

Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina



Claims and strategies on the borders between feminism and unionism in Argentina

Arriaga, Ana Elisa; Aspiazu, Eliana Laura

 Ana Elisa Arriaga

ana.elisa.arriaga@unc.edu.ar

Centro de Investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

 Eliana Laura Aspiazu

eliaspiazu@yahoo.com.ar

Grupo de Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina

Descentrada

Universidad Nacional de La Plata, Argentina

ISSN: 2545-7284

Periodicidad: Semestral

vol. 6, núm. 1, e162, 2022

publicaciones@fahce.unlp.edu.ar

Recepción: 29 Julio 2020

Aprobación: 01 Abril 2021

Publicación: 01 Marzo 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/84/842876004/>

DOI: <https://doi.org/10.24215/25457284e162>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Resumen: En este artículo nos preguntamos cómo se re-definen las fronteras entre sindicalismo y feminismo, en un contexto de altísima movilización feminista en Argentina, que desde la internacionalización de la huelga del 8 de marzo acrecentó sus interpelaciones a las estructuras sindicales. Desde un enfoque cualitativo, a partir de entrevistas, documentos y observación participante, ponemos en diálogo dos ejes complementarios de análisis: los avances lentos pero claros, relativos a ciertos arreglos institucionales dentro de las estructuras sindicales; y las estrategias y reivindicaciones emergentes en las redes de militancia feminista en los sindicatos y su impacto sobre el modelo sindical.

Palabras clave: Sindicalismo, Género, Trabajo, Feminismo, Movimiento de Mujeres.

Abstract: In this article we ask ourselves how the borders between unionism and feminism are redefined, in a context of extremely high feminist mobilization in Argentina, which since the internationalization of the March 8 strike increased its interpellations to union structures. From a qualitative approach, based on interviews, documents and participant observation, we put into dialogue two complementary axes of analysis: slow but clear progress regarding institutional arrangements within union structures; and emerging strategies and demands in feminist activist networks in unions and their impact on the union model.

Keywords: Trade unionism, Gender, Work, Feminism, Women's movement.

1. INTRODUCCIÓN

Si pensamos en la creciente masividad del movimiento feminista desde Argentina, la manifestación del #NiUnaMenos en junio de 2015 precipitó un achicamiento en la distancia entre reclamar por las vidas que se lleva el patriarcado y poner la sostenibilidad de la vida en el centro de la crítica al capitalismo. Es que la aparición del #NiUnaMenos y su #VivasNosQueremos, supuso todo un punto de inflexión expresando una manifestación, una consigna y un colectivo de mujeres, cuyo efecto significativo fue reconfigurar la arena pública en torno al género como problema político (Natalucci y Rey, 2018). El mismo colectivo lanzó la convocatoria a un “paro de mujeres” el 19 de octubre de 2016 con la consigna “Si nuestras vidas no valen,

produzcan sin nosotras”, a raíz del feminicidio de Lucía Pérez. Desde entonces, asistimos a un renovado dinamismo de la movilización feminista y sus repertorios de acción. El ciclo de movilización siguió con la expansión de la “marea verde” con sus “pañuelazos” a favor de la campaña por la despenalización del aborto en Argentina y su enorme resonancia entre jóvenes, manifiesta en el slogan #LaRevolucióndeLasHijas.¹ Ese derrotero brevemente descrito es uno de los entramados de la generalización de la huelga feminista del 8 de marzo (#8M) desde Argentina. La huelga forma parte de este ciclo y, al mismo tiempo, evidencia un momento de acumulación, al empujar un nuevo desafío en la intención de inscribir en clave material las múltiples disputas ligadas al género, pero colectivizadas ahora en la huelga.

En su trama profunda, la huelga internacional de mujeres y diversidades viene a traducir políticamente una reelaboración de la mirada sobre el funcionamiento de las esferas productivas y reproductivas en la economía o, en términos más amplios, del capitalismo en su conjunto (Arruza, Bhattacharya y Fraser, 2019; Federici, 2018). Ello supone consideraciones respecto de quiénes pueden poner en jaque al actual orden dominante y, por supuesto, tensiona las apuestas estratégicas en torno al cómo y con qué organizaciones. Nos vuelve a la reflexión sobre los límites actuales de la huelga clásica como herramienta de la clase trabajadora a fin de poner freno a la explotación. Límites dados, no solo por los ataques del neoliberalismo a las instituciones de protección del trabajo y la desocupación estructural, sino también en las nuevas formas de precarización laboral y despojo, en las que el trabajo reproductivo aparece como emergente de luchas sociales. La cara más mediáticamente sensible de la profundidad de esta crisis muestra la intensificación de las violencias feminicidas, es decir las que se ejercen sobre las mujeres, o los cuerpos-territorios feminizados, en íntima relación a la agudización neoliberal de las disciplinas laborales (Bhattacharya, 2014; Falquet, 2014).

En buena medida, la huelga feminista busca dirimir los alcances del nosotros en la enunciación de la clase trabajadora y el poder de irrumpir en la cadena de producción de valor, cuestiones que atañen a los cimientos de las estructuras sindicales. La novedad adicional es que en Argentina las trabajadoras sindicalizadas viven un proceso de movilización en torno a una variada agenda feminista que incluye especialmente la organización y participación del #8M. Dicha emergencia ha sido metaforizada como “la marea sindical” (Goldman, 2018) atribuida a la presencia activa de mujeres sindicalistas, incluso en los gremios más tradicionales y típicamente masculinos.

Las preguntas que se abren entonces son: ¿cómo se re-definen las fronteras entre sindicalismo y feminismo en un contexto de altísima movilización feminista en el que la huelga de mujeres y disidencias desborda el ámbito de la producción? ¿En qué medida esta huelga, al cuestionar injusticias y precariedades que atraviesan el ámbito de la reproducción social de la vida, empuja al sindicalismo a generar nuevos modos de representación? ¿Es la metáfora de “la marea sindical” una mera expresión de deseo? ¿Cuál es el horizonte reivindicativo y político de esa manifestación? ¿Qué alcances tiene y con qué recursos cuenta dentro de las estructuras sindicales? ¿Qué arreglos institucionales se han logrado y qué horizontes de acción emergen dentro de los sindicatos como indicios de una transformación?

Como punto de partida para las reflexiones que presentamos en este artículo, planteamos a modo de hipótesis que la creciente masividad del feminismo, con su singular emergencia movilizadora en Argentina, contribuye a generar una transformación sindical sostenida principalmente en la dinámica movimientista, que activó la propia agencia colectiva de las mujeres que integran los sindicatos. En ese sentido, argumentamos que parte de las condiciones que facilitan/habilitan la emergente movilización feminista en los sindicatos se construyeron en la amalgama de: a) un contexto socio-político de recomposición del mercado de trabajo iniciado en 2003, ligado a la recuperación de derechos laborales (negociación colectiva) y de un sistema de protección social que tendió a reconocer a las mujeres en su rol de trabajadoras no remuneradas,² y, como correlato, un significativo proceso de recomposición sindical, cuyos indicadores principales (aumento de la afiliación sindical y del activismo de base, junto al fortalecimiento de la negociación colectiva y la conflictividad laboral de tipo “ofensiva”) no pueden entenderse por fuera de una renovación generacional del activismo sindical y de la mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo; b) la promulgación de una

serie de leyes y políticas que contribuyeron a la ampliación de derechos humanos y de diversidad de género que, si bien no se vinculan directamente con el campo del trabajo, aportaron a transformaciones culturales y al reconocimiento de una ciudadanía más amplia vinculada con la identidad de género y los derechos sexuales y reproductivos;³ c) finalmente, la llegada del gobierno de Cambiemos (2015-2019), cuyas políticas de ajuste generaron un escenario unificador y activador de la percepción de injusticias necesarias para promover la lucha contra el neoliberalismo desde perspectivas políticas diversas.

