, ... cuando me lo propusieron no entendía nada, casi que no lo acepto, o sea, estaba re cagada, porque eso también es lo que nos pasa a las mujeres, creemos que está ese mandato de, bueno, ¿estoy realmente capacitada? Cosa que a los varones no les sucede, no se lo preguntan... (Dirigenta ATE)"*

La mayoría de las entrevistadas no participa en negociaciones paritarias, de salarios y condiciones laborales. Algunas refieren no sentirse preparadas en cuanto a ciertos aprendizajes y experiencias.

*No, yo no soy paritaria. Aparte, hace poco que estoy, hace dos años. [¿Te gustaría discutir salarios, condiciones?] Sí, yo creo que hay que prepararse mucho. Porque tenés que estar preparado para resistir la presión. No podés contestar cualquier cosa. Creo que hay que prepararse para ser paritario. (Dirigenta sindicato aceitero)"*

*"No, en el gremio actual estoy como en una etapa de formación. Como que estoy haciendo un poco de todo. Me gustaría participar mucho más. Pero bueno, participo de lo que son las fiscalizaciones, corroborar que los trabajadores estén bien encuadrados con las categorías, que se estén pagando lo que se tiene que pagar, seguridad e higiene. Buscar nuevas afiliaciones... Es muy amplio, digamos, y hay mucho por aprender... (Dirigenta sindicato atención telefónica)"*

En las conversaciones con informantes clave surgió el tema de la necesidad del aprendizaje de herramientas para las mujeres relacionado con la inserción, lo que coincide con las apreciaciones que las mismas entrevistadas hicieron respecto a que sienten que tienen mucho por aprender sobre todo a la hora de negociar.

*"Me parece que falta aprender también. En muchas cosas me da la impresión de que a la dirigencia le falta aprender. Y en el tema de lo que es la participación de la mujer, se*

*necesita más aprendizaje...Nosotros le enseñábamos de todo a las chicas. Le enseñábamos a orar. Le enseñábamos a considerarse importantes. O sea, le enseñábamos todo. Porque son muchos los temas en los que vos tenés que trabajar para el liderazgo femenino. Nosotros tenemos una cultura que nos convenció de que las mujeres no debíamos tener liderazgo. Y es una cultura milenaria, porque son las culturas religiosas las que nos impusieron el lugar secundario de la mujer. Entonces, esto cuesta mucho trabajo modificarlo. Es pasito a pasito. Y las chicas de los gremios a veces pierden la paciencia. O se envilecen como los hombres. Esto de... Intentar hacer consensos para sobrevivir. (Camaño)”*

*“Pero yo veo que hay más mujeres. Hay que prepararlas más. Me parece que ese es el punto, digamos, más importante en lo que hay que hacer. Me parece que la capacitación es lo más importante. Y te vuelvo a reiterar, no solamente la capacitación en la especialización de los derechos, de los trabajadores, del convenio, bla, bla, bla. Que eso es sine qua non. Sino también en otras cuestiones que tienen que ver con la exploración de las cualidades ... Y el liderazgo, todo lo que es saber exponerse. Ahora una capacitación en redes es fundamental. Vos no podés hoy no tener una capacitación en redes. ¿Me entendés? El analfabeto tecnológico es un tipo que corre con una enorme desventaja. Y lo mismo la mujer. Entonces hay cosas que hay para hacer en materia de capacitación. Y me parece que ahí tiene que estar el Estado para garantizar el cumplimiento de la ley... Ahí me parece que tiene que estar el Estado. (Camaño)”*

*“Sí. Y esto... de darte cuenta del momento y de la oportunidad, porque ese es un don que cuando estás en una organización tan dura debe ser muy valioso. Poder enseñarles, porque hay cosas que vienen innatas. Hay gente que nace con esa habilidad de darse cuenta de tener sensibilidad de su entorno y ver el lugar donde golpear. Y hay otras que necesitan que las despierten con 3, 4, 10 herramientas...con conocimiento...Yo creo mucho en el conocimiento. Yo creo que es fundamental la capacitación. Para mí no existe otra manera de tener un rol o un propósito. Y eso es un sacrificio...(Camaño)”*

Sin embargo, aun cuando falte aprendizaje, ante la necesidad de ejercer el cargo, los aprendizajes van apareciendo, en la voz de otras compañeras y compañeros, en la búsqueda de redes de apoyo, de fuentes de información en otras organizaciones hermanas,

y van siendo adquiridos. Son aprendizajes con los que, quizás no contaban pero que se vieron en la obligación de salir de su zona de comodidad y buscarlos, y con sus propios estilos comprometerse con la construcción de su proceso de participación y negociación.

*“...pero digo, cosas en las que nosotras pudimos avanzar mucho tuvieron que ver, en un primer momento pasábamos de conocer, por ejemplo, lo que era el manejo de los recursos del sindicato, a empezar a tener discusiones más concretas de eso, de que hubiera compañeras que pudieran tomar definiciones en torno al manejo de los empleados, al manejo de las banderas, hasta los micros, a todo lo que hace a la vida del sindicato. Porque ahí también hay una cuestión muy importante, a veces uno no sabe ni lo que está pidiendo, ni si es mucho o si es poco, lo mismo en la Secretaría... (Dirigenta ATE)”*

*“... hay cuestiones como más concretas, que a mí me embola cuando nos mentimos entre nosotros, y eso también es una cosa como muy, es un poco patriarcal también, como la dinámica ésta de los varones de medirse o de los discursos grandilocuentes, nunca reconocer vulnerabilidades, nunca reconocer errores, yo creo que el feminismo también tiene algo de el ejercicio del rol sindical de otra manera y el ejercicio del poder de otra manera, o es el desafío, no es fácil porque vos estás en una estructura muy rígida, como es una organización sindical, donde tenés que poder lidiar con un montón de cosas...(Dirigenta ATE)”*

*“...que vos tenés que poder ver la integralidad, porque muchas veces lo que le pasaba a mis compañeras en los encuentros por ahí que intentamos de discutir algunas cuestiones un poco más de estrategia, las compañeras venían a contarte la catarsis de la situación de violencia que sufrían en el sector y no podían verse discutiendo dinámicas de poder o dinámicas de representación, entonces muchas veces la trampa es que las compañeras se vean discutiendo entre ellas y representando solo a mujeres...(Dirigenta ATE)”*

Por otro lado, hay una nueva conciencia acerca de que la discusión de los temas centrales de la configuración social, tales como la pobreza, la informalidad y el trabajo son todos temas de género, por la mayor presencia de mujeres en ellos y que el verdadero debate a dar es poder discutir el “todo” y no la perspectiva de género como un compartimento estanco.

*“Porque realmente somos mayoría. Si los compañeros no saben todavía que la pobreza está feminizada, si no saben que somos mayoría en las tasas de desempleo, si no saben que somos las que sufrimos mayores situaciones de violencia laboral, y bueno, lo del piso resbaloso, el techo de cristal y la mar en coche, no es una cuestión de no aprobaste el cupo de la ley sindical, es una cuestión de que como dirigente sindical te quedaste con la mirada acotada, y no vas a dar la respuesta que necesita el mundo sindical. Y eso es algo que todavía lo estamos como peleando, que lo vamos a ir peleando un montón de tiempos más, porque no es que se apriete un botón o llegamos nosotras y se acabó el patriarcado... (Dirigenta ATE)”*

#### Eje 4: Impacto de los movimientos feministas

La presión de los movimientos de mujeres y visibilidad para el logro de cambios. El impacto de los movimientos feministas

Cabe señalar que, los movimientos feministas recientes tuvieron impacto respecto de la participación de las mujeres en la agenda pública y política. Esta influencia, parece haber sido relevante en dos tiempos. Un momento inicial explosivo y expansivo: la sensación de marea feminizante de la agenda pública, de inundación del espacio público, de legitimación del tema como problema social relevante; y otro momento de más largo impacto que es la permanencia en la subjetividad de las mujeres de esa conquista. Esta segunda instancia tiene una dinámica de escalón o tarima, la primera impulsa hacia arriba, pero esta segunda instancia, que parecería más importante, naturaliza el nuevo punto de partida como consolidación de un nuevo nivel de discusión. La sensación es que hay cosas que ya no se discuten, hay conquistas que ya se encuentran en el haber simbólico de las mujeres y que les otorgan un nuevo piso y una nueva capacidad crítica e impugnativa de la realidad para protagonizar sus trayectorias. Si bien muchas de las mujeres escuchadas en sus distintos roles en las entrevistas no se mostraron especialmente conscientes de esta dinámica, es eso lo que le otorga un efecto de confirmación o consolidación. No lo ven como un afuera que impacta, sino que está integrado en su realidad.

*...Empezamos a ver, gracias a esta nueva ola feminista, cómo lo que se estaba discutiendo en torno a la pobreza, lo que se estaba discutiendo en torno a los puestos de trabajo y*

*demás, tenía una cara de mujer, bueno, de mujer y de diversidades, pero en ese momento todavía identificabas más con las mujeres, y empezamos a darnos cuenta que estábamos en todas las luchas, que estábamos en todas las problemáticas, pero no estábamos en los lugares de conducción. Y esas experiencias, tanto del primer paro feminista como del Ni Una Menos y demás, nos empezaron a mostrar qué pasaba cuando nosotras liderábamos determinadas peleas o empezábamos a aparecer. Y en el sindicato se dio una fuerte afiliación de mujeres... Entonces empezó a haber como un nivel de participación muy grande de las compañeras, que eso también se vio reflejado en lo que fue los encuentros de mujeres, que viajaban de nuestro sindicato 400 compañeras, 500 compañeras, que era un número muy importante para una organización sindical, con el dato relevante de que, para poder viajar, el nombre de tu sindicato, con la bandera, con tu micro, con etcétera, tiene que haber una definición política y guita. Y eso en general no se da. Las compañeras logramos, ... que hubiera ese acompañamiento". (Dirigenta ATE)*

Debe resaltarse que estos movimientos operaron sobre las mujeres sin haberse propuesto ese salto cualitativo de conciencia y subjetividad, los objetivos eran otros, eran focos de atención bien concretos que unieron transversalmente a las mujeres de modo sostenido durante varios años y esa transversalidad y esa duración en el tiempo parecen haber sido determinantes para su convocatoria y para su permanencia colectiva.

Dora Barrancos nos dice: *Sí, absolutamente, los feminismos han ayudado a un reconocimiento de las mujeres, a un para sí de las mujeres, a que las mujeres también se reconozcan como sujetos de plena capacitación y derechos. Entonces, esa falta de reconocimiento de las mujeres, es una obstrucción que deviene de los cimientos patriarcales. Pero bueno, los feminismos han venido ayudando fuertemente. Yo diría, en los últimos 20 años, mucho más. Ha sido mucho más aguda la capacidad de penetrar con alteraciones de la subjetividad, nuevas comprensiones de sí, nuevas asimilaciones de derechos, etc. Desde luego, no dejo de pensar que hay una cota importante, si bien es difícil decir cuál es, en cada lugar ocupacional, el impacto que han tenido los feminismos, es difícil hacerlo, no tenemos, obviamente, ninguna investigación, creo, que pueda dar cuenta de esto, pero hay una hipótesis que me parece fundada, en el sentido de los alcances que han tenido los feminismos, en el sacudón de la conciencia de las mujeres trabajadoras para su organización sindical.... Ahí hay, por supuesto, por eso yo diría, corporaciones en las que los sacudones del ni una menos han sido muy importantes. (Barrancos)"*

La referencia a los feminismos como movimientos a partir del 2015 son recurrentes en las entrevistas como apoyos de contexto, aunque no refieren a la génesis de estos movimientos en el país hace décadas, ni a su revitalización con la recuperación de la democracia, sino que se identifican con los movimientos más recientes. Cabe señalar que existe una referencia diferenciada entre la militancia sindical feminista (movimientos o mesas de mujeres sindicalistas de las distintas corrientes y centrales) y la de los movimientos feministas más ampliamente considerados. Esta diferencia está más o menos marcada por las trayectorias de las instituciones a las que pertenecen y a la actividad en la que se insertan. En ambos sindicatos del sector público la interacción con las mesas de distinto orden relacionadas con movimientos de mujeres, con los feminismos o con los encuentros o mesas de mujeres sindicalistas en sus diversas representaciones de corrientes y centrales está mucho más presente que en los casos de las entrevistadas del sector privado de actividad. Asimismo, resulta destacable que en uno de los casos de estas dos últimas entrevistadas, pertenecientes al sector privado, se hace referencia al acercamiento a los movimientos de mujeres al relacionarse a compañeras del sector público.

