

“Ahora que estamos juntas, ahora que sí nos ven”. Notas para dilucidar la lenta y conflictiva construcción de una agenda de género en las organizaciones sindicales.

Por Leticia Medina y Ana Elisa Arriaga¹

“El paro del 19 de octubre me agarró... veníamos del Encuentro de Mujeres, y no sabés lo que era mi teléfono!!! estallaba. Las compañeras me decían “Estela, qué hacemos con esto?!”. Porque claro, era un quilombo para los sindicatos. Entonces empezamos ese intercambio y así fue que sacamos adherir al paro, y le damos la modalidad que cada sector decida. Ese debate se intensificó para el 8 de marzo. Ahí las compañeras decían paremos el mundo. Nuestros cuerpos son el territorio de la violencia machista. Queremos que se vea el trabajo que no se reconoce, y entonces la convocatoria era a parar todo el trabajo que hacemos las mujeres.

Pero después esto se reducía a si el sindicato paraba o la central paraba. Nosotras dijimos aprovechemos este contexto para marchar juntas, para articular algo con las otras centrales.”

(Estela Díaz, Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades, CTA, julio de 2017)

Introducción

Desde el *Paro Nacional de Mujeres* convocado por el colectivo #NiUnaMenos el 19 de octubre de 2016 en respuesta a la violencia feminicida, viene produciéndose una serie de desplazamientos en la capacidad de acción colectiva de las trabajadoras. Aquel paro, que fue convocado a través de las redes sociales bajo la consigna “si nuestras vidas no valen nada, produzcan sin nosotras”, no sólo tuvo una gran repercusión pública: también se dio en un momento en que las organizaciones sindicales se encontraban profundamente a la defensiva ante un escenario de recesión, inflación, ajuste y despidos.

El mismo 19 de octubre, las principales centrales obreras -CGT recientemente unificada y las dos CTA- declararon su adhesión a la jornada de paro, que no se concretó a la manera “tradicional” pero que se tradujo en algunos casos en una suspensión de actividad en un cierto lapso de tiempo, entre otras acciones. De cualquier modo, la situación dejó a las organizaciones sindicales en una encrucijada atravesada por una triple impotencia -o potencia, según el punto de vista del observador-. Primero, la evidencia pública de sus profundas dificultades para movilizarse efectivamente en defensa de los derechos laborales. Segundo, la certeza acerca del escaso protagonismo de la dirigencia sindical respecto del avance de una agenda de género en el mundo del trabajo. Tercero -pero quizá el más significativo para nuestra mirada-, las demandas por la equidad de género golpean al corazón mismo de la construcción del liderazgo cupular, o *compromete los alcances de la democratización de las prácticas sindicales*.

A la protesta de octubre de 2016 le siguió la realización de un *Paro Internacional de Mujeres*, convocado también desde el movimiento de mujeres el 8 de marzo de este año. Entre uno y otro acontecimiento se intensificaron los debates al interior de las

¹ Leticia Medina es Doctora en Ciencias Sociales por la UBA, Docente de la Facultad de Ciencias Sociales de Universidad Nacional de Córdoba. Ana Elisa Arriaga es Licenciada en Historia y doctoranda en la misma disciplina, docente de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la UNC.

organizaciones sindicales, y sus estrategias frente a la inequidad de género fueron interpeladas desde las diversas dimensiones de la vida organizativa del trabajo.

En ese escenario, asistimos a una multiplicación de encuentros de mujeres sindicalistas² en pos de la construcción de estrategias transformadoras “propias”, es decir no impuestas desde el movimiento feminista. En este marco, nació en Córdoba la *Intersindical de Mujeres*, con un impacto público resonante. Allí confluyeron inicialmente veintiocho organizaciones sindicales que representan a las cuatro centrales existentes en la provincia (CGT- Cba, CGT- Rodríguez Peña, CTA de los Trabajadores y CTA Autónoma)³, y también la Central de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP). La “*Inter*”, como le llaman sus integrantes, viene realizando actividades de *divulgación*, de *formación* y *acciones de protesta* entre las que se destaca el acompañamiento solidario al acampe de las Trolebuseras despedidas tras la huelga de transporte en junio pasado.

Es precisamente ese contexto brevemente descrito el que da sentido a este trabajo, en el que nos proponemos dilucidar qué hizo posible esta activación de la acción militante de las mujeres sindicalistas, y cuál es la trayectoria de las reivindicaciones que le da sustento. Estas preguntas nos llevan a bucear en las trayectorias militantes de estas mujeres, explorando en distintas direcciones: no sólo en relación con las estrategias y agendas sindicales construidas históricamente en torno a la cuestión de género, sino también acerca de los encuentros y desencuentros entre el activismo sindical y el movimiento de mujeres.

La equidad de género como horizonte de acción sindical: diagnósticos, debates y perspectivas.

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.⁴ En este sentido, la Argentina registra una tendencia de mediano plazo -generalizada en el mundo 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.⁵

² Encuentros de mujeres sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores, 1º Congreso de Trabajadoras Peronista -Córdoba-, entre otros.

³ “El #8M #NosotrasParamos. Y decimos Basta de desocupación, de violencia laboral y desigualdad económica. Intersindical de mujeres de Córdoba.

⁴ La tasa de actividad femenina creció del 25% en 1974 al 48% en 2010 (Delfini, 2013)

⁵ 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

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 tres 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).

Así como los estudios 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-, señalan asimismo 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 (Palomino, 2011; Trajtemberg, 2009; Trajtemberg y Goren, 2010).

La preocupación por el “trabajo femenino”, en virtud de las condiciones diferenciales de explotación hacia las mujeres trabajadoras, se remonta a las reivindicaciones sostenidas por las primeras sociedades de resistencia obreras de fines del siglo XIX y principios del XX, aún cuando el modo en que éstas respondieron a dicha cuestión fue mucho menos unánime y convergente (Bertolo, 2012; Quierolo, 2016; Norando y Scheinkman, 2012). Los llamados de atención respecto de las divergencias entre *representación sindical* y *participación femenina* en el mercado laboral y en la acción colectiva vienen siendo objeto de reflexión en los estudios históricos del trabajo en perspectiva de género (D’antonio y Acha, 2000; Lobato, 2007; Barrancos, 2010; Palermo, 2007). Sin embargo carecemos de análisis que hayan abordado el modo en que fueron asumidas estas cuestiones en las organizaciones sindicales desde mediados de los ‘70 hasta hoy. En este período se registra una tendencia hacia la “fragmentación” y “heterogeneización” de la clase obrera como principal *amenaza* del poder sindical, visible en la caída de las tasas de sindicalización, descentralización de la negociación colectiva, y aumento de la diversidad étnica y de género al interior de la fuerza de trabajo, como algunos de sus rasgos centrales (Hyman, 1996).

La crisis de las organizaciones sindicales para sortear los desafíos de una economía globalizada, que asume nuevas tecnologías de organización de la producción y comercialización, ha derivado en una serie de debates sobre las transformaciones del *sindicalismo* en ese nuevo escenario y sus potencialidades como forma de organización del trabajo. Desde esa preocupación emerge un primer núcleo de debates ligado a la noción de “nuevo sindicalismo” o “sindicalismo de movimiento social” y sus

de las dinámicas económicas, garantiza a las mujeres mejores condiciones de empleo y niveles salariales que otros puestos de trabajo.

potencialidades a la hora de ampliar las bases de representación del colectivo gremial.⁶ La clave del enfoque es el rescate del poder organizativo de los sindicatos, enfatizando en su capacidad de configurar *redes* con los *movimientos sociales*, estructuras capaces de dotar de una identidad y una capacidad de agencia a sujetos débilmente insertos -o incluso excluidos- del mercado laboral, y cuya inscripción en tanto actores sociales nos remite al territorio, al barrio o a la comunidad.⁷ La apuesta allí no es otra que la recomposición de la clase trabajadora sobre la base de la solidaridad con demandas no restringidas a la negociación colectiva, en concordancia con una democracia interna sostenida en las bases de la organización y una estrategia clasista en la confrontación a las patronales⁸.

Si hubo una experiencia en Argentina que fue *pensada* desde diversas formulaciones de esta categoría fue la del Congreso de Trabajadores Argentinos (CTA) nacido a fines de 1991, y que en 1996 se constituyó como Central. La CTA, surgida para confrontar las reformas neoliberales implementadas por el menemismo, se proyectó como ejemplo de un “nuevo modelo sindical” que entre otros rasgos distintivos, puso de manifiesto un *concepto* de trabajador más amplio que el de aquella imagen del asalariado industrial blanco y varón, en el momento en que incluyó entre sus afiliados a trabajadores precarizados, desocupados o autónomos (Ghiotto, 2007: 145). Esa reflexividad sobre la condición del trabajo permitió que en su seno surgiera -no sin tensiones- una experiencia de sindicalización de las “trabajadoras sexuales”⁹ hacia el año 2000 (Avalle, 2015). Sin embargo carecemos de análisis que hayan explorado las estrategias desarrolladas por esta central, desde la dimensión de género como condición específica de explotación y subalternización de la fuerza de trabajo. Tampoco hemos encontrado análisis que hayan puesto el foco en los vínculos entre esta experiencia de sindicalismo alternativo y la emergencia de un *movimiento* de mujeres en nuestro país.

El otro núcleo de debate teóricos, más reciente por cierto, se inscribe en la recepción de los análisis sobre “revitalización sindical” como punto de referencia conceptual para pensar el comportamiento sindical durante la argentina kirchnerista. En su formulación anglosajona este debate remitía a diversas estrategias ensayadas por los sindicatos en su afán por relanzarse a sí mismos como “sujetos políticos”, en tanto actores que no solo participan en la negociación colectiva y la regulación laboral, sino también buscan

⁶ Enunciado inicialmente por Peter Waterman en los años 80s, fue Kim Moody (1997,2001) quien se preocupó por tificar fenómenos sindicales alternativos al sindicalismo “de negocios” cuya apuesta era contrarrestar la tendencia a la fragmentación de la clase en pos de construir un sindicalismo capaz responder al capitalismo en su fase globalizada. Cfr. MOODY, Kim “Towards an International Social-Movement Unionism”, *New left Review* I/ 225, September- October, 1997, pp. 52-72; MOODY, Kim *Workers in Lean Worl. Unions in the International Economy*. London-New York, Verso, 2001.

⁷ Los referentes iniciales de estas formulaciones fueron la Central Única de los Trabajadores de Brasil, COSATU de Sudáfrica,

⁸ Para una revisión crítica de la categoría ver; NEARY, M. “El trabajo se mueve: una crítica al concepto de ‘sindicalismo de movimiento social’” en DINERSTEIN, Ana. y NEARY, M. *El trabajo en debate. Una Investigación sobre la teoría y la realidad del trabajo capitalista*. Buenos Aires, Herramienta, 2009, pp. 182-214.

