

Dilemas y tensiones de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación.

Por. Arriaga, Ana Elisa y Medina, Leticia

Resumen

En un escenario de avance de las luchas feministas en todo el país, las estructuras sindicales se han visto fuertemente interpeladas por las distintas expresiones de la desigualdad de género en los espacios laborales y en las propias organizaciones de trabajadores y trabajadoras. El Paro nacional de mujeres del 19 de octubre de 2016, convocado por el movimiento feminista, marcó un hito en el plano de la acción colectiva y movilizó a las representaciones sindicales. Si bien muchas de ellas adhirieron públicamente al reclamo, sus acciones fueron menos contundentes y se tramitaron -una vez más- a través de las secretarías o áreas “de la mujer”. No obstante, el debate público instalado en torno a los derechos de las mujeres ha dinamizado las tensiones preexistentes en las organizaciones sindicales relativas a las inequidades de género. Entre otros asuntos, se ha vuelto a poner en discusión la ley de Cupo Sindical Femenino -ley 25.674, sancionada en 2002-, así como la incorporación de demandas específicas de género en los Convenios Colectivos y de políticas públicas protectoras.

La ponencia propone un recorrido por los abordajes sobre las mujeres y el mundo del trabajo en la historia reciente. Pone especial énfasis en los dilemas particulares que supone la cuestión de la equidad de género, frente a las estrategias posibles para potenciar la acción sindical en un contexto nuevo, el de las mutaciones post fordistas del régimen capitalista. En ese horizonte, construimos preguntas e hipótesis para futuras indagaciones sobre las transformaciones, tensiones y ambigüedades de las estrategias sindicales para responder a la desigualdad de género tanto en el mundo laboral como en la vida interna de las organizaciones sindicales.

Introducción

El pasado 8 de marzo, una novedosa convocatoria sacudió las estructuras del sindicalismo argentino. El llamado a un “paro internacional de mujeres” apareció en el escenario como una invitación a repensar el significado del Día de la Mujer, recuperando un elemento fundante de esta conmemoración: el *trabajo* como marca identitaria de las mujeres que luchan por sus derechos.

Junto con el paro internacional -que tuvo como antecedente en Argentina el paro convocado el 19 de octubre de 2016-, se registró una significativa cantidad de iniciativas que pusieron en evidencia la activación de las mujeres en los espacios sindicales. Encuentros, Jornadas y Congresos de mujeres sindicalistas, dan cuenta de un estado de movilización que

instala debates sobre las desigualdades de género en el mundo del trabajo y avanza en reivindicaciones en torno a la participación de las mujeres en las estructuras sindicales.

Estas iniciativas se enfrentan, sin embargo, con una realidad compleja: la significativa invisibilización de las mujeres en el mundo del trabajo, tanto en lo que respecta a su problemática inserción en el mercado laboral como en relación con su participación en las propias organizaciones sindicales. Aquí se inscribe el interés de esta ponencia, que busca aportar al reconocimiento y comprensión de estas problemáticas recuperando, en primer lugar, los distintos abordajes y miradas que en el campo académico se vienen produciendo en torno a las mujeres y el trabajo.

En el camino de “hacer visible lo invisible” son significativos los aportes en el cada vez más nutrido campo de estudios que podríamos denominar *historia social del trabajo con perspectiva de géneros*. Aquí, las mujeres emergen no sólo como un sector significativo en la constitución de la clase obrera de fines del siglo XIX y principios del XX, sino como protagonistas de los ciclos de protesta obrera y como sujeto de estrategias sindicales específicas. Entre otros trabajos orientadores para una lectura general de estos problemas (Barrancos, 2010; Andújar, 2015; Andújar y otros, 2016; Palermo, 2008; Aspiazu, 2014) nos interesa recuperar la mirada de largo plazo sobre la historia de las mujeres trabajadoras que ofrece Lobato (2007), en una obra que combina el relato histórico con el planteo de los principales aspectos y problemas de la experiencia de las mujeres en el mundo del trabajo. Esta lectura, que abarca el extenso período entre la consolidación de la Argentina como “granero del mundo” hasta el auge del proceso de industrialización a mediados del siglo XX, deja planteada una enorme tarea de la que se registran aún escasos avances: el estudio de las particularidades de la participación de las mujeres en el mundo del trabajo en la historia reciente, en un contexto de mutación del régimen de acumulación fordista.

En ese marco, esta ponencia propone un recorrido por la literatura sobre las mujeres y el mundo del trabajo en la historia reciente. Pone especial énfasis en los dilemas particulares que supone la cuestión de la equidad de género, frente a las estrategias posibles para potenciar la acción sindical en un contexto nuevo, el de las profundas transformaciones económicas y sociales operadas en nuestro país desde la década del 70. En primer término, recuperamos un conjunto de trabajos que analizan la problemática inserción de las mujeres en el mercado de trabajo en las últimas décadas. Posteriormente, revisamos una serie de estudios que indagan acerca de los impactos institucionales y las estrategias de las organizaciones del mundo del trabajo frente a las demandas e iniciativas vinculadas con la igualdad de género.

Por último, y sobre la base de la sistematización presentada, construimos preguntas e hipótesis para futuras indagaciones sobre las transformaciones, tensiones y ambigüedades de las estrategias sindicales para responder a la desigualdad de género tanto en el mundo laboral como en la vida interna de las organizaciones sindicales.

Mujeres trabajadoras: una mirada sobre el mercado de trabajo en perspectiva histórica

“Las mujeres empezaron a trabajar en los años sesenta”; así suele contarse la historia. Sin embargo, eso no es cierto. Las mujeres no empezaron a trabajar en los años sesenta o durante la Segunda Guerra Mundial. Las mujeres han trabajado siempre.¹

Salvando la insistente desatención sobre las tareas que garantizan la reproducción de la fuerza de trabajo -históricamente a cargo de las mujeres- en los estudios sobre las dinámicas del mercado de trabajo, una diversidad de investigaciones permiten dar cuenta de la participación de las mujeres en este ámbito durante las últimas décadas en nuestro país, sus ciclos y características, así como algunos problemas de la inserción de las mujeres en la actividad laboral remunerada.

Los estudios que incorporan una perspectiva histórica ponen en evidencia que durante los años cincuenta y sesenta se produce una transformación significativa en la estructura del mercado de trabajo en la Argentina, con la masiva incorporación de mujeres en actividades laborales rentadas. Aun sin políticas específicas orientadas a promover el trabajo femenino fuera del hogar, los procesos asociados a la llamada “transición demográfica” en el contexto de modernización (desarrollo del modelo industrial, urbanización, expansión de la educación obligatoria, entre otros) implicaron también un incremento significativo de la participación de las mujeres en el mercado laboral.