*“Después yo me empecé a comunicar con la gente de ATE, ... en Rosario ATE es muy grande. Me encontré con Ana Lirón y Ana Leyes ...Y bueno, ellas me adoptaron, soy de #8M ...A mí me impresionó mucho la perseverancia de la marea verde porque varias veces le cerraron las puertas y siguieron insistiendo, no se quedaron con eso y siguieron insistiendo hasta que se aprobó la ley. Me parece que hay una perseverancia enorme y eso es para destacar. Y con el Ni Una Menos. El Ni Una Menos también me parece un movimiento súper importante...Bueno, yo creo que las mujeres siempre buscamos herramientas, donde no hay, para luchar... Lo que pasa es que ahora lo que yo veo que la única herramienta es la unión y la calle. No veo otra herramienta porque no hay otra manera de ser escuchada... (Dirigenta sindicato aceitero)”*

En palabras de Carlos Tomada se confirma la influencia que el impulso de los movimientos creó como punto de partida nuevo en el campo de la participación: *“...creo que si no hubiera ocurrido ese movimiento, nada hubiera cambiado, yo creo que hubiera seguido la larga lucha feminista, que también tuvo otros momentos álgidos, como se decía recién, después de la segunda guerra, o en el momento del voto femenino, allá a comienzos del siglo XX, pero me parece que sin lugar a dudas esta movida, este compromiso, esta presencia, esta*

*violencia, incluso en algunos casos, por ejemplo en México, de los últimos diez años, me parece que llegó para quedarse, que ha dejado ya una marca, y que es un nuevo piso sobre el que hay que avanzar...” (Tomada)*

Sin embargo, puede afirmarse que, de lo observado, el impacto de los movimientos feministas en la participación de la mujer como sujeto económico, laboral y sindical de las mujeres no es un fenómeno directo y que requiere intersectarse con los otros ejes explorados anteriormente en este trabajo para adquirir eficacia y potencia replicadora.

En ese sentido Dora Barrancos dice *Los feminismos tienen preocupaciones algunas más subrayadas respecto de la condición de las mujeres en la actividad económica. Aunque debo decir, nuestros feminismos locales han estado un poco ausentes, lo voy a decir con mucho cuidado, de la perspectiva de actividad de las mujeres en la vida económica. Siempre lo he subrayado, es decir, hemos forjado derechos fundamentales, la no violencia, la participación política, etc., etc. Hemos redundado últimamente en los derechos que tienen que ver sobre el cuidado, la participación del Estado, subvencionando la cuestión de los cuidados, ahora absolutamente en regresión absoluta con esta circunstancia gubernamental de extrema derecha. Pero bueno, insisto, de todas maneras, no ha sido la página más vibrante de la interpelación sobre derechos por parte del feminismo la que refiere a la actividad económica de las mujeres ... me parece que, como cuestión política, como cuestión de derechos, como cuestión de procura, de prerrogativas, las feministas tenemos un cierto déficit en materia de la dimensión económica de las mujeres como trabajadoras... He dicho, creo que hay un avance lento en materia de reacción por parte de las mujeres en el mundo laboral a las cuestiones que sugiere fuertemente como derechos el feminismo, los feminismos. Pero creo que estamos bastante lejos de lo que sería el impacto inmediato. (Barrancos)”*

Algunos pasajes de las entrevistas destacan la distancia entre ambos espacios el de la militancia feminista y el ámbito donde se vive el trabajo y muestran con crudeza las contradicciones que en este punto sienten las dirigentas: *“No le termino de encontrar, como que no me termino de sentir parte, no desconozco cómo serán los otros espacios de mujeres en el resto del país, en Córdoba particularmente lo que es la Inter Sindical de Mujeres, que agrupa mujeres de distintos sindicatos, de las distintas centrales obreras, que*

*viene funcionando hace ya cinco o seis años, la mayoría quienes están al frente de eso son académicas, son gente de la docencia, judiciales, empleo público, entonces las discusiones, digo yo como mujer parte de la industria, no me siento interpelada por ninguna de las cuestiones que plantean en esas reuniones, yo entiendo la capacitación, me encantan los foros y todo, pero las compañeras en el sector de la industria no tenemos donde mear y cagar sin hacer 200 metros. Bueno, hola, podemos, por favor, alguien puede darnos herramientas a las compañeras de la industria, ... (Dirigenta sindicato atención telefónica)”.*

Existe entonces una coincidencia acerca de la importancia y potencia transformadora de la intersección entre los movimientos feministas más recientes y la participación de las mujeres en el espacio político y público generando agendas cada vez más amplias, en mayor medida como una ayuda de contexto que dio visibilidad a los lugares que restaba ocupar, las luchas que faltaba dar, entre ellas las pendientes en el ámbito sindical y laboral, operando como un nuevo nivel de conciencia y una potencia simbólica que genera nuevos estadios de impugnación crítica a la persistencia de la desigualdad.

La huelga internacional de mujeres #8M para poner en agenda su participación sindical

Sin lugar a dudas los movimientos tuvieron impacto de contexto objetivo en las entrevistadas con mayor o menor resonancia en su subjetividad y en el curso de la acción en sus vidas políticas, colectivas y sindicales. Preguntadas sobre su opinión acerca de la huelga del 8M y si esta sirve para poner en agenda la participación de la mujer por qué, las variaciones de opinión son más amplias. Esto se repite en los informantes claves. Algunas voces lo asimilan a una huelga como concientización de las tareas que se dejan de hacer cuando se “para” y otros dicen que termina siendo solo el “día de”, o se pone en duda su eficacia en solitario y otras sostienen que las únicas que marchan son las que tienen trabajos informales o empleos públicos. La huelga internacional de mujeres como instrumento de visibilizarían de la participación es abrazada con la misma intensidad que *resulta rechazada por unas y por otras.*

*No, yo creo que no perfora. Eso es algo a lo que acuden las militantes. No perfora en la sociedad. Termina siendo simplemente una demostración pública, digamos. El día “de ... Además, lo hacen sólo los empleados públicos, ...y los movimientos feministas que en*

*general tienen trabajos informales. Si sacás a un montón de chicas a la calle de las empresas, arde Troya. No sucede. (Camaño)”*

Otras entrevistadas por el contrario rescatan la huelga como elemento simbólico del movimiento sindical y como elemento para visibilizar el trabajo femenino no remunerado, así como para traer a la superficie la conciencia acerca de los lugares que las mujeres no ocupan y a los que deben acceder para que haya verdadera igualdad.

*“Bueno, huelga tiene que ver con sindicalismo, para mí eso está concatenado, o sea sindicato, huelga, huelga, sindicato no lo veo desde otro lugar, desde ningún movimiento, de ningún lado lo relaciono directamente con el sindicalismo y me parece que sí, que es una manera de decir acá estamos y sostenerlo en el tiempo, yo cuando se hizo el primer 8M dije bueno, va a ser el primer y el último 8M y después fueron sucediendo, claro, y la verdad es que eso me alegra de alguna manera, porque todas las que estamos ahí todas las que se ven ahí somos las que estamos diciendo todos los días acá estamos, y si cada vez somos más, lo mismo pasa con el 3 de junio, el día de ni una menos, o sea que bueno es otra historia, pero digo, también estamos ahí entonces marca.(Dirigenta ATE)*

*“...Creo que también hubo algo, por lo menos yo creo que con mi memoria más reciente, de la discusión en torno también a los cuidados que nos permitió ver, como abrir un poco una ventana de cómo había una clave muy importante para la pelea feminista en el mundo laboral, digo, esto estaba desde hace un montón de tiempo, ahora no me acuerdo, Silvia Federici...hablaba mucho de eso, pero creo que hasta que no vimos eso, o no empezamos a ver, yo creo que por ejemplo el paro feminista, lo que tenía de potente, como experiencia los primeros, ... tenían como esa cosa como muy revolucionaria, de darte cuenta que cuál era la tarea, o sea el paro era dejar de ejercer una tarea, empezar a darte cuenta cuáles eran todos los trabajos que vos llevabas adelante, incluso quienes no tenían un trabajo formal, la experiencia con otras mujeres te permitía ver...” (Dirigenta ATE)*

La organización de la huelga #8M como una huelga sin varones obligo a las mujeres a ocupar lugares que no habían transitado en la lucha colectiva, experiencias de su capacidad de hacer que construye autonomía. Se escuchan voces también planteando la necesidad de sumarlos a los varones a la huelga para incorporarlos a la lucha contra el sexismo y

compartir el camino a la igualdad construyendo una nueva conciencia, sin embargo, es constatable que haber iniciado el camino de la huelga de mujeres en poder de sus propios recursos para ellos era necesario para transitar ese camino.

*“... porque en los viajes de mujeres, o en las marchas feministas del 8M, cuando se discutió que no estuvieran los varones, te empezabas a identificar todas las cosas que se necesitaban y en las que no había mujeres, para ocupar la calle, el espacio público era muy masculinizado, entonces digo, ¿quién lleva la bandera? ¿Quién hace la tarea de seguridad? ¿Quién organiza? ¿Por dónde se marcha? ¿Cómo nos vamos? ¿Cómo desconcentramos? ¿Cómo conviene marchar? ¿De qué manera? ¿Qué seguridad? ¿Cómo pedimos los recursos? ¿Qué recursos necesitamos?” (Dirigenta ATE)*

Carlos Tomada resalta en la entrevista *“Creo que parte de la movida que hubo, escasa nuestra, en términos de implementación del cupo sindical, me parece que es producto de la norma. Creo que sin la norma hubiéramos hecho poco, pero lo que realmente cambia el escenario es el impulso del movimiento feminista... Yo creo que el alcance es que no tiene marcha atrás. Yo creo que solo queda avanzar y es una responsabilidad, a mi juicio y vinculado con mi experiencia personal, como creo que lo dije antes, porque ya me excedí con la respuesta, creo que un ministro de Trabajo, un secretario de Trabajo, hoy por hoy no tiene otro camino que hacer todo lo que esté a su alcance para garantizar que se aplique la ley (de cupo)...(Tomada)”*

En la agenda de los feminismos de acuerdo a lo explorado, se encontraría una mayor correlación con un fortalecimiento subjetivo que opera como herramienta de fortalecimiento en las historias individuales y en lo social que un compromiso concreto y expreso con la dimensión laboral de la mujer y su participación sindical. La importancia de la convivencia colectiva en el espacio público de las marchas y en los espacios colectivos de las distintas mesas también logra atravesar las membranas permeando en la individualidad, pero como una nueva subjetividad consciente de la existencia e importancia de “la otra” cercana, atenta a lo que le sucede a “la otra” para intervenir, llamar su atención, brindarles su ayuda, su mirada, a veces acceso a recursos.