⁹ Nos referimos a AMMAR, Asociación de Mujeres Meretrices Argentinas, en la lucha por el reconocimiento del trabajo sexual como gramática desde la que se disputa el acceso a garantías y beneficios de protección estatal (Ferrero y Gurrera, 2007 p120-121,) o una disputa por la dignidad (Avalle, 2015: 63)

representar intereses políticos y sociales más amplios¹⁰. En Argentina, fueron Sebastián Etchemendy y Ruth Collier (2007) los primeros en sostener que post 2003 asistíamos a una revitalización sindical, pero no producto de las estrategias sindicales, sino gracias a una transformación del Estado volcado ahora a la intervención económica en la promoción industrial y en la restitución de regulaciones e instituciones laborales clásicas. Distintos estudios dieron cuenta de ese proceso de revitalización a partir del desempeño positivo de indicadores del poder sindical tradicional: aumento de la conflictividad laboral, aumento de la afiliación y de las negociaciones colectivas de trabajo (Senén González y Haidar, 2009; Trajtemberg, Senén González y Medwid, 2010).

No faltaron voces críticas a ese uso de las tesis de la revitalización sindical, al menos atendiendo al componente *innovador* de las estrategias sindicales tendientes a fortalecer su acción entre la clase trabajadora¹¹. Se advertía entonces que aquí podía reconocerse dicho fenómeno en algunas luchas por el *reconocimiento* mediante un incremento del *activismo de base* en las comisiones internas, en algunas campañas por la inclusión en convenios colectivos a sectores subcontratados y en el cuestionamiento a dirigencias burocráticas y una notable *renovación generacional* de activistas¹². Finalmente, desde ninguna de estas perspectivas de la revitalización sindical se ha problematizado el impacto diferencial por género de dichos procesos o se ha indagado en las estrategias sindicales en pos de la equidad de género, como una dimensión de potencial revitalización de las organizaciones sindicales. Lo cual es bastante significativo si contemplamos que la inclusión de reformas *institucionales* y políticas de *transversalización* en los sindicatos para fomentar la igualdad de género, formó parte de los análisis que dieron sustento al debate original iniciado en Europa y Estados Unidos (Kirton y Greene, 2005; Ledwith, 2012).

Un recorrido por la incipiente literatura que se ha ocupado por el rol que han asumido los sindicatos argentinos frente a la división sexual del trabajo y la histórica subordinación de las mujeres en la *fuerza de trabajo*, da cuenta del lento avance en la institucionalización de secretarías o departamentos de la mujer (Chejter y Laudano, 2001; Azpiazu; 2015). Las reflexiones que tienden a concentrarse en la participación sindical femenina refieren sobre todo al escaso impacto de 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). Los límites en el alcance del Cupo sindical sobre la representación de las mujeres en los sindicatos¹³ se atribuye entre otras cosas al grado de

¹⁰ HAMANN, Kerstin and John KELLY “Unions as Political Actors: A Recipe for Revitalization?”, in FREGE, C. and J. KELLY (ed.) *Varieties of Unionism: strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press, 2004, pp. 93-116.

¹¹ ATZENI, Mauricio y GHIGLIANI, Pablo “The re-emergence of workplace based organisation as the new expression of conflict in Argentina”, in GALL, Gregor *New Forms and Expressions of conflict at work*. London, Palgrave Macmillan, 2013, pp. 66-85.

¹² Para un análisis centrado en casos puede verse ABAL MEDINA, Paula. y DIANA MENÉNDEZ, Nicolas, *Colectivos resistentes*, Buenos Aires, Imago Mundi, 2011; VARELA, Paula “¿De dónde salieron estos pibes? Consideraciones sobre el activismo gremial de base en Argentina posdevaluación”, *Margen*, 55, Buenos Aires, 2009.

¹³ 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%).

“externalidad” de dicho instrumento, a la distancia de la capacidad de agencia de las mujeres sindicalizadas (Bonaccorsi y Carrario, 2012; Carrario y Freire, 2010). Aquellas perspectivas que han puesto el foco en las acciones de las mujeres sindicalistas, la definición de políticas sindicales, la cultura organizacional y cuestiones de identidad sindical dan cuenta de algunas convergencias y redes que no necesariamente dejaron huellas en la estructura institucional. Así por ejemplo, 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, a la vez que cobijó a militantes que fueron protagonistas de los *Encuentros Nacionales de Mujeres* nacidos hacia 1986 (Godinho Delgado, 2009; León, 2015).

Con todo esto, nuestro interés se orienta hacia el reconocimiento de la capacidad de agencia de las mujeres trabajadoras y su incidencia en las organizaciones sindicales, en perspectiva histórica. Una clave de lectura de estas experiencias emerge tanto de los documentos producidos en los *Encuentros Nacionales de Mujeres*, como de los relatos de las protagonistas entrevistadas: las articulaciones entre las organizaciones sindicales y el dinámico movimiento de mujeres, que en nuestro país cobró un protagonismo creciente desde la recuperación de la democracia. Estas constataciones, junto con el reconocimiento de algunos *encuentros* entre las luchas feministas y las organizaciones sindicales –la integración de referentes feministas en algunos sindicatos y centrales y la participación de activistas sindicales en los Encuentros Nacionales de Mujeres, entre otros- nos motivan a preguntarnos acerca de las formas y efectos de esa confluencia entre el movimiento de mujeres y el de trabajadoras organizadas sindicalmente, en la ampliación de las agendas y en el avance de las luchas por la igualdad.

A modo de aproximación, este trabajo se estructura por un lado sobre la base de dos testimonios de dirigentes sindicales mujeres con una extensa trayectoria en la militancia sindical y de género: Estela Díaz, secretaria de Género e Igualdad de la CTA de los Trabajadores, militante feminista que se incorpora a esa central desde la experiencia de trabajo territorial, y participa en dos períodos como responsable de la Secretaría de Género de la Central (2003-2006 y 2010 en adelante). Por otra parte Silvia Marchetti, secretaria de Género y Derechos Humanos de la Unión de Educadores de la Provincia de Córdoba (UEPC) desde 2011, integrante de la Comisión Encuentro-Córdoba en los primeros años del Encuentro Nacional de Mujeres, y con activa participación en el sindicato desde el proceso de normalización de las entidades gremiales durante la recuperación de la democracia. Actualmente integra la Intersindical de Mujeres de Córdoba.

Si bien se desempeñan en distintos niveles de la estructura sindical y diferentes espacios geográficos -la primera en una central con sede en Buenos Aires y la otra en una organización de base de Córdoba-, las trayectorias de ambas activistas encuentran varios puntos de cruce. Entre otros, la pertenencia de UEPC a la Central de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA), inscripta en la CTA y protagonista decisiva en la consolidación de un espacio de género dentro de la CTA y sus organizaciones de base. Por otro lado, la participación activa de ambas militantes sindicales en los Encuentros Nacionales de Mujeres, que incluyó en diferentes momentos la organización de actividades previas de preparación y/o el impulso de acciones posteriores en función de la agenda acordada en los respectivos ENM.

A partir de esas experiencias es que nos concentramos en las huellas que fueron dejando en los Encuentros Nacionales de Mujeres los debates sobre las condiciones laborales de

las mujeres y sus inscripción en las organizaciones sindicales. Indagamos en los diagnósticos que allí se realizaron sobre las condiciones diferenciales de explotación de las mujeres en la fuerza de trabajo, sobre los modos de revertirlas y sobre las estrategias para inscribir estas preocupaciones al interior de los sindicatos y frente al Estado. A partir de los desplazamientos en los modos de tematizar cuestiones vinculadas al trabajo y a la participación sindical de las mujeres, es que nos interesa indagar en procesos de construcción de herramientas para revertir inequidades de género en el ámbito laboral y sindical.

Sostenemos a modo de hipótesis que hacia el final de la última dictadura militar comienza a articularse una agenda de género -en clave de “mujeres”- en el espacio sindical, que se desarrolla en buena medida en torno a la confluencia entre militancia feminista y activismo sindical. Esta intersección de trayectorias y apuestas se moduló y enriqueció en el espacio del ENM, que también se convirtió en mecanismo de difusión de las estrategias y marcos de la acción sindical de las mujeres. En los años 90, el repliegue de las activistas feministas en los sindicatos aparece como una evidencia más del proceso de fragmentación y debilitamiento de las organizaciones sindicales durante el período menemista. A comienzos del nuevo siglo asistimos a una reemergencia de la agenda de género en los sindicatos, con nuevas modalidades de actuación y horizontes estratégicos; hacia mediados de la primera década, en un escenario de profundas transformaciones económicas y sociales, la reactivación del mercado laboral y el proceso de recomposición del poder de los sindicatos consolidó por una parte las formas clásicas -masculinas- de representación sindical. Pero por otra parte, habría favorecido una activación de la militancia sindical de las mujeres que recupera una larga historia de luchas y confluencias entre ambos movimientos.

Hacia la construcción de una agenda de *las mujeres* en los sindicatos.

“Mi trayectoria es similar a la de muchos compañeros, que en el 81-82 se organizan para recuperar los sindicatos. Primer paro a fines del 82. Comisión normalizadora en el 82, pero en el 83 se arma la lista naranja, que reúne a compañeros de todas las expresiones políticas y que es la lista de “recuperación” del sindicato. Si hubo una característica post dictadura, es que la mayoría de los que participamos en los sindicatos veníamos de partidos políticos. La lista Celeste se forma en el 86. En todo el país, el color Celeste representaba al espacio Nacional y Popular. Ahí había PJ, PI, Democracia Cristiana, MID, Izquierda Nacional, algunos radicales de renovación y cambio... todos todos éramos militantes. Cuando se hizo el Segundo Encuentro Nacional de Mujeres acá en Córdoba, nosotros colaboramos mucho desde la Comisión Encuentro Córdoba en la organización de ese evento, que en ese momento era relativamente pequeño. Se juntaban unos miles de mujeres, 1000 o 2000 mujeres, ahí en el Carbó. En ese marco se hacían encuentros de mujeres sindicalistas, mujeres por el trabajo, mujeres por la salud... En cada provincia se conformaba la comisión encuentro que era la que tomaba las conclusiones del encuentro y trabajaban sobre esa agenda.”

(Silvia Marchetti, Secretaria de Género y DDHH, UEPC, Intersindical de Mujeres de Córdoba)

“Yo no vengo del sindicalismo de sindicatos, sino que vengo a la CTA de la experiencia de los movimientos. La CTA incluye desde su nacimiento la agenda de los DDHH, la niñez, el feminismo... que es un debate en el sindicalismo en el mundo, la articulación de centrales sindicales no solamente con organizaciones sindicales.”