Siguiendo estos supuestos, el artículo parte de una serie de consideraciones teórico- metodológicas que presentamos a continuación, a modo de fundamentación de nuestra propuesta de diálogo entre dos ejes complementarios de análisis. El primero atiende a las estrategias y arreglos institucionales, relativos a los avances lentos pero claros que se van dando dentro de las estructuras sindicales en relación con la representación de las mujeres y las reivindicaciones feministas; el segundo explora la construcción de redes de militancia feministas en los sindicatos, potenciadas en la reciente masividad del feminismo y su particular uso de la huelga como grito de lucha frente al capitalismo actual.

2. APROXIMACIONES TEÓRICA- METODOLÓGICAS

Nuestras preguntas e hipótesis se nutren de algunas discusiones feministas sobre el trabajo, que ponen el foco en la reproducción social (Federici, 2018; Fraser, 2016; Pérez Orozco, 2014), en intersección con los debates sobre revitalización sindical (Frege y Kelly, 2004; Holgate, 2015; Milkman, 2014;), atentos a las transformaciones que vienen atravesando las organizaciones sindicales para ampliar sus bases de representación y fortalecer su condición de “sujetos políticos” (Hamann y Kelly, 2004). En ese universo de problemas cobra especial interés la creciente feminización de la fuerza de trabajo, donde el reconocimiento de las condiciones diferenciales que hacen a su explotación es relevante a la hora de promover su sindicalización. De ello se desprenden algunas experiencias organizativas preocupadas por fortalecer recursos y estrategias tendientes a ensanchar las bases de representación sindical en torno a la dimensión de género y diversidad (Colgan y Ledwith, 2002; Yates, 2006). No obstante, hemos advertido en estudios anteriores (Arriaga, 2018; Arriaga y Medina, 2020; Aspiazu, 2015), que esta perspectiva de la revitalización no ha sido la más explorada en los estudios de Argentina.⁴

Por ello, nuestra apuesta inicial busca caracterizar experiencias de reconocimiento de derechos ligados a la equidad de géneros en la vida interna de las estructuras sindicales, como clave de su potencial revitalización (Keiner, 2006; Kirton y Greene, 2005; Yates, 2006). En ese sentido, exploramos las estrategias sindicales de fortalecimiento organizacional tendientes a arreglos institucionales con distintos alcances democratizadores, poniendo el foco en: a) la eficacia de algunas leyes protectoras de la participación femenina, b) el funcionamiento de comisiones o áreas sindicales dedicadas a la promoción de la equidad y la formación en perspectivas de género, c) el reconocimiento de derechos laborales específicos incluidos en la negociación colectiva.

En el balance de esos logros trazamos otra mirada preocupada por la “dimensión movimientista” (Moody; 2001) del fortalecimiento sindical. Allí nos interesa reconocer y ponderar una serie de estrategias entrelazadas a favor de: a) experimentar nuevas formas de acción contenciosa, como la re-significación del alcance de la huelga en su uso feminista (Vishmidt, 2019); b) renovar el activismo sindical en la construcción de alianzas o redes con el heterogéneo movimiento feminista (Keiner; 2006); y c) ampliar los horizontes de justicia ligados al trabajo, al incorporar reivindicaciones que van más allá del empleo protegido, reconociendo tareas típicamente feminizadas, racializadas, precarizadas y/o no remuneradas (Arruza, Bhattacharya y Fraser, 2019).

En términos metodológicos, abordamos la transformación sindical en clave feminista desde las *redes de mujeres sindicalistas* que aquí emergen, situadas temporalmente a partir del 2015, es decir desde el emergente colectivo #NiUnaMenos y su llamado a la huelga de mujeres en octubre de 2016, en tanto acciones

precipitadoras de la masividad del movimiento feminista en Argentina. Sin embargo, las demandas y acciones promovidas desde esas redes no pueden analizarse sin atender a las transformaciones de la institucionalidad sindical. Por ello, en el primer apartado recuperamos estudios académicos, nacionales e internacionales, que abordan desde diferentes perspectivas el impacto local de estrategias tejidas en la relación entre equidad de género y sindicalismo. Se trata de recuperar discusiones en torno a cómo se estructuró el vínculo entre organizaciones sindicales y feminismos, que aquí toma más fuerza a partir de la década del 2000, desde una mirada puesta en el impacto de diversas estrategias y recursos.

La dificultad de acceder a análisis estadísticos actualizados sobre la participación sindical femenina, nos llevó a presentar datos de elaboración propia combinando fuentes de distinto origen y enfoque. En ese marco, retomamos datos secundarios provenientes de estudios previos y de estadísticas públicas, tales como la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INDEC) sobre desigualdades por género en el empleo y en el trabajo no remunerado, y datos elaborados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación sobre la participación de mujeres en el empleo y en los sindicatos. La información disponible sobre ocupación de cargos en comisiones directivas sindicales es escasa, no existen relevamientos públicos de alcance nacional, ni publicaciones actualizadas por confederaciones, federaciones o sindicatos de base. Por ello, nos propusimos una reconstrucción a partir de los últimos datos publicados que contrastamos con documentos sindicales -dispersos y discontinuos- vinculados a la renovación de dirigencias, información de prensa periódica sobre procesos electorales y entrevistas a referentes.

De este modo, los datos primarios se construyeron desde un enfoque cualitativo a partir de diversas fuentes: a) entrevistas en profundidad realizadas durante 2017, 2018 y 2019 a mujeres sindicalistas participantes en distintas redes organizadoras de la huelga feminista #8M, con diferentes posiciones de poder en sus sindicatos;⁵ b) revisión de documentos y materiales sindicales elaborados por Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal, la Intersindical de Mujeres de Córdoba y la Intersindical de Trabajadoras de la Plata, recuperados de las páginas web y de publicaciones en prensa virtual; c) relevamiento de acciones colectivas de las redes de mujeres sindicalistas a través de notas en la prensa periódica, sindical o feminista; d) observación y registro de encuentros, plenarios, asambleas y reuniones de distintas agrupaciones y redes feministas, como los Encuentros de Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadoras (CFT, 2016 y 2018) y de la Intersindical de Mujeres de Córdoba (2017, 2018 y 2019).

3. ¿A QUIÉNES REPRESENTAN LOS SINDICATOS? GÉNERO, PARTICIPACIÓN Y ARREGLOS INSTITUCIONALES

La crisis de la relación salarial fordista, junto a los procesos de precarización y feminización de la fuerza de trabajo, evidentes desde inicios de los años setenta, constituyen desafíos insoslayables para los sindicatos. Las mujeres se incorporaron masivamente al mercado laboral y pasaron a ser una porción cada vez más significativa de la fuerza de trabajo. No obstante, ese crecimiento de la participación femenina en el trabajo remunerado es un proceso atravesado por la profundización de las desigualdades de género. Actis Di Pasquale y Savino (2019) muestran que las mujeres siguen estando sub-representadas en las tasas de actividad y empleo y sobre-representadas en indicadores negativos como las tasas de desocupación y subocupación demandante, indicando que las mujeres tienen más dificultades para conseguir empleo y para trabajar una jornada completa. Además, cuando alcanzan un empleo de tiempo completo, lo hacen con mayores niveles de precariedad, con salarios más bajos y se concentran en ocupaciones históricamente consideradas “femeninas”, ligadas al cuidado y altamente precarizadas (como el empleo en casas particulares). Adicionalmente, la vulnerabilidad del trabajo femenino en el mercado encuentra su correlato en la crisis de la reproducción, vinculada a la falta de políticas estatales de cuidado y al desigual reparto de las responsabilidades domésticas y de cuidado al interior de las familias, que redundan en una sobrecarga de trabajo físico, intelectual y emocional

para las mujeres, encargadas de manera casi exclusiva -y no remunerada- de ese conjunto de tareas (Rodríguez Enríquez, 2014).

Tomando como punto de partida los desafíos que presenta el mundo del trabajo en la actualidad, nos preguntamos por las transformaciones y arreglos institucionales producidos en las organizaciones sindicales para atender a las desigualdades e injusticias en materia de género y sus implicancias en los ámbitos de la producción y la reproducción de la vida. Investigaciones previas (Arriaga y Medina, 2018 y 2020; Aspiazú, 2014; Carrario y Freire, 2010; Libchaber, 2011; Lupica, 2010) muestran desde diferentes miradas, que el crecimiento en la participación laboral de las mujeres resultó en mayor sindicalización y activismo de base, a la vez que, empujada por la implementación del Cupo Sindical (Ley 25.674), aumentó su inclusión en las comisiones directivas. No obstante, en la mayoría de los gremios se siguió sosteniendo un desigual reparto de los lugares de poder.