*“Digo, todo eso que nos trajo también a esa experiencia, muy ligada, porque siempre está esa pregunta de si el feminismo es sindical o el sindicalismo es feminista, pero está muy vinculada el darnos cuenta, el correr ese velo y darnos cuenta que no estábamos en la foto, había una experiencia de un artista que mostraba imágenes, no me acuerdo si sacaban a las mujeres o sacaban a los varones en los espacios, entonces por ahí te mostraban el congreso de un país sin los varones, creo que era, y aparecía una mujer, ...pero eso empezó a ver un montón de cosas que antes no veíamos, que ni siquiera nos las cuestionábamos...”(Dirigenta ATE)*

Este colaborar en el despertar colectivo, en las historias mínimas que se suman y confluyen, constituye una nueva actitud de lucha que no requiere bandera alguna para legitimarse. Finalmente existe, desde distintas miradas y experiencias una coincidencia en que hay mucho más por discutir en términos de participación de la mujer, y esto no excluye ni debilita la reflexión de que los movimientos feministas operaron como una tarima, un nuevo nivel desde el cual dar esa discusión en términos políticos, sino que la ubican en su real dimensión, una vibración masiva en torno a una consigna común que redundaba en mayor poder en términos simbólicos y reales para la exigencia de control y garantía a estos derechos.

## CAPITULO 4. Aportes y límites de la ley de cupo sindical femenino.

### Valoración positiva de la existencia del cupo

El cupo sindical femenino, como todo instituto de discriminación positiva, parte del cuestionamiento a la neutralidad de las normas cuando éstas se aplican en igualdad a grupos que se encuentran en desventaja o minoría, por ser grupos históricamente segregados del poder. En este sentido en las medidas de discriminación positiva subyace un concepto de equidad en el que el sistema de cupos implica ir más allá de la simple “igualdad de oportunidades” sino que persigue una “igualdad de resultados”, en tanto acceso efectivo a los cargos sindicales de comisión directiva (e integración en las comisiones negociadoras) para lo cual el cupo mismo como herramienta es imprescindible para el logro de esa equidad (D’Angelo, 2004).

El cupo persigue correr los obstáculos que operan en forma oculta en los sistemas de discriminación al interior de las normas formales o de su aplicación práctica en las instituciones por reglas no escritas, siendo entonces mecanismos de nivelación que las contrarrestan por vía de valoración especial de la integración de las minorías. Del mismo modo que el cupo político, con este mecanismo las mujeres se incorporan a organizaciones que tienen ya sus “tradiciones representativas”, por prácticas y valores sociales patriarcales los cuales “pueden afectar y condicionar la inclusión de la representación de género”(D’Angelo, 2004).

Existen distintas opiniones sobre los cupos. Aquellos que están a favor sostienen que es un modo legítimo de hacer efectiva la igualdad que la ley promete como valor y del que no se hace cargo cuando la postula en forma neutral y por tanto satisface el criterio de justicia. Otro argumento de quienes propician los cupos es que toda organización en la que se exija democracia interna - y los sindicatos son unas de ellas - debe incluir las voces de todos sus integrantes con voz y voto y que la participación de la mujer en los mismos renueva agenda y la acerca a la sociedad, haciendo fluir las fuerzas de las nuevas identidades a las representaciones tradicionales y acercando las bases a las conducciones. Pero no todos están de acuerdo que los problemas que surgen de las diferencias se resuelvan garantizando y reconociendo la representación de esas diferencias. Quienes están en contra de ellas usualmente dicen que constituyen un desafío a la idoneidad para el acceso a los cargos y el mérito como método de selección por antonomasia. También recibe críticas por el límite simbólico del cupo por ser exiguo y no proteger la igualdad del hombre y la mujer en tanto pares.

En todos los casos el cupo como herramienta de nivelación de una desigualdad de terreno entre hombres y mujeres en el mundo sindical, es reconocida en las entrevistas como una norma positiva, como un elemento disruptivo de la natural repetición de contextos masculinos en los sindicatos, al menos como empuje de inicio. Cabe destacar sin embargo que ninguna de las dirigentes entrevistadas conocía cómo se gestó y nació la ley de cupo. Recordemos que la ley nació como fruto de una idea política de un grupo de diputadas militantes de distintas fuerzas políticas, muy atravesadas por la experiencia del cupo político y que valoraron ese avance y entendieron que aplicarlo a los sindicatos provocaría una renovación virtuosa con la integración de la mujer a las conducciones.

*“...me parece que es una herramienta necesaria, o sea cualquier herramienta de discriminación positiva, en un marco de discriminación o de desigualdad, es necesaria...me parece que el cupo, tal vez en ese momento no se vio tan necesaria esa pelea a dar, y tal vez ahora la estamos tomando más en serio. (Dirigenta ATE)”*

*“... muchas veces esas mujeres que toman no tienen otra forma de llegar porque los hombres no se corren. Lamentablemente hay lugares que los hombres se sientan y no se mueven. Entonces creo que es la única forma de que la mujer llegue (Dirigenta sindicato aceitero)”*

*“...a mí me parece tremendo que hayamos llegado a tener que crear una ley que nos incluya... (Dirigenta sindicato atención telefónica)”*

La defensa de la herramienta del cupo sindical femenino como medida de discriminación positiva y en tanto herramienta útil fue convalidada por todas las entrevistadas. Todas ellas valoran la herramienta como algo imprescindible porque ni aun siendo ley se ha logrado el piso mínimo de representación en la mayoría de los sindicatos. Ello, aunque muchas han hecho referencias a que creen que no debería existir porque debería ser natural que se las incluya sin tener un cupo, pero entienden que eso no sucedería dada la estructura social y cultural.

*“...me parece tan obvio que tenemos que estar, porque existimos, que al menos se diga en un papel, En una ley. En una ley, es muy importante, digamos. Y aun siendo ley, no se puede, entonces, ponernos a correr por izquierda el cupo, me parece desaprovechar una herramienta que a un montón de mujeres nos permitió al menos decir, che, hola, acá estoy, vengan, porque también es eso, una entra y tiene la posibilidad de la forma que puede ir metiendo a otras compañeras. No es luego yo y llegamos todas, es luego yo y vamos llegando todas, porque no se agota ahí, porque si no, no sirve de nada, porque si no, estamos...” (Dirigenta sindicato de atención telefónica)*

## Lucha por la paridad

Como se refiere precedentemente el cupo ha recibido críticas por el límite simbólico del mismo, por ser considerado poco y no proteger el valor de la igualdad del hombre y la mujer en tanto pares. Varias de las entrevistadas muestran alguna resistencia a la idea del cupo del 30% cuestionando que la herramienta del cupo termina siendo una mera formalidad que no provoca una verdadera integración en lugares de poder. También destacan que los feminismos "corren al cupo por izquierda" afirmando que es conformarse con poco y reclamando la paridad.

Puede señalarse al respecto que asiste razón a las entrevistadas en principio si solo se mira la norma por la cual nace el cupo sindical. La ley 25674 establece el cálculo del porcentaje y afirma que debe garantizarse la candidatura de las mujeres en lugares que posibiliten su elección. Esto no tenía una buena técnica legislativa porque en los sindicatos en general la lista que gana la elección es la que ocupa todos los lugares en la conducción directiva (ejecutiva) porque salvo raras excepciones no hay representación de las minorías en los estatutos en ese órgano ejecutivo sindical, y dado esto "lugares que posibiliten su elección" no tenía sentido para garantizar que las mujeres ocupen lugares de toma de decisión, esto es normalmente las "Secretarías" y podían ser relegadas a los vocales o a los puestos suplentes para llenar la formalidad.

Sin embargo, el decreto reglamentario de la ley tomo esa debilidad de la letra y aclaro en la reglamentación que el cálculo del porcentaje debe cumplirse no solo sobre el total de cargos de la lista sino sobre los parciales operando en cada categoría: secretarías, subsecretarías, vocales titulares y vocales suplentes y en los órganos "legislativos" en los que se eligen congresales, también en los cargos de congresales titulares cuanto en los suplentes.

En esto la confusión en la afirmación de alguna de las entrevistas puede tener que ver con el desconocimiento de la reglamentación o por las prácticas internas de las organizaciones burlando la norma. En cualquier caso, la queja mayor respecto del sistema radica en que es solo parcial, que aspira a un porcentaje del 30% o incluso menor en el caso que existan menos mujeres en la rama de actividad sin hacerse cargo de incentivar la participación o generar la condiciones para eso.

*“El cupo terminaba siendo una mera formalidad, porque para rellenar se buscaban nombres de compañeras o lo que yo presencié en el armado de listas, pero no necesariamente lugares de conducción o de toma de decisiones, entonces fue una herramienta que en un momento fue necesaria, pero que luego quedó chica, o sea, como toda herramienta es eso, es una herramienta que luego le tenemos que dar contenido, que la tenemos que poner en juego y usar a nuestro favor, entonces luego creo que la herramienta de la paridad fue superadora en el términos de poder salir de una discusión que te dicen mucho los varones que es que no hay compañeras...” (Dirigenta ATE)*

*... me parece que es una herramienta que a muchas nos permite llegar y abrir espacios de punta pie inicial, si no, ni siquiera pudiéramos pensar en la posibilidad. ...Y en esto, como que uno, digamos, de los comentarios... de las izquierdas, o de las compañeras que nos encontramos en las izquierdas, hay esta cuestión de que [el cupo] es cómo conformarse con eso es poco. Y es que sí, está bien, pero poco, ni nada. ... Mínimo, es mínimo. Obviamente, no debería estar, no debería haber una ley, pero no sé cuánto tiempo va a pasar para que sea algo dado. Mientras tanto, es una herramienta... Y ya pasaron 20 para que te suban. Que nos sirve, y que no es quedarse ahí, sino que es avanzar sobre esa base que se tiene. (Dirigenta sindicato atención telefónica)”*

Por otra parte, están presentes las practicas internas tratando de burlar la norma o cumplirla solo en forma testimonial. Entre las primeras dan cuenta por ejemplo que la cantidad de mujeres afiliadas del padrón electoral para el cálculo del porcentaje que corresponda de cupo sobre el total de cargos es la que declara bajo juramento el sindicato, que a la sazón es manejado por varones, pudiendo dar lugar a prácticas evasivas para su cumplimiento y para su control.

En este sentido, la encargada en primer lugar de controlar el cumplimiento de las normas electorales del sindicato es la Junta Electoral que si bien se elige en asamblea de afiliados también termina siendo elegida por las conducciones oficialistas ya que el modo en que se convoca y publicita la convocatoria, los días horas y lugares donde se hace esa elección de junta electoral y los arreglos internos sobre quienes se van a postular terminan favoreciendo que la Junta “sea de la comisión directiva oficialista”. O sea que quien controla “a las ovejas

es el lobo”, el órgano electoral y los manejos internos terminan frustrando los cálculos de porcentajes y las peleas por la información e integración de los padrones termina siendo decidida por personas que no son neutrales. Por todo esto la paridad es vista por las entrevistadas como una herramienta más deseable en términos de participación efectiva.

*“...muchas veces la respuesta que te dan cuando tienen que armar una lista y le planteamos, ‘pero las compañeras no quieren’ todo el tiempo te decían eso, sin problematizar esa situación. Y la paridad nos permite romper un poco esa lógica...que de otra manera no llegaríamos, de otra manera no estaríamos, nunca vamos a estar capacitadas si no tenemos ese lugar, y nunca nos van a hacer el lugar, hay que hacérselo, y me parece que la herramienta de la paridad permite eso. (Dirigenta ATE)”*

Por todo ello la sensación es que el cupo tiene “sabor a poco” y se manifiestan en favor de la paridad. Afirmando que la exigencia de que haya en cada puesto una integración en paridad como mínimo garantiza la presencia en el binomio que conduce y en cargos que toman decisiones y tienen visibilidad en la estructura y participación en los recursos de los gremios.