“En este diálogo entre movimientos (...) se armó una agenda que facilitó una incorporación muy temprana de toda una agenda de género... En seguida se habló de la salud sexual y reproductiva, de la no violencia, en el segundo o tercer congreso se votó por incluir la despenalización del aborto... porque

había feministas, estuvieron Nina Brugo, Dora Coledesky –que fue LA pionera del derecho al aborto en Argentina-, y a ella siempre le preocupó la articulación de clase y género. Esa es una cosa que a mí siempre me atravesó.

(Estela Díaz, Secretaria de Equidad Género e Igualdad de Oportunidades, CTA de los Trabajadores)

La emergencia de una agenda de problemas ligados a la condición diferencial de las mujeres trabajadoras, se *visibilizó* a nivel de las agencias y redes internacionales hacia mediados de los años '70 a partir de una serie de *campañas*, promovidas tanto por Naciones Unidas -que declaró en 1975 el *Año Internacional de la Mujer*- como por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También desde la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se venían realizando conferencias mundiales sobre los *Problemas de las Trabajadoras*, desde donde se exhortaba a los sindicatos integrantes a “adaptar sus estructuras y políticas” para “la integración completa y efectiva de las mujeres en el movimiento sindical”. Ahora la recepción y difusión de estas reivindicaciones tomarán impulso local con el lento proceso de recuperación democrática.

Si hubo un dispositivo clásico con el que comenzó a introducirse una agenda de las mujeres al interior de los sindicatos fue la institucionalización de secretarías o departamentos “de la Mujer”, bajo la concepción de lo que se ha denominado “modelo de estructuras específicas” (Orsatti, 2004). Ya desde 1973 la CGT contó con un Departamento de la Mujer -por esos años aparece también en algunos sindicatos de base como ATE- pero fue con el retorno de la democracia que estas estructuras tomaron cierto impulso. Claro que no fue lo único que se activó en los años '80: también aparecieron 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 (Chejter y Laudano, 2001). Ambas estructuras confluyeron en ocasión de organizarse la primera conmemoración en nuestro país del día internacional de la mujer trabajadora, el 8 de marzo de 1984, celebración que también contó con la activa participación de organizaciones feministas (Bertolotti y Figueroa, 2014).

Desde comienzos de los años '80 asistimos a un proceso de activación de la militancia sindical impulsado por el resurgimiento (“la efervescencia”) del activismo entre los trabajadores que pugnaron por recuperar la democracia sindical arrasada por la última dictadura cívico-militar, proceso que culminó hacia 1987/8 con la reinstitucionalización de las organizaciones sindicales (Arriaga, 2015; Gordillo, 2017). En ese contexto, emergió con más fuerza un *activismo de mujeres sindicalistas*, empujado por la recepción local de la *agenda feminista* -de la mano del retorno al país de militantes exiliadas- que imprimieron al proceso de *democratización sindical* un derrotero específico en torno a las demandas de las *mujeres trabajadoras*. Así por ejemplo entre las cuestiones que asumía la *Mesa de Mujeres Sindicalistas* aparecía la discriminación de las mujeres tanto en la esfera laboral como social, la doble jornada de trabajo y las dificultades de la participación sindical. En torno a esto último, desde la Mesa se sostenía como demanda específica “la equitativa distribución de cargos y poder al interior de los gremios” (Bonder y Rosenfeld, 2004).

Hacia 1985 las Naciones Unidas organizó el “Encuentro Internacional de Mujeres” con motivo de la clausura de la “década de la Mujer” (1975-1985), que se realizó en julio de ese año en Nairobi, Kenia. En el marco de ese encuentro, al que concurrieron delegaciones de Estado, se realizó un “Foro de Organismos no gubernamentales” del que participaron activistas argentinas. Al regresar de ese evento, que sirvió como una suerte de reconocimiento entre las feministas locales, estas decidieron “autoconvocar” un Encuentro Nacional de Mujeres (ENM) en Buenos Aires, dando nacimiento a una forma de acción colectiva que lleva más de tres décadas realizándose en distintos puntos del país (Lorenzo, 2009)

Es así que en aquel primer ENM, realizado en 1986, se desarrolló un Taller sobre Mujeres y Trabajo del que participaron activistas sindicales, muchas de ellas en representación de sus organizaciones. Uno de los ejes abordados en el Taller fue la “Participación sindical”, y allí se enunciaron una serie de demandas enmarcadas en la urgencia por “democratizar definitivamente los sindicatos” como “único medio para garantizar la participación”. La caracterización que ya entonces se hizo de la realidad de las *mujeres trabajadoras* giró en torno a dos tópicos que constituían la situación de injusticia a revertir. Por un lado, la denuncia de la “doble jornada laboral de las mujeres”, que requería de una “democratización de los roles familiares”, como condición de posibilidad para la participación de las mujeres en los sindicatos. Y en segundo lugar, se denunciaba la “irracionalidad” de algunos gremios que “integrados mayoritariamente por mujeres”, tenían conducciones casi exclusivamente ocupadas por varones.

Aquellas mujeres no dejaron de plantearse al interior de los sindicatos la creación de Secretarías de la Mujer a nivel de comisiones directivas -o su reactivación donde ya existían-. Pero expresaban la necesidad de que estos espacios superaran su condición de “ghettos en las que las compañeras se encierran” y, se convirtieran en “usinas” para la discusión sobre la problemática de “la mujer”, con apertura a la comunidad, incorporando a las “amas de casa” (ENM 1986, Buenos Aires). La aspiración de las protagonistas era hacer de esas secretarías espacios potenciadores de la militancia gremial de las mujeres, condición necesaria para el desarrollo de la lucha con sus pares varones, en pos de sus reivindicaciones generales.

Las conclusiones de ese primer Taller proponían una serie de estrategias para la promoción de la participación sindical femenina: a) capacitación *paga* en horarios de trabajo; b) cursos de formación sindical y política organizados con presencia exclusivamente femenina; c) capacitación técnico-laboral para erradicar discriminación en los espacios de trabajo; d) reuniones sindicales en horarios de trabajo y funcionamiento general del gremio en horarios adaptados a las *necesidades* de las mujeres; e) que las direcciones sindicales tomen como *una reivindicación básica de todo el gremio* las necesidades “de la mujer y la familia”, como luchar por jardines maternos zonales, comedores y lavanderías públicas, etc.; f) representación proporcional de las mujeres en las dirigencias de los sindicatos; g) coordinación de éstas tareas a través de distintas organizaciones como la *Mesa de Mujeres Sindicalistas*. Esta última recomendación es la huella que dejó la imbricación entre las militantes feministas y ese sector de activistas sindicales (ENM, 1986 Buenos Aires).

Buena parte de esas reivindicaciones fueron retomadas en los ENM posteriores. En el II Encuentro realizado en 1987 en Córdoba, se discutió la “agudización” de la situación de “la Mujer” en el marco de una profundización de la explotación de los trabajadores, la falta de fuentes de trabajo y el “cuentapropismo” como símbolo de la crisis del empleo.

Se denunció discriminación en el ingreso, salarial, en los ascensos y el incumplimiento de conquistas históricas como “el día femenino” y “horas por lactancia”. Entonces el *trabajo rural* y el *trabajo doméstico* tuvieron un lugar de reflexión específico en el temario: sobre el primero se denunció las condiciones de esclavitud y, sobre el segundo, se sostuvo como principal reivindicación “la reforma de la legislación laboral vigente desde 1956” en pos de obtener jubilación, escala salarial, regulación del descanso, regulación del trabajo de menores de edad. La “incorporación de trabajadoras rurales y domésticas a la ley de contratos de trabajo” vuelve a ser enunciada al año siguiente, en el *III ENM* en Mendoza. Allí se puso especial énfasis en la exigencia de *democratización de las estructuras sindicales* supeditada a “la representación de las mujeres en los órganos de dirección de la CGT”, a “la representación de las mujeres en los sindicatos de base” con el funcionamiento de comisiones internas y cuerpos generales de delegados (ENM, 1988, Mendoza). Nuevamente aparecía la necesidad de promover las Secretarías de la Mujer y la incorporación de las demandas de las *mujeres trabajadoras* como reivindicaciones sindicales tales como: licencias por nacimiento o enfermedad de hijos para madres y padres; cobro indistinto del salario familiar; reglamentación de la ley de jardines maternales o pago del jardín a los padres y madres con niños menores de tres años.

En el IV y V ENM se reiteran las reivindicaciones laboral de las mujeres y las estrategias casi en su totalidad; la novedad es la demanda de “creación del Ministerio de la Mujer” y “la implementación de la jubilación para las amas de casa sin aportes” (ENM, 1990, Río Hondo). No obstante tanto el temario como las conclusiones de los talleres sobre Trabajo y Sindicalización, dan cuenta de la agenda *defensiva* del sindicalismo, donde predomina el rechazo al ajuste, a la reestructuración del Estado y a las privatizaciones, sin olvidar el repudio a la reglamentación de derecho de huelga en los servicios esenciales.

La primera mitad de los años '90 condensan un momento de profunda crisis, reconfiguración y repliegue sindical. La ruptura del sistema de relaciones laborales, los altos índices de desocupación y el debilitamiento del rol de los sindicatos en el sistema de partidos, erosionaron significativamente sus antiguas bases de poder (Levitsky, 2001; Svampa; 2005). Fue evidente que el sindicalismo vivía un “cambio radical” (Palomino, 1995) que venía de la mano de una profunda “crisis estratégica y programática” (Natalucci y Morris, 2016). Las mutaciones pronto se convirtieron en quiebres y rupturas entre quienes optaron por la “concertación” y/o “participación empresaria” en el proceso de reformas neoliberales, recibiendo la *asignación directa de renta* (Etchemendy, 2001), frente a otro grupo de sindicatos que se sostuvieron en la “resistencia” y/u “oposición” al modelo neoliberal. Entre estos últimos, comenzó a configurarse a fines de 1991 una nueva confederación sindical que venía a confrontar las reformas. El Congreso de Trabajadores Argentinos (CTA), convertido en Central hacia 1997, fue una iniciativa rupturista respecto de otras fracturas sindicales del pasado, sobre todo porque apeló al uso de innovadoras estrategias políticas e institucionales, enfatizando la necesidad de consolidar un *modelo sindical autónomo del Estado y de los partidos*. También desafiaba la tradicional representación sindical por rama, en su adopción del mecanismo de afiliación directa y sobre todas las cosas, apelaba a recomponer el carácter *movimientista*, en clave territorial de la militancia (Retamozo y Morris, 2015). En el camino, la CTA apostó a profundizar su llegada a sectores informales y desocupados, fortaleciendo su organización mediante la creación de Federaciones, como la Federación de Tierra y Vivienda, que le permitió un anclaje significativo en el emergente “movimiento piquetero” (Armellino, 2012).