Un primer indicador resulta de la proporción de cargos directivos ocupados por mujeres. Si bien no hay estadísticas disponibles a nivel nacional, algunas investigaciones ensayaron un acercamiento, tomando como referencia un conjunto de sindicatos seleccionados por su visibilidad política o por el tipo de actividad que nuclean (Libchaber, 2011; Lupica, 2010; MTEySS, 2017). Más allá de las especificidades, los análisis resaltan la escasa representación de las mujeres al interior de las comisiones directivas (limitada al cumplimiento del cupo del 30%) y la excepcionalidad de las organizaciones donde predominan liderazgos femeninos. No significa que las mujeres estén ausentes, dado que su presencia es cada vez mayor y más tensionante sobre el modelo sindical tradicional. Empero, sus lugares se reducen a medida que se asciende en los niveles de jerarquía, frenadas por mecanismos que reproducen prácticas de representación excluyente (Rodríguez y Cuéllar Camarena, 2019), como el ya conocido “techo de cristal”.

Las principales Confederaciones Nacionales donde se detentan los espacios más altos del poder sindical presentan, con matices, direcciones fuertemente masculinizadas. El Consejo Directivo de la Confederación General del Trabajo (CGT) incluye sólo dos mujeres, quienes están a cargo de las secretarías de Género e Igualdad de Oportunidades y de Salud. Mientras que las Centrales de Trabajadores Argentinos, CTA Autónoma y CTA de los Trabajadores, tienen una mayor presencia de mujeres en sus consejos directivos, lejos se encuentran de la paridad en la representación. Se trata de dos centrales (derivadas de la ruptura de una única CTA en 2014) de más reciente formación y cuyos orígenes se vincularon a la construcción de un sindicalismo más democrático e inclusivo, que agrupa una diversidad de sectores con fuerte presencia de actividades estatales y de servicios donde predominan las mujeres. La mesa ejecutiva nacional de la CTA Autónoma tiene 9 de sus 23 secretarías a cargo de mujeres (incluyendo la Secretaría Adjunta y Administrativa);⁶ mientras que la CTA de los Trabajadores tiene 6 de las 23 secretarías a cargo de mujeres, pero ninguna de ellas ocupa los cargos de mayor nivel de decisión. Asimismo, Libchaber (2011) muestra que en sindicatos de base las mujeres no superan el 20% de las secretarías y subsecretarías sindicales, de las que el 74% corresponde a áreas de Igualdad, Género o Servicios Sociales.

Actualmente, teniendo en cuenta el cambio generacional en los gremios, se observa una lenta reducción de brechas de género en la representación de algunos sindicatos de base, sobre todo en sectores más feminizados. Incluso, algunos sindicatos alcanzaron la paridad de género en la composición de sus comisiones, como la Asociación de Trabajadores del Estado, la Asociación de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires (CICOP) y el Sindicato de Trabajadores profesionales de las telecomunicaciones (CEPETEL). Otros, luego de años de liderazgo masculino, incorporaron mujeres en los cargos más altos, como la Unión de Trabajadores de la Educación donde, tras 20 años de direcciones masculinas, una mujer ocupa el cargo de secretaria general.

La representación de las mujeres en los sindicatos también se mide por su presencia en las mesas de negociación colectiva, en las que las representantes paritarias siempre fueron minoría, incluso en los sectores más feminizados. El Ministerio de Trabajo de la Nación (2017) lo evidencia en un estudio realizado sobre una muestra representativa de 57 comisiones negociadoras, en las que el 30% correspondiente al sector sindical no

posee participación femenina. Tali Goldman (2018) nos invita a visibilizar y valorizar una de las más difíciles batallas que dan las mujeres sindicalistas: sentarse en las mesas de negociación en los convenios colectivos de trabajo, a pesar de las resistencias y a contramano de la dinámica y los horarios de la actividad sindical, que también operan como un freno a la participación. Porque “el horario también es patriarcal”, dice Goldman (2018) y retoma un reclamo histórico de las mujeres sindicalistas, que conduce una vez más a posicionar el eje del cuidado como base para la reorganización del mundo del trabajo y, también, de la militancia política y sindical.

En este punto, nos preguntamos ¿cuáles son los horizontes de acción posibles desde el interior de los sindicatos frente a las dificultades que aún enfrentan las mujeres para ocupar espacios de poder? Retomando a Drude Dahlerup (2005) nos planteamos si la presencia de mujeres, aunque minoritaria, constituye una “masa crítica” que puede ir permeando en los modos tradicionales de hacer sindicalismo e instalando temas en la agenda sindical. Clarisa Gambera, secretaria de Género de CTA Autónoma Capital, defiende que se trata de una “minoría intensa” representada por las mujeres que luchan desde el interior de los gremios “por incorporar temas a las discusiones a fuerza de insistencia y repetición, a pesar de no ser fácilmente escuchadas ni tenidas en cuenta”.⁷

En Argentina, las sindicalistas lograron modificaciones institucionales desde los años ochenta hasta la actualidad, principalmente relacionadas con la creación en los sindicatos de áreas y secretarías que se ocupan de dar un tratamiento a problemáticas que afectan a las mujeres (y en algunos gremios incluso a las diversidades). Las secretarías de la Mujer o de Género son defendidas por las sindicalistas como espacios “genuinos” para dar una batalla cultural desde lo institucional, dado que garantizan un espacio donde pensar, elaborar y gestionar acciones, programas y luchas propias capaces de incidir en la agenda pública, configurando un sindicalismo donde las cuestiones de género estén presentes.

Desde esos espacios institucionalizados, la capacitación sindical es la estrategia más utilizada por las sindicalistas. El feminismo se apropia de la formación como herramienta para deconstruir desigualdades y estereotipos, y avanzar hacia un cambio cultural, de fortalecimiento y construcción de capacidad de agencia de las mujeres. En ese camino, la construcción de estrategias gremiales para erradicar la violencia de género se vuelve un objetivo político desde el que promover instancias de formación.⁸ A modo ilustrativo, recuperamos la intensa labor que, desde 2013, viene realizando la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de La Asociación Bancaria a cargo de Claudia Ormachea, con reuniones interinstitucionales “contra la violencia de género” y los encuentros anuales de las trabajadoras bancarias, desde donde se nacionalizan campañas contra la violencia de género, el acoso sexual y la violencia laboral (Estermann, 2020).

Finalmente, nos interrogamos sobre cuáles han sido los avances en relación con la inclusión del enfoque de género en los convenios colectivos de trabajo. Los relevamientos disponibles muestran que la negociación colectiva, como institución laboral para la ampliación de derechos, comenzó a revalorizarse a partir de 2003, con el proceso de recomposición sindical. A pesar de su impulso, aún son escasas las cláusulas negociadas que abordan desigualdades de género como: discriminación y segregación laboral, licencias y permisos igualitarios para la conciliación entre trabajo y cuidado o brecha salarial (Aspiazu, Cutuli y Luena, 2015; Laya, 2015; Trajtemberg, 2009). Los mayores avances se lograron en regulación de licencias por violencia de género y protocolos de actuación en casos de violencia y acoso laboral, problemática que adquirió relevancia sindical por la fuerza del movimiento de mujeres. Algunas experiencias en este sentido son la inclusión, en el CCT General de la Administración Pública Nacional (2018), de una cláusula que establece una licencia de 15 días para trabajadoras víctimas de violencia de género y licencias de hasta 90 días en varias universidades nacionales. En el ámbito privado, donde las regulaciones son más rígidas, algunas empresas han comenzado a incluir en sus CCT licencias para las mujeres ante situaciones de violencia doméstica o familiar (por ejemplo, en Avon, Farmacity y Natura se otorgan 10 días).