*...hubo una decisión (...)de que yo también ocupara ese lugar y que no sea de relleno. Durante mucho tiempo, había por ahí referencias o compañeras, pero para mí hay un quiebre muy importante con el tema de la posibilidad de la paridad, que es algo que recién ahora está surgiendo en muchos estatutos, pero que nuestra organización sindical se da por definición política en la elección que entro yo. Esto es lo que posibilita que yo ingrese en ese lugar. De otra manera, no hubiera sido de ninguna manera posible. Porque es como que, de alguna manera, quiebra... (Dirigenta ATE)”*

*“...en la CTA de los trabajadores... se votaba la paridad en nuestro estatuto, que no estaba previsto porque no salía, “no estaban las condiciones dadas”, sobre todo porque como es una central, en general los cargos de secretariado, eran más los secretarios generales de los sindicatos y en su mayoría todavía eran varones, entonces el argumento era, no están las condiciones dadas para alcanzar esa paridad. ¡¡¡¡Qué caraduras!!!! Bueno, nunca estaban las condiciones...Bueno, y este secretario general de una de las provincias nos empieza a explicar que todo bien con la paridad, pero la prioridad en este momento político*

*era el desempleo, la pobreza, la precarización laboral...Entonces le contesto Quiero decirle, claro, en todo eso que acabas de nombrar, la mayoría somos las compañeras y si vos como dirigente sindical no lo podés ver, no sos un buen dirigente sindical y no estás viendo el problema real que tiene el mercado laboral y tus representados y representadas. Ese es el problema que hoy creo que tiene nuestra dirigencia, que ven la problemática de género, como te decía antes, como un compartimento y no como parte estructural del problema que tiene el mundo laboral. Y si nosotras no somos parte de eso, de esa discusión, de la discusión paritaria, de la construcción de los convenios colectivos, no vamos a dar respuesta cabal a la problemática que hoy tiene el mundo laboral.” (Dirigenta ATE)*

Queda el interrogante si con el cupo alcanza

Ninguneo. No alcanza porque no es sólo llegar a las comisiones directivas.

En ese derrotero de utilizar la herramienta del cupo del 30%, de hacer el camino hacia la paridad, de trabajar condiciones de participación que lo hagan posible y de trabajar también la subjetividad de las mujeres para que puedan sentirse comprometidas con el desafío aparecen también las pequeñas manipulaciones en el uso cotidiano del poder que son una demostración de la profundidad cultural y social del problema y de su raíz multicausal. El “ninguneo”, la no publicación de fotos institucionales que den cuenta de los lugares que las mujeres ocupan, la desautorización ante el uso de la palabra, la no concurrencia de los militantes a reuniones convocadas por dirigentas, son todos gestos que evidencia que, además de las reglas de cupo o paridad, se requieren otros abordajes que tengan que ver con cambios profundos en la conciencia de paridad desde los cimientos de la sociedad.

*“...el ámbito sindical es verticalista, es muy institucional en torno a quienes ejercen la representación del sindicato, entonces por eso también se ve más el secretario general a lo sumo el gremial o el de organización, entonces la paridad también te permite, por ejemplo, en mi caso, soy la adjunta, me siento en el escenario, o me siento en la mesa, o incluso aunque no quieran que lo haga, porque hay una cuestión de jerarquías...” (Dirigenta ATE)*

Muchas de las entrevistadas coinciden con señalar a sus pares varones o mujeres indistintamente, con mayor frecuencia varones por su mayor intensidad en la presencia sindical como su ventana de oportunidad o impulso para la participación sindical. Resulta relevante señalar que en muchos casos ellas mismas detallan que creen haber sido impulsadas porque no representaban ningún “peligro” o ningún riesgo de “hacer sombra” a quienes las ayudaban.

*“Y después, incluso, aunque la herramienta esté, aunque estemos todas en la lista y demás, después están las mesas chicas, después están las discusiones cotidianas y el hacerse el lugar un poco también...Entonces, mi opinión es que las herramientas son necesarias, imprescindible te diría ya hoy en día la paridad, pero no alcanzan, no son suficientes en sí mismas, sino que siempre va a haber una trampita, ya sea en la interpretación o en el ejercicio, a veces en el ninguneo, podés estar ahí sentada, pero si el compañero de al lado te va a ningunear, no va a subir la foto donde estás, no va a tomar tu palabra, digo, infinidad de prácticas que nos excluyen, por eso no alcanzan. Lo que yo siempre identifico como un limitante es la dificultad de una gran cantidad de compañeros para sentirse conducidos por una... (Dirigenta ATE)”*

Una imagen recurrente en las entrevistas nos permite ver que el cupo abre una puerta pero que una vez dentro puede ser una trampa vacía de contenido para muchas mujeres. Llenar espacios vacíos de poder sin posibilidad de pugnar por ninguna o escasa visibilidad. Otras voces acompañan esta reflexión con imágenes como “el florero” en referencia a la mujer que se pone a la mesa para que se vea linda.

*“...Y a nosotras mujeres siempre el lugar que ocupamos siempre fue de estar al lado, por ejemplo, en mesas sindicales, de debates, de cualquier cosa, las mujeres siempre como llamamos acá, no sé cómo se dice en español, un vaso para poner flores, para dejar la mesa más bonita, entonces siempre nos fuimos vistas así...(Batista)”*

*“...Creo que, para muchos, y esto yo siempre lo digo, habrá sido guau, cumplamos, pongamos un florero, cumplamos con lo que piden las mujeres y después seguimos todo igual. Creo que había una gran parte de los que aceptaron la paridad que pensaban un poco que iba a suceder eso..., lo que yo siempre decía, una frase que en la campaña ... es*

*cuando llega una, llegamos todas, pero ese también era un desafío, porque parecía que el objetivo era llegar al lugar. No, no, ese es como el nuevo punto de partida... El momento en el que accedes a ese cargo empieza un montón de construcción para que efectivamente lleguen todas... (Dirigenta ATE)”.*

Otra interrogación relevante a la hora de entender las percepciones acerca del cupo sindical femenino y su relación con la participación en las estructuras sindicales consisten en describir el dialogo que dicha herramienta tiene con los actores sociales, si se trata de un cupo que es necesario para que los varones acepten la participación o para que las mujeres se comprometan a la participación ¿A quién de los dos le habla la ley?

*“...Yo creo que a los dos ...mayormente al varón porque es el primero que pone la traba me resulta triste ver como siempre se arreglan entre amigos como cuando tienen que pensar en alguien, no están pensando en una compañera, piensan automáticamente en un par que no les vaya a hacer sombra eso es. Las dos cosas que no les vaya a hacer sombra y si no lastimosamente también buscan alguna mujer lo suficientemente patriarcal para que no les haga sombra o sea que puedan entender que el que manda es él, es triste...” (Dirigenta personal civil de las Fuerzas Armadas).*

Sin embargo, la sensación que atraviesa a las entrevistadas es que el cupo termina siendo una mera formalidad, una forma de cumplir con el requisito pero que no logra perforar la desigualdad y que se termina cumpliendo rellenando los espacios sin ningún poder real de toma de decisiones. En la entrevista con la dirigenta de ATE Capital, que transita su trayectoria en una organización que decidió primero políticamente establecer la paridad en la lista y luego obtuvo ese cambio en los estatutos hacia esa regla de 1 varón - 1 mujer en el binomio “secretaria general - secretaria Adjunta” y luego en el resto de los cargos, se destaca lo difícil que es salir de la justificación por parte de los varones respecto a que “las compañeras no quieren”, aun en ese contexto. Y esa enunciación, que puede o no ser valida, se hace sin problematizarla, sin buscar soluciones para las barreras y sin crear las condiciones para superarla.

Las reglas y las relaciones interpersonales además son descriptas como distintas, aun en las militantes políticas la caracterización de los ámbitos es de mayor crudeza para la integración femenina en los sindicatos que en los ámbitos políticos tradicionales.

*“Yo actué en la vida pública política. Actué con varones. Mis colegas varones siempre eran muy respetuosos de la presencia de una mujer. Y también ahí fuimos cambiándoles con mucha paciencia, pero con tozudez, las reglas de juego. Los tipos ¿qué hacían? Rosqueaban en el cabaret hasta cualquier hora de la noche. Entonces vos te rompías el culo. Estabas atrás de todo durante todo el día. Y resulta que al otro día te encontrabas que los desgraciados se iban a la Recoleta y lo cambiaban. Y entonces miren, es fácil. O cuando terminas la negociación, terminas la negociación o yo no tengo problema. Yo entro a un cabaret. A mí no me jode. El sindicalismo es más bardo. Los muchachos son muy hijos de puta. Y más escurridizos. Totalmente. (Camaño)”*

El cupo abre una puerta, pero... ¿por qué las mujeres quisieran entrar ahí?

El sindicato, un lugar de lucha por derechos, pero repleto de obstáculos y masculinidades. Las mujeres se encuentran con una convergencia de fuerzas que operan como un obstáculo, un sindicato que no te deja entrar, que te ningunea y por el otro una familia que no te deja salir. El sindicato es un lugar incómodo para las mujeres, en sus inicios y durante muchas décadas funcionaban luego de las jornadas laborales, preferentemente reuniones en la tarde o noche y en entornos muy colonizados por costumbres y estéticas masculinas, el ninguneo, la palabra soez, la utilización de lenguaje sexual, las reuniones para “rosquear” y para mostrarse ante “el jefe”.

*“...entonces creo que tal vez esa ley estuvo en un momento donde tal vez no muchas compañeras o muy pocas compañeras veían como una necesidad, digo, estoy como especulando, para esos lugares como algo estratégico, para dar otras batallas o para dar otras cuestiones, incluso en el ámbito sindical, porque en la política tal vez se veían referencias de mujeres, pero el ámbito sindical es verticalista...” (Dirigenta ATE)*

En el relato de la entrevista de Graciela Camaño, una de las creadoras de la ley se vislumbra esto: *En realidad [el sindicato] no es un espacio de mujeres...Yo creo que el sindicato no es un lugar de confort para las mujeres. Es un lugar donde a las mujeres se las maltrata. Y esto, algunas sindicalistas se atreven a exponerlo, la mayoría no...* (Camaño)

Las entrevistadas también se hacen cargo de esta sensación de incomodidad: *... ¿quién tendría ganas de ser parte, de meterse, de embarrarse, en un ámbito no sólo masculinizado, porque era una sociedad, en una actividad desprestigiada, como es el ámbito sindical, masculinizada, donde incluso el caso de las mujeres que por ahí estaban en un lugar, había una cuestión antes como de que vos tenías que masculinizarte un poco para ejercer un lugar de poder, sino eras aún más ninguneada. Entonces también pienso, la ley del cupo como, te abren una puerta, por así decirlo, pero ¿quién quiere entrar? ¿Quién quiere atravesarla?* (Dirigenta ATE)

En palabras de Camaño *... Y lo que vos tenías era que ahí quedaba, no tenía ninguna posibilidad, ni temporal ni económica, de llegar más arriba. Porque tenía las horas del laburo, las horas de la militancia en el establecimiento... Realmente era una acción de sacrificio. Y además tenía que atender la casa, cuidar los hijos, etcétera...* (Camaño)

Otro hallazgo recurrente relacionado con esta última entrevista citada en el párrafo anterior, en tanto dinámica de ralentización en la participación sindical femenina es la referencia a su choque con la asignación social de los cuidados. Si bien no es nada nuevo, y ha recibido mucho tratamiento por parte de la bibliografía hay una consciencia de que hay que darle una solución pragmática y que la discusión eterna no soluciona el problema de fondo que es tanto económico como cultural. Respecto del tema cultural de los cuidados también se destaca el poco avance que se dio en estos últimos años aun cuando atravesada la pandemia COVID 19 se evidencio la importancia de los servicios con mayor participación de la mujer.