Congruente con el proceso de fragmentación y debilitamiento al que asistían las organizaciones sindicales, su presencia en los ENM fue perdiendo peso, al punto que entre la VI y la X edición realizadas entre 1991 y 1995, desaparece el taller sobre temas sindicales. Comienza a vislumbrarse así en los Encuentros un desplazamiento/resignificación de las organizaciones del *trabajo* y de las mujeres *trabajadoras* en el que se yuxtaponen procesos de distinto orden. Por un lado, la *ongeización* del movimiento de mujeres en Argentina que, a diferencia de otros países latinoamericanos donde se produjo al calor de los 80, se difunde en Argentina en la década siguiente con la emergencia de organizaciones “no gubernamentales” surgidas al amparo de la cooperación internacional (Di Marco, 2010: 54). A partir de 1997 se registró también una participación creciente de las mujeres en las incipientes organizaciones de trabajadores *desocupados* y de otras organizaciones que surgieron en el segundo ciclo de protestas, cuyo clivaje será una matriz piquetera. Como señalan algunos estudios que indagaron sobre estas experiencias en clave de género, tanto en las acciones de protesta -cortes de ruta, puebladas y marchas- como en la organización y el sostenimiento del trabajo territorial que les daba sustento -ollas populares, merenderos, huertas, roperos-, el protagonismo de las mujeres resultó decisivo (Rauber, 2001; Causa y Ojam, 2008; Andújar, 2014). Desde la percepción de las activistas sindicales, por entonces también se registra una tendencia a la participación “inorgánica” de mujeres “sueltas” en los Encuentros¹⁴.

La última marca del desplazamiento señalado más arriba tiene que ver con la “academización” de la producción de estudios universitarios sobre las mujeres que tendieron a desvincularse del movimiento (Nari, 1994). Proceso paralelo a la “deconstrucción” del propio feminismo en la emergencia de los *debates* en torno a la categoría de *género*, la recepción de las teorías postestructuralistas ligadas a la *desesencialización* del deseo y de la identidad sexual. Tendencia que ha sido visualizada como de debilitamiento del lazo entre el movimiento de mujeres y el feminismo militante, y que se registra como la reticencia a la identificación en términos de “feministas” de aquellas mujeres movilizadas en la larga década de los 90 -piqueteras, Mujeres Agropecuarias en Lucha, mujeres de fábricas recuperadas entre otras¹⁵ - muchas de las que confluyen en los ENM. Si nos concentramos en la voz de las activistas sindicales, ese derrotero tiene una connotación más específica que se inscribe en la pérdida de interés en la capacidad de agencia de la “clase” en el campo académico en general, y en el feminismo teórico en particular, señalado como una suerte de “abandono de la agenda del trabajo por parte del feminismo académico”.¹⁶

Al calor de estos procesos, recién hacia 1996 reaparecen los talleres sobre Sindicalismo en los ENM. Desde entonces y hasta inicios de la década siguiente las reivindicaciones recuperan muy poco de la agenda de los 80; el debate de los encuentros se enmarca

¹⁴ En palabras de una activista “el último encuentro que fui, el de Buenos Aires [1996], fue una cantidad de personas sueltas, individuales, y que además en las discusiones se perdía mucho tiempo en contar las historias particulares”, Silvia Marchetti, entrevista realizada por las autoras, octubre de 2017.

¹⁵ A pesar de que en buena medida el feminismo proporcionó herramientas teóricas y políticas que son más o menos explícitamente reivindicadas por estas mujeres militantes, en términos de desnaturalizar subordinaciones y reivindicar el derecho a decidir libremente sobre su cuerpo, por ejemplo, lo que se evidencia en esa capacidad de agencia protagónica de las mujeres en el segundo ciclo de protesta de los años 90 (Andujar, 2014: 50)

¹⁶ Estela Diaz, entrevista realizada por las autoras, julio de 2017.

mucho más en la necesidad de construir nuevas herramientas de lucha en un escenario de retroceso de los derechos, en el marco del cual se denuncia tanto el modelo económico -y su expresión en la flexibilización laboral, la política de planes sociales de empleo transitorio, el crecimiento de la desocupación- como la defección de una dirigencia sindical “cómplice”, que “no representa los verdaderos intereses de los trabajadores”. En ese sentido, desde los talleres de mujeres sindicalistas se alienta por un lado la apuesta por el fortalecimiento de la nueva CTA¹⁷, y luego también la articulación de las expresiones sindicales que confrontaban con la CGT: en los ENM de 1996 y 1997 se plantea la conformación de una Mesa de Enlace entre la nueva CTA, la Corriente Clasista y Combativa (CCC) y el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA), propuesta que se enmarca en la necesidad de configurar un “nuevo modelo sindical más democrático”, con el fortalecimiento de cuerpos de delegados. Desde esa perspectiva, se adhiere a las Marchas Federales y se reivindica los *piquetes* y las *puebladas*.

No obstante, desde 1997 comienza a adquirir cierto peso en los ENM el debate en torno al cupo femenino como herramienta para favorecer la participación de las mujeres en el ámbito sindical. La controversia, anclada en la experiencia del cupo femenino para los cargos legislativos¹⁸, se desarrolló durante varias ediciones del Encuentro alrededor de distintas posiciones en tensión: por un lado aquella que, admitiendo los límites de la normativa, confiaba en la posibilidad de garantizar por esta vía legal una mayor apertura en la conformación de las listas de los sindicatos. Por otro lado, la postura crítica respecto de este instrumento apuntaba a su carácter de exterioridad respecto de la dinámica institucional de los sindicatos, a la vez que señalaba el riesgo de limitar (poner un “techo” a) la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Asimismo, se advierte cierta tensión entre legalidad y legitimidad de la participación de las mujeres en los sindicatos, en la posición que rechaza la ley de cupo porque las mujeres “tenemos las mismas capacidades” para ocupar cargos (ENM, 1997, San Juan), y en ese sentido que “sería mejor si a los espacios los ganamos luchando y con respaldo de las bases” (ENM, 1999, Bariloche).

Por otra parte, el debate sobre el cupo sindical femenino se desarrolla por estos años en articulación con otras dos estrategias: la creación de espacios de gestión protagonizados por mujeres dentro de los sindicatos (típicamente Secretarías de la mujer o, posteriormente, de Género), ya mencionada más arriba. Pero también aparece con fuerza a mediados de la década la mención explícita a los límites que tanto el cupo sindical como las secretarías específicas podrían imponer a una participación protagónica de las mujeres en los niveles de dirección. En el ENM de 1996 en Buenos Aires se señalaba nuevamente la importancia de la secretaria de la mujer siempre y cuando “no suponga el encasillamiento de la mujer sindicalista militante, ni el renunciamiento a otras funciones o cargos en la conducción sindical”. En las siguientes ediciones del encuentro, se reitera como tema de la agenda la “participación y representación de las mujeres en las direcciones sindicales” (ENM, 1997 y 1998).

¹⁷ Según relatan tanto Estela Díaz como Genoveva Gil (citada en León, 2015), la posición de las militantes sindicales sobre este tema se trabajó orgánicamente en los ENM. “Cuando se tomó la decisión de separarse de la CGT y fundar el Congreso de los Trabajadores Argentinos (CTA), cada mujer llevó esa posición a cada una de las comisiones, la que se multiplicó entre las miles de mujeres que participaron en el Encuentro” (León, 2015: 55)

¹⁸ Ley 24.012, sancionada en 1991.

Otro desplazamiento significativo en la agenda laboral de los ENM, es el que se produce a partir de 1998 cuando año a año como parte de los talleres y las propuestas se impulsa la organización de actividades -ya no para el 8 de marzo-, sino para el 25 de noviembre, que se irá configurando como el día contra la Violencia hacia las Mujeres como resultado de un sistemático trabajo del movimiento feminista desde el inicio de la década del 80.¹⁹ Allí se comienza a amalgamar la conmemoración, la protesta y la manifestación pública como estrategias de visibilización de la injusticia en la que se inscribe la condición femenina.

Como veremos en el apartado siguiente, a comienzos del nuevo siglo se registra una serie de novedades en distintos órdenes. La apertura de nuevos espacios dedicados a la problemática de género en algunas organizaciones sindicales y la sanción de la Ley de Cupo femenino en los sindicatos, en un escenario de fuerte desarticulación del mercado de trabajo que impactó de manera particularmente intensa sobre las mujeres, reactivó la agenda de género y el diseño de nuevas estrategias en el mundo sindical.

Recomposición sindical y resignificación de una agenda de Género.

“En el 2000 se institucionaliza la Secretaría de Género en la CTA, y se instituye el Cupo femenino de 20%. Funcionó mal...no se cumplía. Luego a fines de 2002 sale la ley de cupo. Yo estoy en la Secretaría de género entre 2003 y 2006. (...) Allí [en el 2000] está entonces Mabel Gabarra, la compañera de Rosario, que era una militante de los 70 que se exilió, y en el exilio se conecta con el feminismo y vuelve a la Argentina con esa experiencia. Y es como muchas militantes de los 70, como Dora [Coledesky] y otras, que se vinculan con el feminismo en el exilio. Y cuando vuelven, vuelven con toda esa experiencia. Y ellas le dan una enorme pujanza al movimiento de mujeres. Bastante de esos encuentros de mujeres que iniciaron en el 85 tiene que ver con eso”.

“El cupo sindical fue una cosa que vino de afuera, y fue muy criticada por las centrales del resto del mundo. Cómo a ustedes les van a imponer una ley sobre cómo debe organizarse el sindicato... Con ese proyecto tuvo que ver un grupo, primero Graciela Caamaño, y luego un grupo que vieron la posibilidad. Un grupo de mujeres peronistas... el sindicalismo siempre lo vio como algo ajeno (...) Lo que sí pasó en los sindicatos es una renovación de las bases y de las conducciones de las organizaciones de base, con la incorporación de jóvenes y mujeres. Los sindicatos en muchos casos triplican la afiliación, y eso se refleja en la renovación de las conducciones. No pasa lo mismo a nivel de las federaciones ni las confederaciones.”

“¿Porque qué pasa? la unidad de las centrales es política, y la de los sindicatos es reivindicativa. Entonces “en las centrales se llega a acuerdos como la despenalización del aborto, que en los sindicatos de base tardan mucho más tiempo”. Yo lo que creo es que lo que cambia es que llegue a los sindicatos de base y se transforme en herramientas para que la desigualdad se termine”

“Lo que dejó este período de gobierno popular es esto, sindicatos más fortalecidos, un movimiento de mujeres con enorme dinamismo, una juventud que participa... Nosotros hacemos nuestros encuentros y ahora tenemos una mayoría de pibas; eso no pasaba hace unos años. En ATE capital son todas pibas de veintipico de años. Para a mí hay un salto, que más que cuantitativo es cualitativo en la agenda de género”

A mí me gusta el cantito “Ahora que estamos juntas, ahora que sí nos ven”. ¡Porque no era que no estábamos!