Otro tema ampliamente abordado desde la negociación colectiva son las extensiones de las licencias por maternidad, que afianzan un derecho de las mujeres trabajadoras, pero redundan en la afirmación de su rol

de cuidadoras de forma casi exclusiva, ya que muy pocos sectores avanzaron en normas que fomenten la corresponsabilidad de los cuidados. En el ámbito público, algunas universidades nacionales, por ejemplo, han incorporado licencias parentales compartidas y la obligatoriedad de jardines maternos; así como en algunos distritos las y los trabajadores municipales gozan de licencias de cuidado por nacimiento y adopción ampliadas a la diversidad de familias, por lo que se otorgan al “agente sin distinción de género” (Aspiazú, Cutuli y Luená, 2015). Al tratarse de casos concentrados en el ámbito estatal, la negociación colectiva se muestra lejos de alcanzar su potencial como herramienta de ampliación e igualdad de derechos.

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta aquí, a partir de las reflexiones sobre la representación de las mujeres en los sindicatos y el uso de estrategias y recursos institucionales para cambiar la agenda sindical, nos encontramos con un panorama lleno de matices, avances y limitaciones. Si bien las mujeres sindicalistas siguen siendo minoría y pocas ocupan los espacios de mayor nivel de decisión, su presencia en las organizaciones es cada vez más intensa. Y no sólo dan esa pelea desde adentro de las estructuras sindicales. En lo que sigue correremos la mirada hacia afuera de las organizaciones, a las redes desde donde las mujeres sindicalistas se nutren en su capacidad de agencia y en su construcción de una politicidad feminista en interacción con el movimiento de mujeres.

4. ¿NUEVOS DESAFÍOS AL SINDICALISMO? LA HUELGA FEMINISTA Y LAS REDES DE MUJERES SINDICALISTAS

Como hemos podido mostrar, las inequidades de género inherentes al mundo laboral han permeado lenta y parcialmente la agenda de las organizaciones sindicales argentinas. Sin duda, la masividad creciente del movimiento feminista y el uso de la huelga que este viene empujando en la internacionalización de las acciones del #8M, interpela mucho más directamente a las organizaciones sindicales. En el instante mismo en que se apela a la huelga, se recupera la tradición del movimiento obrero en tanto vocero histórico de la clase trabajadora. Entonces, se retoma y resignifica un repertorio constitutivo de aquel movimiento social nacido en la lucha contra el capital. Pero esta no es la misma huelga; su distinción feminista reactualiza un llamado colectivo en torno al sostenimiento de la vida, en el grito urgente de los cuerpos feminizados dispuestos a confrontar el pacto patriarcal del dominio colonizador de las finanzas (Gutiérrez Aguilar, 2018). Es una huelga incómoda pues pretende descentrar al cada vez más excluyente mundo laboral como el espacio de derechos ligados al trabajo. En el mismo acto pone a la vida -sostenida mayoritariamente por cuerpos feminizados e invisibilizados- en el centro de lo económicamente relevante y, desde allí, nos habla de la violencia ejercida por el capitalismo. Exige ausentarse, no solo de aquellos lugares de trabajo visibles y legalmente reconocidos, sino también de los cuidados y la reproducción que no son reconocidos como formas de trabajo. En ese sentido, Marina Vishmidt (2019, p. 230) sostiene que la huelga feminista cuestiona la dominación de género en las estructuras que explotan y marginan también en nombre de la raza y la clase. El gesto de la huelga, además, supone una innovación en el cómo, ya que no aspira a ser exclusivo de las tareas pagas y realizadas en el mercado formal, aunque pretende visibilizar las injusticias de género que allí se expresan. La apuesta es ir mucho más allá; supone descentrar al mercado laboral y desterrar a su “trabajador hongo”, nos dirá Amaia Pérez Orozco (2018, p. 36) refiriéndose “al ideal mercantil de fuerza de trabajo”, liberada de todas las necesidades de cuidados propias y de responsabilidades sobre otras personas.

En ese acto de denuncia, la huelga feminista busca deliberadamente hacerse extensiva al mundo de la reproducción, del cuidado, del trabajo afectivo, cognitivo, flexible, no pago. Politizar el cuidado o boicotear las relaciones sociales dominantes supone incidir en las disposiciones políticas y económicas que lo devalúan como algo privado, feminizado e improductivo. Según lo expresa Susana Draper (2018), el llamado a la huelga feminista es una forma de concientización, es un grito de lucha como apuesta a romper el aislamiento en el universo laboral contemporáneo. La huelga, entonces, es todo un gesto en el que “la vida se reconoce como

trabajo y por lo tanto como sujeto de negociación colectiva” llamada a la transformación del orden social (Vishmidt, 2019, p. 232).

En ese devenir es ineludible la pregunta por la organización colectiva, capaz de efectivizar una ausencia de alcance semejante. El desafío supera la difícil tarea de hacer huelga en un mercado laboral cada vez más precarizado, estructurado en la desigualdad racializada y generizada, ya que sugiere una ausencia colectiva en aquellas tareas -por lo general no pagas- que no pueden ser suspendidas porque se suspende la vida. Es en esa paradoja en la que, a nuestro entender, emerge toda una incomodidad creativa inherente al *cómo* y con *quiénes* se organiza la huelga. En la efectivización de ese llamado, se abre un espacio de deliberación que implica acuerdos y debates colectivos, en los que el gesto de la huelga feminista como acción contenciosa contiene una potencia política novedosa.

Desde 2017, la organización y realización de los paros del #8M puso en evidencia la potencia de ese terreno de deliberación. Su locus ha sido la forma asamblearia, desde donde se ha pretendido franquear la exclusividad decisoria del sindicalismo tradicional aferrado a la seguridad -de una parte- para hacer uso legal de la huelga. Desde las asambleas, se ha demandado a las centrales obreras la declaración de la huelga asumiendo la complejidad de las luchas que la encarnan.⁹ Pero es ahí también donde los binarismos son desafiados en la aparición de un sector no desdeñable del sindicalismo argentino que viene siendo empujado por mujeres sindicalizadas -muchas de ellas en cargos de conducción- que no renuncian a protagonizar este ciclo, participando en las asambleas. Es que, bajo el empuje del impacto social de #NiUnaMenos, las mujeres sindicalistas también profundizaron un camino de autorreconocimiento que las llevó a promover su visibilidad: organizar encuentros, participar colectivamente de la organización del #8M y progresivamente darse una agenda propia en el movimiento feminista (independientemente del apoyo o acompañamiento de las dirigencias sindicales).

Entre esas redes, se destaca la de Mujeres Sindicalistas, espacio dentro de la Corriente Federal de Trabajadores e integrante de la tradicional CGT.¹⁰ Este espacio lleva realizados tres encuentros nacionales desde 2016, poniendo en foco la necesidad de dar visibilidad a la porción femenina del mundo laboral y sindical existente. En el discurso de Vanesa Siley, secretaria General del Sindicato de Trabajadores Judiciales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y referente del espacio junto a Claudia Ormachea, los sindicatos no son más masculinizados que las corporaciones empresarias u otros espacios institucionales y de ello se deriva la necesidad de hacerse visibles como mujeres que militan “orgullosamente” sus gremios (Martín, 2016). Es que “mujeres sindicalistas las hay y las hubo siempre”, dice otra referente de esta red, Viviana Benítez de la Federación Gráfica Bonaerense, una organización que tiene una larga trayectoria de militantes mujeres. Empero, la necesidad de juntarse se vincula a la constante posición subordinada o segregada a sectores casi totalmente feminizados de la tarea sindical. De allí el canto repetido en cada encuentro “¿Que somos? ¡Mujeres sindicalistas!”, un trabajo performativo hecho a medida de una necesidad de visibilidad política. Esa persistente subordinación las convida a convocarse -a partir de sus experiencias de participación en los Encuentros Nacionales de Mujeres- y a dar un paso en la revisión de un ideal de trabajo y sindicalización despreocupado por tareas de cuidado y reproducción, que son cada vez más omnipresentes en la realidad social.