En palabras de Carlos Tomada: *“...De todas maneras, yo creí que la pandemia iba a generar un cambio más grande...La base de mi reflexión era que la Segunda Guerra Mundial implicó una presencia de la mujer en distintos planos, en distintos niveles, en distintos compromisos y actividades, tanto de las tareas habitualmente femeninas, como era el tema de la enfermería y apoyo en ese sentido, pero hubo otras tareas que fueron mucho más vinculadas con las acciones concretas, incluso en el frente de combate, que hicieron imposible luego no reconocerle a la mujer un nivel de derechos y de participación que era la contrapartida de ese compromiso asumido durante la guerra. Yo creí que la pandemia, sobre todo la cuarentena, que también influía en el hecho de las responsabilidades compartidas en el hogar, en el rol de la mujer en materia de cuidados, que fue imprescindible y esencial, porque además la mayoría de los servicios esenciales que se consideraron en ese momento estaban ocupados por mujeres, yo pensé que eso iba a generar un nuevo impulso al avance de las mujeres a ocupar otras posiciones, pero me parece que no fue para tanto, lo que sí seguro no se retrocedió, absolutamente es imposible, te voy a repetir, retroceder...”*(Tomada)

Las entrevistas dan cuenta del efecto desaliento en la participación que traen las múltiples jornadas y la distribución desigual de los cuidados familiares: *... estamos tan golpeadas, y nos faltan ...tantas cosas. O sea, estamos desde las tareas de cuidado hasta los lugares, el sindicato, en la política, en la casa, con la familia, o sea, como que todo el tiempo estar, viste, disputando espacios, buscando... Entonces, ... digamos, no estamos discutiendo... Digo, las tareas de cuidado, está todo bien, ...la cuestión más pragmática queda un poco tapada. Invisibilizada. Sí, invisibilizada.”* (Dirigenta sindicato de atención telefónica)

*...Entonces me dice, no! no tenés que estar todo el tiempo en actividades de delegados, es más otro tipo de trabajo [de la comisión directiva]. Entonces bueno, dije bueno, voy a hablar con mi marido, a ver qué le parece, porque, o sea, si bien no era delegada, pero igual es de manera directiva, es importante. O sea, yo por ahí me iba, salía del trabajo, tenía una reunión y, por lo tanto, alguien me tiene que cuidar la nena. Entonces, como que uno se tiene que ir organizando. Y bueno, por suerte mi marido me dio el ok, porque sabe cómo soy yo, que soy activa, y me dijo que sí, que sí, que me ha apoyaba”* (Dirigenta sindicato aceitero).

*...hay muchas compañeras que creen que hay una sola forma de militar sindicalmente, que es estar 24-7. Entonces, claro, voy a decir, no, tengo dos pibes, tengo que estar yo 24-7, no, ni da. Entonces, o todo o nada. Tiene que haber un cambio en el medio donde incluso les permitan a los compañeros darse cuenta de que se puede contribuir y que se pueden generar los entornos apropiados para que nosotras podamos militar. Porque a mí me conviene que me pongan las reuniones en el horario escolar. No voy a salir a la tarde, ¿entendés? Porque me trae un problemón... (Dirigenta sindicato atención telefónica).*

En la entrevista con Carlos Tomada, quien transito los primeros años de implementación de la ley durante su gestión en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación vemos lo que identifica como principales obstáculos: *“Bueno, aparte de la resistencia que va disminuyendo, que generalmente el patriarcado le ha impuesto en este ámbito [a las mujeres], creo que en realidad los obstáculos tienen que ver con los mismos obstáculos que tienen las mujeres en el mundo del trabajo. Yo siempre decía, ... que hasta que no esté resuelto el sistema de cuidados, el esquema de jardines maternos, mientras el cuidado de los menores y de los adultos mayores siga reposando, siga sostenido por el trabajo y la responsabilidad de las mujeres, me parece que va a seguir siendo un límite objetivo. Fíjate que no hablo de las otras tareas hogareñas porque creo que en ese sentido se ha avanzado mucho, sobre todo en los sectores medios, en la parte de servicios... Yo creo que en eso lo veo en las nuevas generaciones, me parece que hay un avance concreto de compartir responsabilidades y demás. Pero a la hora de la mora me parece que todavía falta institucionalidad y falta que se asuma por parte de quienes tienen la responsabilidad... Es esta cosa de la asunción por parte de los hombres, ... de los varones que la mujer tiene que estar presente. Y yo creo que eso con todos sus matices, con todas sus sublecturas, me parece que eso hay un claro avance.” (Tomada)*

En resumen, la puerta de entrada que abrió el cupo sindical femenino pareció inicialmente una oportunidad no reclamada ni deseada por las mujeres en general. No solamente porque parecía una puerta al abismo, al lugar del maltrato, el ninguneo y la violencia en algunos casos, sino que convivía y convive aun con un exceso en la carga de la distribución social y familiar de los cuidados. La primera de las circunstancias parece haber sido atenuada a través de la conciencia y fortalecimiento subjetivo de las mujeres a través de la potencia de los movimientos feministas Ni una menos y la Marea Verde logrando un mayor deseo de participación y una revitalización de la herramienta del cupo que deriva en muchos casos

en la pelea por la paridad como instrumento superador. Sin embargo, la segunda limitación no encuentra avances significativos, aun cuando está instalado en la agenda internacional y de los movimientos una lucha cultural y legal por el derecho de los cuidados y su redistribución, todavía ese umbral no parece cercano.

Y con el escenario actual, ¿cómo seguir la lucha?

Una pregunta final en todos los casos, dada la temporalidad en la que se desarrolló este trabajo con la asunción del gobierno de Javier Milei en diciembre de 2023 consistió en interrogar acerca de la visión sobre el escenario actual con el nuevo gobierno: Los desafíos que se vienen tanto en el enfoque sobre las mujeres como en la mirada que tiene hacia el sindicalismo y con qué recursos creen que cuentan las mujeres sindicalistas en general para abordarlos.

*“Y ahora vemos que ni siquiera formar parte de un sindicato te da ciertas garantías de nada. Entonces, creo que la tenemos difícil...nos desprestigian el movimiento, desprestigian la herramienta y en la volteada, desprestigian el movimiento las mujeres porque ..., ahora de repente no podés decir nada porque sos extrema, viste, feminazi, todo es feminazismo, viste...Entonces, creo que lo tenemos recontrario. A mí me jodió porque hay un Estado que ... avala ese tipo de cosas y cuando lo hace la autoridad máxima de un país, ...porque además [se] está luchando por la supervivencia posta a posta, y no porque van a venir y los van a hacer desaparecer, sino porque se está instaurando que no tienen que existir, no sirven y hay un montón de gente que empieza a creer eso.” (Dirigenta sindicato atención telefónica)*

*“Durante mucho tiempo nos costó que la política, los compañeros, los sindicatos, vean la pelea de los feminismos o las cuestiones de género como prioritaria. Y Milei nos vino a dar la razón. Porque de las primeras cosas que vino a atacar fueron a los trabajadores, fueron a los sindicatos y fueron a las mujeres. Al ponernos en el foco de escena, a ponernos como un enemigo, ... Milei nos puso como el foco del enemigo a las mujeres, al movimiento feminista. Creo que, de alguna manera, medio paradójica, demostró por qué es tan importante la pelea que estábamos dando” (Dirigenta ATE).*

En reflexiones de Dora Barrancos: *...hay una regresión de derechos en todas las dimensiones, una regresión grave. Estamos viviendo un ciclo aciago, doloroso, de mucha regresión de derechos, de un autoritarismo que crece cada vez más y que tiene las mismas hebras neofascistas que tienen los partidos de extrema derecha planetarios. Vox en España, Meloni y su partido Fratelli d'Italia o el partido Fidesz de Viktor Orbán en Hungría, que son extremas derechas compulsoriamente contra feministas, contra diversidades. En fin, de modo que es grave el riesgo de perder derechos y es gravísimo el retroceso que va a haber en cualquiera de las significaciones que tiene perspectiva de género por parte del Estado...Hay una abdicación completa de este dispositivo fundamental, matricial del Estado. El único recurso con el que contamos las feministas y en general la sociedad, es la resistencia, una resistencia creativa, activa, etc. que pondere cada paso que damos en un sentido, yo diría, más estratégico. Bueno, ahí estamos. El orden gubernamental actual es cruel, desafía la democracia y desafía completamente todos los derechos que hemos adquirido. Por lo tanto, la resistencia tiene que estar a esa altura. Es una resistencia creativa, es una resistencia diversa, pluridimensional, que además obliga también a acoplamientos, alianzas, etc. Pero bueno, estamos en eso.” (Barrancos).*

Por otra parte Carlos Tomada: *“... me parece que a este momento de la historia de Argentina le cae un gobierno que va a hacer en esta materia lo mismo que está haciendo en todo lo otro, es un gobierno profundamente reaccionario que cree que se inscribe en esta línea de los gobiernos que creen que toda esta cuestión del progresismo y todos estos temas del cambio climático, de la diversidad sexual, de la cuestión de género, de las cuestiones no discriminatorias son todos inventos o cuartadas de una izquierda frustrada que no logró sus objetivos políticos de transformar el mundo y que entonces se mete en la vida de la gente de bien, de la buena sociedad, según ellos dicen, con estos temas. Entonces por lo pronto creo que ya estamos de alguna manera retrocediendo, estamos viendo como están desmantelando algunos organismos que eran soportes institucionales...”*

Se destacan en las miradas de las dirigentas entrevistadas la recurrencia a la unión y la lucha como herramientas y a la construcción de redes de ayuda que sostengan los avances obtenidos y luchen por no retroceder en ellos, incluso con una valoración sobre lo aprendido durante el gobierno de Macri como adquisición de aprendizajes para enfrentar los desafíos de este nuevo periodo encabezado por Milei.

*“Bueno, yo creo que las mujeres siempre buscamos herramientas donde no hay para luchar. Lo que pasa es que ahora lo que yo veo que la única herramienta es la unión y la calle. No veo otra herramienta porque no hay otra manera de ser escuchada... Entonces no veo otra forma que sea la unión y la lucha. O sea, las calles... Esas son las herramientas. Las únicas herramientas que veo” (Dirigenta sindicato aceitero)*

*Herramientas yo creo que muchísimas, porque venimos como de experiencia de resistencia en el macrismo, y las compañeras, si hay algo que sabemos, o lo que aprendimos fue de armar unidad, de hacer pelea, de tener ámbitos muy hostiles, entonces no nos resulta como tan ajeno, sí es muy doloroso porque creíamos que había determinadas cosas que habíamos dejado atrás, pero son discusiones que evidentemente hay que volver a dar. Me parece que la experiencia de la pelea por el aborto es muy significativa en torno a la pelea, o sea a la discusión que creábamos socialmente, a las estrategias que nos pudimos dar ... porque tenemos un expertise, un aprendizaje en los cuerpos y en las estrategias que nos dimos, incluso siempre lo decimos, digo, las marchas del 8M tuvieron todas las centrales sindicales marchando juntas, cosa que, en las marchas generales, digamos, no se lograba o todavía no se logra.” (Dirigenta ATE)*

*Así que yo creo que las feministas, los sindicalistas, tenemos herramientas como ya muy aprendidas y que las tenemos que poner en juego. Pero esta cuestión de poder generar los marcos de unidad más amplios para dar esa pelea y esos debates, sobre todo porque venimos muy atrás en la batalla cultural, porque son nuestros propios afiliados quienes votaron a Milei, son nuestros propios compañeros los que votaron a Milei, son los despedidos hoy del Estado los que votaron a Milei para que saquen a los ñoquis. Entonces tenemos un problema muy grande y tenemos tal vez que repensar muchas cosas, no ir en automático a dar determinadas discusiones, porque evidentemente hay muchas cosas que dimos por sentado que no estaban por sentado, el rol del Estado, el trabajo, los derechos de las mujeres, la democracia, los derechos humanos...” (Dirigenta ATE)*

## Conclusiones

Los sindicatos son asociaciones para la resistencia, ligados inescindiblemente al nacimiento de la industria como forma de organización económica y del trabajo y consecuentemente a la lucha por las condiciones de trabajo dignas en ellas. La lectura histórica ubica esas primeras uniones de trabajadores para la reivindicación de sus derechos como sociedades repletas de hombres, tal como lo estaban las industrias. También en las industrias feminizadas, donde las mujeres eran mayoría y eran útiles a los objetivos industriales, sus luchas podían ser llevadas hasta las cúpulas por las mujeres que se unían en las bases, pero acababan siendo lideradas por las voces de los hombres del sindicato. Se comían el sapo de ser “la querellante”, pero el sapo lo cocinaba otro. Los sindicatos funcionaban en los horarios que continuaban a los turnos fabriles y muchas veces en las noches, horarios vedados a las mujeres por sus funciones de reproducción y cuidado y por la moral social y sus patrones de conducta. La historia de las mujeres en esa tradición sindical regida por una lógica patriarcal fue durante décadas, y hasta muy recientemente una historia de nombres propios, de recorridos individuales, de situaciones especiales que se confabularon para que sucediera la magia, no una historia colectiva.