¹⁹ Fecha que era reivindicada por los movimientos de mujeres latinoamericanas desde 1981, por remitir al asesinato de las hermanas Mirabal en la República Dominicana en 1960. La ONU lo declaró *Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer* en 1999.

El complejo contexto económico y político de fines del siglo pasado encuentra en la organización de los ENM una resonancia particular. En el Encuentro del año 2000 aparece un taller “autoconvocado” que analiza el impacto de la desocupación sobre las mujeres trabajadoras. Desde el año siguiente, esta problemática se incorpora formalmente como una Comisión particular en la estructura del Encuentro, y se sostiene como tal (con algunas intermitencias) hasta el año 2012. En 2001, la comisión de Mujer y desocupación se despliega en seis talleres, con participación de más de 400 mujeres. En las conclusiones se describe la situación de las mujeres que están a cargo de planes Trabajar, que participan en los cortes de ruta y que tienen una “triple función: trabajadora, luchadora y madre administradora de \$129 [del plan]” (ENM, 2001, La Plata). Como bien señala Andujar (2014) en su análisis sobre el movimiento piquetero, los ENM fueron un “espacio nodal” en términos de los insumos para la autoorganización, constatada en el rol protagónico de las mujeres en la emergencia del “corte de ruta” como repertorio de confrontación frente al desempleo²⁰.

En efecto, con el correr de los años creció la participación orgánica de mujeres piqueteras en los ENM, plasmada en los distintos talleres que abordan la problemática de la desocupación en clave de género. Organizaciones como la CCC, CTA, Polo Obrero y MTR aparecen identificadas en las voces de mujeres que reclaman por el “trabajo genuino”, la “regularización de la relación laboral” que sostienen los planes de empleo, la “igualdad de remuneración para varones y mujeres”, la “reducción de la jornada laboral y reparto equitativo de las horas de trabajo”, en un contexto que denuncian como de persistencia de la flexibilización laboral, con altos niveles de “empleo en negro”, “contratos basura” y precarización del trabajo (ENM, 2004, Mendoza; ENM, 2005; Mar del Plata, ENM, 2006, Jujuy).

Retomando la agenda sindical de los ENM, la demanda por la conformación de secretarías u otros espacios de participación para las mujeres en las estructuras sindicales, lejos de haber quedado saldada, adquiere un nuevo impulso en este período. En los Encuentros, nuevamente, se reafirma el valor de estos espacios en el horizonte de recuperar los sindicatos “como herramientas de lucha con independencia de clase” (ENM, 2000, Paraná), y para “recuperar los sindicatos de las burocracias” contra “los acuerdos propatronales” (ENM, 2004, Mendoza; ENM, 2005; Mar del Plata, ENM, 2006, Jujuy).

En este marco, la CTA crea la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el año 2000, aunque que desde su nacimiento esta central venía sosteniendo un intenso trabajo en espacios dedicados a los derechos de las mujeres y a las problemáticas de género (Azpiazu, 2014). La institucionalización de la secretaría dio nuevo impulso a las reivindicaciones de género y también permitió la realización al interior de CTA de pre-encuentros o encuentros de mujeres de la CTA, para el fortalecimiento de una agenda propia que sirvió a la elaboración de documentos con los que participar en los ENM.

²⁰ Sin ir más lejos Laura Padilla, quien se convirtió en una referente de la pueblada de Cutral Có y Plaza Huincul en 1996, participada de los Encuentros desde 1994. (Andujar, 2014: 50).

En esta estrategia de institucionalización de un área de género pueden leerse diversos elementos: por un lado, la incidencia de ciertas trayectorias militantes que facilitaron el encuentro entre experiencias políticas diversas. Por otro lado, se evidencia la apuesta de algunos sectores del sindicalismo por recuperar la posición de las organizaciones de trabajadores en un escenario de desarticulación y deslegitimación de los sindicatos. En ese sentido, resulta significativa la casi inmediata respuesta de la CTERA -uno de los sindicatos con mayor peso y protagonismo dentro de la CTA- a la convocatoria de promover la participación femenina en las organizaciones sindicales, con la creación de la Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidades a través de una reforma estatutaria impulsada en febrero de 2001.

Poco después, en 2002 y en el marco de una renovación de concepciones teóricas y el despliegue público del movimiento feminista, se sancionó 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). Sin embargo ya desde los años previos, como mostramos más arriba, la propuesta del cupo sindical era objeto de debate entre la militancia feminista, debate que no necesariamente se trasladó hacia el interior del conjunto de las organizaciones sindicales. Los debates registrados en los sucesivos ENM son coincidentes con los testimonios de las entrevistadas, así como también con los estudios disponibles (Carrario y Freire, 2010; MTEySS, 2014; Libhaber de Palomino, 2011). Mientras que a lo largo de los ENM desarrollados en los primeros años del nuevo siglo el reclamo por el cupo sindical se desdibuja, los relatos de las protagonistas evidencian el grado de externalidad que tuvo esta iniciativa respecto de la dinámica sindical y, en ese sentido, la percepción de que se trataba de una iniciativa impuesta “desde arriba” a las organizaciones sindicales.

Todo esto redundó -como indican los estudios ya mencionados- en un débil impacto de esta medida sobre el avance real de la participación de las mujeres en las estructuras dirigenciales de los sindicatos. A diferencia de la demanda por la creación de Secretarías de la Mujer -y la advertencia respecto de que esos espacios debían constituirse como puntapié para el fortalecimiento de la participación de las mujeres en las estructuras sindicales-, el cumplimiento del cupo sindical no parece sostenerse ni impulsarse como demanda desde los sindicatos, aunque sí está presente como estrategia de denuncia respecto de la ausencia de las mujeres en las estructuras dirigenciales. En ese sentido, resulta de interés reconocer los fundamentos de tal preferencia por parte de las mujeres sindicalistas, en la medida en que supone la reivindicación de un modelo de participación que se considera superado por una concepción más amplia, orientada a transversalizar la perspectiva de género a lo largo de toda la organización. Una clave de comprensión podría residir en los diferentes alcances y efectos prácticos de una y otra estrategia, en particular respecto de las mayores posibilidades de incorporación y movilización de activistas mujeres alrededor de los espacios de Secretarías de género y/o de las Mujeres.

En 2004, la aprobación de un régimen de moratoria previsional²¹ -que se conoció como “jubilación para amas de casa”-, emerge como huella que nos remite a una larga historia

²¹ La ley 24.476 de moratoria permanente de autónomos, sancionada en 2004, se conoció como “jubilación para amas de casa”. Si bien estaba pensada para garantizar la cobertura previsional de los trabajadores y trabajadoras (varones y mujeres) que habían desarrollado su vida laboral en un contexto de

de reclamos en torno al reconocimiento de las tareas de cuidado y las condiciones diferenciales de explotación de las mujeres. Ya desde los años 70 es posible rastrear fuertes debates teóricos y políticos en torno a la división sexual del trabajo y las articulaciones entre explotación y opresión en el capitalismo (D'Atri, 2004), que probablemente permearon de distintas maneras las organizaciones feministas y sindicales. Desde el primer ENM de 1986 está presente el reclamo de apoyo estatal para las tareas vinculadas con el cuidado de niños, y en el Encuentro de 1987 realizado en Córdoba, la “doble jornada” de la trabajadora que se ocupa de las tareas del hogar aparece como un problema que requiere atención. Una década después, en el ENM de 1998, el primer Taller lleva como eje “Amas de casa”, y denuncia el no reconocimiento del trabajo doméstico y la inequitativa distribución de las tareas y relaciones familiares, a la vez que se reitera la “responsabilidad del Estado en la protección de las personas”. Como propuestas, se decide impulsar una ley de jubilación para amas de casa, exigir la “reglamentación de la ley de jardines maternos (ley 20581)” (una demanda que se mantendrá en todos los Encuentros de Mujeres a lo largo de la historia), y promover la “modificación del Código Civil para lograr la equiparación de roles de varones y mujeres en la familia”. La temática vuelve a aparecer con fuerza en la conformación de comisiones específicas en los Encuentros de 2003 (Taller N° 11: trabajo invisible, amas de casa) y de 2007 (Taller N° 33: Mujeres, “trabajo invisible”, amas de casa). En este último, se sostiene que el trabajo del ama de casa “debe hacerse visible, empezando por una valoración social y económica”. Entre otras cosas, se demanda para las amas de casa “una jubilación sin aportes”, porque ya hemos “aportado” una vida de trabajo (ENM, 2007, Córdoba).

También a comienzos de siglo, como señala Di Marco (2010), los derechos relacionados con la sexualidad y la lucha por la legalización del aborto adquieren una presencia insoslayable. Ya desde 2001, el reclamo por políticas de anticoncepción y la legalización del aborto aparece como un tópico a lo largo de las distintas comisiones de trabajo de los ENM, incluida la de Mujer y Trabajo o Mujer y Desocupación. El uso de pañuelos de color verde como seña particular del movimiento -inspirada en los pañuelos blancos de las Madres de Plaza de Mayo-, sugiere además una búsqueda de identificación con aquellas luchas paradigmáticas del movimiento de derechos humanos (Di Marco, 2010).

En ese marco, los sindicatos nucleados en la CTA continuaron participando orgánicamente en los ENM, e incluso promovieron espacios de discusión previos y en paralelo a la realización de los mismos. A comienzos del año 2005²², se lanza la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito, articulada desde una diversidad de organizaciones y cuyos fundamentos refieren a cuestiones de democracia, de respeto de los derechos humanos de las mujeres, de equidad y justicia social. Siguiendo a Di Marco (2010), la incorporación de la problemática de la desocupación, así como el protagonismo que adquieren dentro de los ENM las mujeres organizadas en el movimiento piquetero y en cooperativas de trabajo, sugieren la configuración de un feminismo de corte popular, interpelado por la profundización de la

precarización del empleo, lo cierto es que del total de beneficiarios (más de 2.700.000 hasta el año 2016), el 85% fueron mujeres que no reunían los 30 años de aportes para acceder a una jubilación formal.