A lo largo de la segunda mitad del siglo XX y hasta nuestros días, las formas de inserción – históricamente desigual, como veremos en adelante- de las mujeres en el mercado de trabajo llamaron la atención tanto de los investigadores como de una diversidad de actores políticos nacionales e internacionales, que desde mediados de siglo construyeron y alimentaron una agenda de problemas alrededor de la mujer y el trabajo. A partir de estas producciones, es posible identificar durante el período ciertas tendencias, ciclos y formas particulares de inserción de las mujeres en el mercado laboral, que nos permiten contar hoy con un rico acervo de datos empíricos, análisis y conceptualizaciones sobre este campo de problemas.

Así, por un lado, los trabajos relevados permiten reconocer la existencia de dos ciclos claramente diferenciados en cuanto a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo: uno que se extiende entre 1976 y 2002 -con particularidades significativas en la década del 90- y otro que se desarrolla desde 2003 en adelante (Trajtemberg y Goren, 2010; Beccaria y López, 1996; Aspiazu, 2014, entre otros).

La incorporación de las mujeres al mercado laboral argentino se desarrolló con mayor intensidad a partir de la década de 1970 y avanzó gradualmente hasta la actualidad.² En este sentido, la Argentina registra una tendencia de mediano plazo -generalizada en el mundo

¹ Marcal, Katrine (2016) “¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?”, Bs. As: Debate.

² La tasa de actividad femenina creció del 25% en 1974 al 48% en 2010 (Delfini, 2013)

occidental- de crecimiento del trabajo femenino (Alasino, 1996; Delfini, 2013); sin embargo, la tasa de actividad de las mujeres aún se encuentra cerca de 20 puntos porcentuales por debajo de la de los jefes varones (Aspiazu, 2014; Rojo Brizuela y otros, 2009). Al mismo tiempo, según indican algunos estudios sobre el período post dictadura (Alasino, 1996), el empleo femenino se concentró en el sector público estatal (crecientemente de nivel provincial) y en el servicio doméstico, consolidando una forma de segregación por género que continúa como tendencia.³

En la década de los noventa se produjo una aceleración de ese proceso de incorporación de mujeres al mercado laboral, que tuvo su punto de auge en la crisis de 2001/2002, en un marco de fuerte incremento del desempleo abierto, la subocupación y el deterioro de los salarios. Durante este período, la tasa de actividad de las mujeres pasó del 37% al 43%, y en 2003 alcanzó un pico del 50%, manteniéndose cercano a esos valores hasta la actualidad (Rojo Brizuela y otros, 2009). La tasa específica de actividad de las mujeres de 15 a 65 años aumentó 7,6 puntos porcentuales desde 1990 hasta 2002, mientras que la tasa de actividad de los varones, para el mismo grupo de edad, cayó 3 puntos porcentuales. Pero al mismo tiempo aumentaron las tasas de desempleo y subempleo femenino: entre los años 1990 y 2002, la desocupación femenina pasó de 7,6% a 18,9% y la subocupación horaria de 14,3% a 25%, en el marco de un crecimiento generalizado del desempleo (Trajtemberg y Goren, 2010).

Este comportamiento típico de las variables del empleo femenino en situaciones de crisis generalizada del empleo, se asocia habitualmente al ingreso de las mujeres al mercado laboral como estrategia de complementación de los ingresos del hogar (Beccaria y Maurizio, 2003). Sin embargo, la llamada “hipótesis del trabajador adicional” (Paz, 2009; Chisari, 1982) aún es discutida por los autores, algunos de los cuales señalan que dicho comportamiento admite diversas explicaciones: la crisis de la economía que afecta las estrategias familiares de sobrevivencia, los cambios en las estructuras familiares y en las pautas de fecundidad y el aumento del nivel educativo de las mujeres, entre otras (Aspiazu, 2014). Paz (2009) agrega por su parte una perspectiva que atiende al impacto de esta tendencia en función de una segmentación socioeconómica, advirtiendo que el fenómeno del llamado “trabajador(a) adicional” no presenta relevancia en los segmentos medios y altos del mercado laboral, mientras que resulta útil para explicar el proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en los sectores de menores ingresos.

El segundo de los ciclos señalados al comienzo de este apartado, se caracteriza por la recuperación de los indicadores socioeconómicos luego de la profunda crisis de 2001/2002, y por una sensible mejora en los indicadores laborales, con un sensible incremento del

³ No obstante existen controversias respecto del carácter de esa segregación para el caso del empleo público. Alasino (1996) señala por ejemplo que el empleo público, por sus características de flexibilidad, su formalidad y articulación con la red de institutos de seguridad social, y su relativa autonomía respecto de las dinámicas económicas, garantiza a las mujeres mejores condiciones de empleo y niveles salariales que otros puestos de trabajo.

empleo y reducción del desempleo. Diversos estudios dan cuenta de una transformación sustantiva en el período iniciado en 2003 respecto de la concepción del trabajo como articulador entre la esfera económica y social, como base de la cohesión, como fuente de dignidad y como factor constitutivo de la ciudadanía (Novick, Rojo y Castillo, 2008). Entre otros indicadores de estos cambios a nivel de los institutos del mundo laboral, se destaca la promoción de la negociación colectiva y, en líneas generales, el fortalecimiento de las instituciones laborales orientadas hacia la configuración de un nuevo régimen de empleo.

Las interpretaciones de los indicadores que derivaron en conclusiones generalizadoras respecto de un proceso de recuperación del empleo y revitalización del activismo sindical, han recibido no obstante algunas críticas significativas. Si bien no es posible desarrollar en extenso este debate, nos interesa recuperar aquí una advertencia respecto de ciertas tendencias contrapuestas a las descritas inicialmente, visibles en el crecimiento del llamado “polo marginal” de la clase trabajadora: junto con el incremento de los niveles de ocupación, se registró también un incremento y diversificación de formas de trabajo precario o informal, por fuera de los sistemas de protección social y de los institutos laborales previstos por el Estado (Quartulli y Salvia, 2012; Basualdo, 2012). Desde esta perspectiva, distintos estudios advierten en particular sobre las persistentes desigualdades en el mercado de trabajo en materia de género, y respecto de los modos en que impactan las formas de precarización e informalidad laboral en el empleo femenino. Actis Di Pasquale y Lanari (2010) proponen incorporar para ello otros indicadores que permiten dar cuenta de la segregación y discriminación por género en el mercado laboral, aun en períodos de crecimiento de las tasas de empleo. Sobre la base de estos indicadores, concluyen que las políticas de promoción e inserción laboral que permitieron morigerar los efectos de la crisis sobre los niveles de empleo al final del período, en la medida en que no incorporaron transversalmente la problemática de género, tuvieron efectos limitados en la transformación de la desigualdad genérica estructural del mercado de trabajo.