Promover una mirada situada en la condición sindical femenina de manera transversal a diferentes ramas de actividad viene siendo una apuesta en los sucesivos y cada vez más numerosos encuentros de Mujeres Sindicalistas.¹¹ En ese devenir, esta corriente participó de las asambleas organizativas del denominado “paro de mujeres” desde 2017, demandando a la CGT garantías al derecho de huelga de las mujeres, lesbianas, trans y travestis; además de la inclusión de una agenda de género en la negociación colectiva (Sindical Federal, 2017a). En sus tres documentos, las reivindicaciones construidas muestran un especial énfasis en la necesidad de protagonizar un fortalecimiento de la organización sindical capaz de enfrentar al neoliberalismo y su expresión en el capitalismo financiarizado. En ese camino proponen una perspectiva antipatriarcal de las regulaciones laborales, que contemple políticas de prevención de violencia de género y la obtención de

derechos que posibiliten la igualdad de responsabilidades en materia de cuidados; además, adhieren a la campaña #NiUnaMenos (Sindical Federal, 2017b).

En cuanto al fortalecimiento de la herramienta sindical, este espacio enfatiza la necesidad de una transformación a favor de la transparencia y la democracia, asumiendo un rol estratégico sin especificar las razones de esa posición. No obstante, en el documento del tercer encuentro afirman que la inequidad del mercado laboral y la segregación de género no pueden considerarse inherentes al modelo sindical argentino, valorado como “el más eficiente en la defensa de derechos” orientados a la búsqueda de redistribución y justicia social (Sindical Federal, 2018). Emprender el fortalecimiento de la herramienta sindical promoviendo una democratización en la representación femenina y, al mismo tiempo, sostener la defensa de un modelo sindical de los años 40 en base a una configuración del mercado laboral cercana al pleno empleo, resulta ciertamente un escollo. Dicho de otro modo, ¿cómo se incluyen en ese modelo de representación laboral las cuestiones ligadas a la economía del cuidado con su resemantización del trabajo, o las que atañen a la reproducción social más allá de los hogares? Es posible advertir que ello aparece como tensión en los documentos de la corriente y su enunciación se delinea entre la promoción de políticas de corresponsabilidad y el reconocimiento de la “organización” de la economía popular como expresión de organización y aspiración a la regulación de los trabajos informales. Ello coincide con un contexto de institucionalización de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP hoy transformada en Unión) y su obtención de una Ley de Emergencia Social (27.345) que suponía el derecho al Salario Social Complementario y el registro de trabajadores de la economía popular. Las organizaciones que integran esa estructura desarrollan estrategias de reproducción social en la yuxtaposición de planes sociales, trabajo cooperativo y asalariado informal.

Desde Mujeres Sindicalistas se reconoce esa experiencia y se promueve la confluencia con sus referentes. Jackie Flores (secretaria adjunta de UTEP Capital Federal), quien participa desde 2019 en la mesa coordinadora del paro de mujeres junto a otras referentes de las dos CTA y la CGT, asume que esa confluencia “permitió que las delegadas obreras la vean como una par” (Guido, 2019). Al mismo tiempo, ella se siente “feminista popular” y sostiene que el feminismo las interpeló a “repensar la representación en la organización, porque antes el machismo y el patriarcado no estaban ni pensados”, como declaraba en el Encuentro de Feminismo Popular en 2019. En ese sentido, la UTEP encarna una apuesta novedosa, nacida en 2011 de un frente heterogéneo de organizaciones sociales con anclaje territorial y “linaje piquetero”; algunas de matriz nacional popular, otras de izquierda social e independiente, además del movimiento villero (Bruno y Lupi, 2019). El nacimiento de la CTEP como estructura de organización que politiza la reproducción social no hizo del feminismo una clave fundacional de su interpelación colectiva ni de su crítica social. Sin embargo, como han señalado oportunamente Bruno y Lupi (2019), encarna una experiencia de institucionalización comunitaria del cuidado de la vida en el marco de una profunda disputa por los alcances de la categoría trabajo. En este sentido, la corriente de Mujeres Sindicalistas transita la construcción de convergencias de referentes sindicales cuyas organizaciones representan trabajos formales e informales, lo cual sin duda expresa una dimensión novedosa.

Volviendo a las redes, la corriente de Mujeres Sindicalistas con su progresivo crecimiento federal no es la única experiencia de articulación del activismo feminista en el ámbito sindical. Se destacan otras de anclaje regional como la Intersindical de Mujeres Trabajadoras de La Plata, Berisso y Ensenada, por un lado, y la de Córdoba por otro. La primera de ellas se formó a comienzos de 2016 por iniciativa de Estela Díaz (secretaria de género de CTA -T y referente de un sindicalismo feminista) para entamar solidaridad ante el encarcelamiento de la dirigente social Milagro Salas y la represión de trabajadores y trabajadoras de cooperativas en el municipio de La Plata.¹² En el camino, la red se fue expandiendo en la confluencia de sindicatos de base de alcance local o regional tanto de CTA- T como CGT y dentro de esta, algunos sindicatos inscriptos en la CFT. Desde entonces, se convocaron en torno al 3 de junio, al 25 de noviembre y a participar de la organización de la huelga del #8M embanderadas en la consigna “trabajo digno para todas”.¹³ La razón

de convocarse en red se nutre de la necesidad de fortalecimiento de la participación femenina mediante estrategias de debate y formación, respaldadas en la más larga trayectoria y disponibilidad de recursos en materia de género de organizaciones como CTA, la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina o La Bancaria.¹⁴

Las referentes de la Intersindical de La Plata lograron realizar dos plenarios, en 2017 y 2018, aunque las acciones con mayor visibilidad pública fueron una volanteada contra la precarización laboral durante 2017 y el acompañamiento durante 2018 del conflicto por el despido de las trabajadoras de la línea 144 -de atención a las víctimas de violencia de género- de la Secretaría de Derechos Humanos de la Provincia de Buenos Aires. Según Cintia Nucífora, delegada de ATE La Plata, la reincorporación de esas trabajadoras valorizó la experiencia de la red de las mujeres sindicalistas, a pesar de las diferentes trayectorias de acumulación en materia de igualdad al interior de cada estructura sindical.¹⁵

Esa solidaridad también se reflejó a la hora de definir cómo hacer la huelga feminista, pues se partía del respeto de las situaciones diversas de cada sector y la permeabilidad de las distintas tradiciones gremiales a la hora de asumir las reivindicaciones del #8M. Desde la experiencia de Juliana Alessandro (secretaria de género y diversidad del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires): “uno de los aprendizajes de estos últimos años dentro del sindicalismo que se reconoce feminista, es trabajar para efectivizar el paro” y hacerlo en solidaridad con las compañeras que no cuentan con la adhesión de sus estructuras sindicales. Otro modo de expresar eso que está sucediendo en los sindicatos hace al proceso de reconocerse feministas; para Juliana eso se remonta al 2015 aproximadamente, y supone considerar que el “feminismo es lucha de clases” y va asociado a que “las mujeres sindicalizadas nos hacemos cargo” en un doble proceso de afirmación: el de apostar a la sindicalización de las luchas y el de transformar los sindicatos en términos de una mayor equidad, dada en sus formas de ejercer la representación del trabajo.¹⁶

La segunda experiencia regional reconocida es la Intersindical de Mujeres de Córdoba, que apareció en febrero de 2017 para darle cuerpo a la huelga del #8M convocada desde el movimiento feminista. La apuesta fue establecer una red amplia de mujeres sindicalistas, que en el mismo acto de reconocerse comenzaron a coordinar acciones dispuestas a dar batalla a la avanzada neoliberal. En ese marco fueron definiendo su participación en las asambleas organizativas de la huelga y la movilización, con posiciones pre-consensuadas y expresadas en documentos propios. La articulación sobrevivió al mes de marzo y se sostuvo con reuniones semanales llevando adelante una agenda propia de encuentros e instancias de relevamientos y formación. A mediados de ese año adquirieron visibilidad en la solidaridad con la huelga del transporte público de la ciudad capital, acompañando la instalación de una Carpa que reclamaba la reincorporación de las conductoras de trolebuses despedidas por el municipio, quienes sostenían una huelga de hambre.¹⁷ En el transcurso de ese año, fueron profundizando sus argumentos para oponerse a los proyectos de reforma laboral del gobierno de Cambiemos, previendo su efecto de agudización de las desigualdades y profundización de las brechas de género (Intersindical de Mujeres de Córdoba, 2017).