²² La Campaña Nacional por el Derecho al Aborto legal, Seguro y Gratuito es una amplia alianza federal de organizaciones y actores que son parte de la lucha por el derecho al aborto. Si bien se lanzó públicamente en 2005, “tiene sus simientes en el XVIII Encuentro Nacional de Mujeres realizado en Rosario en el año 2003 y en el XIX ENM desarrollado en Mendoza en el 2004” (web de la Campaña, disponible en: www.abortolegal.com.ar)

crisis a comienzos de la década y su particular impacto sobre las mujeres. No obstante, los relatos de las activistas sindicales entrevistadas marcan como límite de esta participación la distancia entre los debates y posicionamientos producidos en el nivel de las centrales sindicales (CTA, CTERA, etc.), y las posibilidades de su apropiación por parte de los sindicatos de base. Tal es el caso de la despenalización del aborto, demanda en torno de la cual “en las centrales se llega a acuerdos (...) que en los sindicatos de base tardan mucho más tiempo”.²³

Si atendemos a la suerte de la CTA en el marco del gobierno kirchnerista, distintos análisis han advertido sobre los cambios críticos que atravesó hacia 2006. Entonces se produce la salida del ala piquetera de CTA, la Federación de Tierra y Vivienda liderada por D’Elía, a raíz del veto a su candidatura de integrar la lista para renovar su conducción, debido a su alineamiento con el kirchnerismo en una CTA que hasta entonces defendía orgánicamente su independencia partida y su autonomía del Estado al que le reclamaba personería gremial. Esa lista finalmente fue encabezada Hugo Yasky de CTERA y ese derrotero es señalado por Martín Armelino (2012) como el “eclipse territorial de la CTA”, en momentos en que se hace evidente una reactivación del mercado laboral, una revitalización del conflicto sindical y una recuperación de las convenciones colectivas y el arbitraje estatal. Fue precisamente la CTERA uno de los sindicatos que más tendió a capitalizar dentro de la Central el proceso de reactivación/revitalización “desde arriba”, es decir que se fortaleció en la recomposición de la negociación colectiva. Entre 2006 y 2010, bajo la conducción de Hugo Yasky, la CTA también dio muestra de una mayor predisposición a la participación de la Central en los canales de negociación institucional. Ello se puso de manifiesto en su participación en el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, donde a pesar de no suscribir a los acuerdos hasta 2011, puso en agenda cuestiones fundamentales para los trabajadores precarios: la fijación de una canasta básica, las asignaciones familiares, seguros de desempleo y recomposición para jubilados (Armelino, 2012: 117).

Ese proceso de reconfiguración de las negociaciones con el Estado también tuvo impacto en la dinamización de la agenda de género de los sindicatos. En efecto, la articulación sindical a nivel de las centrales y con las redes y agencias internacionales permitió una activación significativa de la agenda de género, visible por ejemplo en la creación en 2009 de la Comisión Tripartita por la Igualdad de Oportunidades y de Trato (CTIO) dentro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación²⁴. 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, que la CTA supo capitalizar.

En ese marco, la CTA creó en 2009 el Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina (CEMyT), que bajo la coordinación de Estela Díaz y con la participación de destacados referentes académicos y políticos²⁵, desarrolló investigaciones, propuestas de

²³ Entrevista a Estela Díaz.

²⁴ La CTIO fue creada mediante el Decreto N°214/06, y comenzó a funcionar efectivamente en el año 2008. En el balance a diez años de su creación 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).

²⁵ Entre los nombres de los equipos técnicos a cargo de las investigaciones se cuenta con el de David Trajtenberg, Nora Goren, Úrsula Metlika, Verónica Maceira y Daniel Contartese.

políticas e intervenciones públicas que enriquecieron y dieron visibilidad a la cuestión del trabajo de las mujeres. Entre 2010 y 2013, el CEMyT desarrolló valiosas y pioneras investigaciones sobre las desigualdades en la participación laboral de las mujeres en la primera década del siglo, sobre la situación del sector de trabajadoras de casas particulares (con una propuesta de regulación de este trabajo que en 2013 se retomó con la sanción de la ley 26.844 - Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Servicio Doméstico), y sobre las brechas de género en el mercado laboral, enfocando en las diferencias salariales. Además, elaboró Documentos de Trabajo con análisis y recomendaciones para las organizaciones sindicales proponiendo “la negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad”.²⁶ Uno de los logros relatados como antecedente en el Documento refiere a la incorporación de una cláusula antidiscriminatoria en el convenio colectivo del Sindicato Único de Trabajadores del Neumático (SUTNA), conducido por Pedro Wasiejko (quien posteriormente ocupará el cargo de Secretario Adjunto de la CTA de los Trabajadores). En 2007, luego de intensas negociaciones y un extenso trabajo con los cuerpos orgánicos del sindicato, impulsado desde la Secretaría de Género de la CTA, se incorporó una cláusula según la cual “las empresas se comprometen a adoptar medidas de acción positiva, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, que posibiliten la participación efectiva de las mujeres en la industria del neumático”²⁷.

En cuanto a las condiciones y oportunidades de la ampliación de la agenda sindical de género, *la eliminación de la violencia como encuadre en la construcción de relaciones laborales más justas para las mujeres* pareció fortalecerse desde mediados de la primera década del XXI. La formulación de cuestionamientos y demandas en torno a la cuestión de la violencia y el acoso comienza a visibilizarse en el movimiento de mujeres desde 2006, cuando aparecen en los talleres sobre mujer y trabajo denuncias respecto del acoso como expresión de la precarización laboral (ENM, Jujuy, 2006) y las demandas por normativas contra el acoso laboral y sexual. En el Encuentro realizado en Córdoba en 2007, se conforma por primera vez en la historia de los Encuentros una comisión cuyo objeto específico es “la violencia laboral”. Entre las conclusiones del taller se propone impulsar la “promulgación de una ley nacional contra la violencia laboral”, así como otras propuestas normativas sobre la temática existentes en las provincias. La violencia laboral se conceptualiza como “un avasallamiento a los derechos humanos”, y al mismo tiempo se propone que sea considerada “causante de enfermedades laborales y cubierta por ART” (ENM, 2007, Córdoba). Estas demandas se reiteran al año siguiente, cuando se repudia el “acoso laboral, abuso sexual, psicológico e ideológico” en el marco de un reclamo general sobre las desigualdades entre varones y mujeres en el ámbito laboral (ENM, 2008, Neuquén).

Fue también 2007 el año en que se institucionaliza esta problemática con la puesta en funcionamiento de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral que antecedió la sanción en 2009 de la Ley 26.485 para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia

²⁶ En los Documentos de Trabajo se proponen por ejemplo algunas cláusulas de género posibles de ser incorporadas a través de la negociación colectiva. En el N° 1 se sistematizan reclamos y demandas que en otros escenarios se presentan de modo disperso, clasificando las iniciativas según las siguientes categorías: acceso al empleo, formación y promoción profesional, clasificación profesional y sistemas retributivos, corresponsabilidad de la vida laboral y familiar, y violencia laboral. En el Documento N° 2, se analiza la relación entre la participación de las mujeres en los sindicatos y la presencia de cláusulas específicas de género en los acuerdos colectivos.

²⁷ CEMyT (2011) Documento de Trabajo N° 1. La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad.

contra las mujeres. Esta última ley, que especifica el ámbito laboral como uno de los espacios bajo regulación²⁸, reforzó las disposiciones ya existentes en la materia en la Ley de Contrato de Trabajo (Berasueta y Biafore, 2010; Partenio, 2011). Estos avances institucionales fueron constituyéndose en herramientas de activación para la Secretarías de Género en los sindicatos de base, con funciones sindicales concretas que fomentaron la formación y militancia de las mujeres sindicalistas.

Al comenzar la segunda década del nuevo siglo, asistimos así a una renovada capacidad organizativa de las mujeres en los sindicatos con una rica y nutrida agenda de género construida en la acumulación de tres décadas de Encuentros y de un crecimiento del activismo feminista allí inserto. La creación de secretarías y otros espacios dedicados al género en diferentes sindicatos y centrales²⁹ se dinamiza como estrategia explícita de algunas organizaciones de trabajadores. Además del CEMyT de la CTA de los Trabajadores, en 2011 la Federación Judicial Argentina -perteneciente a la CTA Autónoma-, convocó desde la recientemente creada Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades al primer encuentro nacional de mujeres judiciales, que ya va por su sexta edición. Por su parte, el 10 de diciembre de 2013 -en conmemoración del aniversario de los DDHH y de la recuperación de la democracia- la Asociación Bancaria lanzó la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad, cuyas políticas han dado un lugar central a la violencia laboral y al acoso sexual con la producción de documentos para la formación de afiliados. Es relevante mencionar como antecedente el funcionamiento de un departamento de “la mujer y la familia”³⁰ desde los años ‘90, que promovió la realización del Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias a nivel nacional, que ya lleva doce ediciones. A nivel local, la UEPC (sindicato de los docentes de los niveles inicial, primario y medio de la provincia de Córdoba) también creó su Secretaría de Género y Derechos Humanos hacia 2011, desde donde realizan talleres con perspectiva de género en toda la provincia, a partir de los que se intenta contener institucionalmente “o dar respuesta” de carácter político, a los requerimientos que entre los afiliados abrió la sanción de la ley 26.485 de prevención de violencia hacia las mujeres³¹.

Finalmente en los espacios configurados o reconfigurados en esta coyuntura encontramos algunas pistas novedosas. Por un lado, el “retorno” de las activistas sindicales con trayectoria en el feminismo a la conducción de dichos espacios; por otro lado, la incorporación de las perspectivas y lenguajes de género desarrollados más recientemente, evidente en el reemplazo de la denominación de las secretarías “de la Mujer” por los conceptos de “Género”, “Igualdad” y “Derechos Humanos”, etc.

²⁸ En su art. 6, inc.C, la ley establece que “se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres”.

²⁹ Además de las ya mencionadas, podemos agregar: la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de CTERA (2009).

³⁰ Dirigido muchos años por Beatriz Rago, ex empleada del Banco Social de Córdoba. Intercambios por whatsapp con Mary Bertino, Secretaria de Género de la Asociación Bancaria de Córdoba, integrante de la Intersindical de Mujeres de Córdoba, octubre 2017.

³¹ Entrevista a Silvia Marchetti, “Entonces los compañeros vienen a buscar al sindicato, y nosotros les decimos sí, nosotros abordamos casos individuales, para acompañar a alguna compañera. Pero no vamos a generar un espacio institucional de atención; nosotros lo que queremos es discutir políticamente la cuestión, y ver cómo vamos a trabajar en las escuelas, con los docentes y las docentes”.