En este sentido, la inserción desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo y las dificultades particulares que deben atravesar a lo largo de su vida laboral continúa planteando importantes desafíos para las políticas públicas. Las investigaciones que enfocaron en la situación de las mujeres trabajadoras durante este último período dan cuenta de un estancamiento de la tasa de actividad femenina, y la consolidación de los rasgos de desigualdad e inequidad de género que caracterizaron el mercado de trabajo a lo largo de la historia. En efecto, desde 2003 se estabiliza la tasa de actividad de las mujeres en alrededor del 48%, y aunque la desocupación se reduce por primera vez a un dígito, en el caso de las mujeres continúa próxima a los 10 puntos durante toda la década (Novick, Rojo y Castillo, 2008; Trajtenberg y Goren, 2010; Contartese y Maceira, 2005).

A su vez, el mayor incremento en la participación laboral femenina durante este período se produjo entre las mujeres con responsabilidades familiares: la participación laboral de las madres se incrementó de 35,6% en 1984 a 60,6% en 2012. No obstante, las madres están

aún en desventaja respecto de las mujeres sin hijos/as en el ámbito laboral, es decir, participan menos, dado que entre las jefas de hogar o cónyuges sin hijos el 79,6% participan en el mercado laboral (Lupica, 2010; 2013). Además, diversos estudios confirman que la participación laboral femenina aún en la actualidad disminuye a medida que las mujeres tienen más hijos/as (Contartese y Maceira, 2005; Novick, Rojo y Castillo, 2008). En este sentido, según se señala desde el Centro de Estudios Mujer y Trabajo de la Argentina,

“la mayor participación laboral de las mujeres y el crecimiento económico, considerados aisladamente, resultan insuficientes para dar cuenta de la matriz de discriminación laboral por género, que reconoce causas más profundas que aún no han sido atacadas y que son estructurantes del mundo laboral” (Trajtemberg y Goren, 2010).

Estas problemáticas vienen siendo abordadas recientemente desde una perspectiva de análisis que enfoca en la denominada “economía del cuidado”, y que busca dar cuenta de los modos de articulación entre la organización social de las tareas de cuidado familiar y la estructura del mercado de trabajo (Lupica, 2010; Esquivel, 2011; Faur, 2014; Méndez y Rivero, 2015; Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015). En los estudios relevados, la compleja articulación entre las tareas domésticas y el trabajo fuera del hogar se ha consolidado como un tópico central, instalándose como uno de los asuntos más relevantes de la agenda pública en relación con las políticas laborales. En ese sentido, en su balance a diez años de su creación, la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral (CTIO) del MTEySS formula como horizonte una concepción del trabajo amplia que busca incorporar y valorizar las tareas de cuidado, necesarias para la sostenibilidad de la vida, desde el enfoque de las responsabilidades familiares compartidas y una nueva “ética del cuidado” (CTIO, 2009).

Por otro lado, las investigaciones que hacen eje en la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo permiten también identificar un conjunto de situaciones que advierten sobre la heterogeneidad de tal participación. Alasino (1996) identificó cuatro dimensiones en los análisis de este fenómeno estructural del mercado de trabajo: participación y empleo, subutilización (desempleo y subempleo), ingresos y segregación ocupacional. Trabajos posteriores avanzaron a su vez con indagaciones sobre distintos aspectos de esta problemática y consolidaron un conjunto de nociones y conceptos que dan cuenta de las diversas expresiones de la desigualdad en el acceso al trabajo y en la dinámica de los espacios laborales.

Entre otras cuestiones, los estudios señalan que la brecha de género tiende a cerrarse a medida que aumenta el nivel educativo de las mujeres; que las mujeres de hogares de bajos ingresos participan en menor medida del mercado de trabajo que las que provienen de estratos altos (en tanto la falta de instituciones públicas de cuidado obstaculiza la participación en el mercado laboral); y que las regiones más pobres que se encuentran en el norte del país son las que registran menores tasas de participación laboral de las mujeres. (Trajtemberg y Goren, 2010)

Con el concepto de “segmentación horizontal”, las investigaciones ponen en evidencia la concentración del empleo remunerado femenino en determinadas ramas de actividad y en ciertas posiciones de las estructuras de las empresas y las organizaciones. En particular, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en el sector de servicios, y especialmente en el servicio doméstico remunerado, la salud, la educación y los servicios personales.⁴ Estas ocupaciones, caracterizadas como “típicamente femeninas”, concentran más del 40% de las mujeres con empleo, verificándose la segmentación de tipo horizontal. A la vez, con la excepción de Enseñanza que es la única rama donde las mujeres reciben remuneraciones mayores a la de los hombres, es también en esos sectores de mayor participación femenina donde se observan las mayores brechas salariales (Alasino, 1996; Trajtemberg y Goren, 2010; Esquivel, 2007; Pérez, 2008).

En cuanto a la actividad industrial, la participación femenina continúa siendo reducida y no se registran cambios significativos a lo largo del último período. La incorporación de mujeres en ramas intensivas de conocimiento es una tendencia aún incipiente, mientras que la mayor parte del empleo femenino industrial se concentra en algunas pocas actividades de menor calificación. Según los datos de 2006, el 63% del total de las mujeres que trabajaban en la industria lo hacían en cuatro ramas: Alimentos, Confecciones, Productos Químicos y Productos Textiles (Novick, Rojo y Castillo, 2008).

Por otra parte, el concepto de “segmentación vertical” alude a las formas de restricción en el acceso de las mujeres a puestos de mayor nivel o jerarquía dentro de los espacios de trabajo. En un extremo, la expresión “techo de cristal” refiere a la exclusión de las mujeres de los puestos jerárquicos o de dirección en las empresas o instituciones, y las menores oportunidades de progreso en la carrera profesional. En este sentido, según analizan Contartese y Maceira (2005), el acceso de las mujeres a altos niveles educativos formales no se traduce en un reconocimiento a nivel del puesto de trabajo: una de cada cuatro mujeres que completaron o superaron el ciclo medio, desarrollan tareas subcalificadas. En el otro extremo de la escala, la noción de “piso pegajoso” hace referencia a las dificultades para avanzar en categorías o jerarquías de las mujeres que ocupan cargos de baja movilidad en la parte inferior de la estructura ocupacional (Rojo Brizuela y otros, 2009).