Sin embargo, esa energía emancipadora y participativa se insinuó primero en otros escenarios. Se realizaba dónde se podía, donde se abría una ventana de oportunidad. Aun con dificultades fue el voto femenino en el año 1951 y luego el cupo femenino en la política y en sus listas de candidatos en nuestro país en 1991, en donde se comenzó a gestar la historia colectiva. Asimismo, en las últimas décadas movimientos de mujeres hacen sentir su voz en busca de igualdad en movimientos que exceden la participación institucional y que buscan incidir en la sociedad con plenitud significativa.

Una de las expresiones más potentes de la gestación de significancia colectiva tiene sus raíces en el Encuentro Nacional de Mujeres. Desde 1986 y con raíces en las experiencias de los encuentros internacionales de Nairobi (Kenia) y Bertioaga (Brasil) se comienza a transitar el encuentro anual de mujeres con características plurales en lo social y político, autogestivas, y pluridentitarias. Fue en el encuentro nacional de mujeres que se discutieron los primeros garabatos de lo que luego fueron leyes. La primera ley de cupo femenino en la política (establecía el 30% de participación femenina), la ley de divorcio, la patria potestad

compartida, el proyecto para la ley de matrimonio igualitario, el proyecto de ley de identidad de género y el proyecto de ley para la interrupción voluntaria del embarazo.

La Ley de Cupo Sindical Femenino 25.674 aparece como primer acercamiento a la agenda de no discriminación en una dimensión diferente de la mujer: la dimensión laboral y económica y el rol sindical para la protección de derechos. Cabe recordar que esta norma se originó en un texto unificado de la ex ministra de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación Graciela Camaño cuando ocupaba una banca en la Cámara de Diputados y la radical bonaerense Margarita Stolbizer, fue aprobada por la Cámara baja el 27 de noviembre de 2001 y convertida en ley por el Senado el 6 de noviembre de 2002.

Posterior a la ley de cupo hubo otros hitos que fortalecen la agenda de no discriminación en nuestro país. Se convirtieron en ley los proyectos anidados en los reclamos de los feminismos y diversidades: el matrimonio igualitario que eliminó la discriminación basada en que sólo pueden acceder a la institución del matrimonio las personas del mismo sexo (13 de julio de 2010), identidad de género que instituye el derecho de ser reconocido en tanto estado civil a la identidad sexual que la persona humana perciba como propia (9 de mayo de 2012), la interrupción voluntaria del embarazo que materializó el derecho a decidir de las mujeres sobre su propio cuerpo y la continuidad de una gestación (30 de diciembre de 2020).

Cabe señalar que, si bien los avances en términos de leyes protectoras parecen convivir temporalmente esas ampliaciones de derechos parecen correr por caminos separados que no encontraron intersección hasta épocas más recientes. En este sentido varias son las intuiciones acerca de por qué nacieron y transitaban de ese modo y que las hizo acercarse recientemente para el logro de nuevos espacios de lucha. El camino exploratorio que transitó este trabajo fue intentar identificar cuáles son los mecanismos que ralentizan el crecimiento de la participación de la mujer en los sindicatos y cuáles los intensifican y potencian. En este sentido adquiere particular relevancia saber en qué medida este fortalecimiento de la visibilidad de los movimientos de mujeres más próximos se tradujo en alguna medida en mayor efectividad de la ley de cupo sindical femenino 25.674, si logró anclar su legitimidad en la agenda pública y política y fundamentalmente si logró traducirlo en mayor participación y cambios en la estructura interna de las organizaciones.

Las políticas de cupo o cuotas son herramientas que las normas legales construyen y brindan para propiciar un nivel más equitativo en la distribución según género en los cargos electivos y/o de representación, a fin de obtener una mayor presencia de mujeres en dichos puestos. La aplicación de cupo encuentra su sustento en el argumento de que para equilibrar una desigualdad históricamente prevalente y acumulada uno no puede aplicar las instituciones en condiciones de igualdad porque ello sólo produciría más desigualdad. Sin embargo, se observa que las medidas de discriminación positiva como el cupo sindical femenino, que emuló en gran medida el cupo político, no lograron que las cúpulas sindicales tuvieran más mujeres, y después de 20 años la incorporación de las mismas en los distintos sindicatos es raleada y suele relegarse a las funciones tradicionales de “servicios sociales”, “secretaría de la mujer” entre otros similares.

Sin embargo, cabe preguntarse si es suficiente o eficaz identificar un problema social, interesarse en su solución desde una posición individual de poder, sin que esa demanda se problematice en la sociedad y se adquiera visibilidad suficiente para que la acompañe la sociedad en el reclamo por que sea ley, y luego de ello que sea esa misma sociedad la que reclame su efectivo cumplimiento. ¿Que debe darse primero? ¿Es esto necesario para que una ley se cumpla cuando se trata de un problema que entraña cambios en las estructuras de la sociedad? ¿Tiene una ley el poder performativo sobre la realidad por solo ser ley? En la Ley de cupo sindical femenino hubo un genuino interés de quienes la impulsaron de cambiar la historia de discriminación social femenina en los sindicatos. Un interés que además de genuino, provenía de un profundo conocimiento personal de la problemática.

La historia de la génesis de esta ley nos da algunas señales para su análisis que nos conduce a la comprensión de su origen, la evolución hacia la puesta en vigencia efectiva y la verdadera pregnancia en el movimiento sindical y en las mujeres que militan el sindicalismo argentino. Ante la indagación sobre qué hechos clave se desarrollaron para dar el contexto de oportunidad política o social que facilitaran el nacimiento de la ley existe una referencia temporal a la crisis de 2001 y la sucesión de cambios en el Poder Ejecutivo Nacional que se dieron y que provocaron cambios también en el Congreso y una ventana de oportunidad visualizada por las gestoras de la ley. Ese origen contiene una historia de nombres propios, porque fue una decisión individual, una asociación de voluntades individuales de, en principio dos personas que también tenía una misma idea, y la ayuda

de un grupo de mujeres también desde sus nombres propios o desde el peso simbólico de esos nombres. Mucho de nombre propio, y no de colectivos que lo hayan empujado a nacer.

Tampoco el Estado cumplió su rol de garante de cumplimiento del cupo sindical femenino, aparentemente amparado por el principio de no injerencia estatal en la vida interna de las organizaciones gremiales pareció durante los primeros años de vigencia inclinarse a garantizar la autonomía de los sindicatos como valor principal a fortalecerlos y no la autonomía de las mujeres que es el bien perseguido por las herramientas que propician su participación plena y en condiciones de igualdad. Esta tensión llegó hasta la Corte Interamericana de Derechos Humanos para dilucidar entre otras cosas si puede ser un impedimento la autonomía de los sindicatos para el cumplimiento de la responsabilidad de los estados en el control de las medidas de discriminación positiva y en la vigencia de esa garantía. La OC-27/2021 resultó reveladora en ese punto: la autonomía sindical no es un obstáculo para que los estados exijan y controlen el cumplimiento de las normas de cupo garantizando la participación de las mujeres.

De la historia de los feminismos en nuestro país y lo explorado con informantes clave no parece surgir un apoyo positivo de inicio a la gestación de la ley de cupo sindical femenino. La inexistencia de apoyos de génesis a la ley, la sensación de proeza individual (o individual agrupada) y no de agenda colectiva ni de legitimación social que sin dudas parece surgir más recientemente en la agenda política de los feminismos temporalmente más próximos. Esa soledad de nacimiento es significativa para comprender el modo de hacer política de las mujeres durante décadas dentro de las ventanas de oportunidad que encontraban para instalar sus trayectorias, de alguna manera la conciencia de esa subjetividad que las rebelaba y las ponía en un lugar de lucha, pero con menos “espalda” y requiriendo el doble de esfuerzo, inteligencia y sin duda, astucia.

Asimismo, según se pudo observar durante las entrevistas, la ley de cupo abre una puerta, pero eso no garantiza que las mujeres quieran entrar ahí: el maltrato, el ninguneo, los lenguajes, los horarios y la organización de la actividad sindical con esquemas patriarcales juegan un efecto desaliento muy potentes que es interpelado hoy con nuevas miradas sobre las dinámicas internas. En este sentido, resulta claro que el apoyo de los feminismos si bien no tuvieron relación con la agenda de las mujeres sindicalistas por su participación en

lugares de poder si lo tuvo como apoyo de contexto, como apoyo a la subjetividad de las mujeres que hizo posible mayores presiones y reclamos para que la herramienta del cupo las hiciera llegar ahí donde la letra fría de ley no pudo hacer valer su poder performativo de la realidad.

Sin embargo, en cuanto la necesidad de renovación de la institución sindical en general toda la exploración indica una necesidad de recambio pero que no implica en sí mismo una renovación virtuosa en términos de respeto a la integración de la mujer en las conducciones, sino tal vez un cambio que refresque las prácticas y culturas que cree las condiciones para que los lugares sean reclamados por las mujeres para su participación activa.

Por otro lado, en cuanto a la correlación entre mayor presencia femenina en ciertas actividades y su mayor participación en las conducciones de sus gremios representativos, si bien no parece haber un correlato directo, surge claro de la indagación que es una condición previa la existencia y aumento de mujeres en las actividades, y la exploración de estrategias para que colonicen las más masculinizadas como punto de partida para la existencia de dirigentas representativas en esos sectores. Debe aclararse sin embargo que la tasa de afiliación por actividad en general, y la femenina en particular no están disponibles con razonables reglas estadísticas, ya que ellos dependen de los padrones de afiliados de cada sindicato y estos padrones solo están disponibles para los procesos electorales y asamblearios dentro de los mismos. Resultando de tan difícil acceso y observación la afiliación femenina por actividad no es posible afirmar cómo se comporta y que la relación existe entre la mayor tasa de actividad femenina y la participación en los cargos de conducción de las mujeres afiliadas a los gremios representativos en la actividad referida.

Tampoco resulto conclusiva la relación entre empleo público y mayor participación femenina en los cargos de comisión directiva de los sindicatos del sector público, y ello en tanto las respuestas conviven temporalmente con un ataque activo e inusitado contra el rol del Estado y la legitimidad del empleo público degradando la estabilidad que debía ser punto de partida de este análisis. La hipótesis en tal sentido asumía que ante la mayor estabilidad en el empleo asociada al trabajo en el Estado ello podría implicar mayores posibilidades de militar sindicalmente y al ampliarse la base de participación sindical esto favorecería a la participación de la mujer. Esto no se verificó, ni la afirmación respecto a que haya una mayor

estabilidad en el empleo público versus el privado, ni que esto determine facilitadores para la integración de mujeres. Por contraste la institucionalización de la paridad en los cargos de conducción en la comisión directiva de ATE Capital como decisión política (aun sin reforma estatutaria que la hiciera obligatoria) en 2019 parece una excepción a la regla general de rezago en el cumplimiento del cupo sindical femenino. En la actualidad desde épocas muy recientes tanto CTA como ATE Nacional reformaron su estatuto estableciendo la obligatoriedad de dicha paridad para todo el país.