Asimismo, en la agenda de las organizaciones sindicales -o al menos de las secretarías y centros dedicados a esta cuestión- se plantea la problemática de la desigual distribución de las tareas de cuidado de la familia y el hogar, la división sexual del trabajo, el uso del tiempo, la violencia laboral y el acoso sexual. En ese sentido, se vislumbra una renovada vocación de las activistas feministas inscriptas en los sindicatos por impulsar estrategias de transversalización de la perspectiva de género, interpelando al conjunto de los trabajadores y trabajadoras desde una problematización acerca de las desigualdades que estructuran el mercado de trabajo y las propias organizaciones sindicales. Esta nueva perspectiva asume como desafío, en términos de Aspiazu (2011), problematizar la acción sindical desde la pregunta acerca de los modos en que las desigualdades genéricas afectan a hombres y mujeres, tanto al interior de las organizaciones como en los espacios laborales y en la vida privada.³²

Es en ese transcurso que *se revitaliza la acción de las secretarías de género* de algunos sindicatos, llegando incluso a orientarse hacia la intervención en los acuerdos paritarios bajo el impulso de normativas y políticas de equidad de género en el trabajo, como la licencia por violencia de género y la modificación del régimen de licencias parentales; el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo y las distintas formas de discriminación en los ámbitos laborales. Estos temas, junto con la demanda por la sanción de una Ley de emergencia por violencia de género y la continuidad del reclamo por la legalización del aborto, están presentes también en las comisiones de Mujeres y sindicatos de los ENM desde el año 2012 en adelante. Es en este contexto además que la convocatoria a la movilización el 25 de noviembre en rechazo de todas las formas de violencia hacia las mujeres adquiere nueva vigencia, y en los talleres de los ENM aparece más claramente vinculado con el análisis y denuncias respecto de la violencia en el ámbito laboral.

Por fuera de los sindicatos -aunque no necesariamente a distancia de lo que en ellos venía sucediendo-, la violencia hacia las mujeres puesta de manifiesto en el creciente número de feminicidios fue el detonante de la aparición pública del colectivo #NiUnaMenos y la salida masiva a las calles el 3 de junio de 2015. Ese “no radical”³³ a la violencia machista vino a suturar demandas muy diversas, pero por sobre todo interpeló a la sociedad en su conjunto abriendo un tiempo de reflexión en el que se registró al feminicidio como un límite extremo en una “cadena de violencias”, todas ellas ejercidas sobre la marca sustantiva de la desigualdad, la explotación y cosificación de los cuerpos femeninos³⁴. Ese vínculo que venía construyéndose lentamente, es sin duda el que hizo posible la novedosa convocatoria a un “paro” nacional de mujeres el 19 de octubre de 2016, convocatoria replicada a nivel internacional el 8 de marzo pasado. Lo que cambió a partir de entonces sin duda ha sido la activación militante de

³² En términos prácticos, y frente a la disyuntiva entre dos modelos de intervención de la perspectiva de género en el ámbito sindical, identificados como modelos “focalizo” y “transversalizado”, el CEMyT propone por estos años un modelo “mixto” que plantea la “institucionalización de un órgano catalizador para garantizar la incorporación del enfoque de género (...) y que también tenga la capacidad de potenciar a otras áreas” (Documento de Trabajo N° 2, agosto 2012).

³³ Retomamos aquí la formulación de Nardacchione (2006), quien identifica ese rechazo inicial -un “NO!” que logra unificar diversas protestas alrededor de una consigna general y sencilla- como punto de partida en la construcción de las demandas.

³⁴ Significativamente los sindicatos no fueron ajenos a esa movilización aunque su participación se dio desde sus Secretarías, o menos orgánicamente. Los testimonios dan cuenta que desde ese momento comenzó a registrarse la formación de grupo de base, “donde las compañeras han tomado la iniciativa de juntarse”, Silvia Marchetti, .

las mujeres trabajadoras en la búsqueda por construir nuevas convergencias. El proceso sigue abierto.

A modo de conclusión

La notoria visibilidad pública de las luchas feministas en la actualidad -en particular, a partir de la conformación del colectivo #NiUnaMenos y la realización de multitudinarias movilizaciones callejeras en repudio a la violencia machista-, ha encontrado un eco significativo en el mundo de las organizaciones sindicales. Como señalamos al comienzo, esta fuerte activación del movimiento de mujeres, que logró una eficacia pragmática inusitada, dio un nuevo impulso a las experiencias de participación sindical de las mujeres. Una participación que, como vimos a lo largo de este trabajo, tuvo en la historia reciente -al menos desde los años previos a la recuperación de la democracia- diversas formas y horizontes.

Los conflictos y demandas relativos a la condición diferencial de explotación de las mujeres estuvieron presentes en los tempranos años '80, entre la salida de la dictadura y el lento proceso de reconstrucción institucional de la democracia. Una lectura de los documentos emanados del ENM permite advertir allí el modo en que la necesidad de dar respuesta a las injusticias ligadas a la condición femenina formaron parte de las disputas por el sentido de la *democratización sindical*. Dicha democratización quedaba entonces supeditada no sólo al reconocimiento de las demandas específicas de las mujeres trabajadoras, sino también a la promoción y garantía de su participación cualitativa y cuantitativa en los sindicatos. En cuanto a las primeras, los ENM dan cuenta de una agenda de injusticias específicas en torno a la denuncia de la “doble jornada”; el “trabajo invisible”; la “discriminación de ingresos y ascensos”; la “discriminación salarial”; el “incomplimiento de conquistas históricas” como “el día femenino” o “las horas de lactancia”; o la extrema vulnerabilidad de las mujeres en sectores históricamente precarizados -como el trabajo rural y el trabajo doméstico-.

Sobre la promoción de la participación de las mujeres trabajadoras en los sindicatos como condición de democratización se exigía la representación de las mujeres en los “órganos de dirección de la CGT” así como “en los sindicatos de base”. En el camino la construcción de estructuras específicas -secretarías de la mujer- al interior de los sindicatos, así como la construcción de redes *intersindicales* de mujeres, se convirtieron en estrategias posibles de acción, desde donde pujar para que los sindicatos asumieran como reivindicaciones propias esa cadena de injusticias específicas de las mujeres trabajadoras.

No faltó tampoco, la formulación de propuestas para la superación de las inequidades de género al interior de la fuerza de trabajo enunciadas como demandas al Estado. Allí nos encontramos con reclamos de capacitación y formación técnico laboral “en horas de trabajo” para las mujeres y dictadas por mujeres. También se reiteran las demandas ligadas al reparto equitativo de las tareas de cuidado, la exigencia de licencias por nacimiento o enfermedad de hijos “para madres y padres”, el cobro “indistinto” del salario familiar, la reglamentación de la ley de jardines maternales o el pago del jardín a “padres y madres” con niños menores de tres años. Hacia 1990 se enuncia en los ENM el pedido de “incorporación de trabajadoras rurales y domésticas a la ley de contratos de trabajo” y “la implementación de la jubilación para las amas de casa sin aportes”.

La década de los '90 -con sus reformas estructurales de corte neoliberal- trajo no pocas novedades tanto al mundo del trabajo, como al movimiento de mujeres y el feminismo. El modo en que se expresó lo primero en los ENM fue la pérdida de peso en la participación orgánica de las mujeres sindicalistas, como síntoma de la crisis y fragmentación que estas organizaciones atravesaba. Al punto que entre la VI y la X edición realizadas entre 1991 y 1995, desaparece el taller sobre temas sindicales. Paralelamente, asistimos a un proceso de *ongeización* del movimiento de mujeres y una autonomización de éste respecto del feminismo académico. Este último tendió a desarrollar sus aportes críticos en clave *posestructuralista*, asumiendo una agenda de *deconstrucción* del género, que convirtió a dicha categoría en la base para pensar la construcción cultural del deseo y la diversidad sexual.

Recién hacia 1996 reaparecen los talleres sobre sindicalismo en los ENM. Desde entonces y hasta inicios de la década siguiente las reivindicaciones recuperan muy poco de la agenda de los 80 y evidencian una agenda profundamente *defensiva*, en la que predomina la preocupación por construir nuevas herramientas de lucha en un escenario de retroceso de los derechos, asumiendo la urgencia de un “nuevo modelo sindical”. En ese horizonte, desde los talleres sobre sindicatos se alienta por un lado el fortalecimiento de la nueva CTA y, luego, la articulación con las diferentes expresiones sindicales que confrontaban con la CGT: la CTA, el MTA y la CCC.

En ese marco los talleres del encuentro que asumen la agenda de las mujeres y los sindicatos dan cuenta de dos cuestiones emergentes que tendrán incidencia en las décadas siguientes. Desde 1997 comienza a aparecer el debate en torno al *cupo femenino* como herramienta para favorecer la participación sindical de las mujeres. Aunque, como hemos mostrado, esta propuesta se hace presente más como una controversia que como una demanda específica. La otra cuestión emergente en la agenda de las mujeres sindicalistas que asisten a los encuentros es la de la “violencia hacia las mujeres”. A partir de 1998, año a año se impulsa la organización de actividades públicas del orden de la manifestación y la protesta, ya no sólo para el 8 de marzo sino con mayor fuerza para el 25 de noviembre, evidenciándose un desplazamiento simbólico en el calendario de reivindicaciones de las mujeres trabajadoras.

A comienzos de siglo XXI, en un contexto de fuerte crisis económica y social, la desocupación y la flexibilización laboral aparecen como problemáticas centrales que afectan de manera particular el trabajo de las mujeres. La crítica a la extensión de los planes de empleo precarizado se articula con la denuncia acerca de la manera en que las tareas comunitarias de subsistencia (comedores, roperos, ollas populares) impactan sobre las condiciones de vida de las mujeres, sometidas ahora a una “triple jornada laboral”. En las discusiones sostenidas en los ENM durante este primer lustro del siglo, se evidencia además la presencia de organizaciones de desocupados/as y piqueteros/as, recientemente incorporados al escenario de disputas en torno a la resolución de la crisis.

En ese escenario, otro eje central de los debates del ENM refiere a la necesidad de recuperar a las organizaciones sindicales que, en la lectura de las activistas, aparecen como cómplices de (o impotentes frente a) la persistencia del ajuste económico y la precariedad laboral. En ese sentido, se redobra la apuesta por la creación de espacios institucionalizados dentro de los sindicatos que garanticen la participación y el protagonismo de las mujeres, como estrategia para dotar de mayor representatividad a

las organizaciones y disputar la orientación de la acción, vinculándose con otros colectivos y movimientos. La creación de la Secretaría de Género de la CTA es paradigmática en ese marco, por el papel que esta Central desempeñó a lo largo de la década tanto en la dinamización de la cuestión de género en el espacio sindical como en la confrontación con la CGT.

En los años subsiguientes, la institucionalización de un conjunto de demandas e iniciativas presentes en la agenda del movimiento de mujeres y las organizaciones sindicales -cupo sindical femenino, moratoria previsional, Oficina de violencia laboral, Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres, entre otras- favoreció el lento y progresivo avance en la conquista de espacios de acción, en la definición de líneas de intervención y en la articulación entre espacios organizativos diversos. La Campaña por el Derecho al Aborto, lanzada en 2005 por el movimiento de mujeres y con el apoyo de algunas organizaciones sindicales -en particular de la CTA-, evidenció en ese sentido la apuesta por la confluencia en la acción por parte de las activistas sindicales y el movimiento de mujeres, entre otros actores.