El *empleo a tiempo parcial* y la *precariedad laboral* son otras dos variables que inciden de manera desigual entre varones y mujeres trabajadoras. En 2009, más de la mitad de las mujeres que trabajaban fuera de su hogar estaban empleadas a tiempo parcial, mientras que esa proporción descendía al 25% en el caso de los varones. Por otra parte, entre 2003 y 2009 la proporción de empleo femenino no registrado se redujo de 48% a 39%, mientras que en el empleo masculino el trabajo no registrado se redujo del 41% al 33% (Trajtemberg y Goren, 2010).

⁴ Según datos de 2009, la concentración de mano de obra femenina por sectores es del 77% en Enseñanza, 72% en Servicios sociales y de Salud 14 y casi 100% en Servicio Doméstico (Trajtemberg y Goren, 2010)

Finalmente, la *brecha salarial* es un índice que evidencia de qué manera la segmentación vertical y horizontal, el empleo a tiempo parcial, la discontinuidad en la trayectoria ocupacional, entre otros factores, inciden en una percepción de ingresos menor para el caso de las mujeres (Libchaber de Palomino, 2011). Según datos del 2009, que reiteran los resultados de las mediciones realizadas en 2003, el ingreso de las mujeres se encontraba un 24% por debajo que el de los varones (Trajtenberg y Goren, 2010). Por su parte, un estudio del período 2003-2006 evidencia que aun cuando mejoran los indicadores de participación femenina en el mercado de trabajo, las brechas salariales persisten en perjuicio de las mujeres. Asimismo, como muestran los datos del 2006, junto con la reducción de la brecha salarial en el segmento de los puestos de trabajo regulares de elevada calidad, se registra una tendencia opuesta para el caso de los puestos no regulares (Esquivel, 2007), confirmando también en esta dimensión la hipótesis acerca de la persistencia y multiplicación de formas de precariedad en el mundo del trabajo por estos años.

A modo de balance de los estudios relevados, resulta destacable la atención colocada sobre la desigual participación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como la consolidación de un entramado analítico y conceptual que -articulando dimensiones objetivas y procesos simbólicos- ofrece herramientas potentes para la comprensión de esta compleja problemática. A partir de estas lecturas, se vuelven visibles las continuidades entre el rol históricamente asignado a las mujeres en la división del trabajo social -como responsables principales de las tareas reproductivas-, y sus modos de inserción en el mercado de trabajo: en actividades como la educación, la salud y los servicios personales -y paradigmáticamente en el servicio doméstico-, como ocupaciones “típicamente femeninas”; con jornadas reducidas; con salarios considerados “auxiliares” al del (varón) sostén del hogar; y con menores perspectivas de desarrollar una carrera o alcanzar puestos jerárquicos en los espacios de trabajo.

Las organizaciones sindicales ante la desigualdad de género: miradas sobre los desafíos organizativos y la participación sindical de las mujeres

Los sindicatos, como organizaciones que representan los intereses de las y los trabajadores, han encarnado históricamente un papel fundamental en la conquista de derechos. Sin embargo, la desigualdad persistente en la inserción laboral de las mujeres y sus condiciones diferenciales de explotación no ha sido un tema prioritario en reclamos y/ o acciones contenciosas específicas en la historia reciente de las organizaciones sindicales. Como en otras esferas de la vida colectiva, la visibilidad de la participación sindical de las mujeres, pero sobre todo, la institucionalización de las problemáticas de género en las organizaciones sindicales es un fenómeno relativamente reciente en la historia. No casualmente hace

apenas unos años que hemos comenzado a acumular análisis históricos sobre la participación de las mujeres en el mundo laboral y sindical.⁵

Pensar este tema en la historia argentina reciente supone entonces el desafío de ir al encuentro de aquellos abordajes que desde los estudios laborales a la sociología del trabajo han dado cuenta del involucramiento de las mujeres en las prácticas sindicales, desde sus niveles de sindicalización, sus modalidades de participación e injerencia en las estructuras organizativas, hasta la configuración de una agenda de reivindicaciones específicas a la condición laboral femenina. Nuestro interés en este apartado es recuperar esas miradas en aras de establecer un horizonte de problemas relevantes a la hora de historizar la emergencia de reivindicaciones de género en y desde el mundo de las organizaciones sindicales.

Una de las primeras dimensiones a considerar para problematizar la participación de las mujeres en los sindicatos es la de la afiliación sindical, es decir cuántas mujeres efectivamente forman parte del universo de las organizaciones sindicales y cómo evolucionó esa participación en las últimas décadas. Sin embargo, en el campo de estudios sobre relaciones laborales en Argentina, los análisis sobre afiliación sindical no abundan⁶ y entre los disponibles, la mayor atención se ha concentrado en los desempeños post 2003. En ese recorrido los datos de afiliación diferenciados por género son más bien excepcionales y acotados. No obstante los modos en que se ha venido construyendo esa mirada tiene algunas consideraciones significativas para nuestro trabajo.

Así por ejemplo, Marshall y Groisman (2008), al analizar la expansión de la afiliación sindical post 2003, repasan las explicaciones disponibles en los años 90, destacando que el descenso de las tasas de afiliación sindical en dicho período habría estado directamente relacionado con la mayor participación en el mercado de trabajo de las mujeres y los jóvenes. Esa marca de la presencia femenina en el mercado de trabajo como explicación de la “caída” de la tasa de sindicalización se deriva a su vez de otra interpretación respecto de la “crisis de representación sindical”, que supone una menor participación de las mujeres en las acciones sindicales (Delfini y Spinoza, 2008). En relación con este problema, existen diferentes interpretaciones en función de la atención sobre factores endógenos o exógenos a la afiliación sindical: la discontinuidad de las trayectorias laborales, la búsqueda de mayor seguridad a través de la afiliación o, en el caso de los estudios sectoriales, la relación entre afiliación y participación de las mujeres en el empleo protegido (Trajtemberg y otros, 2008). Un estudio de 2011 indicaba que las mujeres representaban el 35% del total de afiliados

⁵ Para un repaso del encuentro entre los estudios sociales del trabajo y las perspectivas de género puede verse Andújar (2015)