A inicios de 2018 fortalecieron sus vínculos con el colectivo de periodistas de #NiUnaMenos Córdoba, en el marco de un crecimiento exponencial de las asambleas organizativas del paro internacional. En esas asambleas la Intersindical encontró dificultades para participar, al convertirse en el blanco de críticas por la refractaria voluntad a convocar la huelga de algunas centrales sindicales. Esa experiencia hizo que en la víspera del #8M de 2019, se reunieran para empujar la declaración de huelga llevando dicha demanda a sus respectivas instancias orgánicas, con distinta suerte. De las cuatro centrales sindicales en que se dividen los gremios cordobeses, adhirieron a la huelga del #8M la CTA Autónoma y la de los Trabajadores, la CGT Rodríguez Peña, pero no se logró la adhesión de la CGT Regional Córdoba, que incluía en su seno a la CTEP. En ese escenario y sin hacer de ello una línea de ruptura interna, llevaron adelante un plenario con la participación de trabajadoras de base, cuyo resultado fue convocar la huelga y la movilización del # 8M sosteniendo:

(...) que el paro de mujeres, de conformidad con los modos y métodos que se adopten desde los distintos gremios y los distintos sectores, representa un medio para visibilizar la lucha y transformar la realidad de las mujeres ocupadas y desocupadas que trabajan en la economía formal, informal, o son representativas de la economía popular. De igual forma entendemos al paro como una herramienta reivindicativa de las trabajadoras y sus organizaciones sindicales para poner fin a la explotación y a la opresión llevada a cabo por fracciones concentradas de poder (Intersindical de Mujeres de Córdoba, 2019).

Sin eludir la incomodidad, el documento es elocuente respecto a la potencia de ese terreno de deliberación social habilitado en la convocatoria a la huelga feminista. Es que si bien expresa el respeto a los modos y métodos que los sindicatos pudieran definir, en el mismo acto recupera la huelga como herramienta de disputa frente a la explotación, asumiendo a la sindicalización como forma organizativa. Aparece aquí también esa doble interlocución: ante el movimiento feminista se propone la sindicalización como herramienta legítima para construir el paro; internamente a las estructuras sindicales, se sostiene la defensa de la huelga feminista y las injusticias que invita a transformar en y más allá de la relación salarial.

Si pensamos los efectos de estas redes es posible advertir que no han sido pocos, aun en el corto plazo de su existencia. Se distingue la notable resonancia pública de la movilización de las sindicalistas no sólo para el #8M, sino también en otras ocasiones enmarcadas en la resistencia al ajuste o la solidaridad en conflictos puntuales. Todo ello de la mano de una visibilización de referentes sindicales mujeres, muchas jóvenes, que han protagonizado a partir de esas plataformas de movilización un ascenso a cargos de poder (secretarías generales, adjuntas, gremiales, como hemos mencionado en el apartado anterior).¹⁸ Pero no es la única transformación: también en las estructuras internas asistimos a la revitalización o emergencia de secretarías de género o género y diversidad donde no las había, potenciadas en un fluido intercambio de herramientas y recursos para llevar adelante experiencias de formación militante con perspectiva de géneros.

Estas tramas regionales, brevemente analizadas aquí, no pueden ser vistas a distancia de una creciente visibilidad pública de las redes de mujeres sindicalistas con responsabilidad en las estructuras cupulares y legislativas, mostrando el fortalecimiento de un frente del que participan tanto la CFT como las dos CTA en confluencia con el colectivo #NiUnaMenos. Ello se puso de manifiesto, por ejemplo, en la campaña “No en nuestro nombre” para resistir el avance de un proyecto de reforma laboral sostenido en la necesidad de la equidad de género. Dicho frente, que movilizó distintos debates públicos, elaboró un proyecto de “Equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo” incluyendo discusiones sobre licencias parentales, derechos y responsabilidades compartidas en materia de cuidados, cuyo efecto inmediato fue bloquear la iniciativa reformista oficial en el congreso. Esa confluencia se reflejó nuevamente en las calles encolumnadas en la consigna “trabajadoras contra el ajuste y el FMI” en rechazo al presupuesto 2019. También, en una campaña de resistencia a la quita de las moratorias jubilatorias contenidas en las consignas “ni una jubilada menos” y “trabajadoras somos todas”, en pos de defender la política de reconocimiento del trabajo en el hogar, implícito en el derecho a la jubilación de las amas de casa.

Por último, debemos considerar que estas redes de mujeres sindicalistas hace varios años apuestan a participar orgánicamente del histórico Encuentro Nacional de Mujeres (realizado anualmente desde 1986 y renombrado en 2019 como Plurinacional y de la diversidad), en tanto ámbito de configuración de una agenda capaz de influir en las decisiones públicas (Arriaga y Medina, 2020). Durante el último encuentro, en la ciudad de La Plata, se asistió a una de las expresiones más elocuentes de esta marea sindical en la forma de un plenario muy numeroso y una columna de miles de trabajadoras sindicalizadas de distintos sectores, manifestándose juntas en la multitudinaria marcha de cierre. Esa participación masiva de activistas sindicales le puso cuerpo a un proceso de acumulación organizativo y reivindicativo que, como hemos podido mostrar, configura una renovación dentro del sindicalismo: en la formación de un *sindicalismo feminista*.

5. A MODO DE CIERRE

Las reflexiones vertidas a lo largo de este estudio nos permiten reafirmar la hipótesis sobre el impacto de la alta movilización feminista en Argentina como factor para la revitalización del mundo sindical, dinamizada en la emergencia de un activismo feminista al interior de los sindicatos. Rescatamos, asimismo, que no se trata de un proceso nuevo, sino que los giros propuestos por la marea sindical son posibles, en parte, por los cambios y arreglos institucionales que tuvieron un impulso importante durante el contexto abierto en 2003, cuando se posibilitó una ampliación de la institucionalidad de género. La creación de secretarías de género desde donde impulsar y defender acciones, programas y políticas específicas, el cupo (o la paridad) en los cargos de conducción, la inclusión de licencias (de cuidado, por violencia de género) y la apropiación de la estrategia de formación sindical como herramienta de construcción de nuevos modos de hacer sindicalismo, son muestras de un avance lento, pero firme, del feminismo dentro del ámbito sindical.

En este proceso, vemos un salto considerable a partir de la presencia masiva de las mujeres en las calles y las interpelaciones al sindicalismo en la generalización de la huelga feminista, en tanto grito de lucha y territorio de deliberación. El #8M se constituye, así, en un evento clave, por lo que significa la huelga a la historia del movimiento obrero y porque representa una oportunidad de deliberación e incidencia en una arena política más amplia, en la que se multiplican las batallas de poder al interior de sus organizaciones, pero se construye legitimidad hacia afuera de ellas. Ser parte de la huelga feminista como sindicalistas no sólo supone resignificar el alcance histórico de este repertorio al asumir contenidos feministas, también resulta indisociable de una apuesta por la sindicalización de las luchas sociales, defendiendo esta herramienta organizativa en la disputa de derechos desde el trabajo.

En el territorio de deliberación abierto en torno a cómo y con quienes organizar la huelga feminista, las mujeres sindicalistas han podido hacerse un lugar significativo a partir de un trabajo de reconocimiento mutuo en la configuración de espacios de militancia intersindical que van ganando un peso político dentro y fuera de las estructuras sindicales. En este sentido, destacamos las principales reivindicaciones y estrategias que se dieron en las redes del sindicalismo feminista en Argentina. Desde una apuesta por obtener visibilidad y construir solidaridad de clase, apreciamos algunos de los réditos más inmediatos que hacen a un resquebrajamiento del techo de cristal evidente en las estructuras de poder sindical. Sin embargo, estas experiencias también aparecen como plataforma para traccionar la unidad del fragmentado escenario de las estructuras sindicales.