La segunda década del siglo XXI se inicia con una ruptura dentro de la Central de Trabajadores Argentinos, vinculada con los alineamientos de sus dirigencias respecto del gobierno de Cristina Kirchner. Las articulaciones con redes internacionales y la institucionalización de ciertas iniciativas en la agenda estatal, favorecieron una dinamización de las estructuras sindicales alrededor de la cuestión de género. Es así como, con la iniciativa de la CTA de los Trabajadores -pero también de alguna centrales de segundo grado como la Federación Judicial Argentina o la Asociación Bancaria- se impulsó nuevamente la creación de secretarías específicas dentro de los sindicatos, animadas en esta etapa por las nuevas conceptualizaciones sobre el género y su encuadre en la perspectiva de los Derechos Humanos. Con estos horizontes, distintas experiencias dentro de los sindicatos dan cuenta de una revitalización de los debates y las estrategias sindicales en torno a las condiciones de trabajo de las mujeres, que van desde la producción de datos y análisis sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral, hasta el diseño de cláusulas para la igualdad de género en los convenios colectivos y la participación de mujeres en instancias de negociación paritaria para garantizar su incorporación a dichos convenios.

En esta etapa, además, el problema de la violencia adquiere una significativa presencia en los talleres vinculados al mundo del trabajo dentro de los Encuentros Nacionales de Mujeres. La demanda por una ley sobre violencia laboral encuentra su inscripción dentro de los reclamos generales del movimiento de mujeres por la sanción de normativas orientadas a garantizar la intervención y la protección del Estado, en un escenario de recrudecimiento de la violencia machista. En este tema, nuevamente, la articulación de algunos actores dentro del espacio sindical con las diversas expresiones del movimiento de mujeres alimenta y dinamiza estrategias novedosas dentro de los sindicatos.

En este sentido, es posible afirmar que durante este período de intensa reactivación de la acción estatal en torno a la cuestión de género, la CTA de los Trabajadores logró capitalizar los avances conseguidos no sólo en la dimensión de la institucionalización estatal de las demandas, sino también -y en buena medida gracias a una larga historia de trabajo colectivo y construcción de agendas comunes, como hemos visto a lo largo

del trabajo- en la organización sindical y en la activación de las mujeres. Este proceso, como hemos intentado mostrar, encuentra una clave de comprensión en la incorporación de un componente movimientista en la apuesta de esta CTA, que se expresa en la articulación con el amplio y diverso movimiento de mujeres y en la activa participación a lo largo de los Encuentros Nacionales de Mujeres.

Actualmente, en un contexto de amenaza contra los derechos y condiciones laborales, proceso iniciado recientemente en nuestro país -y a tono con una tendencia similar en la región-, la problematización de las desigualdades de género en el mundo del trabajo alentó nuevas estrategias organizativas desde las mujeres sindicalizadas. Tales estrategias, como vimos aquí, se inscriben en una historia de interacciones entre el movimiento de mujeres, las organizaciones sindicales, el Estado y ciertas redes internacionales que enmarcaron la participación sindical de las mujeres. La potencia y horizontes de esta confluencia, en un escenario de fuerte visibilización pública de los conflictos y demandas en torno a las diversas formas de violencia hacia las mujeres, es una cuestión que requerirá de nuevas indagaciones.

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.

Andújar, A. (2014) *Rutas Argentinas hasta el fin. Mujeres, política y piquetes, 1996 - 2001*, Buenos Aires, Luxemburgo.

Armellino, M (2012) “*Kind of blue*. Las vicisitudes de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) durante los años kirchneristas”, en PEREZ, Germán y Ana NATALUCCI (eds.), *Vamos las bandas. Organizaciones y militancia kirchnerista*, Buenos Aires, Nueva Trilce.

Arriaga, A. E. (2014) “La democratización sindical en disputa desde un gremio combativo. Luz y Fuerza de Córdoba en los ‘80”. Revista *Cuadernos del Sur Historia* N°43, Universidad Nacional del Sur, 2014- 2015, [<http://www.cuadernosdelsur.uns.edu.ar>.]

Atzeni. M., y Ghigliani, P (2013) “The re-emergence of workplace based organisation as the new expression of conflict in Argentina”, in GALL, Gregor *New Forms and Expressions of conflict at work*. London, Palgrave Macmillan.

Avalle (2015) “Esa puta dignidad que se organiza y lucha” en Aravena, Eugenia y otros (2015) *Parate en mi esquina. aportes para el reconocimiento del trabajo sexual*. Córdoba, Editorial de la Facultad de Filosofía y Humanidades, UNC. Pp.57-77.

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.

Bertolo, M. (2012) "Reglamentación del trabajo femenino en la Argentina. Primeras discusiones entre socialistas y sindicalistas revolucionarios" en *Zona Franca*, N° 21, Centro de Estudios Interdisciplinarios sobre las Mujeres - Facultad de Humanidades y Artes, UNR.

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

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.

Causa, Adriana y Ojam, Julieta (comp) *Mujeres piqueteras: trayectorias, identidades, participación y redes*. Buenos Aires: Ediciones Baobab

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

Díaz, E. y Goren, N. (2011) "La negociación Colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y Diversidad", Documento de Trabajo N° 1, Colección Mujeres y Trabajo, Centro de Estudios de Mujeres y Trabajo, CEMyT.

D'antonio, D. y Acha, O. (2000) "La clase obrera invisible: imágenes y participación sindical de las obreras a mediados de la década de 1930 en Argentina" en Acha, Omar y Paula Halperin (comp) *Cuerpos, géneros e identidades*, Buenos Aires, Signo, p 229-266.

Delfini, M. (2013) "La afiliación sindical en Argentina. Análisis sobre sus determinantes". *Revista Internacional de Sociología*, vol. 71, n° 1.

Di Marco, G., (2010) "Los movimientos de mujeres en la Argentina y la emergencia del pueblo feminista", *La Aljaba*, Segunda época, Volumen XIV, 2010, pp. 51-67

Etchemendy, S. y Collier, R. (2007) "Golpeados pero de pie. REsurgimiento sindical y neocorpoartivismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Postdata*, N° 13, Buenos Aires.

Ferrero, J.P y Gurrera M. S., (2007) "El sindicalismo de movimiento social. Algunas reflexiones en torno del concepto", en Fernández, A. *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana*, Buenos Aires, Prometeo, 2007, pp. 107-129

Ghiotto, L., (2007) "El eterno retorno al Estado a cerca de la crisis sindical y las potencialidades del 'nuevo sindicalismo' en el capitalismo globalizado" en FERNÁNDEZ, Arturo (ed) *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana*, Buenos Aires, Prometeo.

Godinho Delgado, Didice (2009) *Sindicalismo Latinoamericano y políticas de género*. Uruguay, Fiedrich Ebert Stiftung.

Gordillo, M. (2017) “Activismo sindical transnacional en el Cono Sur: algunas experiencias”. *Clepsidra. Revista Interdisciplinaria de Estudios sobre Memoria*. Volumen 4, Número 7, marzo 2017, pp 68-83

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

Hyman, R. 1996. "Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 2:7-21.

Kirton, G., y Greene. R. (2005) “Gender, Equality and Industrial Relations in the 'New Europe' AnIntroduction.” *European Journal of Industrial Relations* 11, SAGE Publications, London.

Ledwith, S., (2012) “Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion.” *Transfer*. Volume 18, Issue 2, Oxford, UK.

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

Levitsky, S. (2005) *La transformación del justicialismo. Del partido sindical al clientelista, 1983-1999*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2005.

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.

Nari, M. (1994) “Relaciones peligrosas: universidad y estudios de la mujer” en *Feminaria* Año 7, N°12, mayo, Buenos Aires.

Nardacchione, G. (2006) “La paradoja de las protestas vecinales bajo el menemismo: ¿se puede generalizar una protesta para defender lo propio?”, en Schuster y otros. *Tomar la palabra. Estudios sobre protesta social y acción colectiva en la Argentina contemporánea*. Buenos Aires, Prometeo, pp. 193 - 216.

Natalucci, A y Morris, M. B.; (2016) “La unidad de la CGT en perspectiva (2004-2016)” *Socio Debate, Revista de Ciencias Sociales*, Año 2-N° 4 Diciembre <http://www.feej.org/index.php/revista-sociodebate>

Norando, V. y Scheinkman, L. (2012) “‘Hastias de tanto y tanto llanto y miseria..., de ser el juguete, el objeto de los placeres de los infames explotadores’. Visibilizando a las mujeres proletarias”, en *Historia Regional*, Sección Historia, ISP N° 3, Año XXV, N° 30, pp. 167-190.

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

Palermo, S. (2007) “¿Trabajo masculino, protesta femenina? La participación de las mujeres en la gran huelga ferroviaria de 1917”, en BRAVO, Maria Celia, Gil Lozano, Fernanda; Pita Valeria (coords.) *Historias de luchas, resistencias y representaciones. Mujeres en la Argentina. S. XIX y XX*”, Tucumán, Universidad Nacional de Tucumán.

Palomino, H (1995) “Quiebre y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en la argentina”, en Acuña, C., (comp) *La nueva matriz política Argentina*. Buenos Aires, Ed. Nueva Visión.

Queirolo, G. (2016). La Federación de Asociaciones Católicas de Empleadas frente al trabajo femenino (Argentina, 1922-1954). *Trabajos y Comunicaciones* (43): e003. Recuperado de: <http://www.trabajosycomunicaciones.fahce.unlp.edu.ar/article/view/TyC2016n43a03>

Rauber, I. (2001) *Mujeres Piqueteras. El caso de Argentina*. Disponible en: http://graduateinstitute.ch/files/live/sites/iheid/files/sites/genre/shared/Genre_docs/2887_Actes2002/07_rauber.pdf

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

Trajtemberg, D. y Goren, N. (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., Senén González, C., y Medwid, B., (2010) “La negociación colectiva en Argentina, debates teóricos y evidencias empíricas: datos de la encuesta EIL y otras fuentes”, en *Revista Trabajo, Ocupación y Empleo*, núm. 9, MTEySS, Argentina.

Svampa, M. (2005) *La sociedad excluyente. Argentina bajo el signo del neoliberalismo*. Buenos Aires, Taurus.

Varela, P (2009) “¿De dónde salieron estos pibes? Consideraciones sobre el activismo gremial de base en Argentina posdevaluación”, *Margen*, 55, Buenos Aires,

Fuentes y Documentos

Encuentro Nacional de Mujeres, Registro de talleres, período 1986 -2012.

Estela Díaz, Secretaria de Género e Igualdad de la Central de Trabajadores Argentinos, “de los Trabajadores”. Entrevista realizada en julio de 2017, Buenos Aires.

Silvia Marchetti, Secretaria de Género y Derechos Humanos de la Unión de Educadores de la Provincia de Córdoba (UEPC) entrevista realizada en octubre de 2017, Córdoba.