En cuanto a los potenciadores de la participación sindical de las mujeres, la visibilidad actual del tema parecería ir de la mano con otros fenómenos que adquirieron dinamismo en la sociedad, como el movimiento NI UNA MENOS y la Marea Verde que monopolizó la agenda pública durante gran parte de la última década. En este sentido varios autores dan cuenta del impacto que han tenido estos movimientos en poner en agenda pública el tema participación sindical femenina. Ello se basa fundamentalmente en la teoría de la acción colectiva que refiere a que los ciclos de movilización se constituyen en oportunidades para la acción de otras organizaciones, en el sentido de que facilitan que organizaciones o colectivos que tienen mayores dificultades para salir a la calle o tener visibilidad, logren tenerla. Asimismo, los movimientos NI UNA MENOS y marea verde son integrados por numerosas visiones de la política y los derechos, pero todos comparten obstáculos y problemáticas que atraviesan horizontalmente los mismos, que posibilitan que se diluyan los sectarismos y se promueva la visibilidad de modo más intenso y potente.

Podría decirse que para llegar a ese momento en el que los movimientos referidos más arriba pudieron servir como plataforma de impulso para la revitalización de la lucha por el cupo sindical femenino (y luego por la paridad) se recorrió un largo camino. Entendemos que de la exploración realizada surge la reflexión de que ese impulso -que logro hacerse realidad los últimos años- no nació naturalmente al principio, sino que la convivencia inicial entre los feminismos y las mujeres sindicalistas fue de tensión o conflicto. La sensación y constatación de que las agendas de los feminismos y de las mujeres de los partidos políticos y el sindicalismo eran distintas se ve claramente en los primeros encuentros nacionales de mujeres en nuestro país. Pero estos encuentros crecieron con la sociedad en la que vivieron y se desarrollaron y lenta pero inequívocamente desembocaron en el caldo espeso en el que pudieron cocinarse las nuevas identidades y los nuevos espacios deseados por conquistar.

Si bien los feminismos en inicio tienen a las mujeres de los sindicatos como parte de sus encuentros, no parecieron entenderse en cuanto al modo de poner en agenda temas de participación sindical. En resumen, en la convivencia entre feministas y “otras mujeres” dentro de la cual podemos ubicar a las mujeres sindicalistas se da una tensión en el modo de entender la construcción de la agenda pública y eso pone en juego el concepto que para el colectivo feminista tiene el modo de hacer política. Una tensión que entiendo resultó en la no integración completa de las mujeres sindicalistas a la definición de la agenda en los ENM y por otro lado que impidió que leyes tan sensibles a la participación de la mujer en los sindicatos quedaran invisibilizadas en el colectivo feminista por muchos años coincidiendo esta circunstancia con la lenta implementación del cupo.

Entonces, la asociación más relevante en cuanto a facilitadores es la potencia que el Ni una Menos y la Marea Verde marcaron como ayudas de movilización y contexto y como empoderamiento de la subjetividad. En cuanto al contexto incluso podría decirse que luego del 2015 y con mayor potencia desde 2018 hubo una presión mayor sobre las autoridades de aplicación del cupo sindical femenino tanto dentro de los sindicatos (juntas electorales o congresos) como fuera de ellos (Ministerio de Trabajo y Justicia) y si bien como se anticipó en este trabajo, no contamos con los números acerca de la integración actual de mujeres en comisiones directivas de los sindicatos, de las referencias de los informantes claves puede afirmarse que el impacto fue creciente y que si bien el cumplimiento del cupo sindical femenino dista de ser un hecho se confirma la tendencia a una renovación de las comisiones directivas y participación de los jóvenes que crearían a futuro, las condiciones previas y necesarias para una completa paridad.

En este sentido puede extraerse como conclusión que esta influencia, parece haber sido relevante en dos tiempos. Un momento inicial explosivo y expansivo: la sensación de marea feminizante de la agenda pública, de inundación del espacio público, de legitimación del tema como problema social relevante; y otro momento de más largo impacto que es la permanencia en la subjetividad de las mujeres de esa conquista. Esta segunda instancia tiene una dinámica de escalón o tarima, la primera impulsa hacia arriba, pero esta segunda instancia, que parecería más importante, naturaliza el nuevo punto de partida como consolidación de un nuevo nivel de discusión. La sensación es que hay cosas que ya no se discuten, hay conquistas que ya se encuentran en el haber simbólico de las mujeres y que

les otorgan un nuevo piso y una nueva capacidad crítica e impugnativa de la realidad para protagonizar sus trayectorias.

Vale destacar también que el principal desafío de la participación de la mujer en los sindicatos no radica sólo en ocupar lugares en las listas de comisión directiva, lo que por otro lado no implica en forma automática incidir en la política interna de la organización y en su plan de acción, en el manejo de los recursos del sindicato, en el apoyo institucional desde la bandera de la organización en adelante pasando por la logística la seguridad y el dinero necesario para hacer la manifestación pública en las movilizaciones clave para el reclamo de los derechos de las mujeres.

En 2018, en la apertura de sesiones en el Congreso Nacional, el presidente en ejercicio puso en agenda la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y anunció un proyecto de ley de igualdad de remuneraciones para el mismo trabajo, tanto en empresas públicas como privadas. A raíz de ello el medio “Cohete a la Luna” publicó un estudio de “La Cartelera de Trabajo” @carteleralct que afirma: “ Esto es un sofisma, porque las diferencias principales no están allí sino en la representación de género en cada actividad y en sus distintos niveles de responsabilidad” ([https:// www.elcohetealaluna.com/techo-cristal-cuanto-mas-poder-menos-mujeres/](https://www.elcohetealaluna.com/techo-cristal-cuanto-mas-poder-menos-mujeres/)). El grupo de estudio formula la siguiente pregunta: ¿Quién decide los salarios? Antes de reflexionar sobre las pautas que determinan la desigualdad salarial tanto micro (desigualdades de género en los lugares de trabajo, empresas y estado) como macro (funcionamiento de la negociación colectiva, modelos de coordinación salarial, comportamiento de los actores y sectores involucrados) deben contestarse las preguntas previas: ¿Cuál es la identidad de lxs protagonistxs de los poderes estatuidos? (Verbitsky, 2018).

Ese estudio ‘muestra que, del total de la población ocupada, un 42% son mujeres. Sin embargo, solamente el 32% de los puestos de “jefatura o dirección”, según la categorización de la EPH, está ocupado por mujeres. La pregunta es la misma: ¿Quién tiene el poder? Y en los sindicatos la pregunta sería ¿Quién tiene el poder de decidir los salarios y las condiciones de los trabajadores? Porque ese es el corazón de la representación sindical, si allí no hay mujeres la verdadera economía del mercado laboral no cuenta con su participación, ni con sus preocupaciones, ni con sus miradas y estrategias.

¿Por qué es importante que las mujeres discutan en la mesa de la negociación colectiva con perspectiva de género? Entre otras cosas, porque los convenios colectivos pueden contener mejores condiciones que hagan el acceso al empleo más igualitario en términos de género” (Verbitsky, 2018).

Cabe concluir que su principal dificultad a sortear es la el logro de la efectiva participación en la toma de decisiones y en las negociaciones en paritarias, en la discusión de salarios y condiciones, en la potencia recurrente y movilizadora que ha tenido y tiene aún la negociación colectiva en la Argentina para definir la distribución de la renta en el capitalismo argentino. Dejando atrás las coyunturas que el comienzo de 2024 pueda traer a la negociación sindical acumulando barreras a las ya existentes, una de las principales barreras a la integración de mujeres en la negociación paritaria esta identificada con que la participación de las mismas se dirige y acota al debate de “temas femeninos” como los cuidados, guarderías, lactancia y licencias. El principal objetivo de propiciar la participación efectiva de las mujeres en el sindicalismo es consecuentemente dejar de lado esa discusión focalizada en que la perspectiva de género en la discusión de las condiciones laborales se acota a temas culturalmente femeninos, sino que la verdadera discusión paritaria se da en el ámbito el salario y que la “paridad” en términos de género pasa por reconocer el terreno diferencial en esa ecuación económica.

Finalmente, los ejes explorados en este trabajo como posibles explicaciones de los fenómenos que atraviesan multicausalmente a la participación sindical femenina nos aportan miradas para comprender las intersecciones virtuosas de los mismos con el objetivo de potenciar el logro de la igualdad de derechos. En este sentido puede afirmarse que esas dimensiones entrelazadas e interdependientes son el terreno de trabajo para mejorar las condiciones que garantizan el camino hacia la autonomía plena de las mujeres, cuestión que hoy resulta una exigencia de la verdadera convivencia democrática.

## Bibliografía

Alonso, L.M. (2019) *Reformas Laborales en la Argentina ¿El día de la marmota?* 1a Edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Autores de Argentina.

Alonso, L.M., Ottaviano, J.M. and Maito, M. (2020) *El teletrabajo y los derechos laborales del siglo XXI*. 1a Edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Autores de Argentina.

Andújar, A. (2022) 'Andares de clase: mujeres, trabajos y luchas por derechos en la Argentina, 1880-1930', En: *Derecho laboral feminista: derechos laborales de mujeres y LGTTTBIQ+*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Mil Campanas, pp. 13–44.

Arriaga, A.E. and Aspiazu, E.L. (2022) 'Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina', *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 6(1).

Aspiazu, E. (2013) 'La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical: avances y limitaciones actuales. Una aproximación desde la literatura nacional e internacional', En: *11 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*.

Aspiazu, E. (2015) 'Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino', En: *12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*.

Aspiazu, E. (2019) 'Feminismos en el ámbito sindical. Rupturas y continuidades en las prácticas gremiales a partir de la incorporación de las mujeres a los sindicatos', *Universitas Miguel Hernandez*, pp. 158–1166.

Aspiazu, E.L. (2016) 'Heterogeneidad y desigualdades de género en el sector Salud: entre las estadísticas y las percepciones sobre las condiciones de trabajo', *Revista Pilquen*, 19(1), pp. 55–66.

Beltrán, V.F. (2022) 'Nudos de desigualdad: el derecho al cuidado en la legislación argentina', En: *Derecho laboral feminista: derechos laborales de mujeres y LGTTTBIQ+*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Mil Campanas, pp. 141–168.

Benzion, C. (2022) 'Estrategias colectivas para la prevención y protección frente a la violencia de géneros: rol de las delegadas, delegados y organizaciones sindicales', En: *Derecho laboral feminista: derechos laborales de mujeres y LGTTTBIQ+*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Mil Campanas, pp. 395–438.

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. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/35135>.

CEPAL (2023) *Participación laboral de las mujeres en América Latina: contribución al crecimiento económico y factores determinantes*. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/67986-participacion-laboral-mujeres-america-latina-contribucion-al-crecimiento> [Último acceso: 11 May 2024].

Cockburn, C. (1997) 'Gender in an international space: trade union women as European social actor', En: *Women's Studies International Forum*, Elsevier, pp. 459–470.

D'Angelo, N. (2004) *Cuotas de género y representación en la provincia de Buenos Aires en perspectiva comparada*. Universidad Nacional de La Plata. Disponible en: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.593/te.593.pdf> [Último acceso: 11 May 2024].

D'Antonio, D. and Acha, O. (2000) 'La clase obrera "invisible": imágenes y participación sindical de las obreras a mediados de la década de 1930 en Argentina', *Cuerpos, géneros e identidades* [Preprint].

ELA and UNICEF (2021) 'Fortaleciendo la agenda sindical en materia de políticas de cuidado'. Disponible en: <https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2023/07/2021-Los-cuidados-en-la-agenda-sindical.pdf> [Último acceso: 9 May 2024].