⁶ Entre los disponibles podemos mencionar a Cerruti Costa (1957); Rotondaro (1971); Torre (1973); Doyón (1975); Godio (2000); Lamadrid y Orsatti (1991) y Marshall (2006). En general los estudios destacan la dificultad que existe en encontrar los datos de afiliación sindical debido a la fuente de información utilizada (Marshall y Groisman, 2008) y a la falta de disponibilidad continua y comparable de las mismas estadísticas (Senén González, Trajtemberg y Medwid: 2010)

sindicales; de ese conjunto, el sector de la administración pública, enseñanza y salud concentraban el 89% de las afiliadas (Libchaber de Palomino, 2011: 22).⁷

La caída de la tasa de afiliación en la década de los años '90 es entendida como la consecuencia de las reformas estructurales y su impacto en la políticas laborales en términos de la evidente erosión de las formas típicas del empleo a favor de la proliferación de modalidades de contratación flexibles, informales, sin cobertura social y sin representación sindical (Marshall y Perelman, 2004) al menos en su forma tradicional. Estos mismos autores reconocen que para el año 2001, momento en que la tasa de sindicalización general mostró uno de sus picos más bajos desde el dictadura⁸, sólo el 39, 2 % de las asalariadas estaban sindicalizadas, de las cuales al menos el 30% se habían sindicalizado recientemente, es decir en el transcurso del último año (Marshall y Perelman, 2004: 31) lo que podría suponer un mejor desempeño de la sindicalización femenina en tiempos de crisis. Los estudios preocupados por explicar cierta recuperación de la tasa de afiliación visible entre 2005 y 2006 también consideran que este desempeño debe leerse en el giro neodesarrollista del régimen de acumulación y las nuevas políticas de empleo y promoción de la negociación colectiva que lo acompañaron (Trajtemberg y otros, 2008). Senén González y otros (2010), en su análisis del crecimiento de la tasa de sindicalización desde 2003, no discriminan el diferencial de género y tampoco incluyen en su muestra el desempeño de la sindicalización en el Estado. Sin embargo concluyen que es necesario contemplar factores "endógenos" del desempeño de la sindicalización en aras de valorar el peso de las estrategias sindicales en su promoción. En este marco, sostienen la importancia de estudiar en profundidad tres fenómenos: el diferencial de afiliación regional que muestra tasas más altas en las ciudades del interior, el crecimiento de las tasas de afiliación en establecimientos productivos medianos y pequeños, y la presencia de delegados de base como promotores de afiliación. Desde estas perspectivas no sólo carecemos de estudios suficientes sobre la tasa de sindicalización por género, y su medición sectorial en distintas regiones, sino que tampoco disponemos de análisis que nos permitan sopesar estímulos a la sindicalización femenina provenientes de las estrategias desempeñadas por organizaciones sindicales. Esto se vuelve más relevante en un contexto como el de comienzos de los 90, en el que la crisis y reconfiguración del sindicalismo argentino jaqueado por el modelo neoliberal, dio lugar a diferentes estrategias sindicales con despliegues regionales específicos.⁹

⁷ Un elemento relevante es que el informe se realizó sólo con datos de los sindicatos que "declaran" la cantidad de afiliados por género. Distintos autores señalan la dificultad en la disposición y construcción de los datos para medir tasas de afiliación en general (Marshall y Groisman, 2004; Senén González y otros, 2010).

⁸ Para Marshall y Perelman (2004) la tasa de sindicalización en 2001 es del 42 % medición que incluye sector estatal y privado bajo distintas modalidades de contratación. Mientras que para Senén González y otros (2010) la tasa de sindicalización en el sector privado y medida bajo la modalidad de encuestas al empleador, es decir sobre la base de descuentos de cuotas de afiliación, en el año 2001 es de 31, 7 %.

⁹ Si nos detenemos sólo en la Central de Trabajadores Argentinos como expresión de esa transformación, es elocuente que para el año 2000 ésta contaba con 732.301 afiliados, representando las mujeres un total de 380.920; es decir, el 52% del total (Chejter y Láudano, 2001)

En ese marco cobra otra relevancia el problema de la institucionalización de una agenda de género en y desde los sindicatos. Y es en esa perspectiva donde encontramos algunas indagaciones sugerentes que ponen el acento en los alcances y límites del proceso de institucionalización sindical de la problemáticas de género. Como bien señala Aspiazu (2015), la institucionalidad de la problemática de género en los sindicatos es el resultado de un entramado de políticas, acciones y normas dirigidas a modificar las desigualdades entre hombres y mujeres, a través de la generación de cambios institucionales. Es en el carácter histórico de esa institucionalización donde, creemos, vale la pena formular algunas preguntas.

Existe cierto consenso en torno a que las primeras iniciativas por construir una agenda de género en pos de dinamizar a las organizaciones sindicales, aparecieron más sistemáticamente hacia la década de los '70 con la preocupación por hacer visible el lugar *social* de las mujeres y su *condición* en el mundo del trabajo (Jelín, 2010; Torns y Recio, 2011). En 1975 se celebró el Año Internacional de la Mujer, declarado por Naciones Unidas en 1970; aunque unos años antes, en 1968, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) en su tercera conferencia mundial sobre los problemas de las trabajadoras, adoptó entre sus resoluciones la de promover

“la integración completa y efectiva de las mujeres en el movimiento sindical, y pide a los sindicatos afiliados y a las organizaciones sindicales nacionales e internacionales que, cuando sea necesario, adapten sus estructuras y políticas a estos efectos”.¹⁰

Aunque no se especificaba bajo qué modalidades debía promoverse esa integración, la convocatoria no deja de ser elocuente respecto del clima de época. Yates (2010) sostiene que precisamente entre 1960 y 1970 se produce a escala internacional un momento de avances significativos en los sindicatos debido a una mayor presencia de sindicalización de las mujeres, en confluencia con el más amplio movimiento de mujeres.

También en 1975 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elabora un extenso informe sobre “Igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras”, que presenta un exhaustivo diagnóstico sobre su condición diferencial en el mercado de trabajo acompañado de propuestas para su superación en términos de políticas estatales en la promoción del empleo femenino, pautas para superar la brecha salarial y para lograr la responsabilidad social compartida en las tareas de cuidado y vida doméstica. Se reconocía la puesta en marcha de *campañas sindicales internacionales* en la promoción de estas pautas, bajo al paradigma del “derecho desigual igualatorio”, para garantizar la equidad en situaciones desiguales, desplegándose “acciones positivas” orientadas por el principio de “igualdad de oportunidades” (Bonaccorsi y Carrario, 2012: 131). Sin embargo no existía allí una recomendación de dispositivos específicos o estrategias posibles para ampliar la

¹⁰ “Igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras”, Informe VIII, 60° Reunión de la OIT, Ginebra, 1975.

participación femenina en las estructuras sindicales y garantizar la extensión de esas campañas.