La pregunta sigue siendo por la forma sindical apropiada a las urgencias que comporta la denominada crisis de los cuidados y las tensiones entre el mundo productivo y reproductivo. Consideramos que, aunque incipiente, aquello que sucede en el “descubrimiento” de esas mujeres sindicalistas es lo que se presenta como promesa, es decir, la necesidad de percibirse como una particularidad dentro del universo sindical y desde allí encontrarse y nombrarse como colectivo capaz de construir una política común hacia adelante. El emergente sindicalismo feminista cifra su existencia ante el sindicalismo patriarcal, respaldándose en la fuerza y la plataforma de la marea feminista, pero también en la disputa por legitimar la forma sindical de representación del trabajo expresado en ese “orgullosamente sindicalista” que se pronuncia ante los feminismos. En esa apuesta vislumbramos un lugar de enunciación posible en el puente entre sectores de la economía formal y los que subsisten por fuera de la forma salarial. No obstante, sus alcances críticos respecto de la forma salarial del trabajo y sus exclusiones son demasiado recientes y continúan abiertos. Lo sustantivo, a nuestro entender, es que las redes del sindicalismo feminista le ponen el cuerpo a ese desafío, definiendo objetivos en común, aunque no exentas de conflictos que pueden suponer soluciones disímiles.

REFERENCIAS

- Actis Di Pasquale, E. y Savino, J. (2019). Participación y segregación ocupacional de mujeres y varones en Argentina (2003 y 2017): ¿evolución o estancamiento? En L. Vázquez Lorda (Comp.), *XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género* (pp. 75-97), Mar del Plata, Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata. Recuperado de: <https://igehcs.conicet.gov.ar/actas-de-las-xiv-jornadas-nacionales-de-historia-de-las-mujeres/>
- Arriaga, E. (2018). Potencialidad de las discusiones sobre revitalización sindical para pensar la historia reciente del movimiento obrero argentino. *Prohistoria*, 29, 115-133. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6528831>.
- Arriaga, E. y Medina, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto*, 4(7), 188-207. Recuperado de: <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/pasadoabierto/article/view/2377>.
- Arriaga, E. y Medina, L. (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y Sociedad*, 21(34), 155-178. Recuperado de: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/34%20ARRIAGA%20ANA%20y%20MEDINA%20LETICIA%20Genero%20y%20sindicatos.pdf>
- Arruza, C., Bhattacharya, T. y Fraser, N. (2019). *Un feminismo para el 99%. Un manifiesto*. Buenos Aires: Rara Avis.
- Aspiazu, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en Argentina. *Realidad Económica*, 284, 10-36.
- Aspiazu, E. (2015). *La incorporación de la problemática de género en el ámbito sindical: aspectos institucionales y subjetivos. Estudio de casos en asociaciones gremiales del sector salud* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Quilmes.
- Aspiazu, E., Cutuli, R. y Luena, M.T. (2015) *La igualdad en la conciliación entre trabajo y cuidado: una revisión de las regulaciones vigentes*. Comunicación presentada en VI Encuentro Regional de Estudios del Trabajo, Tandil.
- Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2013). The Re-Emergence of Workplace-Based Organization as the New Expression of Conflict in Argentina. En G. Gall (Ed.), *New Forms and Expressions of Conflict at Work* (pp. 66-85). Londres: Palgrave Macmillan.
- Bhattacharya, T. (2014). Cómo explicar la violencia de género en la era del neoliberalismo International. *Socialist Review*, 91, 1-18. Recuperado de: <https://www.sinpermiso.info/textos/cmo-explicar-la-violencia-de-gnero-en-la-era-del-neoliberalismo>.
- Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical: Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Aljaba*, 16, 125-140.
- Bruno, D. y Lupi, C. (2019). Las apropiaciones de la agenda feminista en la CTEP. En L. Vázquez Lorda (Comp.), *XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género*, Mar del Plata, Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata. Recuperado de: <https://igehcs.conicet.gov.ar/actas-de-las-xiv-jornadas-nacionales-de-historia-de-las-mujeres/>
- 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*, XIV, 103-120.
- Colgan, F. y Ledwith, S. (2002). Gender, diversity and mobilisation in UK Trade Unions. En F. Colgan, F. y S. Ledwith (Ed.), *Gender Diversity and Trade Unions. International perspectives* (pp.154-185). London and New York: Routledge.
- Dahlerup, D. (2005). *The Theory of a 'critical mass' revisited. Ponencia presentada en la Annual Meeting of the American Political Science Association*. Washington DC. Estados Unidos.
- Draper, S. (2018). El paro como proceso. Construyendo poéticas de un nuevo feminismo. En V. Gago, V. otros (Ed.), *8M Constelación feminista* (pp. 49-72). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Tinta Limón.
- Estermann, V. (2020). El sindicato por asalto. Feminismo y revitalización sindical en Argentina. En Goren, N. y Prieto, V. L. (Eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO-UNPAZ.

- Etchemendy, S. y Collier, R. (2007). Down but Not Out: Union Resurgence and Segmented Neocorporatism in Argentina: 2003-2007. *Politics and Society*, 35(3), 363-401.
- Falquet, J. (2014). Hacia un análisis feminista y dialéctico de la globalización neoliberal: el peso del complejo militar-industrial sobre las 'mujeres globales'. *Revista Internacional de Pensamiento Político*, 9, 139-148. Recuperado de: <https://www.upo.es/revistas/index.php/ripp/article/view/3627>.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Tinta Limón.
- Fraser, N. (2016). Las contradicciones del capital y los cuidados. *New Left Review*, 100, 111-132. Recuperado de: <https://newleftreview.es/issues/100/articles/nancy-fraser-el-capital-y-los-cuidados.pdf>.
- Frege, C. y Kelly, J. (Ed.) (2004). *Varieties of Unionism: strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Goldman, T. (3 de abril de 2018). El lugar de las mujeres en la mesa paritaria tiene que crecer. *Latfem*. Recuperado a partir de <https://latfem.org/el-lugar-de-las-mujeres-en-la-mesa-paritaria-tiene-que-crecer/>
- Guido, E. (4 de febrero de 2019). Jackie Flores: una feminista nacional y popular. Recuperado a partir de <http://www.nuestrasvoces.com.ar/mujeres-en-lucha/jackie-flores-una-feminista-nacional-y-popular/>
- Gutiérrez Aguilar, R. (2018). La lucha de las mujeres contra todas las violencias en México: reunir fragmentos para hallar sentidos. En Gago, V. y otras, *8M Constelación feminista* (pp. 25-48). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Tinta Limón.
- Hamann, K. y Kelly, J. (2004). Unions as Political Actors: A Recipe for Revitalization? En Frege, C. y Kelly, J. (Ed.), *Varieties of Unionism: strategies for union revitalization in a globalizing economy* (pp. 31-44). Oxford: Oxford University Press.
- Holgate, J. (2015). Community organising in the UK: a 'new' approach for trade unions?. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 431-455.
- Intersindical de Mujeres de Córdoba (2017). *La reforma laboral del macrismo es más precariedad y desprotección para el trabajo de las mujeres*. Córdoba.
- Intersindical de Mujeres de Córdoba (2019). *El 8M las trabajadoras de Córdoba paramos contra el ajuste la flexibilización y la violencia*. Córdoba, marzo. Recuperado de: https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/intersindical_de_mujeres_8m_2019.pdf.
- Keiner, J. (2006). *Gendering Union Renewal: women's contributions to labor movement revitalization*. Paper prepared for the Union Module of the Gender and Work Database. Recuperado de: http://www.genderwork.ca/gwd/wp-content/uploads/Kainer_Gendering_Union_Renewal.pdf.
- Kirton, G. y Greene, A.M. (2005). Gender, Equality and Industrial Relations in the 'New Europe': An Introduction. *European Journal of Industrial Relations*, 11(2).
- Laya, A. (2015). El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. *Documentos de Trabajo "Políticas públicas y derecho al cuidado"*. ELA-Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&codcontenido=2295&plcontempl=43&aplicacion=app187&cni=87&opc=53>
- Libchaber, 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.
- Lupica, C. (2010). Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. *Documento de Consultoría Organización Internacional del Trabajo*, Santiago de Chile. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/group/s/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_131.pdf
- Martín, L. (2016). Todo Listo. Primer encuentro de mujeres sindicalistas. *Sindical Federal*, Buenos Aires, noviembre. Recuperado de: <https://sindicalfederal.com.ar/2016/11/11/todo-listo-primer-encuentro-de-mujeres-sindicalistas/>