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2010) 'Sexo y Poder ¿Quién manda en la Argentina?' Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. Disponible en: <https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2023/07/2011-Sexo-y-Poder.pdf> [Último acceso: 9 May 2024].

Etchemendy, S. (2013) 'El sindicalismo argentino: la complejidad de un actor clave', En: . *El modelo sindical en debate, Panel 1*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en estudios del trabajo y Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/iigg-uba/20161115105144/Sindical.pdf>.

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

Goren, N. and Trajtenberg, D. (2018) 'Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales.', *Revista Análisis*.

Grasso, A. (2019) *Un encuentro feminista que cambió la historia*, *Revista Late*. Disponible en: <https://www.revistalate.net/2019/10/15/un-encuentro-feminista-que-cambio-la-historia/> [Último acceso: 11 May 2024].

Hoya, M. and Núñez Rueda, A.L. (2023) *Fuminismo Jumanji: una apuesta justicialista contra la ira neoliberal conservadora*. Ciudad de Buenos Aires: Capital Intelectual.

INDEC (2023) *Informe técnico. Trabajo e ingresos*. Vol 8, n°64. INDEC. Disponible en: [https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado\\_trabajo\\_eph\\_4trim23BB05224E02.pdf](https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_4trim23BB05224E02.pdf) [Último acceso: 11 May 2024].

Kirton, G. and Greene, A.-M. (2005) 'Gender, equality and industrial relations in the "New Europe": An introduction', *European Journal of Industrial Relations*, 11(2), pp. 141–149.

Ledwith, S. (2012) 'Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(2), pp. 185–199.

León, M.S. (2012) *La participación de las mujeres en una organización sindical: Asociación Trabajadores del Estado*. Universidad Nacional de Lanús. Departamento de salud comunitaria. Disponible en: [http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/download/Tesis/MaEGyPS/033562\\_Leon.pdf](http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/download/Tesis/MaEGyPS/033562_Leon.pdf).

Ministerio de las mujeres, géneros y Diversidad and Observatorio de las violencias y desigualdades por razones de género (2022) 'La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción'. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/08/informe-desigualdad\\_en\\_el\\_trabajo-igualar-segundo\\_trimestre\\_2022.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/08/informe-desigualdad_en_el_trabajo-igualar-segundo_trimestre_2022.pdf) [Último acceso: 11 May 2024].

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2017) 'Las mujeres en el mundo del trabajo'. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss\\_genero-y-diversidad-sexual-las-mujeres-en-el-mundo-del-trabajo\\_2017.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss_genero-y-diversidad-sexual-las-mujeres-en-el-mundo-del-trabajo_2017.pdf) [Último acceso: 11 May 2024].

Natalucci, A.L., Ríos, V. and Vaccari, S. (2020) 'Revisitando las intersecciones entre feminismo y sindicalismo. El caso de Mujeres Sindicalistas (Argentina, 2016-2019)', *Revista Estudios Psicosociales Latinoamericanos*, 3(1), pp. 9–28.

Novick, M. et al. (2009) 'Gestión Productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. Estudio de cuatro ramas de actividad', En: . *90 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires: ASET Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Disponible en: [https://aset.org.ar/congresos-antiguos/9/ponencias/p14\\_Novick.pdf](https://aset.org.ar/congresos-antiguos/9/ponencias/p14_Novick.pdf) [Último acceso: 14 May 2024].

ONU (2023) *Objetivos de desarrollo sostenible, Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> [Último acceso: 11 May 2024].

Pautassi, L. (2018) 'Una y otra vez. El 8 M y el trabajo de las mujeres', *La causa laboral* [Preprint], (69).

Pautassi, L. (2020) '8 y 9 M: conmemoración y paro feminista. El trabajo sin fin de las mujeres'. Tecnología para la organización pública. Disponible en: <http://top.org.ar/ecgp/FullText/000020/20264.pdf> [Último acceso: 9 May 2024].

Pautassi, L.C. (2018) 'El cuidado como derecho: Un camino virtuoso, un desafío inmediato', *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 68(272).

Pautassi, L.C. *et al.* (2021) 'Reinterpretando las obligaciones de los estados en materia laboral desde una perspectiva de género: Una aproximación al caso argentino', *Teoría Jurídica Contemporánea*, 6, pp. 1–37.

Robles, J.A. (2017) *Historia del movimiento obrero: dos siglos de luchas laborales*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Confederación de Educadores Argentinos.

Sanchis, N. (2018) 'Obstáculos que enfrentan las mujeres para una participación laboral equitativa', *Revista de la defensa pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*, (14), pp. 53–63.

Sosa, F. (2022) 'La tutela normativa frente a la violencia laboral y de género', En: *Derecho Laboral Feminista: derechos laborales de las mujeres y LGTTBIQ+*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Mil Campanas, pp. 211–246.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo and Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2021) 'Desigualdades entre mujeres y varones en el mercado laboral argentino'. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_mercado\\_de\\_trabajo\\_argentino\\_observatorio\\_srt.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_observatorio_srt.pdf) [Último acceso: 11 May 2024].

Verbitsky, H. (2018) *Techo de cristal: cuanto más poder menos mujeres, El cohete a la luna*. Disponible en: <https://www.elcoheteealaluna.com/techo-cristal-cuanto-mas-poder-menos-mujeres/> [Último acceso: 9 May 2024].



## ANEXO 1. Entrevistas realizadas

Entrevistados	Perfil	Cuestionario	Tipo de entrevista
Dora Barrancos	investigadora, socióloga, historiadora, educadora y feminista argentina	Cuestionario 3	Informante clave
Carlos Tomada	Carlos Alfonso Tomada es un abogado y político argentino, que ocupó el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social durante doce años y medio	Cuestionario 1	Informante clave
Graciela Camaño	es una <u>abogada</u> y <u>política argentina</u> . Ocupó hasta el 10 de diciembre de 2023 el cargo de <u>diputada nacional</u> por la provincia de <u>Buenos Aires</u> , dentro del bloque Interbloque Federal. Durante el gobierno de <u>Eduardo Duhalde</u> fue <u>Ministra de Trabajo</u> .	Cuestionario 1	Informante clave
Juneia Batista	Secretaria de la Mujer de la Central Única de Trabajadores de Brasil (CUT) feminista	Cuestionario 3	Informante clave
Laura Pautassi	Abogada especialista en diseño y planificación de políticas sociales y género , investigadora en CONICET	Cuestionario 3	Informante clave

<b>Entrevistados</b>	<b>Perfil</b>	<b>Cuestionario</b>	<b>Tipo de entrevista</b>
Lilian Capone	Secretaria de Salud en CTA	Cuestionario 3	Informante clave
Lucia	Militante y sindicalista cordobesa CALL CENTER Y SEIVARA	Cuestionario 2	Dirigenta Sindical
Albana	Militante y sindicalista de las Fuerzas Armadas personal civil UPCN	Cuestionario 2	Dirigenta Sindical
Agustina	Militante y dirigente ATE Capital	Cuestionario 2	Dirigenta Sindical
Carina	Dirigenta sindicato Aceitero	Cuestionario 2	Dirigenta Sindical

Cabe señalar que las entrevista se efectuaron mediante grabaciones autorizando los entrevistados el uso de su identidad y expresiones verbales solamente a los fines de la presente tesis.

## ANEXO 2. Cuestionarios utilizados

### • **Cuestionario 1 (Informantes clave políticos)**

- ¿Desde los lugares que te han tocado ocupar ? ¿Como ves el rol de la mujer en los sindicatos?
- ¿Qué crees que le falta a la estructura sindical para integrar a las mujeres en paridad?
- ¿Qué hechos clave desarrollaron el contexto en el que se fue materializando la ley de cupo sindical femenino?
- ¿Crees en la política de cupo sindical? ¿Que llevo a su sanción y cuál es tu visión hoy sobre ella?
- ¿Porque no están en las comisiones negociadoras de los convenios
- ¿Cuáles crees que son los obstáculos que las mujeres encuentran en la militancia sindical
- ¿Cuáles son las herramientas facilitadoras que tiene las mujeres en la actualidad
- ¿Sirve la huelga del 8M para instalar la agenda de género en los sindicatos? ¿Qué alcance crees que tiene esa reivindicación?
- El feminismo o los feminismos ¿ayudaron a la participación de la mujer en los sindicatos? ¿En tu opinión, los movimientos Ni una menos y la marea verde impulsaron la agenda de participación de la mujer en esos ámbitos?
- ¿Como creés que impacta la impronta del nuevo gobierno en este derrotero?

•

### • **Cuestionario 2 (mujeres sindicalistas)**

•

- Breve historia personal (infancia/familia?)
- ¿Cuál fue la primera vez que tuviste contacto con un tema sindical ?
- ¿Qué pensabas que era hasta ese momento? ¿Como te acercaste al movimiento para empezar a participar? ¿Como es la actividad a la que perteneces?
- ¿Quiénes te ayudaron a comenzar?
- ¿Qué obstáculos encontraste?
- ¿Como te relacionas con los movimientos de mujeres sindicalistas y con los feministas?
- ¿Militas o militaste en política? ¿Eso contribuyo en tu carrera sindical? ¿Como?
- ¿Crees que la cantidad mayor o menor de mujeres que trabajan en la actividad influye en la cantidad de dirigentes sindicales que tienen en el gremio?
- ¿Como influye pertenecer al empleo público o privado para la militancia de una sindicalista?
- ¿Crees que la renovación dentro de los sindicatos es algo que fortalece o debilita al sindicalismo? el recambio en las comisiones directivas ayudaría a que hubiera más mujeres?
- ¿Participas en las negociaciones colectivas de actividad o empresa de tu gremio? ¿Cuál es tu rol en la comisión directiva?
- ¿Qué importancia crees que tiene el feminismo y sus movimientos como herramientas para las sindicalistas?
- ¿Cuáles son tus recuerdos o conocimientos sobre cómo se llegó a la ley de cupo sindical femenino? ¿Cuál es tu opinión sobre el cupo? Crees que la huelga del #8M sirve para poner en agenda la participación de la mujer en el sindicalismo? ¿En el mundo del trabajo? ¿En la sociedad?

- ¿Como viviste los dos grandes hitos de la lucha por la legalización del aborto? ¿Qué opinas de la marea verde y de cómo se desarrolló? ¿Dónde te encontré a vos y a tu historia?
- ¿Cuál es tu vivencia sobre el movimiento Ni una menos?
- ¿Como ves el escenario actual, con el nuevo gobierno, los desafíos que se vienen tanto en el enfoque sobre las mujeres como la mirada hacia el sindicalismo?
- ¿Con que recursos crees que cuentan vos y tus compañeras para abordarlos?

- **Cuestionario 3 (Informantes clave especialistas)**

- Como ves la cuestión sindical, el sindicalismo en general desde el feminismo
- Cuál es el lugar que fue ocupando la mujer en esa cuestión sindical
- ¿Qué opinión tienes sobre el cupo sindical femenino? ¿Crees que el feminismo o los feminismos ayudaron a la participación de la mujer en los sindicatos o a empujar hacia el cumplimiento del cupo o la búsqueda de paridad? ¿En tu opinión, los movimientos Ni una menos y la marea verde impulsaron la agenda de participación de la mujer en esos ámbitos?
- Como ves la cuestión sindical, el sindicalismo en general desde el feminismo
- Cuál es el lugar que fue ocupando la mujer en esa cuestión sindical
- Crees que la huelga del #8M sirve para poner en agenda la participación de la mujer en el sindicalismo? ¿En el mundo del trabajo? ¿En la sociedad?
- ¿Como ves el escenario actual, con el nuevo gobierno, los desafíos que se vienen tanto en el enfoque sobre las mujeres como la mirada hacia el sindicalismo?
- ¿Con que recursos crees que cuentan vos y tus compañeras para abordarlos?