La modalidad de inclusión sindical de la problemática “de las mujeres” comenzó a hacerse visible en las organizaciones gremiales en la aparición de lo que Orsatti (2004) denominó como un “modelo de estructuras específicas”, con la creación de áreas dedicadas a las mujeres al interior de los gremios. Algunos estudios de la participación de las mujeres en la vida sindical en Argentina nos remiten como hito fundacional a la creación, a fines de 1973, del Departamento de la Mujer de la Confederación General del Trabajo (CGT) (Azpiazu, 2015). Por otra parte, distintos estudios muestran que la estrategia de creación de este tipo de estructuras ya venía formando parte del repertorio de acciones implementadas por corrientes comunistas para incentivar la militancia sindical femenina en la década del 30, con la creación de espacios de organización específicos como la Comisión Femenina de la Unión Obrera Textil (Norando, 2013).

La proliferación de este tipo de estructuras específicas al interior de los gremios parece haber tenido nuevo impulso tras la salida de la última dictadura cívico militar y el lento proceso de institucionalización sindical entre 1984 y 1988. Lo significativo entonces es que fueron adquiriendo visibilidad pública una serie de experiencias de carácter *intersindical* dedicadas a la defensa y promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras. Una de ellas fue la Mesa de Mujeres Sindicalistas, integrada por sectores del sindicalismo justicialista y por independientes; por otro lado, el Movimiento Nacional de la Mujer Sindical, cercano a los sindicatos más ligados a la ortodoxia peronista. Ambas estructuras aparecieron en ocasión de organizarse la primera conmemoración en nuestro país del día internacional de la mujer trabajadora, el 8 de marzo de 1984, y desarrollaron estrategias distintas. En cuanto a los objetivos y horizontes de acción de estas estructuras Chejter y Laudano (2001) y Azpiazu (2014) señalan que para la Mesa los temas centrales eran la discriminación de las mujeres tanto en la esfera laboral como social, la doble jornada de trabajo y las dificultades de la participación sindical reclamando específicamente la equitativa distribución de cargos y poder al interior de los gremios (Bonder y Rosenfeld, 2004). Mientras que por su parte, el Movimiento buscaba integrar a las mujeres a la vida sindical bajo el supuesto de que la “igualdad de oportunidades ya había sido alcanzada” (Azpiazu, 2014: 10).

En 1987 la CGT creó el Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Mujer (Azpiazu, 2015), y al año siguiente se organizó el Foro de Capacitación de Investigación de Mujeres Sindicalistas, con el objetivo de fomentar la participación de las mujeres en los niveles de decisión de los sindicatos. Pocos sabemos, no obstante, sobre cuáles fueron las medidas de “acción positiva” promovidas por cada una de estas experiencias y menos aún sobre sus alcances al interior de las organizaciones sindicales, especialmente a nivel de las organizaciones de base.

Como venimos señalando, la década de los 90 trajo aparejada profundas mutaciones en el mundo laboral y sindical, en el marco de las cuales se destaca la fractura del modelo sindical tradicional con la emergencia hacia 1992 de la CTA. En ese contexto, la CGT creó en marzo de 1992 el Instituto de la Mujer, y en 1994 fijó como sus objetivos:

“a) Atender lo concerniente a la problemática de la Mujer Trabajadora; b) Promover los estudios pertinentes y desarrollar las iniciativas respectivas para la modificación de la legislación vigente; c) Procurar la participación de la Mujer Trabajadora en la sede sindical; d) Participar en representación de la Confederación General del Trabajo en Congresos Nacionales e Internacionales que traten la problemática de la Mujer; e) Impulsar una política que tienda a integrarla en iguales condiciones” (art. 61, Estatutos Sociales de la CGT, mayo 1994 citado por Chejter y Laudano, 2001: 6).

Por su parte, la CTA creó la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades recién hacia el año 2000¹¹, al mismo tiempo incluyó en sus estatutos el cupo sindical femenino¹² momento en que algunos estudios consideraban poco efectivas la creación de estructuras específicas dado que éstas no parecían tener impacto cualitativo por ejemplo a la hora de garantizar el acceso a cargos directivos. No obstante, desde su nacimiento la CTA tuvo un intenso espacio de trabajo en torno a los derechos de las mujeres y las problemáticas de género, organizadas sin forma institucional precisa como Mujeres de la CTA (Chejter y Laudano, 2001). Entre sus estrategias se destacó la de promover la confluencia con el movimiento feminista, buscando participar organizadamente de los Encuentros Nacionales de Mujeres, aunque no hemos encontrado análisis sobre los derroteros de esa confluencia¹³. En cambio sí existen trabajos específicos sobre la CTA como organización que desde 1995 albergó a las trabajadoras sexuales logrando su institucionalización gremial como AMMAR.

A pesar de la diversidad de experiencias señaladas, para el año 2002 la prensa daba cuenta de que “el protagonismo de las mujeres en los gremios se reduce a unos pocos casos” en referencia a Marta Maffei, Alicia Castro y Noé Ruiz, dirigentes de los sindicatos de docentes, aeronáuticos y modelos respectivamente, en tanto que una militante del Sindicato del Seguro, Elena Palmucci, era la primera mujer en ocupar una vocalía en la conducción cegetista.¹⁴ Sobre la base de ese diagnóstico, las estrategias comenzaron a desplazarse hacia un modelo de “estructuras principales” (Orsatti, 2004) con las que se buscaba incidir en el

¹¹ No obstante desde su nacimiento la CTA tuvo un intenso espacio de trabajo en torno a los derechos de las mujeres y a las problemáticas de género, conocidos como “Las Mujeres de la CTA” y el Centro de Estudios Mujeres y Trabajo. Entre sus estrategias se destacó la de confluencia con el movimiento feminista, buscando participar organizadamente de los Encuentros Nacionales de Mujeres. Entrevista a Estela Díaz, CTA, julio de 2017.