- Milkman, R. (2014). Introduction: towards a new labor movement? Organising New York City's precariat. En R. Milkman (Ed), *New Labor in New York: Precarious Work and the Future of the Labor Movement* (pp. 1-22). NY and London: Cornell University Press.
- Moody, K. (2001). *Workers in a lean world. Unions in the international Economy*. London: Verso.
- MTEySS, (2017). Las mujeres en el mundo del trabajo. Documento de Trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Argentina. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documento_detrabajo.pdf
- Natalucci A. y Rey, J. (2018). ¿Una nueva oleada feminista? Agendas de género, repertorios de acción y colectivos de mujeres (Argentina 2015-2018). *Revista de Estudios Políticos y Estratégicos*, 6(2), 14-34. Recuperado de: <https://revistaepc.utem.cl/articulos/una-nueva-oleada-feminista-agendas-de-genero-repertorios-de-accion-y-colectivos-de-mujeres-argentina-2015-2018/>
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Pérez Orozco, A. (2018). “¿Espacios económicos de subversión feminista?”. En Carrasco Bengoa, C. y Díaz Corral, C. (Comp.) *Economía feminista. Desafíos, propuestas, alianzas*. (pp. 23-50). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Madreselva.
- Rodríguez Enríquez, C. (2014). El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado. *Políticas públicas y derecho al cuidado*, Buenos Aires: ELA. Recuperado de: <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&aplicacion=APP187&cnl=87&opc=53&codigocontenido=2077&tplcontempl=43>.
- Rodríguez, T. y Cuéllar Camarena, M. (2019). Exclusiones sindicales femeninas. *Derecho y Ciencias Sociales*, 20, 33-47. <https://doi.org/10.24215/18522971e047>.
- 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*, 2ª Época, 14(22), 5-31. Recuperado de: <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/190>.
- Sindical Federal (2017a). *Mujeres de la CFT participan de la organización del paro internacional de mujeres*. Buenos Aires. Recuperado de: <https://sindicalfederal.com.ar/2017/02/06/mujeres-de-la-cft-participando-en-la-organizacion-del-paro-internacional-de-mujeres/>
- Sindical Federal (2017b). Documento del Segundo Encuentro Nacional de Mujeres Sindicalistas. Exaltación de la Cruz. Recuperado de: <https://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/Segundo-Encuentro-de-Mujeres-Sindicalistas.pdf>
- Sindical Federal (2018). *Tercer Encuentro Nacional de Mujeres Sindicalistas*. Huerta Grande. Recuperado de: http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/Documento_Encuentro_13-12-1.pdf.
- Trajtemberg, D. (2009). *Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género*. En 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires. Recuperado de: https://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p14_Trajtemberg.pdf.
- Vishmidt, M. (2019). Todas fuera: la huelga y la reproducción social en los nuevos movimientos feministas globales. En M. Echaves, A. Gómez Villar, y M. Ruido, (Eds.) *Working dead. Escenarios del postrabajo*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona. La Virreina Centre de la Imatge.
- Yates, C. (2006). Challenging Misconceptions about Organizing Women into Unions. *Gender, Work & Organization*, 13(6) pp. 565-584.

NOTAS

- 1 La Campaña por el Aborto Legal Seguro y Gratuito impulsa desde 2005 proyectos legislativos y debates públicos en pos de despenalizar la interrupción del embarazo en Argentina.

- 2 Las políticas con mayor impacto en el trabajo de las mujeres fueron: la Asignación Universal por Hijo (2009), la Ley 26.970 de Moratoria Jubilatoria (2014) y la Ley 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (2013).
- 3 Las más relevantes son: Ley 26.150 que crea el Programa Nacional de Educación Sexual Integral en 2006; Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario y Ley 26.743 de Identidad de Género.
- 4 (Atzeni y Ghigliani, 2013; Etchemendy y Collier, 2007; Senén González y Haidar, 2009). Entre las excepciones cabe señalar el trabajo de Victoria Estermann (2020) que trabaja la dimensión de género en un campo muy prolífico desde otras dimensiones de la revitalización.
- 5 Detalle de entrevistas: Estela Díaz, (secretaria de Género y equidad de la CTA –T) agosto de 2017; Silvia Marchetti (Secretaria de Género y DDHH de la Unión de Educadores de la Provincia de Córdoba) octubre de 2017; Mary Bertino (Secretaria de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria Seccional Córdoba) abril de 2018; Claudia Ormachea (Secretaria de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria) noviembre de 2018; Juliana Alessandro (Secretaria de Género y Diversidad del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires) octubre de 2019; Cintia Nucífora (Delegada ATE la Plata) octubre 2019.
- 6 La CTA Autónoma en marzo de 2018 reformó su Estatuto Social, incorporando la paridad de género para la constitución de la conducción que se hará efectiva en las próximas elecciones.
- 7 Palabras pronunciadas en Encuentro de formación sobre “Sindicalismo y feminismo” en la Escuela de Feminismo Popular Nora Cortiñas, 7 de septiembre de 2019.
- 8 El Ministerio de Trabajo, entre 2003 y 2015, impulsó programas de capacitación sindical que, junto a políticas implementadas por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO), cumplieron el rol de dinamizar y legitimar la importancia de la formación sindical y la discusión paritaria.
- 9 Lo advertimos a partir de la participación en las asambleas preparatorias de la huelga en Córdoba 2017, 2018 y 2019.
- 10 Nace en 2016 con un programa de 26 puntos orientados a confrontar las políticas neoliberales del Gobierno de Macri.
- 11 Al primer encuentro (2016) asistieron 400 participantes, en el segundo (2017) y tercero (2018) participaron alrededor de 1000.
- 12 Arriaga, Ana Elisa y Medina Leticia, Entrevista a Estela Díaz de la Central de Trabajadores Argentinos de los Trabajadores, (entrevista presencial en CABA), julio 2017.
- 13 En esa ciudad la organización del #8M se divide en dos asambleas, la Intersindical participa de la asamblea del campo nacional y popular, frente a otra que se nutre de las organizaciones de izquierda.
- 14 Arriaga Ana Elisa, Entrevista a Claudia Ormachea de La Bancaria, (entrevista presencial en Huerta Grande), noviembre de 2018.
- 15 Arriaga Ana Elisa, Entrevista a Cintia Nucífora de la Asociación de Trabajadores Argentinos La Plata, (entrevista vía wasap) octubre de 2019.
- 16 Arriaga Ana Elisa, Entrevista a Juliana Alessandro del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires, (entrevista vía wasap) octubre de 2019.
- 17 La Nueva Mañana (26 de julio de 2017). En: <https://lmdiarario.com.ar/contenido/17854/la-intersindical-de-mujeres-convoa-a-una-jornada-de-apoyo-a-las-trolebuseras>
- 18 En Córdoba constatamos el ascenso femenino de varias referentes de la Intersindical en las estructuras de poder: Mariana Mandakovic, como Secretaría General del Circulo Sindical de Prensa; María Teresa Bosio, como Secretaria Adjunta de la Asociación de Docentes e investigadores de la Universidad de Córdoba (ADIUC); Beatriz Biolatto, como la primera mujer secretaria General del Sindicato Único de Obreros y Empleados Municipales; Mary Bertino ascendió a la Secretaría Adjunta de La Bancaria Seccional Córdoba y Leticia Medina, secretaria gremial de ADIUC, asumió como Secretaria de Género y diversidad de CTA- T Regional Córdoba.