¹² Pionera en este sentido la CTA incluyó el cupo sindical en el año 2000, dos años antes de la aprobación de una ley de Cupo Sindical en Argentina. (Godinho Delgado, 2009: 21)

¹³ Precisamente la primera directora del la mencionada Secretaría de CTA fue una referente del movimiento feminista, Mabel Gabarra, afiliada individualmente a la Central (Godinho Delgado, 2009: 14)

¹⁴ cfr. *Clarín*, 7 de noviembre de 2002. [https://www.clarin.com/politica/creo-cupo-femenino-sindical_0_ByLZPDmxAKx.html]

desajuste en la participación de hombres y mujeres en los puestos directivos de los sindicatos. El ejemplo paradigmático en nuestro país fue la sanción en 2002 de la Ley de Cupo Sindical Femenino (25.674), que expresó un cambio de paradigma respecto de las estrategias para lograr una mayor incidencia de la agenda de las mujeres transversalizando el enfoque de género en toda la organización sindical (Hammar, 2003; Bonaccorsi y Carrario, 2012). En cuanto al impacto de la Ley de Cupo, hay miradas que relativizan su éxito en las transformaciones recientes de la representación sindical¹⁵, y aunque su abordaje se acota a estudios de caso nos permite reconocer algunas problemáticas relevantes. Una de ellas se vincula con las divergentes aplicaciones provinciales de la normativa; otra con las dinámicas al interior del modelo sindical hegemónico y sus tensiones, y una tercera, se liga al grado de externalidad de dicho instrumento como límite a la capacidad de agencia de las mujeres sindicalizadas (Canaves, 2010; Carrario y Freire, 2010).

En ese punto una dimensión insoslayable para comprender las condiciones y oportunidades de la ampliación de la participación sindical femenina, es la institucionalización de las problemáticas de género en el mundo laboral como resultado de la propia agenda estatal. La ley de cupo aparecería como un hito fundamental, pero también es significativa la instrumentación del nuevo régimen laboral para el servicio doméstico como parte de un proceso de fortalecimiento de la protección laboral, así como la promoción de la equidad de género en la negociación colectiva y la creación de agencias estatales específicas, como la ya mencionada CTIO¹⁶. En el mismo sentido, la sanción en 2009 de la ley 26.485 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos laborales, reforzó las disposiciones ya existentes en la materia en la Ley de Contrato de Trabajo (Berasueta y Biafore, 2010), y tuvo como antecedente la creación en 2007 de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (Partenio, 2011). En ese plano carecemos de análisis que den cuenta de los particulares procesos políticos que culminaron con dicha institucionalización, y su vinculación con la capacidad de agencia colectiva de las mujeres trabajadoras.

En ese camino cobra especial interés el desplazamiento de las demandas de género en términos de las garantías a la participación sindical, enmarcadas en una lucha más amplia por la erradicación de la violencia protagonizada por el colectivo #Ni una Menos. La incorporación del “paro” como repertorio de protesta podría estar potenciando en la acción colectiva contenciosa, la convergencia entre demandas configuradas alrededor de la categoría de género y las luchas articuladas en torno a la clase trabajadora.

A modo de cierre

¹⁵ Hasta 2010, sobre una base de 28.000 dirigentes sindicales de base registrados en la Argentina, había 22.372 hombres (78%) y apenas 6.285 mujeres (22%).

¹⁶ La Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT, Decreto N°214/06), comenzó a funcionar efectivamente en el año 2008, dentro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La CTIO articuló centralmente con agencias internacionales para la concreción de actividades de investigación, formación sindical y formulación de normativas y políticas orientadas a la equidad de género.

Los estudios recientes sobre el trabajo en la Argentina dan cuenta de un proceso de recuperación de los indicadores relativos al empleo y al salario de los trabajadores a partir del año 2003, aunque desde otra perspectiva se señalan también algunas tendencias contrapuestas. Algunos trabajos muestran un crecimiento sostenido de la participación femenina en el mercado de trabajo -incluso en determinadas ramas de la industria anteriormente resistentes a la incorporación de mano de obra femenina-; asimismo, señalan el mayor impacto entre las mujeres del sostenido crecimiento de la afiliación y de la cobertura de las negociaciones colectivas. Pero al mismo tiempo, las condiciones laborales de las mujeres siguen siendo más precarias respecto de los varones y, aún así, sólo el 1% de los convenios firmados hasta 2010 incluye alguna cláusula vinculada a la equidad de género.

Desde esta perspectiva, este recorrido por un conjunto de estudios que enfocan en las formas de inserción de las mujeres en el mercado laboral, así como en las estrategias sindicales para hacer frente a las problemáticas vinculadas con las desigualdades de género en el mundo del trabajo, nos alienta a formular algunos interrogantes. En línea con los debates actuales acerca de los alcances y modalidades de la revitalización sindical en la historia reciente argentina (Senen y Haidar, 2009), es pertinente preguntarse sobre la relación entre las luchas por la equidad de género y los procesos de revitalización sindical. En particular, acerca de en qué medida las demandas de las mujeres por la incorporación de la perspectiva de género en el espacio sindical constituyen un elemento revitalizador de las estructuras y las estrategias sindicales.

¿De qué manera se hicieron presentes las demandas y derechos vinculados al género en los espacios laborales a lo largo de la historia reciente en nuestro país? En función de los trabajos relevados, es posible identificar en los convenios colectivos de la recuperación democrática algunas de las conquistas laborales conseguidas a mediados del siglo XX, como los regímenes de licencias. Más recientemente, se han comenzado a incorporar a la agenda sindical algunas otras temáticas vinculadas con la violencia laboral y especialmente la violencia de género. En ese marco, cabe preguntarse acerca del impacto de las demandas y enfoques de género en los convenios colectivos en todos los sectores de actividad en la historia reciente; y por otra parte, qué otras estrategias y prácticas sindicales se están desarrollando para garantizar mayores niveles de equidad entre varones y mujeres trabajadoras.

Por último, una clave de lectura para futuras indagaciones queda sugerida a partir del reconocimiento de algunos encuentros entre las luchas feministas y las organizaciones sindicales. La integración de referentes feministas en las estructuras sindicales, la convocatoria a “paros de mujeres” desde fuera del espacio sindical, entre otras evidencias, alientan nuevas preguntas acerca de las formas y efectos de esa confluencia entre el movimiento de mujeres y el de trabajadores y trabajadoras organizadas en la ampliación de las agendas y en el avance de las luchas por la igualdad.

Bibliografía

Alasino, C. (1996) "Mercado de trabajo femenino, empleo público en las provincias y crisis fiscal", en *Estudios del Trabajo*, n° 12, pp. 41-74.

Actis Di Pasquale, E. y Lanari M. (2010) "Crisis mundial y mercado de trabajo en Argentina: impacto diferencial entre mujeres y varones." *19th Annual IAFFE Conference on Feminist Economics*. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/857/1/00768.pdf>

Andújar, A. (2015) "Historia social del trabajo e historia de las mujeres en la primera mitad del siglo XX en la Argentina: notas para un balance sobre su recorrido". *I Jornadas de historia del movimiento obrero y la izquierda*; Buenos Aires.

Armellino, M. (2005) "Resistencia sin integración: protesta, propuesta y movimiento en la acción colectiva sindical de los noventa. El caso de la CTA". En: Schuster, F. y otros, *Tomar la palabra. Estudios sobre protesta social y acción colectiva en la Argentina contemporánea*. Buenos Aires, Prometeo.

Azpiazu, E (2014) "Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en argentina." En *Realidad Económica* 284, mayo junio.

---- (2015) "Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino". *12 Congreso ASET*.

Barrancos, D. (2010) *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires, Ed. Sudamericana

Basualdo, V. (2012) "Avances y desafíos de la clase trabajadora en la Argentina de la posconvertibilidad, 2003-2010". En: CELS, *Derechos Humanos en Argentina. Informe 2012*, Buenos Aires, Siglo XXI.

Beccaria, L. y López, N. (1996) *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*, UNICEF/Losada: Buenos Aires

Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012) *Participación de las mujeres en el mundo sindical: Un cambio cultural en el nuevo siglo*. Aljaba. Vol.16.

Bravo, C. (2011) "La transversalidad de género en la acción sindical. Presente y futuro", *Gaceta Sindical*, Madrid, Ed. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Carrario, M. y Freire, J. (2010) "La representación de las mujeres en el sindicalismo neuquino: De la Comisión de Mujeres en FaSinpat al Cupo Femenino en SOECN. Neuquén (2000-2009)". *La Aljaba*. Segunda época, Volumen XIV, pp. 103-120.

Chejter, S. y Laudano, C. (2001). "Género en los movimientos sociales en Argentina". Buenos Aires, CECYM.

Contartese, D. y Maceira, V. (2005) "Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005". Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales; MTEySS. Disponible en:

http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_03_05_situacionLaboralMujeres.pdf

Delfini, M. (2008) "La afiliación sindical en argentina. Análisis sobre sus determinantes". *Revista Internacional de Sociología (RIS)* Vol.71, nº 1, Enero-Abril, 91-114, 2013

Delfini, M. y M. Spinoza (2008) *Trabajo argentino. Cambios y continuidades en 25 años de democracia*. Biblioteca Nacional/ UNGS, Buenos Aires.

Esquivel, V. (2007). "Género y diferenciales de salarios en la Argentina", en Novick, M. y H. Palomino (comp.), *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: Buenos Aires.

Esquivel, V (2011) *La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Panamá: PNUD.

Faur, E. (2014) *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires, Siglo XXI,

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

Jelin, E. (2010) "Perspectivas y desarrollos convergentes: derechos humanos, memoria y género en las ciencias sociales latinoamericanas". En: Bohoslavsky E. y otros *Problemas de historia reciente del Cono Sur*. V.1. Buenos Aires, UNGS-Prometeo.

Libchaber de Palomino, M. (2011). "Conflicto Laboral y Género. La movilización colectiva de las mujeres y barreras para su participación en las direcciones sindicales". Proyecto PNUD/ARG/09/016 Consejo Nacional de las Mujeres.

Lobato, M. Z. (2007) *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*, Buenos Aires, Edhasa.

Lupica, C. (2010) "Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina". Documento de Consultoría, 2010. Santiago de Chile.

Méndez, F. y Rivero, M. (2015) "El rol de las desigualdades de género en las transiciones laborales en la Argentina de la postconvertibilidad (2003-2013)". *12 Congreso ASET*, agosto.

Marshall A. y Groisman (2008) "La expansión de la afiliación: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL", *Serie Ocupación, Trabajo y empleo*, MTEySS.

Marshall, A. y Perelman, (2004) "Sindicalización: incentivos en la normativa sociolaboral" *Cuadernos del IDES 4*, Buenos Aires.

Norando, V. (2013) "Relaciones de género y militancia política: las obreras textiles y el comunismo entre 1936 y 1946" *Trabajos y Comunicaciones*, 2da. Época, Nº. 39, 2013.

Novick, M. Rojo, S. y Castillo, V. (2008) (comp) *El Trabajo Femenino en la post-convertibilidad. Argentina 2003 -2007*. Colección documento de proyecto, CEPAL. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/LCW182.pdf>

Orsatti, A. (2004) "Modelos de participación femenina en las estructuras sindicales" *Revista Pistas* N°13, Diciembre.

Palermo, S. (2008) "El trabajo femenino en el siglo XX: nuevas miradas y planteos de la historia de la mujer y los estudios de género" en *Trabajos y comunicaciones*, nº 34, UNLP.

Partenio, F. (2011) "Los derechos de las trabajadoras en la Argentina del Bicentenario: una mirada retrospectiva", en *Aulas y Andamios*, Nº 11, Año 4. www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/AyA_11.pdf

Paz, 2009 "El efecto de trabajador adicional. Evidencia para Argentina (2003-2007)" *Cuadernos de Economía, Latin American Journal of Economics*, 46 (134), pp. 225-241.

Pérez, P. (2008) "Desigualdades de género en mercado de trabajo argentino (1995-2003) *Trabajos y Comunicaciones*", (34)....

Quartulli, D. y Salvia, A. (2012) "La movilidad y la estratificación socio-ocupacional en la Argentina Un análisis de las desigualdades de origen", en *Entramados y perspectivas*, vol. 2, Nº 2, pp. 15-42.

Rodríguez Enríquez, C. y Marzonetto, G. (2015) "Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina", *Revista Perspectivas de Políticas Públicas* Año 4 Nº 8 (Enero-Junio 2015), pp. 103-134.

Rojo Brizuela, S., L. Tumini y L. Garbino (2009) "Efectos de la crisis financiera mundial en el empleo de las mujeres en Argentina 2008 – 2009". MTEySS, Buenos Aires.

Senén González, C y Haidar, J. (2009) "Los debates acerca de la "revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Nro, 22, Caracas, Venezuela

Torns, T. y C. Recio (2011) "Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales", *Gaceta Sindical*, Madrid, Ed. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Trajtemberg, D. y Nora, G. (2010) "Caracterización de la inserción laboral de las mujeres en el periodo 2003-2009". *Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina*. Buenos Aires.

Trajtemberg, D., C. Senén González y B. Medwid, (2008) “La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales del EIL”, *Trabajo Ocupación y Empleo* 8, MTEySS, Buenos Aires.

Yates, Ch. (2010) “Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes: comment le cadrage d’un problème modèle une stratégie syndicale”. En *Revue de l’IRES -Institute de la Recherche Economique et Sociale- n° 65 - 2010/2*, Paris.